



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ  
ΙΔΡΥΜΑ  
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ



**ΘΕΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:** ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΑΡΙΣΤΕΙΑ ΣΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΩΝ ΕΝ ΜΕΣΩ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ – ΕΛΠΕ

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:** ΧΡΥΣΟΥΛΑ ΔΗΜΑΚΟΥ

**ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΤΕΙ:** 15632

**ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΟ ΕΤΟΣ:** 2017-2018

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:** ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ

2018

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΤΙΤΛΟΣ	ΣΕΛΙΔΕΣ
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	3
ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ ΕΚΕΙΝΑ ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΟΥ ΤΗ ΠΛΑΙΣΙΩΝΟΥΝ	4
ΗΓΕΣΙΑ-ΕΠΙΡΡΟΗ-ΔΥΝΑΜΕΙΣ ΕΠΙΡΡΟΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ.	5-6
ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ- ΟΡΙΣΜΟΙ	7-9
ΑΡΙΣΤΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΕΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	10-13
ΗΓΕΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΟΜΙΛΟΥ	15
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ ΑΕ	16
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΕΛΙΔΑ ΤΟΥ	18

ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΕΛΠΕ	19-20
ΕΠΕΝΔΥΣΗ ΣΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ	21-22
ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	23-24
ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΝ ΜΕΣΩ ΚΡΙΣΗΣ 2014-2015-2016	25-58
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΕΔΕ	59
ΒΡΑΒΕΥΣΗ ΕΛΠΕ	60
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	61
ΠΗΓΕΣ	63

## **ΠΡΟΛΟΓΟΣ**

Η εταιρεία των ΕΛ.ΠΕ ΑΕ (Ελληνικά Πετρέλαια ΑΕ) έχει πολλές πλευρές για να γνωρίσει κάποιος. Αυτό είναι ευνόητο αν σκεφτούμε ότι είναι μία από τις μεγαλύτερες εταιρείες που υπάρχουν στην Ελλάδα και δραστηριοποιείται σε έναν κλάδο που συνεχώς θα υπάρχει και εξελίσσεται. Παρόλο που υπάρχει στην Ελλάδα εξυπηρετεί εκτός από την ενδοχώρα και άλλες χώρες.

Στις σελίδες παρακάτω θα αναπτύξουμε τα θέματα που αφορούν την ηγεσία, το ανθρώπινο δυναμικό και τις βραβεύσεις του ομίλου για το ανθρώπινο δυναμικό. Θα δούμε τις συμβάσεις που υπάρχουν και τα πλεονεκτήματα που καρπώνονται οι εργαζόμενοι μέσα από αυτές εν τω μέσω της οικονομικής κρίσης.



## **ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ ΕΚΕΙΝΑ ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΟΥ ΤΗΝ ΠΛΑΙΣΙΩΝΟΥΝ**

Σύμφωνα με τους πιο έγκυρους ορισμούς που υπάρχουν στην βιβλιογραφία, ως **ηγεσία** θα μπορούσε να οριστεί η διαδικασία επηρεασμού της σκέψης, των συναισθημάτων, των στάσεων και των συμπεριφορών μιας μικρής ή μεγάλης, τυπικής ή άτυπης ομάδας ανθρώπων από ένα άτομο (ηγέτη), με τέτοιο τρόπο ώστε εθελοντικά και πρόθυμα και με την κατάλληλη συνεργασία να δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό για να υλοποιούν αποτελεσματικούς στόχους που απορρέουν από την αποστολή της ομάδας και τη φιλοδοξία της για πρόοδο ή ένα καλύτερο μέλλον. Με βάση τον ορισμό αυτόν, δύο είναι τα θεμελιώδη στοιχεία του πυρήνα της έννοιας της ηγεσίας. Πρώτον, είναι η άσκηση επιρροής (influence) ενός ατόμου (ηγέτης-leader) πάνω σε άλλους ανθρώπους (followers), με αποτέλεσμα να δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό για την υλοποίηση στόχων.

Το πάθος, ο ενθουσιασμός, το κέφι, η πρωτοβουλία, η δημιουργικότητα, η έμπνευση, η δέσμευση, η αφοσίωση, η πίστη, η ψυχή και η καρδιά των ανθρώπων είναι στοιχεία που δεν αγοράζονται. Είναι όμως αυτά που απαιτούνται για να αξιοποιηθούν στο μέγιστο τις δυνατότητες τους και να φθάσουν στις μέγιστες δυνατές επιδόσεις. Η ηγεσία λοιπόν, ως άσκηση επιρροής, αφορά ακριβώς αυτές τις στάσεις, τα συναισθήματα και τις συμπεριφορές των ανθρώπων.

Το δεύτερο στοιχείο της έννοιας της ηγεσίας είναι ότι οι άνθρωποι εθελοντικά και πρόθυμα επιδιώκουν να υλοποιούν στόχους που αφορούν φιλοδοξίες ή ιδανικά για πρόοδο, ή ένα καλύτερο μέλλον. Αυτό σημαίνει ότι η έννοια της ηγεσίας συνδέεται με την αλλαγή, την πρόοδο και «το καλύτερο μέλλον» για τους ανθρώπους. Ασφαλώς, η ηγεσία ως διαδικασία άσκησης επιρροής σε άλλους ανθρώπους λαμβάνει χώρα στην πράξη μέσω συγκεκριμένων ενεργειών- λειτουργιών, όπως η έμπνευση των ανθρώπων μέσω οράματος και ελπίδας για ένα καλύτερο μέλλον, η δημιουργία κατεύθυνσης για την υλοποίηση του, η παρακίνηση- κινητοποίηση των ανθρώπων, η ανάπτυξη της σκέψης και των ικανοτήτων τους, η υλοποίηση αλλαγών κ.λπ.

\*ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Το παραπάνω κείμενο είναι απόσπασμα από το βιβλίο του Δημήτρη Μπουραντά "ΗΓΕΣΙΑ, Ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας" σελίδες 197-198 "Αξιοποιώντας... υλοποίηση αλλαγών".

## **ΗΓΕΣΙΑ-ΕΠΙΡΡΟΗ-ΔΥΝΑΜΕΙΣ ΕΠΙΡΡΟΗΣ**

Όπως έχει γίνει ήδη κατανοητό από το προηγούμενο, η ηγεσία είναι ουσιαστικά μία σχέση επιρροής μεταξύ ανθρώπων. Συνεπώς, η βαθύτερη κατανόηση της έννοιας της ηγεσίας προϋποθέτει την κατανόηση των εννοιών της δύναμης και της επιρροής. Στη συνέχεια παρουσιάζονται με συντομία αυτές οι έννοιες.

**Δύναμη.** Ο Max Weber ορίζει τη δύναμη ως «την πιθανότητα που έχει ο άνθρωπος να είναι σε θέση να "περάσει" τις δικές του επιθυμίες μέσα από μια κοινωνική σχέση παρά την αντίσταση». Ο Robbins δίνει ένα πιο λεπτομερή ορισμό: «Όταν αναφερόμαστε στη δύναμη, εννοούμε την ικανότητα επίδρασης ή ελέγχου του οτιδήποτε έχει αξία για τους άλλους. Αν το άτομο Α έχει δύναμη έναντι του ατόμου ή της ομάδας Β, τότε ο Α μπορεί να επηρεάζει ορισμένες ενέργειες του Β, έτσι ώστε τα αποτελέσματά τους να είναι ενδιαφέροντα για τον Α». Η δύναμη απαιτεί δύο ή περισσότερα άτομα- ένα που την ασκεί και ένα τουλάχιστον που την υφίσταται. Η δύναμη, λοιπόν, είναι η δυνατότητα ενός ανθρώπου να επιβάλλει τις επιθυμίες του στους άλλους επηρεάζοντας τη συμπεριφορά τους.

**Εξουσία.** Η εξουσία ορίζεται συνήθως ως το νόμιμο δικαίωμα που έχει κανείς να ασκεί τη δύναμη που διαθέτει. Αποτελεί, δηλαδή, η εξουσία (authority) τη «νομιμοποιημένη δύναμη» (legitimate power) που προκύπτει από τη θέση που κατέχει το άτομο στη διοικητική ιεραρχία σύμφωνα με το νομικό ή θεσμικό πλαίσιο.

**Επιρροή.** Η επιρροή είναι η αλλαγή της σκέψης, των ιδεών, των συναισθημάτων, των στάσεων, των ικανοτήτων, των προσδοκιών και κυρίως της συμπεριφοράς ενός ατόμου, η οποία προκύπτει από την επίδραση της δύναμης που ασκείται σε αυτό από άλλο άτομο. Σύμφωνα με τους ορισμούς που δόθηκαν στις παραπάνω έννοιες, φαίνεται ότι η δύναμη και η εξουσία αποτελούν μέσα τα οποία χρησιμοποιεί ο ηγέτης για να επηρεάσει, να κατευθύνει, να καθοδηγήσει, να ενεργοποιήσει, να παρακινήσει τα μέλη της ομάδας. Η ηγεσία αποτελεί, δηλαδή, μια λειτουργία, ενώ η δύναμη και η εξουσία αποτελούν μέσα που χρησιμοποιεί ο ηγέτης. Ο αποτελεσματικός ηγέτης θα πρέπει, λοιπόν, να γνωρίζει πολύ καλά τη δύναμη και την εξουσία που διαθέτει ή που πρέπει να διαθέτει και να χρησιμοποιεί. Οι πηγές και οι μορφές δύναμης που είναι δυνατόν να διαθέτει και να χρησιμοποιεί ο ηγέτης είναι:

**Δύναμη ανταμοιβής.** Αυτή προέρχεται από την δυνατότητα που έχει ο Α να ικανοποιήσει προσωπικές, κυρίως ανώτερες, ανάγκες- προσδοκίες του ατόμου ή ομάδας Β. Για

παράδειγμα, ο προϊστάμενος Α έχει μια δύναμη απέναντι στο συνάδελφό του Β της ίδιας θέσης στην ιεραρχία, διότι ο διευθυντής εμπιστεύεται τον Α και λαμβάνει υπόψη του τις γνώμες του για τις προαγωγές. Έτσι ο Β γνωρίζει ότι αν η γνώμη του Α γι' αυτόν είναι καλή, τότε η προαγωγή του ευνοείται. Αυτό τον κάνει να συμμορφώνεται λίγο ή πολύ στις επιθυμίες του Α. Ο ηγέτης συνήθως διαθέτει αυτή την δύναμη, όταν πείθει τους ανθρώπους του ότι μέσω της δικής του «ηγεσίας» μπορούν να επιτύχουν υψηλούς στόχους, «ιδανικά και οράματα» που συνδέονται με τις ατομικές ανάγκες και τις αξίες του καθενός. Σε τελική ανάλυση, οι άνθρωποι ακολουθούν «εθελοντικά και πρόθυμα» κάποιον άλλον μόνον όταν τον εμπιστεύονται και θεωρούν ότι αυτός μπορεί να τους «οδηγήσει» στην ικανοποίηση των αναγκών τους και σε μια καλύτερη μελλοντική θέση.

Δύναμη τιμωρίας. Αυτός που έχει τη δύναμη να επιβάλλει κάθε είδους ποινή, έχει την ικανότητα να επηρεάζει τις ενέργειες και τη συμπεριφορά. Αυτή η πηγή δύναμης βασίζεται, δηλαδή, στο φόβο της τιμωρίας και είναι ουσιαστικά αντίθετη της δύναμης της ανταμοιβής.

Δύναμη αναφοράς. Αυτή προέρχεται από το γεγονός ότι τα άτομα έχουν κάποιο άτομο σαν πρότυπο ή σημείο αναφοράς (ιδανικό εαυτό), δηλαδή θέλουν να ταυτιστούν με ένα άτομο, διότι έχει τέτοια ατομικά χαρακτηριστικά που γίνονται θαυμαστά (χαρίσματα). Για παράδειγμα, ένας πρωταθλητής έχει μια δύναμη ανάμεσα στους συναθλητές του μόνο και μόνον από το γεγονός ότι οι άλλοι τον έχουν σαν πρότυπο και θέλουν να το φθάσουν.

Δύναμη ειδικού- γνώσης. Αυτή η δύναμη πηγάζει από τις γνώσεις και τις ικανότητες που έχει το άτομο σε έναν ειδικό τομέα. Για παράδειγμα, σε μια ομάδα ατόμων της ίδιας θέσης στη διοικητική ιεραρχία, εκείνος που είναι περισσότερο ειδικός σε ένα ζήτημα που η ομάδα αντιμετωπίζει έχει τη μεγαλύτερη δύναμη επηρεασμού των υπολοίπων.

Νόμιμη δύναμη (εξουσία). Αυτή προέρχεται από τη θέση του ατόμου στην ιεραρχία. Συνήθως, πρόκειται για μια νόμιμη δύναμη που έχει μεταβιβαστεί. Για παράδειγμα, ο προϊστάμενος έχει μια νόμιμη δύναμη που έχει μεταβιβαστεί από το διευθυντή, ο οποίος την αντλεί από το Γενικό Διευθυντή, ο οποίος την αντλεί από το Δ.Σ. και από τους μετόχους.

Δύναμη πληροφοριών. Στις σημερινές κοινωνικές συνθήκες, η κατοχή πληροφοριών ή ο έλεγχος των μηχανισμών με τους οποίους μεταβιβάζονται αποτελεί μια σημαντική πηγή δύναμης.

Η ηγεσία, ανάλογα με τα άτομα στα οποία ασκείται και τις καταστάσεις, μπορεί να στηριχθεί σε όλες τις παραπάνω πηγές δύναμης. Όμως, εξ ορισμού, στηρίζεται κυρίως στις δυνάμεις ανταμοιβής, αναφοράς και γνώσης.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Το παραπάνω κείμενο είναι από το βιβλίο του Δημήτρη Μπουραντά «ΗΓΕΣΙΑ, Ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας». Σελίδες 199-201.

## ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

### ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ- ΟΡΙΣΜΟΙ

Η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων ή Διοίκηση Προσωπικού αποτελεί επιστημονικό κλάδο της Διοίκησης των επιχειρήσεων. Μελετά και ερευνά όλα τα ζητήματα που αφορούν τη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων μιας επιχείρησης (ή ενός οργανισμού). Σκοπός της είναι να εξασφαλίζει σε κάθε στιγμή τους κατάλληλους ανθρώπους από άποψη ποιότητας και ποσότητας που έχει ανάγκη η επιχείρηση (ή ο οργανισμός) καθώς και την αποτελεσματική χρήση και αξιοποίηση αυτών. Η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων αποτελεί μια σημαντική επιχειρησιακή λειτουργία, αφού οι άνθρωποι αποτελούν τον πιο σημαντικό και κρίσιμο παράγοντα επιτυχίας κάθε οργανωμένης ανθρώπινης δραστηριότητας. Η λειτουργία αυτή ανατίθεται πλέον σε εξειδικευμένα στελέχη με σχετικές σπουδές και εμπειρίες.

Σχεδόν σε όλες τις μεγάλες επιχειρήσεις (ή τους οργανισμούς) υπάρχει ξεχωριστό τμήμα ή διεύθυνση που έχει την ευθύνη της Διοίκησης των Ανθρωπίνων Πόρων. Ο ρόλος του τμήματος ή της Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Πόρων είναι να σχεδιάζει τις πολιτικές και τα συστήματα της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων καθώς και να εκτελεί κάποιες συγκεκριμένες λειτουργίες. Όμως, σε επιμέρους λειτουργίες, όπως η αξιολόγηση, η εκπαίδευση, οι προσλήψεις, οι προαγωγές συμμετέχουν όλοι οι προϊστάμενοι της επιχείρησης (ή του οργανισμού). Για παράδειγμα, το Τμήμα Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων σχεδιάζει το σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού και υποστηρίζει τη διαδικασία αξιολόγησης, όμως η αξιολόγηση κάθε εργαζομένου γίνεται κυρίως από τον άμεσο προϊστάμενο με το σύστημα και τη διαδικασία που προβλέπεται.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται με συντομία οι επιμέρους λειτουργίες που αποτελούν το περιεχόμενο της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων μιας επιχείρησης (ή ενός οργανισμού).

#### Προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού

Είναι οι τρόποι με τους οποίους η επιχείρηση εξασφαλίζει τον αναγκαίο αριθμό εργαζομένων με τα κατάλληλα προσόντα. Οι κυριότερες ενέργειες είναι: έλεγχος των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των ήδη εργαζομένων, πρόβλεψη αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό με βάση την παρούσα παραγωγή ή την ενδεχόμενη επέκταση της επιχείρησης και τις τεχνολογικές αλλαγές, ανάλυση της αγοράς εργασίας και της σχέσης προσφοράς και ζήτησης και

κατάσρωση προγραμμάτων για την αντιμετώπιση ελλείψεων σε τεχνικά, επιστημονικά και διοικητικά στελέχη. Γενικά, είναι μια λειτουργία που σχετίζεται με τη φυσική ροή του προσωπικού της επιχείρησης, αλλά αφορά και τα νέα της σχέδια.

#### Προσλήψεις

Παίρνει την τελική απόφαση για πρόσληψη ή απόρριψη σε συνεργασία με τους υπεύθυνους των υπόλοιπων τμημάτων. Ακόμα, φροντίζει για την ομαλή εγκατάσταση του προσωπικού στις διάφορες θέσεις εργασίας με κατάλληλα προγράμματα προσανατολισμού και εισαγωγικής εκπαίδευσης νεοπροσλαμβανομένων.

#### Εκπαίδευση- Ανάπτυξη

Η δραστηριότητα αυτή αφορά τις ανάγκες εκπαίδευσης του προσωπικού που καθορίζονται σε συνεργασία με τα αρμόδια στελέχη κάθε διεύθυνσης. Έτσι καταρτίζεται το γενικό πρόγραμμα και γίνονται οι αναγκαίες ενέργειες για την υλοποίηση του. Τα στελέχη επίσης σε συντονισμό με το τμήμα προσωπικού αναλαμβάνουν την εξάσκηση των υφιστάμενων, τη βελτίωση της απόδοσης τους, την εναλλαγή στο έργο ορισμένων υπαλλήλων, την επιλογή των αναπληρωτών τους καθώς και άλλες σχετικές υποχρεώσεις, που έχουν στόχο την ανάπτυξη του προσωπικού και την προετοιμασία του για ανάληψη θέσεων με περισσότερες ευθύνες.

#### Αξιολόγηση

Η δραστηριότητα αυτή αφορά τις ανάγκες εκπαίδευσης του προσωπικού που καθορίζονται σε συνεργασία με τα αρμόδια στελέχη κάθε διεύθυνσης. Έτσι, καταρτίζεται το γενικό πρόγραμμα και γίνονται οι αναγκαίες ενέργειες για την υλοποίηση του. Τα στελέχη επίσης σε συντονισμό με το τμήμα προσωπικού αναλαμβάνουν την εξάσκηση των υφιστάμενων, τη βελτίωση της απόδοσης τους, την εναλλαγή στο έργο ορισμένων υπαλλήλων, την επιλογή των αναπληρωτών τους καθώς και άλλες σχετικές υποχρεώσεις, που έχουν στόχο την ανάπτυξη του προσωπικού και την προετοιμασία του για ανάληψη θέσεων με περισσότερες ευθύνες.

#### Μεταθέσεις- Προαγωγές

Η διοίκηση προσωπικού συντονίζει τις μεταθέσεις- προαγωγές, αφού λάβει υπόψη της τις ανάγκες της επιχείρησης, τις επιθυμίες του εργαζομένου καθώς και τα προσόντα του, πριν προβεί σε κάποια αλλαγή. Κάθε απόφαση για μετάθεση ή προαγωγή κάποιου εργαζομένου στην επιχείρηση λαμβάνεται συνήθως σε συνεργασία του διευθυντή προσωπικού με τον προϊστάμενο του αντίστοιχου τμήματος.

#### Πολιτική αμοιβών

Στο πλαίσιο της επιμέρους αυτής λειτουργίας, η διεύθυνση προσωπικού εισάγει ένα σύστημα αξιολόγησης του έργου που αντιστοιχεί σε συγκεκριμένη θέση εργασίας σε συνεργασία με τα αρμόδια στελέχη. Ο καθορισμός της δομής των αμοιβών κατά βαθμούς ιεραρχίας και τα όρια πληρωμής είναι έργο της ανώτατης διοίκησης.

Παράλληλα όμως η διεύθυνση Προσωπικού με τα ειδικά στελέχη της ερευνά τα θέματα αμοιβών και την αγορά εργασίας και προτείνουν αναθεώρηση των αυξήσεων ή ακόμα και ολοκληρωτική αλλαγή στην πολιτική αμοιβών. Συνήθως το επίπεδο αμοιβών μιας επιχείρησης εξαρτάται από την ποιότητα εργασίας των υπαλλήλων της, τον ανταγωνισμό



μεταξύ εργαζομένων, την ικανότητα της επιχείρησης να πληρώνει "ελκυστικούς" μισθούς, τον ανταγωνισμό που δημιουργούν άλλες επιχειρήσεις για ορισμένες θέσεις εργασίας κ.α.

#### Ωφελήματα εργαζομένων

Μια από τις αρμοδιότητες της διεύθυνσης προσωπικού είναι και η φροντίδα για την εξασφάλιση των συντάξεων, των ασφαλίσεων και της ιατρικής και νοσοκομειακής περίθαλψης στους εργαζομένους. Επίσης, φροντίζει για αποζημιώσεις ασθενείας, ανεργίας, δάνεια και, τέλος, οργανώνει κοινωνικά και ψυχαγωγικά προγράμματα. Φυσικά η εφαρμογή των παραπάνω προγραμμάτων εγκρίνεται από την ανώτατη διοίκηση.

#### Πειθαρχικά μέτρα- Απολύσεις

Μιλώντας για πειθαρχία αναφερόμαστε είτε στην εκπαίδευση, που αποσκοπεί στην απόκτηση συμπεριφοράς σύμφωνης με τους καθορισμένους κανόνες διαγωγής, είτε στην τιμωρία αυτών που τους παραβαίνουν. Η διεύθυνση προσωπικού διατυπώνει αυτούς τους κανόνες συμπεριφοράς, όμως δεν εφαρμόζει τις διορθωτικές ποινές για όσους τους παραβαίνουν χωρίς την έγκριση του διευθυντή.

#### Εργασιακές σχέσεις

Το τμήμα προσωπικού παίζει σημαντικό ρόλο στις σχέσεις συνδικαλισμού- διοίκησης, γιατί ο υπεύθυνος προσωπικού ενεργεί συνήθως ως υπεύθυνος της ομάδας διαπραγματεύσεων με το σωματείο και συχνά ως αντιπρόσωπος της ανώτατης ηγεσίας της επιχείρησης. Συμβουλεύει σχετικά με τον καθορισμό των υπερωριών, το χειρισμό των μεταθέσεων και απολύσεων και βοηθά στη διαδικασία επίλυσης διενέξεων και στην επικοινωνία των εργαζομένων με την διοίκηση. Για τη διατήρηση καλών εργασιακών σχέσεων ο διευθυντής προσωπικού και γενικά το τμήμα έχει καθήκον να δημιουργεί κλίμα φιλίας, ειλικρίνειας, εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων, έτσι ώστε να έχουν την αίσθηση ότι ανήκουν στην επιχείρηση.

#### Έρευνα "γνώμων" και ικανοποίησης των εργαζομένων

Είναι η έρευνα γύρω από τα ανθρώπινα προβλήματα του οργανισμού, όπως η διάθεση για απόδοση των εργαζομένων, η πρόβλεψη για διοικητική επιτυχία, η σωστή επικοινωνία, η ομαδική συμπεριφορά στην εργασία κ.α. Η εφαρμογή των πορισμάτων από μια τέτοια έρευνα ανήκει στα καθήκοντα του τμήματος προσωπικού.

Η διοίκηση προσωπικού δεν μπορεί να θεωρηθεί ως λειτουργία εντελώς ξεχωριστή από τις υπόλοιπες της επιχείρησης. Γι' αυτό είναι απαραίτητο να υπάρχει αρμονική συνεργασία μεταξύ των ειδικών στα θέματα προσωπικού και των ανώτατων στελεχών, έτσι ώστε να υπάρχει αποτελεσματική διεύθυνση προσωπικού.

## ΑΡΙΣΤΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΕΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Ο Herzberg υποστηρίζει, ότι η διάθεση των ανθρώπων για προσπάθεια και απόδοση στο χώρο της εργασίας εξαρτάται από δύο κατηγορίες παραγόντων. Η πρώτη κατηγορία παραγόντων, τους οποίους ονομάζει «παράγοντες διατήρησης», όταν δεν υπάρχουν σε ικανοποιητικό βαθμό στην εργασία, δημιουργούν στο άτομο δυσαρέσκεια, άρα καμία διάθεση για απόδοση. Βασικοί τέτοιοι παράγοντες είναι ο μισθός (όχι το bonus ή πριμ, αλλά οι σταθερές αμοιβές), οι συνθήκες εργασίας, οι πολιτικές και η οργάνωση της επιχείρησης, ο τρόπος εποπτείας και ελέγχου. Οι παράγοντες διατήρησης είναι ιδιαίτερα σημαντικοί, αφού η ύπαρξη τους είναι απαραίτητη για την εξασφάλιση της μη δυσαρέσκειας η οποία, ασφαλώς, αποτελεί προϋπόθεση για την παρακίνηση- κινητοποίηση των εργαζομένων. Είναι δηλαδή αναγκαίοι αλλά όχι ικανοί για την εξασφάλιση της υψηλής διάθεσης των εργαζομένων να δώσουν τον καλύτερό τους εαυτό.

Αν λοιπόν οι εργαζόμενοι δεν αισθάνονται δυσαρέσκεια από τους παράγοντες διατήρησης, τότε η παρακίνηση- κινητοποίηση τους εξαρτάται από τη δεύτερη κατηγορία παραγόντων, τους οποίους ο Herzberg αποκαλεί «παράγοντες – κίνητρα». Αυτοί οι παράγοντες είναι το αίσθημα επιτυχίας, η αναγνώριση, το ενδιαφέρον του περιεχομένου της εργασίας, η συμμετοχή και η αίσθηση ευθύνης, η ανάπτυξη του εργαζομένου και οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Το ακριβές περιεχόμενο και οι τεχνικές- πρακτικές δημιουργίας αυτών των παραγόντων αποτελούν, κατά τον Herzberg, ιδιαίτερα σημαντικά στοιχεία ενός περιβάλλοντος τύπου «Φοντενεμπλό».

Αίσθημα επιτυχίας: Η επιτυχία συνδέεται με την ιδιαίτερα σημαντική ανάγκη για αυτό-εκτίμηση που έχουμε όλοι οι άνθρωποι. Το αίσθημα επιτυχίας αποτελεί ισχυρό παράγοντα εσωτερικής παρακίνησης, αν όχι για όλους, για τους περισσότερους ανθρώπους. Όταν το άτομο πιστεύει ότι μέσω της προσπάθειας του μπορεί- έχει πιθανότητα- να φθάσει σε ένα αποτέλεσμα που το ίδιο ή και οι άλλοι (συνάδελφοι, προϊστάμενοι, υφιστάμενοι κ.λπ.) θα το θεωρούσαν επιτυχία, τότε αισθάνεται μια πρόκληση και, κατά συνέπεια, μια ισχυρή εσωτερική ώθηση-θέληση (παρακίνηση, ενεργοποίηση, κινητοποίηση) να κάνει οτιδήποτε

είναι δυνατόν για να το φθάσει. Η πρόκληση της επιτυχίας αποτελεί για πολλούς ανθρώπους ισχυρό κίνητρο και ασφαλώς, όταν επιτυγχάνουν, αισθάνονται υψηλή ικανοποίηση, πράγμα που τους ωθεί στην επιδίωξη νέων ακόμη μεγαλύτερων επιτυχιών. Η πρόκληση της επιτυχίας, συνεπώς, πρέπει να αποτελεί βασικό στοιχείο ενός επιχειρησιακού περιβάλλοντος που επιδιώκει την κινητοποίηση- ενεργοποίηση των ανθρώπων. Κύριες πρακτικές και μέθοδοι δημιουργίας της πρόκλησης της επιτυχίας είναι, πρώτον, η στοχοθεσία, δεύτερον, το θετικό feedback και τρίτον, η επιβράβευση- αναγνώριση. Σε αυτή την κατεύθυνση λειτουργεί και η δημιουργία ενός πνεύματος ανταγωνιστικότητας στους εργαζομένους, δηλαδή επίτευξης καλύτερων επιδόσεων από τους ανταγωνιστές. Ταυτόχρονα με τους στόχους, η θετική αναπληροφόρηση (feedback), δηλαδή, το να γνωρίζει κανείς τις επιδόσεις του, αποτελεί επίσης πρακτική δημιουργία αισθήματος επιτυχίας. Τα συστήματα μέτρησης των επιδόσεων, οι προϊστάμενοι αλλά και η ίδια η εργασία θα πρέπει να δίνουν ένα συνεχές feedback (αναπληροφόρηση) στους εργαζομένους σχετικά με τις επιδόσεις τους. Τα σωστά συστήματα στοχοθεσίας και μέτρησης των επιδόσεων (Key performance indicators-balanced scorecard), τα συστήματα benchmarking (συγκρίσεις με επιδόσεις των καλύτερων ανταγωνιστών), οι εσωτερικοί διαγωνισμοί, τα σωστά συστήματα αξιολόγησης των εργαζομένων εξασφαλίζουν το feedback (αναπληροφόρηση) για τις επιδόσεις τους και, όταν αυτές είναι θετικές, δημιουργούν μεγάλη ευχαρίστηση και παρακίνηση για επανάληψή τους, ενώ όταν είναι μέτριες, δημιουργούν προβληματισμό για βελτίωση και μη επανάληψη. Εκτός αυτών, το αίσθημα επιτυχίας ενισχύεται μέσω των επιβραβεύσεων και της αναγνώρισης των επιτυχιών από τους άλλους (επιχείρηση, προϊστάμενοι, συνάδελφοι κ.λπ.).

Αναγνώριση: Η αναγνώριση από τους άλλους (επιχείρηση, προϊστάμενο κ.λπ.) των προσπαθειών, των επιδόσεων, των ικανοτήτων και γενικώς των όσων προσφέρει ένας άνθρωπος, στα πλαίσια μιας σχέσης του, αποτελεί μεγάλη ικανοποίηση και, κατά συνέπεια, παράγοντα εσωτερικής παρακίνησης και κινητοποίησης. Από μεγάλο αριθμό ερευνών κλίματος και ικανοποίησης σε πολλές γνωστές ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις διαπιστώνεται ότι οι Έλληνες έχουμε ισχυρή την ανάγκη για αυτοεκτίμηση και αναγνώριση. Σε γενικές γραμμές στη χώρα μας, επιζητούμε την αναγνώριση πολύ περισσότερο από ό, τι οι άλλοι λαοί. Από τα στοιχεία των ερευνών του Herzberg προκύπτει ότι η ανάγκη της αναγνώρισης ικανοποιείται ελάχιστα και σαφώς λιγότερο, σε σύγκριση με τις άλλες ανάγκες των εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Υπάρχει μεγάλο έλλειμμα αναγνώρισης στην πράξη. Η αναγνώριση βεβαίως πρέπει να προβλέπεται στα επίσημα συστήματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και κυρίως στα συστήματα αμοιβών (reward) της κάθε επιχείρησης. Η διάκριση των εξαιρετικών από τους πολύ καλούς και των τελευταίων από τους μέτριους μέσω του συστήματος της αξιολόγησης, η σαφής σύνδεση των αμοιβών με τις επιδόσεις, το bonus, οι ετήσιες αυξήσεις, οι άλλες παροχές, οι συμβολικοί έπαινοι, οι επιβραβεύσεις, οι προαγωγές αποτελούν σημαντικούς τρόπους αναγνώρισης. Εκτός όλων αυτών, η αναγνώριση αποτελεί στοιχείο συμπεριφοράς. Η αξιοπρεπής μεταχείριση, ο σεβασμός, το ενδιαφέρον, η εμπιστοσύνη που δείχνουμε προς τους ανθρώπους, αποτελούν αναγνώριση και δημιουργούν σε αυτούς το αντίστοιχο συναίσθημα και ικανοποίηση. Ακόμη και απλές αναφορές του τύπου «με βοήθησε πολύ η ιδέα σου», αποτελούν αναγνώριση που ικανοποιεί τους ανθρώπους.

Ενδιαφέρον περιεχόμενο εργασίας: Είναι κοινή λογική ότι κάτι που μας αρέσει πολύ το κάνουμε με περισσότερο κέφι και μεράκι. Το ίδιο ακριβώς υποστηρίζει και ο Herzberg. Όσο πιο ενδιαφέρον βρίσκει ο εργαζόμενος το περιεχόμενο της εργασίας, αυτό καθεαυτό, τόσο με περισσότερο κέφι και μεράκι την κάνει. Κατ' αρχάς, η επανάληψη μιας εργασίας, ή αλλιώς η ρουτίνα, την κάνει ανιαρή και μη ενδιαφέρουσα. Συνεπώς, αν θέλουμε να μειώσουμε την

ρουτίνα ενός εργαζομένου, χρειάζεται να μειώσουμε την επανάληψη των εργασιών. Αυτό πρακτικά μπορεί να συμβεί με δύο τρόπους: πρώτον, μέσω της «εναλλαγής» των θέσεων εργασίας και, δεύτερον, μέσω του «εμπλουτισμού» της εργασίας των εργαζομένων. Εναλλαγή θέσεων σημαίνει αλλαγή της θέσης εργασίας ενός εργαζομένου σε τακτά ή μη τακτά χρονικά διαστήματα. Εμπλουτισμός της θέσης εργασίας σημαίνει να δώσουμε στον εργαζόμενο όσο γίνεται μεγαλύτερη ποικιλία διαφορετικών εργασιών-καθηκόντων ώστε να χρησιμοποιεί περισσότερες γνώσεις και ικανότητες του. Αυτό τον κάνει να αισθάνεται πιο δημιουργικός και λιγότερη ρουτίνα. Επίσης, όσο πιο ολοκληρωμένες εργασίες αναθέτονται στους εργαζομένους, τόσο πιο ενδιαφέρουσες είναι γι' αυτούς, διότι κάνουν κάτι που το βλέπουν να ολοκληρώνεται ως αποτέλεσμα, και έτσι αισθάνονται την ικανοποίηση της δημιουργίας. Αισθάνονται ότι η εργασία τους έχει ταυτότητα. Πέραν όμως αυτών που αφορούν την διαίρεση του έργου και την οργάνωση των θέσεων εργασίας, το πόσο ενδιαφέρουσα αισθάνεται την εργασία του ένας εργαζόμενος εξαρτάται και από μια άλλη διάσταση πιο υποκειμενική αλλά περισσότερο κρίσιμη. Η διάσταση αυτή αφορά τη σημαντικότητα της εργασίας που γίνεται αντιληπτή από τον εργαζόμενο. Όσο πιο σημαντική αισθάνεται την εργασία του κάποιος, τόσο περισσότερο βρίσκει νόημα σε αυτή και ικανοποιεί την ανάγκη του για αυτό-εκτίμηση, που όλοι οι άνθρωποι έχουμε, και είναι ακόρεστη. Έτσι λοιπόν, η σημαντικότητα της εργασίας που γίνεται αντιληπτή, δηλαδή οι σημαντικές συνέπειές της, δίνει νόημα, αυξάνει την αυτό-εκτίμηση των ανθρώπων και τους δημιουργεί ιδιαίτερα θετικές στάσεις ως προς αυτή. Αντίθετα, μια εργασία που κατανοείται ως ασήμαντη, μειώνει την αυτό-εκτίμηση του ατόμου. Οι άνθρωποι έχουμε πάντα αρνητικές στάσεις σε οτιδήποτε μας μειώνει την αυτό-εκτίμηση. Συνεπώς, οι επιχειρήσεις και οι διοικούντες, μέσω της οργάνωσης της εργασίας, της επικοινωνίας και ενημέρωσης, της εκπαίδευσης και των συμβολικών πράξεων, πρέπει να τονίζουν τη σημαντικότητα (όχι τη σπουδαιότητα) της εργασίας στους ανθρώπους, καταδεικνύοντας τις συνέπειες της, χωρίς βεβαίως υποκρισίες. Συνεπώς, οι επιχειρήσεις και οι προϊστάμενοι πρέπει να κάνουν τους εργαζομένους να κατανοούν την σημαντικότητα της δουλειάς τους, επισημαίνοντας με ειλικρίνεια και εντιμότητα τις συνέπειες που έχει στις τελικές επιδόσεις της μονάδας τους και της επιχείρησης συνολικά.

Συμμετοχή και ευθύνη: Η ελευθερία πρωτοβουλιών και η αυτονομία των εργαζομένων σε ό,τι αφορά την υλοποίηση της εργασίας τους και την ανταπόκριση στις υπευθυνότητες τους αποτελεί παράγοντα παρακίνησης και ικανοποίησης. Διότι ο άνθρωπος χρησιμοποιεί τις γνώσεις και τις ικανότητες του και αισθάνεται δημιουργικός όταν με την δική του σκέψη και δράση βρίσκει λύσεις και επιτυγχάνει αποτελέσματα. Ασφαλώς, ελευθερία πρωτοβουλιών και αυτονομία δεν σημαίνει ούτε έλλειψη πλαισίων, στόχων, διαδικασιών, κανονισμών και ιεραρχίας, ούτε έλλειψη πειθαρχίας ή καλύτερα αυτοπειθαρχίας. Στην πράξη σημαίνει, πρώτον, ότι οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα πάντα στα πλαίσια των στόχων, των πολιτικών και των κανονισμών της επιχείρησης, να χειρίζονται ζητήματα καλύτερα και πιο άμεσα από την ιεραρχία, που βρίσκεται μακριά από αυτά, χωρίς στενούς ελέγχους στο πως, αλλά έχοντας την ευθύνη για τα αποτελέσματα. Δεύτερον, σημαίνει συμμετοχή των εργαζομένων με ελευθερία έκφρασης ιδεών και προτάσεων για πράγματα που αφορούν την εργασία τους, τη μονάδα τους αλλά και την επιχείρηση συνολικά. Αυτό, εκτός της χρησιμότητας όλων των ιδεών που σήμερα είναι απαραίτητες για τις καινοτομίες, τις συνεχείς βελτιώσεις και τη μάθηση, δημιουργεί στους εργαζομένους αίσθηση ευθύνης και δέσμευσης σε στόχους και στον οργανισμό, και τους κάνει να αισθάνονται ικανοποίηση και ευχαρίστηση. Τρίτον, η συμμετοχή και η ελευθερία ανάληψης πρωτοβουλιών εκφράζει την εμπιστοσύνη, την εκτίμηση και το σεβασμό της επιχείρησης προς τους εργαζομένους. Οι

εξαιρετικές επιχειρήσεις έχουν ανεπτυγμένα συστήματα επικοινωνίας της «βάσης με την κορυφή» και συμμετοχής των εργαζομένων (suggestions, speak up schemes). Θεωρώ χρήσιμο να διευκρινιστεί ότι συμμετοχή δεν σημαίνει συναπόφαση. Συμμετοχή σημαίνει κυρίως ενημέρωση και ενδιαφέρον για τις γνώμες και τις προτάσεις των εργαζομένων από τα στελέχη και την επιχείρηση. Πέραν της συμμετοχής, αρκετούς ανθρώπους τους κινητοποιεί η αίσθηση ευθύνης. Οι έρευνες αλλά και η καθημερινή πρακτική δείχνει ότι όσο μεγαλύτερη ευθύνη για ένα αποτέλεσμα αισθάνεται ένα άτομο, τόσο περισσότερο προσπαθεί. Αυτή η αίσθηση ευθύνης δημιουργείται όταν ο εργαζόμενος γνωρίζει ότι οι θετικές ή οι αρνητικές συνέπειες, προσπάθειες και επιδόσεις του θα του αποδοθούν με άμεσο τρόπο.

Ανάπτυξη και εξέλιξη: Ισχυρά κίνητρα για τους περισσότερους τουλάχιστον εργαζομένους είναι η ανάπτυξη των γνώσεων και των ικανοτήτων τους μέσω της εργασίας τους. Η ανάπτυξη του ανθρώπου έχει αξία αυτή καθαυτή, αφού κάνει το άτομο να αισθάνεται πιο ικανό, μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση, σιγουριά, υψηλότερη αυτό-εκτίμηση και αυτό-σεβασμό. Εκτός αυτού, συνδέεται με την επαγγελματική του εξέλιξη, που επίσης αποτελεί ισχυρό κίνητρο. Οι προοπτικές προαγωγών και γενικότερα επαγγελματικής εξέλιξης αποτελούν κίνητρο σχεδόν για όλους. Συνεπώς, οι πολιτικές και τα συστήματα ανάπτυξης και εξέλιξης, καθώς και το περιβάλλον (κλίμα, κουλτούρα) συνεχούς μάθησης και ανάπτυξης αποτελούν σημαντικά στοιχεία για την παρακίνηση- κινητοποίηση των εργαζομένων και ιδιαίτερα των σωστών εργαζομένων. Χρειάζεται να διευκρινίσω ότι η έννοια της προαγωγής δεν περιορίζεται μόνο στο παραδοσιακό της περιεχόμενο, δηλαδή την ανάληψη «υψηλότερης» θέσης. Προαγωγή σημαίνει επίσης διεύρυνση των υπευθυνοτήτων και των καθηκόντων ενός εργαζομένου ο οποίος παραμένει στην ίδια θέση.

\*ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Το παραπάνω κείμενο είναι από το βιβλίο του Δημήτρη Μπουραντά "ΗΓΕΣΙΑ – Ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας". Σελίδες από 73-80 ο Herzberg....ίδια θέση.

**ΗΓΕΣΙΑ**



## **ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΟΜΙΛΟΥ**

Η μητρική Εταιρεία ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε. είναι άμεσα ή έμμεσα ο μοναδικός ή ο πλειοψηφών μέτοχος των θυγατρικών και συνδεδεμένων εταιρειών, με άσκηση διοίκησης. Κάθε Εταιρεία διαθέτει το δικό της διοικητικό συμβούλιο και σχήμα διοίκησης, αλλά τα επενδυτικά προγράμματα, η χρηματοοικονομική διαχείριση και οι ετήσιοι προϋπολογισμοί ελέγχονται κεντρικά από υπηρεσίες της μητρικής Εταιρείας. Οι θυγατρικές και συνδεδεμένες επιχειρήσεις υποβάλλουν στη μητρική Εταιρεία τα αποτελέσματά τους.

Η ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε. διοικείται από δεκατριαμελές Διοικητικό Συμβούλιο.

**ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.:**

**ΙΩΑΝΝΗΣ ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΙΟΥ - ΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ.**

ΙΩΑΝΝΗΣ ΚΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ – ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ, ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ Δ.Σ.

ΑΝΔΡΕΑΣ ΣΙΑΜΙΣΙΗΣ – ΑΝΑΠΛ. ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ, ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ Δ.Σ.

ΘΕΟΔΩΡΟΣ-ΑΧΙΛΛΕΑΣ ΒΑΡΔΑΣ – ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ Δ.Σ.

ΑΓΓΕΛΟΣ ΧΑΤΖΗΔΗΜΗΤΡΙΟΥ – ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ Δ.Σ.

ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΝΙΚΟΛΕΤΟΠΟΥΛΟΣ – ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ Δ.Σ.

ΙΩΑΝΝΗΣ ΣΕΡΓΟΠΟΥΛΟΣ – ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ Δ.Σ.

ΙΩΑΝΝΗΣ ΡΑΠΤΗΣ – ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ Δ.Σ.

ΧΡΗΣΤΟΣ-ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΡΑΖΕΛΟΣ – ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ Δ.Σ.

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΣ - ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ Δ.Σ. – ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΟΦΘΑΛΜΙΔΗΣ – ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ Δ.Σ. – ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

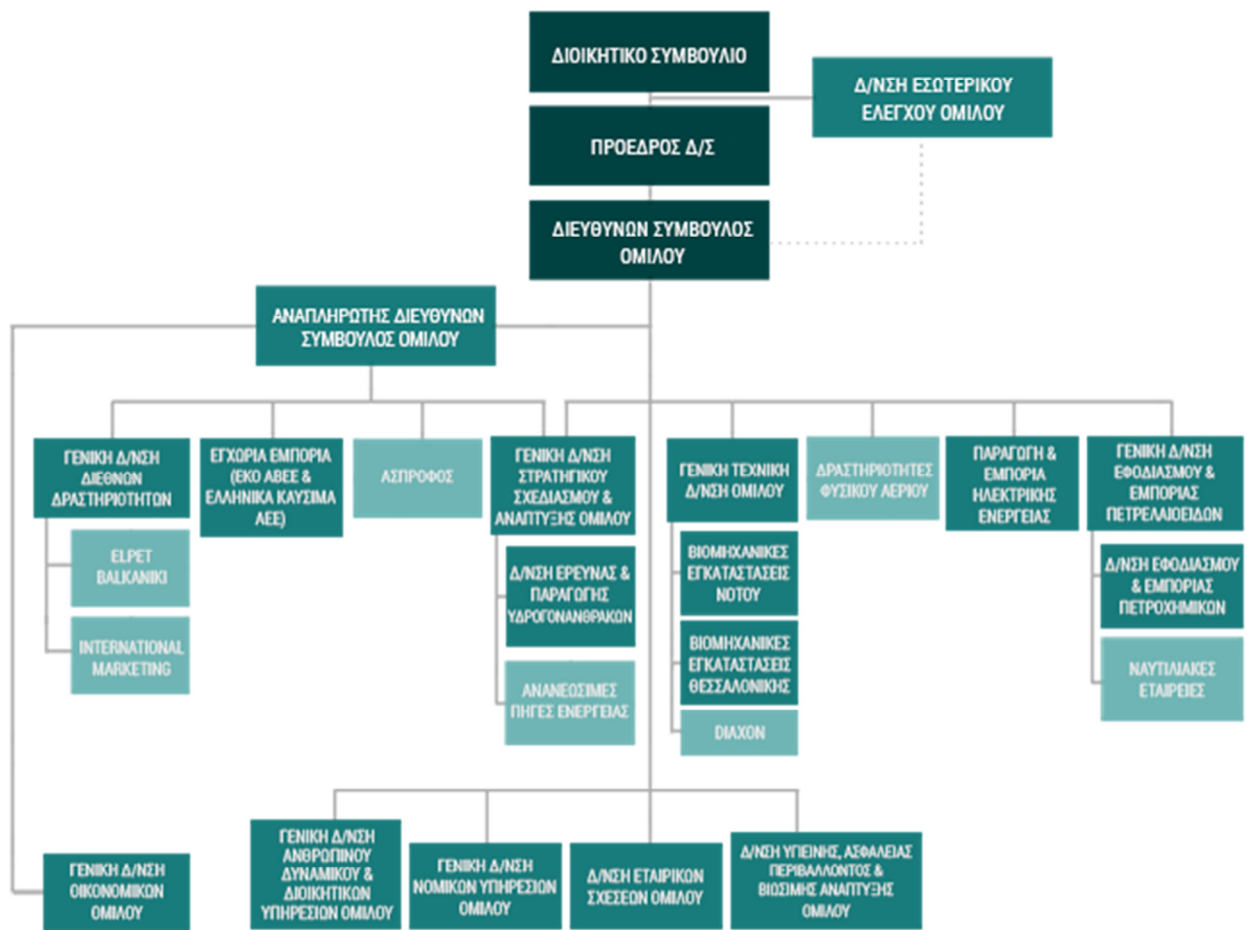
ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΠΑΝΤΑΛΑΚΗΣ – ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ Δ.Σ. – ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΗΣ ΜΕΙΟΨΗΦΙΑΣ

ΣΠΥΡΙΔΩΝ ΠΑΝΤΕΛΙΑΣ – ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ Δ.Σ. – ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΤΗΣ ΜΕΙΟΨΗΦΙΑΣ

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Το κείμενο είναι από την σελίδα [www.elpe.gr/the-group/group-management/](http://www.elpe.gr/the-group/group-management/).

**ΔΙΟΚΗΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ Α.Ε.**





\*ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Το σχεδιάγραμμα είναι από την σελίδα των ΕΛΠΕ- [www.elpe.gr/the-group/group-management/management-structure](http://www.elpe.gr/the-group/group-management/management-structure).

# ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ



## ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΕΛΙΔΑ ΤΟΥ

Το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε. αριθμείται στα 3500 και πλέον άτομα όπου έχουν διαφορετικές γνώσεις, εμπειρίες, δεξιότητες και απόψεις. Το ανθρώπινο δυναμικό της Εταιρείας έχει τη δική του ιστοσελίδα, η οποία είναι [www.pseer.gr](http://www.pseer.gr).

Το 1962 ιδρύεται κάτω από δυσμενείς συνθήκες το πρώτο Σωματείο Εργαζομένων, στο Δωλιστήριο Ασπροπύργου το οποίο το 1967 υποχρεώνεται σε διάλυση από την Χούντα. Το 1976 γίνεται επανασύσταση του Σωματείου Εργαζομένων το οποίο ενισχύεται από την εγγραφή για πρώτη φορά και του επιστημονικού προσωπικού.

Ο Νόμος 1264/82 κατοχυρώνει την συνδικαλιστική δράση και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Το Σωματείο εξασφαλίζει στέγη στον χώρο εργασίας. Διευρύνονται οι συμμετοχικοί θεσμοί και κατοχυρώνονται ο Εσωτερικός Κανονισμός και Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Μετά την αντίστοιχη ενοποίηση των τεσσάρων εταιρειών ΕΛΔΑ-ΕΚΟ-ΔΕΠΕΚΥ-ΔΕΠ και την δημιουργία των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ Α.Ε. (ΕΛ.ΠΕ.), δημιουργείται η ανάγκη ενός Πανελλαδικού Σωματείου που θα καλύπτει τα μέλη του σε όλους τους γεωγραφικούς χώρους της Ελλάδας, που αναπτύσσουν δραστηριότητες τα ΕΛ.ΠΕ. Το 2001 εγκρίνεται μέσα από Γενικές Συνελεύσεις των εργαζομένων το νέο καταστατικό του ΠΣΕΕΠ και εγγράφονται μαζικά εργαζόμενοι από όλους τους χώρους των πρώην εταιρειών ΕΚΟ-ΔΕΠ-ΔΕΠΕΚΥ.

### ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΠΣΕΕΠ

Πρόεδρος	Οφθαλμίδης Παναγιώτης
Α αντιπρόεδρος	Παπακωνσταντίνου Γιώργος
Β αντιπρόεδρος	Παπουτσής Χρήστος
Γ αντιπρόεδρος	Λαβδαίος Σωτήρης
Γενικός Γραμματέας	Κρόκος Σταύρος
Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας	Παπαδόπουλος Νικόλαος
Οργανωτικός Γραμματέας	Αλειφέρης Ιωάννης
Ταμίας	Φειδογιάννης Νίκος
Γραμματέας Τύπου & Δημοσίων Σχέσεων	Σκοπελίτης Γιώργος
Μέλη	Αναγνωστόπουλος Νικόλαος
	Ευσταθιάδης Παναγιώτης
	Κοσμέτος Κοσμάς
	Καραμουσάς Δημήτρης
	Κούκης Δημήτρης
	Μίχας Γιώργος
	Νέστωρας Δημήτρης
	Ντόκας Παύλος
	Παπαγιαννόπουλος Κώστας
	Πέππας Χρήστος
	Σίμος Γρηγόρης
	Χριστίδης Σταύρος

\*ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Ο πίνακας είναι από την σελίδα των εργαζομένων των ΕΛ.ΠΕ.-  
[pseep.gr/old/?page\\_id=2](http://pseep.gr/old/?page_id=2)

## **ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΕΛΠΕ**

### Υγεία και Ασφάλεια

Η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων μας είναι ύψιστη προτεραιότητα και καθημερινή μας φροντίδα. Εφαρμόζουμε ένα ολοκληρωμένο σύστημα

διαχείρισης ασφάλειας και παρακολουθούμε στενά τις επιδόσεις μας στο συγκεκριμένο τομέα. Υλοποιούμε προγράμματα προληπτικής ιατρικής για όλους τους εργαζομένους, αλλά και εξειδικευμένα προγράμματα, που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις συγκεκριμένων θέσεων εργασίας. Επιπλέον, δίνουμε ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση και στην ευαισθητοποίηση των ανθρώπων μας, καλλιεργώντας μια νοοτροπία πρόληψης ατυχημάτων και ασφαλούς εργασίας.

#### Ίσες Ευκαιρίες

Βασίζουμε τις σχέσεις με τους εργαζομένους μας στην αρχή της ίσης μεταχείρισης. Παρέχουμε ευκαιρίες και δυνατότητες εξέλιξης σε όλους όσοι το επιθυμούν, προσπαθούν και αξίζουν. Τόσο η ένταξη όσο και η πορεία κάθε εργαζομένου εντός του Ομίλου, κρίνονται με βάση τα προσόντα, την απόδοση και τις φιλοδοξίες τους, χωρίς καμία διάκριση ως προς το φύλο, την ηλικία, την καταγωγή, το χρώμα, τη θρησκεία, την εθνικότητα, την οικογενειακή κατάσταση, τα σωματικά ή κινητικά προβλήματα ή τις πεποιθήσεις.

#### Αμοιβές και Παροχές

Στα ΕΛΠΕ αναγνωρίζουμε έμπρακτα την πολύτιμη συνεισφορά των ανθρώπων μας στην ανάπτυξη του Ομίλου, με ένα ολοκληρωμένο σύστημα αμοιβών και παροχών. Φροντίζουν να προσφέρουν ανταγωνιστικές αμοιβές, με στόχο να προσελκύουν ταλαντούχα στελέχη και να διασφαλίζουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για όλους τους εργαζομένους. Η μισθολογική πολιτική για το προσωπικό καθορίζεται από την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση εργασίας. Οι αμοιβές και οι παροχές των Στελεχών Διευθυντικού Επιπέδου καθορίζονται από σύστημα Αμοιβών, το οποίο είναι άμεσα συνδεδεμένο με την αξιολόγηση των θέσεων τους, την ατομική τους απόδοση και την επίτευξη στόχων. Παράλληλα, εφαρμόζουν πολιτική παροχών που στηρίζει ουσιαστικά τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους. Βρίσκονται δίπλα τους κάθε στιγμή, προσφέροντας βοήθεια, ασφάλεια και σιγουριά.

#### Ασφαλιστικά προγράμματα

Ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα

Ομαδικό πρόγραμμα ασφάλισης ζωής

Ομαδικό πρόγραμμα νοσοκομειακής και εξωνοσοκομειακής περίθαλψης για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους.

#### Παροχές

Κάλυψη δαπάνης βρεφονηπιακού σταθμού και οικονομική ενίσχυση προς τα παιδιά των εργαζομένων, για την έναρξη της σχολικής χρονιάς

Κάλυψη δαπάνης κατασκηνώσεων για τα παιδιά των εργαζομένων

Οικονομική επιβράβευση στα παιδιά των εργαζομένων που αριστεύουν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και στους επιτυχόντες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση

Δώρα/ οικονομική ενίσχυση σε σημαντικές στιγμές της ζωής των εργαζομένων, όπως ο γάμος και η απόκτηση παιδιού

Οικονομική ενίσχυση των πολυτέκνων εργαζομένων

Χορήγηση δανείων σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης.

Αμφίδρομη Επικοινωνία

Η ενημέρωση και ο ανοιχτός διάλογος αποτελούν την βάση μιας έντιμης και δημιουργικής σχέσης με τους εργαζομένους. Είναι απαραίτητες προϋποθέσεις για να ενισχύσουμε την δέσμευση όλων στο κοινό όραμα και στους στόχους του Ομίλου, για να κάνουν την εργασία αποδοτικότερη και την καθημερινότητα τους καλύτερη. Σε αυτή την προσπάθεια, η άποψη κάθε εργαζομένου μετράει. Εφαρμόζουν συστηματικά δράσεις που ενημερώνουν για τις πολιτικές και τις διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού, ενισχύουν τον διάλογο και ενθαρρύνουν την εποικοδομητική πολιτική.

Ενδεικτικά:

Συμμετέχουν σε έρευνες εργασιακής ικανοποίησης, δίνοντας έτσι την ευκαιρία και στους εργαζομένους, να εκφράσουν τις απόψεις τους. Με τον τρόπο αυτό έχουν την δυνατότητα να εντοπίζουν τα σημεία στα οποία διακρίνονται ως Όμιλος, αλλά και τομείς στους οποίους απαιτείται βελτίωση.

Πραγματοποιούν τακτικές συναντήσεις ενημέρωσης και ανταλλαγής απόψεων, για νέα συστήματα, προγράμματα και πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού.

Εξασφαλίζουν την έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση των ανθρώπων, σε σημαντικά εργασιακά ή άλλα θέματα που επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας τους.

Δράσεις για τους ανθρώπους τους

Στα ΕΛΠΕ στόχος είναι να εξελίσσονται και να προχωρούν μαζί: ως Όμιλος, ως εργαζόμενοι, αλλά και ως άνθρωποι. Πιστεύουν ότι μέσα σε ένα περιβάλλον που σέβεται και υποστηρίζει την προσωπική ζωή, μπορούν να εργαστούν πιο δημιουργικά και αποδοτικά. Γι' αυτό και έχουν δημιουργήσει μια μεγάλη εταιρική οικογένεια: μια οικογένεια που επικοινωνεί, υποστηρίζει τα μέλη της, μοιράζεται προβλήματα, χαρές, αγωνίες.

Ενδεικτικά:

Παρέχουν στους εργαζομένους και στις οικογένειες τους τη δυνατότητα συμβουλευτικής υποστήριξης από κοινωνικούς λειτουργούς, σε κάθε συμβάν ή περίοδο της ζωής τους όπου χρειάζονται βοήθεια.

Πραγματοποιούν εταιρικές εκδηλώσεις για τους εργαζομένους και τις οικογένειες τους.

Επιβραβεύουν σε εταιρικές εκδηλώσεις τα παιδιά των εργαζομένων τους, που διακρίνονται για τις προσπάθειες τους στην εκπαίδευση.

## **ΕΠΕΝΔΥΣΗ ΣΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ**

Επαγγελματική Εξέλιξη

Η προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με αυτή του Ομίλου ΕΛΠΕ. Πιστεύουν ότι οι άνθρωποι τους αξίζουν ένα περιβάλλον εργασίας στο οποίο θα μπορούν να μαθαίνουν, να εξελίσσονται και να επιτυγχάνουν.

Δημιουργούν τις κατάλληλες προϋποθέσεις ανάπτυξης για όλους, με σκοπό την ενίσχυση της εργασιακής ασφάλειας, την ενθάρρυνση της ταύτισης με τις αρχές του Ομίλου και τη δυναμικότερη συμμετοχή στις δραστηριότητες του. Η προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη στα ΕΛΠΕ είναι αποτέλεσμα προγραμματισμένης εκπαίδευσης και συνεχούς καθοδήγησης. Μέσω ανάληψης απαιτητικών projects και εργασιών, οι εργαζόμενοι εξελίσσουν τις γνώσεις τους αλλά και τις ικανότητες τους. Στην εξέλιξη αυτή καθοριστικό ρόλο παίζουν οι προϊστάμενοι αλλά και οι συνεργάτες τους, οι οποίοι συμβάλλουν με την μετάδοση γνώσης και την καθοδήγηση τους. Ανταποκρίνονται στις προκλήσεις, επιτυγχάνουν στόχους και αναπτύσσονται. Επιπλέον, χρησιμοποιώντας εξειδικευμένα μοντέλα κυκλικής εργασίας (job rotation), ενθαρρύνουν τους ανθρώπους τους να αναλαμβάνουν διαφορετικούς ρόλους, ανάλογα με τις γνώσεις, την πείρα και τις ικανότητες τους. Προσπαθούν να καλύπτουν τις ανάγκες στελέχωσης κατά προτεραιότητα εσωτερικά, δίνοντας στους εργαζομένους ευκαιρίες και εφόδια να εξελιχθούν και να προχωρήσουν εντός του Ομίλου. Με στοχευμένες προαγωγές και μετακινήσεις δημιουργούν ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και αξιοποίηση του δυναμικού τους, στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.

#### Αξιολόγηση και Επιβράβευση

Στα ΕΛΠΕ καλλιεργούν μια εταιρική κουλτούρα που είναι προσανατολισμένη στο αποτέλεσμα. Βασική αρχή είναι ότι η συστηματική αξιολόγηση διασφαλίζει αντικειμενικότητα, διαφάνεια και αξιοκρατία, αλλά και ευθυγράμμιση των προσπαθειών όλων τους με τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου. Κάθε εργαζόμενος, ανεξάρτητα από το αντικείμενο της εργασίας του, αξιολογείται σε ετήσια βάση, σύμφωνα με ενιαία, γνωστά και δομημένα κριτήρια. Το σύστημα αξιολόγησης που εφαρμόζεται παρέχει, πάνω από όλα, κίνητρα και δυνατότητες ανάπτυξης, αφού συνδέεται άμεσα με το σχεδιασμό της εκπαίδευσης, της ανταμοιβής και της εξέλιξης κάθε εργαζομένου. Στόχος μας είναι ένα περιβάλλον που αναγνωρίζει και ενθαρρύνει την προσπάθεια, τη δέσμευση, τη συνέπεια στο όραμα και στις αρχές του Ομίλου. Γι' αυτό και οι εξαιρετικές επιδόσεις των εργαζομένων επιβραβεύονται συστηματικά, είτε σε συλλογικό είτε σε ατομικό επίπεδο.

#### Εκπαίδευση

Βασική προτεραιότητα είναι η συνεχής ενίσχυση των δεξιοτήτων και της τεχνογνωσίας των ανθρώπων. Παρέχουν σε όλους τους εργαζομένους τις ευκαιρίες να εμπλουτίσουν και να εμβαθύνουν τις γνώσεις τους στο αντικείμενο τους, να παραμείνουν σε επαφή με τις ταχύτερες εξελίξεις στο χώρο της ενέργειας και να συνεισφέρουν ακόμη πιο ουσιαστικά στην ανταγωνιστικότητα του Ομίλου. Η εκπαίδευση, όμως, δεν περιορίζεται στην απόκτηση της γνώσης. Προσφέρει επιπλέον στους ανθρώπους δυνατότητες να αναπτύξουν νέους τρόπους σκέψης και έκφρασης, να καλλιεργήσουν δεξιότητες επικοινωνίας, συνεργασίας και διαχείρισης προβλημάτων. Με αυτές τις προδιαγραφές και με βάση το στρατηγικό σχεδιασμό του Ομίλου, σχεδιάζουμε και υλοποιούμε εξειδικευμένα προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, εφαρμόζουμε πολιτικές για συνεχή εκπαίδευση, συμμετοχή των εργαζομένων σε σεμινάρια και συνέδρια, εντός και εκτός Ελλάδος, ενισχύουμε τη φοίτηση των εργαζομένων σε μεταπτυχιακά προγράμματα, τις σπουδές στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο, ενώ παράλληλα εξασφαλίζουμε την πλήρη πρόσβαση τους σε πηγές ενημέρωσης, π.χ. αγορά

βιβλίων, συνδρομές σε επιστημονικά περιοδικά και επαγγελματικούς συλλόγους κλπ. Στις αρχές του 2013 ξεκίνησε η λειτουργία της ΑΚΑΔΗΜΙΑΣ ΕΛΠΕ- HELPE ACADEMY, έχοντας μέχρι σήμερα πραγματοποιήσει επιτυχώς πάνω από 28.000 ώρες εκπαίδευσης, με συμμετοχή περισσότερων από 600 εργαζομένων του Ομίλου. Εντός του 2014, περίπου το 75% των εργαζομένων του Ομίλου συμμετείχε σε εκπαιδευτικά προγράμματα, συμπληρώνοντας περισσότερες από 76.000 ώρες εκπαίδευσης (το οποίο αντιστοιχεί σε 3 ημέρες ανά εργαζόμενο). Συνεχίζουν να επενδύουν στους ανθρώπους τους, υλοποιώντας προγράμματα, βάσει του πλάνου εκπαίδευσης αλλά και δημιουργώντας νέα, καινοτόμα προγράμματα, που ευθυγραμμίζονται με τις εκπαιδευτικές ανάγκες των ανθρώπων του Ομίλου ΕΛΠΕ.

## **ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Τομείς Σταδιοδρομίας

Ανάλογα με το αντικείμενο τους, τα ενδιαφέροντά τους και τις ανάγκες του Ομίλου, οι άνθρωποι μπορούν να σταδιοδρομήσουν σε μια σειρά από τομείς.

Επιχειρησιακοί τομείς:

Δύλιση

Εφοδιασμός και Εμπορία Πετρελαιοειδών

Λιανική Εμπορία Πετρελαιοειδών

Διεθνείς Δραστηριότητες

Παραγωγή και Εμπορία Χημικών/ Πετροχημικών

Έρευνα και Παραγωγή Υδρογονανθράκων

Επιτελικοί τομείς:

Εσωτερικός Έλεγχος

Οικονομικές Υπηρεσίες

Πληροφορική

Προμήθειες

Ανθρώπινο Δυναμικό

Στρατηγικός Σχεδιασμός και Ανάπτυξη

Νομικές Υπηρεσίες

Εταιρικές Σχέσεις

Υγιεινή, Ασφάλεια, Περιβάλλον και Βιώσιμη Ανάπτυξη

Κοινοποίηση Ευκαιριών Απασχόλησης

Η κοινοποίηση των θέσεων εργασίας, λόγω ενιαίας αρχής και μεταχείρισης προς όλους τους υποψηφίους, πραγματοποιείται μέσω αγγελιών στην ιστοσελίδα της εταιρείας [www.help.e.gr](http://www.help.e.gr) και στον Τύπο, όπου για κάθε νέα αγγελία δίνονται και οι απαραίτητες πληροφορίες για την υποβολή της αίτησης. Διαχειρίζονται όλες τις αιτήσεις με σεβασμό στην εμπιστευτικότητα των προσωπικών στοιχείων των υποψηφίων.

Διαδικασία Επιλογής

Η διαδικασία επιλογής προσωπικού εστιάζει στη διαφάνεια και στην αξιοκρατία, με στόχο την προσέλκυση των καλύτερων υποψηφίων που διαθέτουν όχι μόνο τις γνώσεις, αλλά και τη θέληση και την ικανότητα να συμβάλλουν στην ανάπτυξη του Ομίλου. Η διαδικασία περιλαμβάνει:



### Τεστ Ικανοτήτων

Οι υποψήφιοι που ανταποκρίνονται στις αγγελίες για εργασία στην εταιρεία και πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις, καλούνται σε γραπτή αξιολόγηση που διεξάγεται από ανεξάρτητη εξειδικευμένη εταιρεία.

### Συνεντεύξεις

Οι υποψήφιοι που κατατάσσονται πρώτοι στο πλαίσιο της γραπτής αξιολόγησης, καλούνται στο δεύτερο στάδιο της διαδικασίας, που είναι οι συνεντεύξεις.

### Εξειδικευμένες πρόσθετες διαδικασίες αξιολόγησης

Ανάλογα με τις απαιτήσεις της θέσης, εφαρμόζουμε πρόσθετες διαδικασίες αξιολόγησης. Η αξιολόγηση αυτή γίνεται με τη μορφή τεστ, σε πραγματικές συνθήκες εργασίας.

### Εντοπιότητα

Στα ΕΛΠΕ πιστεύουν ότι είναι χρέος τους να λειτουργούν ως υπεύθυνα και ενεργά μέλη των τοπικών κοινωνιών, στις οποίες ασκείται η επιχειρηματική μας δραστηριότητα. Θέλουν η λειτουργία και η ανάπτυξη του Ομίλου να συμβαδίζει με τις προσδοκίες των ανθρώπων, με τους οποίους μοιράζονται τον ίδιο ζωτικό χώρο. Δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση κριτήριο της εντοπιότητας, δημιουργούμε αμοιβαίο όφελος για τον Όμιλο και για τις τοπικές κοινωνίες.

### Δοκιμαστική περίοδος 12 μηνών

Για κάθε νέα πρόσληψη, ισχύει δοκιμαστική περίοδος 12 μηνών ώστε:

Να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα και η καταλληλότητα των νεοπροσληφθέντων

Να διαφανεί το ενδιαφέρον και η αφοσίωση τους στους στόχους του Ομίλου.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Τα 3 αυτά κεφάλαια είναι από την σελίδα των ΕΛΠΕ ([www.helpe.gr](http://www.helpe.gr)).

**ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΝ ΜΕΣΩ ΚΡΙΣΗΣ**

**2014-2015-2016**

Στο Μαρούσι στις 30 Απριλίου 2014, μεταξύ της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΑΕ», που εδρεύει στο Μαρούσι Αττικής, οδός Χειμάρρας, αρ. 8<sup>Α</sup>, Τ.Κ. 15125 και εκπροσωπείται νόμιμα στη σύμβαση αυτή από το Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου, κ. Άγγελο Κόκοτο, δυνάμει της από 28-03-2014 εξουσιοδότησης από το Διοικητικό Συμβούλιο 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 Σταύρο Κρόκο Γενικό Γραμματέα, συμφωνούνται και συνομολογούνται τα ακόλουθα:

## **ΑΡΘΡΟ 1**

### **ΠΕΛΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ:**

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

## **ΑΡΘΡΟ 2**

### **ΟΡΙΣΜΟΙ**

1. **Βασικός Μισθός:**  
Βασικός Μισθός θεωρείται το άθροισμα του ποσού του μισθολογικού κλιμακίου του εργαζομένου και του αντίστοιχου ποσού χρονοεπιδόματος.
2. **Ένταξη των εργαζομένων σε μισθολογικά κλιμάκια:**  
Όροι, άρθρα και ορισμοί σχετικά με τη 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.

## **ΑΡΘΡΟ 3**

### **ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

Ορίζονται είκοσι επτά (27) 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, εφ' όσον έχουν τις παρακάτω αναφερόμενες προϋποθέσεις, ανεξάρτητα από την κατηγορία και το μισθολογικό κλιμάκιο στο οποίο ανήκουν οι εργαζόμενοι 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 εργαζομένου, για κάθε συμπληρωμένο χρόνο υπηρεσίας και με ανώτατο όριο τα 35 χρόνια υπηρεσίας. Με ισχύ από 01-01-2014 και για χρονικό διάστημα ενός έτους, δηλαδή έως 31-12-2014, αναστέλλεται η καταβολή της ετήσιας προκύπτουσας μεταβολής λόγω χρονοεπιδόματος. Η προκύπτουσα μεταβολή λόγω χρονοεπιδόματος θα καταβληθεί τα έτη 2015 και 2016 υπό την προϋπόθεση ότι τα δημοσιευμένα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA) της Εταιρείας θα υπερβούν τα 350 εκατομμύρια ευρώ για το έτος 2015 και τα 400 εκατομμύρια ευρώ για το έτος 2016.

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 Εταιρεία.

Τα χρόνια προϋπηρεσίας σε άλλο εργοδότη, στην ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα (σε σχέση με την ειδικότητα του εργαζομένου στην Εταιρεία) που του έχουν ήδη αναγνωρισθεί από την Εταιρεία ή πρόκειται να του αναγνωρισθούν με σχετική απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, επίσης προσμετρούνται για τον υπολογισμό του χρονοεπιδόματος.

Ανάλογα με τον χρόνο υποβολής από τους εργαζόμενους όλων των αναγκαίων δικαιολογητικών, το Υπηρεσιακό Συμβούλιο θα αξιολογεί, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην από 28-04-2010 τροποποιητική/συμπληρωματική ΕΣΣΕ των ετών 2009-2010, προκειμένου να λάβει τη σχετική απόφαση αναγνώρισης ή μη της προϋπηρεσίας.

Διαστήματα απασχόλησης σε μαθητεία ή εκπαίδευση δεν αναγνωρίζονται ως χρόνος υπηρεσίας.

Το σύνολο της αναγνώρισης της προϋπηρεσίας αυτής σε άλλον εργοδότη στην ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, σύμφωνα με τα ανωτέρω, για τους νεοπροσλαμβανόμενους από την 01-01-2011 και εφεξής, ορίζεται κατά ανώτατο όριο στα 10 χρόνια.

Ειδικά για τους νεοπροσλαμβανόμενους Διπλωματούχους Μηχανικούς, ως προϋπηρεσία εκτός Εταιρείας, αναγνωρίζεται ο χρόνος από την ημερομηνία εγγραφής τους στο ΤΣΜΕΔΕ, εφόσον έχουν καταβληθεί για το αντίστοιχο διάστημα οι ασφαλιστικές εισφορές τους, με ανώτατο όριο τα 10 χρόνια.

2. **ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ:**

Στους έγγαμους εργαζόμενους και ανεξάρτητα από την καταβολή του 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 10<sup>ου</sup> 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 εφόσον εργάζονται σε αυτές.

Οι εργαζόμενοι, που απασχολούνται σε γραφεία πόλης ή προσφέρουν τις υπηρεσίες τους για δραστηριότητες άλλων εταιρειών του ομίλου ή είναι αποσπασμένοι, δεν δικαιούνται και δεν λαμβάνουν ανθυγιεινό επίδομα, εφόσον οι χώροι απασχόλησης δεν δικαιολογούν την καταβολή αντίστοιχου επιδόματος.

Για εργαζομένους, 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.

Από την 01-08-2011 το «Ειδικό Επίδομα Μετεγκατάστασης», το οποίο προβλεπόταν στο από 05-11-2009 Πρακτικό Συμφωνίας μεταξύ της Εταιρείας και του ΠΣΕΕΠ καταργείται. Στους εργαζόμενους που το ελάμβαναν ήδη στις 31-07-2011, θα καταβάλλεται από 01-08-2011, μηνιαία το μικτό ποσό των 80€ ως «προσωπική διαφορά» η οποία δεν θα αυξάνεται στο μέλλον για οποιοδήποτε λόγο, ούτε θα συμψηφίζεται με καμία άλλη μισθολογική αύξηση ή παροχή από οποιαδήποτε αιτία.

#### 4. **ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ:**

Χορηγείται ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ στην Εταιρεία, σε συνάρτηση των πραγματικών ετών υπηρεσίας του εργαζόμενου στην Εταιρεία και στις Εταιρείες που συγχωνεύθηκαν την 01-04-1998, 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 Εταιρείες του Ομίλου ΔΕΠ, η οποία διανύθηκε με σύμβαση αορίστου χρόνου, εργαζομένων οι οποίοι μεταφέρθηκαν σε μητρική ή θυγατρική εταιρεία 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 την 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 9<sup>ου</sup> μισθολογικού κλιμακίου.

#### 6. **ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΕΝΤΑΕΤΟΥΣ ΦΟΙΤΗΣΗΣ/MASTER:**

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

Εργαζόμενος που επιπίπτει και στις δύο αναφερόμενες περιπτώσεις των επιδομάτων των παραγράφων 5 και 6 του παρόντος άρθρου θα λαμβάνει μόνο το ένα από τα παραπάνω επιδόματα και συγκεκριμένα το υψηλότερο.

Β. Στους Διπλωματούχους Μηχανικούς, οι οποίοι έχουν προσληφθεί από την 01-08-2011 και εφεξής στην Εταιρεία, θα χορηγείται το επίδομα «Master» σε ποσοστό 7% επί του ποσού του 9<sup>ου</sup> μισθολογικού κλιμακίου, πλέον του επιδόματος «πενταετούς φοίτησης», εφόσον είναι κάτοχοι αντίστοιχου μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, τουλάχιστον ενός ακαδημαϊκού έτους ελληνικού ΑΕΙ ή αναγνωρισμένου ισότιμου και αντίστοιχου τίτλου ΑΕΙ της αλλοδαπής. Σε περίπτωση που είναι και κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών θα λαμβάνουν μόνο το ένα εκ των δύο επιδομάτων, δηλαδή το υψηλότερο μισθολογικά, πέραν του επιδόματος πενταετούς φοίτησης.

Γ. Από την 01-08-2011 και εφεξής, με απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, χορηγείται το επίδομα «master» και στους κατόχους βασικού τίτλου σπουδών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων Ανώτερης Εκπαίδευσης (ΑΤΕΙ) ελληνικού ή αναγνωρισμένου ισότιμου τίτλου σπουδών της αλλοδαπής, εφόσον κατέχουν αντίστοιχο μεταπτυχιακό τίτλο, με προβλεπόμενη διάρκεια σπουδών τουλάχιστον ενός ακαδημαϊκού έτους Ελληνικού ΑΕΙ ή αναγνωρισμένου ισότιμου και αντίστοιχου τίτλου ΑΕΙ της αλλοδαπής και με την προϋπόθεση ότι δεν απασχολούνται σε θέσεις τεχνικού προσωπικού με την ειδικότητα του Χειριστή ή Τεχνίτη. Σε περίπτωση που η Εταιρεία έχει επιχορηγήσει τον εργαζόμενο για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται το εν λόγω επίδομα. Μεταπτυχιακοί τίτλοι δεν αναγνωρίζονται, εφόσον δεν υπάρχει ανάλογη αναγνώριση ισοτιμίας του βασικού τίτλου σπουδών.

#### 7. **ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΥΞΗΜΕΝΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΒΑΡΩΝ:**

Χορηγείται επίδομα ΑΥΞΗΜΕΝΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΒΑΡΩΝ στους εργαζόμενους για τα προστατευόμενα τέκνα τους. Το επίδομα που χορηγείται για κάθε ένα και έως τα τρία τέκνα ανέρχεται στο ποσό των 29,35Ε. Για κάθε ένα από το τέταρτο τέκνο και μετά, χορηγείται επίδομα ύψους 58,69Ε. Τα ανωτέρω ποσά θα καταβάλλονται για τέκνα έως 18 ετών και μόνο εφόσον σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες από το Υπουργείο Παιδείας σχολές με άδεια λειτουργίας, Ανώτερες και Ανώτατες του εσωτερικού και ισότιμες του εξωτερικού, θα καταβάλλονται έως την ηλικία των 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 1<sup>η</sup> του μήνα κατά το οποίο αρχίζουν να υπάρχουν οι λόγοι χορήγησης τους. Ειδικά για την χορήγηση του επιδόματος αυξημένων οικογενειακών βαρών για τέκνα ηλικίας 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 8<sup>ου</sup> 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 8<sup>ου</sup> μισθολογικού κλιμακίου.

Για τους εργαζόμενους που εργάζονται πρωί - απόγευμα σε ποσοστό 11,18% επί του μισθού του 8<sup>ου</sup> 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-ΕΠΙΣΗΜΕΣ**

### **ΑΡΓΙΕΣ κλπ**

Ποσοστοποιούνται οι νόμιμες προσαυξήσεις που απορρέουν από απασχόληση σε πρόγραμμα βάρδιας κατά Κυριακές, Αργίες 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 της καταβολής τους είναι να υπερκαλύπτουν και να συμψηφίζονται με τις νόμιμες προσαυξήσεις λόγω εργασίας Κυριακής, επίσημων ή 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 αδειάς, στις αποδοχές της κανονικής άδειας, 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 υπερεργασίας 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 την Κυριακή, τις Αργίες και τη Νύχτα, ορίζεται σε 39,5% για τους εργαζόμενους στις τρεις βάρδιες (πρωί – απόγευμα – νύχτα).

β. Το ποσοστό αυτό ορίζεται σε 12,35% για τους εργαζόμενους που απασχολούνται πρωί – απόγευμα, με εργασία βάσει προγράμματος κάποια Σαββατοκύριακα.

γ. Το ποσοστό αυτό ορίζεται σε 3,70% για τους εργαζόμενους που απασχολούνται πρωί – απόγευμα χωρίς εργασία τα Σαββατοκύριακα και εφόσον κατά την απογευματινή τους εργασία προκύπτει απασχόληση κατά την νύχτα, όπως η Εργατική Νομοθεσία την καθορίζει.

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

ε. Για το προσωπικό φορτώσεων της 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 τη Νύχτα, το ποσοστό αυτό ορίζεται σε 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, το ποσοστό αυτό ορίζεται σε 11%.

Τα παραπάνω ποσοστά υπολογίζονται επί:

Του ποσού του μισθολογικού κλιμακίου + του ποσού του χρονοεπιδόματος + του ποσού του επιδόματος γάμου + του ποσού του ανθυγιεινού επιδόματος + του ποσού του επιδόματος πολυετούς παραμονής στην Εταιρεία.

Η αμοιβή που αντιστοιχεί στις ημέρες κανονικής αδείας του προσωπικού που εργάζεται σήμερα σε πρόγραμμα εργασίας πρωί – απόγευμα – νύχτα (πρόγραμμα πέντε ψηφίων) καθορίζεται, σε αντικατάσταση του ποσοστού προσαύξησης 44% λόγω λήψης κανονικής αδείας, σε άγιο σταθερό ετήσιο ποσό που αντιστοιχεί στο ποσοστό του 44%, το οποίο έχει υπολογιστεί με βάση τις μηνιαίες τακτικές αποδοχές της 31-12-2010 για κάθε εργαζόμενο, για τις 30 ημέρες κανονικής αδείας του έτους. Το ετήσιο αυτό ποσό σε Ευρώ θα καταβάλλεται, από το έτος 2012 και εφεξής, εφάπαξ, ως «προσωπική διαφορά», με την εκκαθάριση της μισθοδοσίας του Αυγούστου κάθε έτους. Η «προσωπική διαφορά» δεν θα αυξάνεται στο μέλλον για οποιονδήποτε λόγο, δεν θα προσμετράται στον υπολογισμό του ωρομίσθιου, καθώς και στο μισθό για την αποζημίωση του Ν. 2112/20 και δεν θα συμψηφίζεται με καμία άλλη μισθολογική αύξηση ή παροχή από οποιαδήποτε αιτία.

Για τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί από 01-01-2011 και εφεξής καθώς και για τους εργαζόμενους που θα απασχοληθούν στο μέλλον σε πρόγραμμα βάρδιας (πρωί – απόγευμα- -νύχτα) καταργείται η χορήγηση του ποσοστού προσαύξησης 44% για τις ημέρες κανονικής αδείας, που προβλεπόταν στο άρθρο 3 παράγραφος 9 της ΕΣΣΕ 2009-2010.

#### **10. ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΞΟΜΑΛΥΝΣΗΣ ΑΠΩΛΕΙΩΝ ΛΟΓΩ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΩΝ ΒΑΡΔΙΑΣ:**

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 Εταιρεία.

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

##### **-Διυλιστήριο Ασπροπύργου**

1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Μονάδων Δύλισης

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 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)

#### **-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/Χλωρίου
- 1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Παραγωγής Πολυπροπυλενίου

Οι εργαζόμενοι που θα ενταχθούν στις παραπάνω θέσεις και θα λάβουν το αντίστοιχο επίδομα, μετά από απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου της Εταιρείας, 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 υποχωρούν 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 οι 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 Εταιρεία.

Συμφωνείται επίσης ότι το Επίδομα Εξομάλυνσης απωλειών λόγω προσαυξήσεων βάρδιας (6/25), θα χορηγείται στους εργαζομένους σε πρόγραμμα εργασίας εναλλασσόμενης βάρδιας (πρωί- απόγευμα – νύχτα), οι οποίοι, με απόφαση της Εταιρείας, θα κληθούν εφεξής να



αναλάβουν θέση Συντονιστή ή Εργοδηγού σε ημερήσιο πρόγραμμα, πέραν των θέσεων που αναφέρονται στο παρόν άρθρο. Η χορήγηση του Επιδόματος Εξομάλυνσης θα γίνεται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που αναφέρονται ανωτέρω.

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 Εταιρεία αποφασίζει να εργασθούν σε ημερήσιο πρόγραμμα εργασίας.

Το επίδομα εξομάλυνσης απωλειών λόγω προσαυξήσεων βάρδιας (6/25) δεν θα καταβάλλεται στους εργαζόμενους της Συντήρησης που θα εξαιρεθούν από την εργασία σε πρόγραμμα βάρδιας με απόφαση της Εταιρείας.

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

#### **11. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ:**

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

### **ΑΡΘΡΟ 4**

#### **ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ - ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΚΤΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ**

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

Για τους αποσπασμένους ή για τους απασχολούμενους σε εταιρείες του Ομίλου ή σε εταιρείες που η ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΑΕ συμμετέχει, 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 εταιρεία του Ομίλου ή σε εταιρείες, στις οποίες συμμετέχει και συνεπώς οι δαπάνες αυτές καταβάλλονται στην ΕΛΠΕ ΑΕ.

### **ΑΡΘΡΟ 5**

#### **ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ - ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ - ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΛΟΓΩ ΤΡΙΕΤΙΑΣ**

##### **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 τη σχετική εγκεκριμένη από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο διαδικασία. Τις μισθολογικές προαγωγές εισηγείται το Συμβούλιο Διευθυντών ανά Γενική Διεύθυνση ή Διεύθυνση, που το αποτελούν ο Γενικός Διευθυντής ή Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής ή Διευθυντής/ ως Πρόεδρος και οι Διευθυντές της Γενικής Διεύθυνσης ή Διεύθυνσης, οι οποίοι έχουν υφισταμένους. Στην περίπτωση των

Διυλιστηρίων, στο Συμβούλιο Διευθυντών προεδρεύει ο Γενικός Διευθυντής Συγκροτήματος Βιομηχανικών Εγκαταστάσεων Νότου ή ο Διευθυντής/ για τις Βιομηχανικές Εγκαταστάσεις Θεσσαλονίκης και η εισήγηση εγκρίνεται από τον Γενικό Τεχνικό Διευθυντή Ομίλου. 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 ο Διευθυντής / ή ο Γενικός Τεχνικός Διευθυντής Ομίλου για τα Διυλιστήρια 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.

Για το έτος 2014 αναστέλλεται η χορήγηση των ετήσιων μισθολογικών προαγωγών που αφορούν στο έτος αξιολόγησης 2013. Το συνολικό ποσοστό ετήσιων μισθολογικών προαγωγών για τα έτη 2015 και 2016, ορίζεται σε 0,3%, για κάθε έτος, επί του μισθολογίου των τακτικών αποδοχών των υπαγομένων στην ΕΣΣΕ. Ημερομηνία ισχύος των μισθολογικών προαγωγών για το έτος 2015 (έτος αξιολόγησης 2014) και το έτος 2016 (έτος αξιολόγησης 2015) ορίζεται η 01-07-2015 και η 01-07-2016 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/ 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/ ή Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή ή του Γενικού Διευθυντή και του Γενικού Τεχνικού Διευθυντή Ομίλου για τα Διυλιστήρια.

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

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 τη 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 τη διαδικασία της μισθολογικής μεταβολής λόγω τριετίας μπορεί να εξελιχθεί έως το καταληκτικό μισθολογικό κλιμάκιο της κατηγορίας, στην οποία βρίσκεται.

Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει 15 έτη πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρεία και υπάγονται στις κατηγορίες T3, T4γ, T5γ, T6γ, ΔΟ2 και ΔΟ3γ, εντάσσονται στο Μισθολογικό Κλιμάκιο 12, 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.

## **ΑΡΘΡΟ 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. Οι μετατάξεις εγκρίνονται μέσα από πρόταση του αρμόδιου Διευθυντή/ ή του Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή και τη σύμφωνη γνώμη του Γενικού Διευθυντή ή του Γενικού Τεχνικού Διευθυντή Ομίλου για τα Διυλιστήρια προς το 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 προσμετρούνται στο μισθολογικό κλιμάκιο το οποίο κατέχει, εφόσον τα νέα τυπικά προσόντα είναι συναφή με τη 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 Δημόσιων Ανωτέρων Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, το οποίο απέκτησαν πριν την ημερομηνία πρόσληψής τους και εφόσον έχουν συμπληρώσει οκτώ (8) συνολικά έτη από την ημερομηνία πρόσληψης, δικαιούνται με έγγραφη αίτησή τους, η οποία θα συνοδεύεται από τα απαιτούμενα δικαιολογητικά προς τη Διεύθυνση 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 Εταιρεία.

Σε περίπτωση αναγνώρισης ο εργαζόμενος εντάσσεται στην κατηγορία Τ3 ή ΔΟ2 και στο εισαγωγικό κλιμάκιο της αντίστοιχης κατηγορίας (15<sup>ο</sup>), εφόσον βρίσκεται σε μικρότερο από αυτό ΜΚ από αυτό.

Η αναγνώριση της κατηγορίας αυτής αφορά μόνο στη μισθολογική εξέλιξη του εργαζόμενου στην Εταιρεία και σε κάθε περίπτωση δεν τροποποιεί την ειδικότητα ή τη διοικητική βαθμίδα με την οποία απασχολείται στην Εταιρεία. 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**

Τα έτη ισχύος της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, 2014-2015-2016 θα χορηγηθούν μηδενικές γενικές αυξήσεις. Τα μισθολογικά κλιμάκια όπως έχουν διαμορφωθεί την 01-07-2010, 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 η οποία καθορίζεται στο άρθρο 11 της παρούσας ΕΣΣΕ.
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 30-7Η εκκαθάριση του πριμ παραγωγής γίνεται έως το τέλος Ιανουαρίου με αποδοχές, αυτές του μηνός Δεκέμβρη. Για τους νεοπροσλαμβανόμενους και τους αποχωρήσαντες εντός του έτους, θα καταβάλλεται αναλογία του πριμ παραγωγής.

## **ΑΡΘΡΟ 9**

### **ΩΡΑΡΙΟ-ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ-ΑΡΓΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

1. **Κανονικό ωράριο:**
  - α. Το ωράριο εργασίας για τους εργαζόμενους στην ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΑΕ, ορίζεται στις 40 ώρες εβδομαδιαίως, για όλο το προσωπικό ανεξαρτήτως ειδικότητας και τύπου εργασίας. Για το ημερήσιο προσωπικό ισχύει οκτάωρη απασχόληση από Δευτέρα έως Παρασκευή.
  - 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 αμοιβή της υπερεργασίας και της υπερωριακής απασχόλησης πέραν των σαράντα ωρών (40) εβδομαδιαίως θα αμείβεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην εκάστοτε ισχύουσα εργατική Νομοθεσία.

3. **Αργίες Επιχείρησης:**

Ημέρες Αργιών των εργαζομένων στην Εταιρεία 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-2 <sup>η</sup> ημέρα Χριστουγέννων
2 <sup>η</sup> ημέρα Πάσχα	Αγίου Δημητρίου για Θεσ/νίκη
1 <sup>η</sup> Μαΐου-Πρωτομαγιά	Μεταμόρφωση Σωτήρος για Αττική
και πολιούχοι άγιοι για τους εργαζόμενους στις υπόλοιπες πόλεις της Ελλάδας	

Από 01-01-2011 και εφεξής χορηγούνται στους εργαζόμενους, που απασχολούνται σε πρόγραμμα εργασίας πρωί-απόγευμα-νύχτα στις Βιομηχανικές Εγκαταστάσεις Ασπροπύργου, Ελευσίνας και Θεσσαλονίκης ετησίως έως δέκα (10) πρόσθετες ημέρες ανάπαυσης (ρεπό) λόγω αργιών.

**ΑΡΘΡΟ 10**

**ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

1. Σε 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 εργασίας τους λόγω ασθένειας για μεγάλο χρονικό διάστημα ή έχουν κριθεί δικαιούχοι προσωρινής σύνταξης 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), καταβάλλονται σταθερές προσαυξήσεις 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 υπάγονται στην 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 σε ποσοστό 50% και πάνω από την αρμόδια πρωτοβάθμια Υγειονομική Επιτροπή της Νομαρχίας του τόπου κατοικίας του, αυτός 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 αυτή 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, Θεσσαλονίκης και Ελευσίνας (στη ρύθμιση αυτή περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στα αντίστοιχα διοικητήρια των παραπάνω χώρων). Κάθε άλλη σχετική παροχή καταργείται.
4. Χορηγείται στο προσωπικό της Εταιρείας, το οποίο δεν έχει τη δυνατότητα να σιτίζεται στα εστιατόρια της εταιρείας, επίδομα σίτισης, ποσού 4,80Ε, 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 2Ε ημερησίως.
5. Η ημερήσια αξία σε ευρώ της τροφής και του παρεχόμενου γάλακτος καταβάλλεται κατ' αναλογία στις αποδοχές των Δώρων Χριστουγέννων – Πάσχα, στο επίδομα αδειας, στις αποδοχές της Κανονικής Άδειας καθώς και στην αποζημίωση, που προσδιορίζεται στο άρθρο 11 της παρούσας ΕΣΣΕ.

6. Με ισχύ από 01-04-2014 παύει η παροχή του ζεστού φαγητού στους εργαζόμενους των Κεντρικών Γραφείων του Ομίλου και αντικαθίστανται με παροχή κρύου φαγητού (σάντουιτς ή σαλάτα).
7. Η Εταιρεία προβαίνει, κάθε χρόνο, 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 Εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους μέσω του ιατροφαρμακευτικού ασφαλιστικού ομαδικού συμβολαίου.
8. Οι κενές θέσεις ημερήσιου προσωπικού καλύπτονται κατά προτεραιότητα από τους εργαζόμενους στη βάρδια που επιθυμούν να ενταχθούν στο ημερήσιο προσωπικό χωρίς τις προσαυξήσεις της βάρδιας, εφόσον έχουν συμπληρώσει δέκα (10) τουλάχιστον έτη υπηρεσίας στη βάρδια και διαθέτουν τα ανάλογα τυπικά προσόντα για τη 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.
9. Ο μισθός υπολογίζεται από την ημέρα ανάληψης υπηρεσίας και καταβάλλεται δεδουλευμένος την τελευταία εργάσιμη ημέρα του τρέχοντος μήνα. Ταυτόχρονα καταβάλλεται ως προκαταβολή για τον επόμενο μήνα το 50% του συνολικού μισθού.
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 τη νύχτα, Κυριακές κλπ. δεν θα συνυπολογίζονται στο ωρομίσθιο για την αμοιβή της τυχόν υπερωριακής απασχόλησης.
12. Η Εταιρεία εξασφαλίζει υπηρεσίες κοινωνικού λειτουργού για κάθε διαπιστωμένη περίπτωση ανάγκης υποστήριξης εργαζομένων της με σοβαρά προβλήματα.

13. Εφαρμόζεται μοριοδότηση με Συντελεστή Βαρύτητας 15% των τέκνων των εργαζομένων στις προσλήψεις προσωπικού.
14. Σε περίπτωση θανάτου εργαζομένου εν ενεργεία, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας αποφασίζει την πρόσληψη μέλους οικογένειας του θανόντος, με την προϋπόθεση ότι ο προσλαμβανόμενος είναι ικανός να προσφέρει τις υπηρεσίες του στην Εταιρεία.

## ΑΡΘΡΟ 11

### ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ Ή ΘΑΝΑΤΟΥ

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

Σε περίπτωση που παραμείνουν στην Εταιρεία, μετά τη 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 επικουρικός ασφαλισμένοι το 40%, οι δε μη επικουρικός ασφαλισμένοι το 50% της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης του Ν.2112/20.

1. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που είναι ασφαλισμένοι πριν την 01-01-1993 και υπάγονται, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία, στο καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας τους είτε η Εταιρεία, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν συμπληρώσει τις παρακάτω απαιτούμενες προϋποθέσεις λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας:

ΕΤΟΣ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΟΡΙΟ ΗΛΙΚΙΑΣ
2010	10.500*	55
2011	10.500	55 & 9 ΜΗΝΕΣ
2012	10.500	56 & 6 ΜΗΝΕΣ
2013	10.500	60 & 9 ΜΗΝΕΣ
2014	10.500	61 & 6 ΜΗΝΕΣ
2015 & ΜΕΤΑ	10.500	62

\*Από τις 10.500 Η.Ε. οι 7.500 (κατ' ελάχιστον) πρέπει να έχουν πραγματοποιηθεί στα ΒΑΕ

2. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που είναι ασφαλισμένοι πριν την 01-01-1993 και υπάγονται στο καθεστώς των μικτών ενσήμων, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας τους είτε η Εταιρεία, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν συμπληρώσει τις παρακάτω απαιτούμενες προϋποθέσεις λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας:



ΕΤΟΣ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΟΡΙΟ ΗΛΙΚΙΑΣ
2010	10.500	58
2011	10800	58
2012	11.100	59
2013 & μετά	12.000	62

3. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που είναι ασφαλισμένοι μετά την 01-01-1993 και ανεξάρτητα σε ποιο καθεστώς ασφάλισης υπάγονται, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία, (βαρέα και ανθυγιεινά ή μικτά ένσημα), 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 Εταιρεία, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

ΕΤΟΣ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΟΡΙΟ ΗΛΙΚΙΑΣ
2011 & 2012	12.000	60
2013 & μετά	12.000	62

4. Οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου, που υπάγονται, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία, στο καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους στο 62ο έτος της ηλικίας τους, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας είτε η Εταιρεία, 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 1000 ημέρες ασφάλισης (4/5) τα τελευταία δεκατρία χρόνια για τους ασφαλισμένους πριν από την 01-01-1993 και 3.375 (3/4) για τους ασφαλισμένους μετά την 01-01-1993, 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 01-01-1993 είτε μετά, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους στο 67ο έτος της ηλικίας τους, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας τους είτε η Εταιρεία, 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, δικαιούνται να αποχωρήσουν από την εργασία τους σε περίπτωση που συντρέχουν στο πρόσωπο 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.

7. 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 άρθρου, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους, στο 62ο έτος της ηλικίας τους, οι υπαγόμενοι στο καθεστώς ασφάλισης βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων και στο 67ο έτος της ηλικίας τους, οι υπαγόμενοι στο καθεστώς ασφάλισης των μικτών ενσήμων, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας τους είτε η Εταιρεία, 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 62ου ή 67ου έτους της ηλικίας τους, αντίστοιχα, αποχωρούν υποχρεωτικά κατά την ημερομηνία της τριαύτης συμπλήρωσης των ημερών ασφάλισης, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας τους είτε η Εταιρεία, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
8. Οι εργαζόμενοι που δεν είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ, αλλά με βάση την κείμενη νομοθεσία, σε άλλα ασφαλιστικά ταμεία (Τ.Σ.Μ.Δ.Ε. κλπ.), 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 τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας είτε η Εταιρεία, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

ΕΤΟΣ	ΧΡΟΝΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΟΡΙΟ ΗΛΙΚΙΑΣ ΑΝΔΡΩΝ	ΟΡΙΟ ΗΛΙΚΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
2010	35	60	58
2011	36	60	58
2012	37	60	59
2013&μετά	40	62	62

9. Οι εργαζόμενοι δικαιούνται, στις περιπτώσεις που, με βάση την κείμενη νομοθεσία, λαμβάνεται υπόψη, για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης πλήρους σύνταξης λόγω γήρατος, ο πλασματικός χρόνος ασφάλισης λόγω σπουδών, μητρότητας, ανεργίας και στρατιωτικής θητείας, να εξαγοράσουν με δαπάνη της Εταιρείας από το χρόνο αυτό, το σύνολο ή μέρος αυτού το απαιτείται για τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος και έως το ανώτατο όριο των 3 ετών (για την περίπτωση των σπουδών, μητρότητας και ανεργίας) και επιπλέον, για τους άνδρες, τον ανάλογο χρόνο στρατιωτικής θητείας (ολικά ή μερικά).

Ο συνολικός αριθμός ημερών ασφάλισης, μετά την γενομένη εξαγορά, δεν θα υπερβαίνει τα προβλεπόμενα, κατά περίπτωση, ανώτατα όρια, ημερών ασφάλισης και ηλικίας, ούτε τους νόμιμους περιορισμούς όσον αφορά τον κατ' έτος επιτρεπόμενο προς εξαγορά συνολικό πλασματικό χρόνο ασφάλισης. Σε περίπτωση που με την ως άνω εξαγορά χρόνου λόγω στρατιωτικής θητείας, σπουδών, μητρότητας και ανεργίας, ο εργαζόμενος συμπληρώνει τα ανώτατα, κατά περίπτωση, όρια, ημερών ασφάλισης και ηλικίας, αποχωρεί από την εργασία

του, είτε καταγγέλλοντας ο ίδιος την σύμβαση εργασίας του είτε η Εταιρεία, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/1920.

Ως προς την διαδικασία εξαγοράς των πλασματικών ετών ασφάλισης για στρατιωτική θητεία, σπουδές, μητρότητα, ανεργία ισχύει το από 29-11-2012. Πρακτικό μεταξύ της Εταιρείας και του 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.

10. 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 Εταιρεία για την χορήγηση του χρονοεπιδόματος καθώς και από τον κύριο ασφαλιστικό τους φορέα.
11. Οι ως άνω ηλικίες των εργαζομένων πρέπει να έχουν συμπληρωθεί και όχι να διανύονται.
12. 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.
13. Στα πλαίσια προγραμματισμού των αναγκών της Εταιρείας σε ανθρώπινο δυναμικό ο έλεγχος συμπλήρωσης, κατά περίπτωση, των προϋποθέσεων πλήρους σύνταξης γήρατος ανήκει στην Εταιρεία. Κατά συνέπεια οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου, με την συμπλήρωση του 53ου έτους της ηλικίας τους υποχρεούνται, εντός έτους, να προσκομίσουν στα κατά τόπους Τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας αναλυτική βεβαίωση καταμέτρησης ημερών ασφάλισης (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 Εταιρεία, δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε επαγγελματική σχέση μεταξύ της εταιρείας ή εξωτερικών συνεργατών της, με εργαζόμενους οι οποίοι συνταξιοδοτήθηκαν.

## ΑΡΘΡΟ 12

### ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Οι κοινωνικές παροχές κατά έτη 2014,2015 και 2016, έχουν ως εξής:

#### 1. ΚΑΤΑΣΚΗΝΩΣΕΙΣ:

Η Εταιρεία καλύπτει μέρος των εξόδων των κατασκηνώσεων, με τις οποίες η ίδια συμβάλλεται, για τα παιδιά του προσωπικού της. Η παροχή καλύπτει παιδιά ηλικίας από 6 έως 16 ετών. Με ισχύ από το έτος 2014 και εφεξής οι εργαζόμενοι θα συμμετέχουν στα έξοδα κατασκηνώσεων με το ποσό των 150€ για κάθε παιδί που συμμετέχει σε πρόγραμμα κατασκηνώσεων, καταβάλλοντας οι ίδιοι το ποσό συμμετοχής τους στις συμβεβλημένες κατασκηνώσεις.

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 (ανά σχολικό έτος) και ανά παιδί για τα σχολικά έτη από 01-09-2014 έως 31-08-2017 ανέρχεται στο ποσό 2.000€ ανά έτος.

**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 εργοδότη ότι δεν του/της 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 Εταιρεία, αναγνωρίζοντας τον κοινωνικό και εκπαιδευτικό ρόλο της προσχολικής εκπαίδευσης, χορηγεί στους εργαζόμενους, που ο/η σύζυγος 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 ένα γονέα.

3. **ΔΑΝΕΙΑ:**

Η Εταιρεία, αναγνωρίζοντας τις έκτατες οικονομικές ανάγκες των εργαζομένων, χορηγεί έντοκα δάνεια, σύμφωνα με τον κανονισμό δανείων και με ανώτατο συνολικό ποσό τα 1.250.000€ για τα έτη 2014-2015 και 2016.

Το επιτόκιο των δανείων είναι το επιτόκιο Ταμειυτηρίου Καταθέσεων της Εθνικής Τράπεζας. Το παραπάνω επιτόκιο θα αναπροσαρμόζεται την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου και την 1<sup>η</sup> Ιουλίου.

α. Χορηγούνται καταναλωτικά δάνεια έως του ποσού των 3.500€.

β. Χορηγούνται δάνεια υγείας έως του ποσού των 3.500€, με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών.

γ. Χορηγούνται στεγαστικά δάνεια για αγορά πρώτης κατοικίας έως του ποσού των 10.000€, με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών.

δ. Χορηγούνται δάνεια επισκευής πρώτης κατοικίας έως του ποσού των 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 δανείου. Αίτηση χορήγησης νέου δανείου των περιπτώσεων α και β γίνεται μετά την παρέλευση ενός έτους από την εξόφληση του προηγούμενου δανείου. Σε κάθε περίπτωση οι νόμιμες επιβαρύνσεις του δανείου (χαρτόσημο κ.τ.λ.) βαρύνουν τον εργαζόμενο.

Οι αιτήσεις δανείων θα υποβάλλονται στα κατά τόπους Τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, θα εξετάζονται μια φορά το μήνα από την Εταιρεία και θα ενημερώνεται το Αντιπροσωπευτικό Σωματείο για την τήρηση της διαδικασίας.

#### **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 216Ε για κάθε σχολική περίοδο των ετών 2014-2015-2016. 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 του 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 ΑΤΕΙ) 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 στο ποσό των 444Ε για κάθε σπουδαστική-φοιτητική περίοδο των ετών 2014-2015-2016, για τους φοιτητές που σπουδάζουν στο Νομό κατοικίας του εργαζόμενου γονέα.

δ. Το βοήθημα εκπαίδευσης καθορίζεται στο ποσό 887Ε για κάθε σπουδαστική –φοιτητική περίοδο των ετών 2014-2015-2016, 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 Εταιρεία, η παροχή δίνεται μόνο στον έναν γονέα.

#### **6. ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ**

Καταβάλλεται στους εργαζόμενους χρηματικό βοήθημα στις παρακάτω περιπτώσεις:

- Λόγω γάμου: ποσό 500Ε
- Λόγω απόκτησης τέκνου του εργαζομένου: ποσό 400Ε
- Λόγω θανάτου συζύγου ή τέκνου: ποσό 817Ε

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

Η Εταιρεία χορηγεί οικονομική ενίσχυση ύψους 2.039Ε για τα έτη 2014-2015-2016, η οποία 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 τη χορήγηση της σχετικής οικονομικής ενίσχυσης θα ισχύουν οι προϋποθέσεις που αναφέρονται στη σχετική αναλυτική διαδικασία.

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

**8. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΓΙΑ ΕΚΜΑΘΗΣΗ ΞΕΝΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ**

Με ισχύ από το έτος 2014 καταργείται η οικονομική ενίσχυση για εκμάθηση ξένης γλώσσας, όπως προβλεπόταν στην ΕΣΣΕ 2011-2013 (άρθρο 12 παράγραφος 8).

**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 το ποσό των 270Ε για τα έτη 2014-2015-2016.

Στους αριστούχους, κατά τα προβλεπόμενα από το ΥΠΕΠΘ, σπουδαστές - φοιτητές Ανωτέρων και Ανωτάτων Δημοσίων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της χώρας, καταβάλλεται το ποσό των 757Ε, για τα έτη 2014-2015-2016.

Στους επιτυγχόντες στις εισαγωγικές εξετάσεις, σε Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας, καταβάλλεται το ποσό των 325Ε για τα έτη 2014-2015-2016.

Στους επιτυγχόντες στις εισαγωγικές εξετάσεις, σε Ανώτατα Δημόσια Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας, καταβάλλεται το ποσό των 433Ε για τα έτη 2014-2015-2016.

Τα παραπάνω αναφερόμενα ποσά καταβάλλονται στους επιτυγχόντες στις εισαγωγικές εξετάσεις στα ΑΕΙ και ΑΤΕΙ, εφόπαξ, και δεν επαναχορηγούνται για την εισαγωγή στην ίδια ή σε ανώτερη εκπαιδευτική βαθμίδα.

Τα παραπάνω ποσά καταβάλλονται ετησίως, κάθε Δεκέμβριο.

Εάν εργάζονται και οι δύο γονείς στην Εταιρεία, τα ποσά καταβάλλονται για λογαριασμό του ενός μόνο εργαζομένου.

Τα παραπάνω διαμορφούμενα ποσά αφορούν τα σχολικά ή ακαδημαϊκά έτη 2013-2014, 2014-2015 και 2015-2016 αντίστοιχα για τους αριστούχους μαθητές Γυμνασίου και Λυκείου και τους αριστούχους σπουδαστές και φοιτητές.

Για τους νεοεισαχθέντες φοιτητές- σπουδαστές τα παραπάνω αναφερόμενα ποσά αφορούν στην εισαγωγή τους στις αντίστοιχες σχολές το Σεπτέμβριο κάθε έτους, για τα έτη 2014-2015-2016.

Τα παραπάνω αναφερόμενα ποσά 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 ΑΕΙ/ΑΤΕΙ θα καταβάλλονται και τα δύο αντίστοιχα προβλεπόμενα ποσά.

**10. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΠΟΛΥΤΕΚΝΩΝ**

Στους εργαζόμενους που έχουν συνολικά τρία παιδιά και πάνω καταβάλλονται το Δεκέμβριο κάθε έτους διατακτικές αξίας 300Ε για τα έτη 2014 και 2015 για κάθε ένα από το 3<sup>ο</sup> παιδί και πάνω. Για το έτος 2016 το ποσό των διατακτικών διαμορφώνεται σε 570Ε.

Ειδικότερα, οι διατακτικές θα καταβάλλονται για το 3<sup>ο</sup> παιδί και πάνω, από την ημερομηνία γέννησης του και θα συνεχίζονται μέχρι την συμπλήρωση των 18 ετών ή 25 ετών, εφόσον 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 (εφόσον ισχύουν οι παραπάνω αναφερόμενες προϋποθέσεις), όταν προστατεύει τουλάχιστον δύο τέκνα, δηλαδή 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 (εφόσον 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 έναν γονέα.

#### **11. ΕΠΕΤΕΙΟΣ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ**

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

Στα 15 έτη συμπληρωμένης πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρεία, εντός των ετών 2014-2015-2016, προσφέρεται δώρο αξίας 206Ε.

Στα 20 έτη συμπληρωμένης πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρεία, εντός των ετών 2014-2015-2016, προσφέρεται δώρο αξίας 408Ε.

Στα 30 έτη συμπληρωμένης πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρεία, εντός των ετών 2014-2015-2016, προσφέρεται δώρο αξίας 815Ε.

Τα δώρα επιλέγουν οι εργαζόμενοι από λίστα δώρων που διαμορφώνει η Εταιρεία 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 Εταιρεία, 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 Εταιρεία αναλαμβάνει το συνολικό κόστος αναθεώρησης.

#### **13. ΑΛΛΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ**

Η Εταιρεία χορηγεί στους εργαζόμενους παροχές κοινωνικού χαρακτήρα όπως:

- Διατακτικές κατά την διάρκεια των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα. Για το έτος 2014 αναστέλλεται η χορήγηση στους εργαζόμενους Διατακτικών Δώρου Χριστουγέννων και Πάσχα. Για το 2015 θα χορηγηθούν Διατακτικές Δώρου Χριστουγέννων και Πάσχα μικτού ποσού 250Ε και 150Ε αντίστοιχα. Για το έτος 2016 θα χορηγηθούν Διατακτικές Δώρου Χριστουγέννων και Πάσχα μικτού ποσού 397Ε και 283Ε αντίστοιχα.
- 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 Εταιρείας και μετά

από συμφωνία με το ΠΣΕΕΠ και εφόσον προκύψει διαφορά από το ποσό που καταβάλλει η Εταιρεία. Για τα έτη ισχύος της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2014-2015-2016 αναστέλλεται η διοργάνωση και πραγματοποίηση εκδρομής.

- Η Εταιρεία 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 Εταιρεία 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 Εταιρεία καλύπτει την μεταφορά των εργαζομένων από κεντρικά σημεία των αστικών περιοχών και προς τις εγκαταστάσεις της με την διάθεση κατάλληλων μεταφορικών μέσων. Με ισχύ από 01-09-2014 θα γίνει εξορθολογισμός του κόστους μεταφοράς προσωπικού, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο από 07-03-2014 Πρακτικό Συμφωνίας. Πρόσθετα, καταργείται από 01-02-2014 η χορήγηση της χιλιομετρικής αποζημίωσης που προβλεπόταν από το 14-08-2002 Πρακτικό Συμφωνίας της Εταιρείας με το ΠΣΕΕΠ.

#### 14. ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΠΑΡΟΧΗ

Στους εργαζόμενους, που, κατά την αποχώρησή τους, έχουν συμπληρώσει 20 έτη υπηρεσίας στην Εταιρεία και άνω και πρόκειται να αποχωρήσουν από την Εταιρεία 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 εταιρεία 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 εργαζομένου που συμπληρώνει την ηλικία κανονικής ή πρόωρης συνταξιοδότησης καθώς και η αποχώρηση του εργαζομένου 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 εργαζομένου μετά την τυχόν αποδοχή σχετικού αιτήματος του από την Διοίκηση της Εταιρείας, στο οποίο αναφέρεται η επιθυμία αποχώρησής του από την εταιρεία 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

α. Το ποσοστό της εργοδοτικής εισφοράς στο ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα για τους ασφαλισμένους σε κύριο ασφαλιστικό ταμείο μετά την 01-01-1993 (Νέοι Ασφαλισμένοι), καθορίζεται σε ποσοστό 2,5% από 01-01-2009.

β. Με ισχύ από 01-01-2014 και μέχρι 31-12-2014 αναστέλλεται η καταβολή των εργοδοτικών εισφορών στο Ομαδικό Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, που διαχειρίζεται η



Ασφαλιστική Εταιρεία GROUPAMA. Για το έτος 2015 θα καταβληθούν οι εργοδοτικές εισφορές στη GROUPAMA υπό την προϋπόθεση ότι τα δημοσιευμένα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA) της Εταιρείας για το έτος 2015 θα υπερβούν τα 350 εκατομμύρια ευρώ. Το έτος 2016 θα καταβληθούν κανονικά οι εργοδοτικές εισφορές. Οι εισφορές των εργαζομένων θα καταβάλλονται κανονικά σύμφωνα με τους όρους του ομαδικού ασφαλιστηρίου συμβολαίου.

#### **16. ΕΙΔΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ**

Θα καταβάλλεται στο «Ειδικό Ταμείο Διπλωματούχων Μηχανικών», που δημιουργήθηκε μέσω ασφαλιστικής εταιρείας το 2012, για τους Διπλωματούχους Μηχανικούς της Εταιρείας, που είναι ασφαλισμένοι στο ΤΣΜΕΔΕ, έως την 31-12-1992, (παλαιοί ασφαλισμένοι κατά την έννοια της κοινωνικής ασφάλισης) η εκάστοτε διαφορά των εργοδοτικών εισφορών, σε σχέση με αυτές που καταβάλλει ο εργοδότης για τους ασφαλισμένους που έχουν κύριο ασφαλιστικό φορέα ΙΚΑ ΕΤΑΜ (ΜΙΚΤΑ).

### **ΑΡΘΡΟ 13**

#### **ΑΔΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

##### **1. Κανονική άδεια**

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

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	ΗΜΕΡΗΣΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΒΑΡΔΙΑΣ (ΠΡΩΙ-ΑΠΟΓΕΥΜΑ-ΝΥΧΤΑ)
1 <sup>ο</sup> ημερολογιακό έτος	έως 22 εργάσιμες ημέρες	26 εργάσιμες ημέρες
2 <sup>ο</sup> ημερολογιακό έτος	έως 24 εργάσιμες ημέρες	28 εργάσιμες ημέρες
3 <sup>ο</sup> ημερολογιακό έτος και άνω	έως 26 εργάσιμες ημέρες	30 εργάσιμες ημέρες

Ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει ετήσια άδεια με αποδοχές, από την έναρξη της απασχόλησής του στην εταιρεία, 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 αδειας με το ημερήσιο προσωπικό.

Εργαζόμενοι με προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη, δικαιούνται κανονική άδεια 26 εργασίμων ημερών (το ημερήσιο προσωπικό) και αντίστοιχα τριάντα εργασίμων ημερών (το προσωπικό βάρδιας πρωί- απόγευμα- νύχτα), ανεξάρτητα από την υπηρεσία τους στην Εταιρεία, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στη σχετική νομοθεσία.

##### **2. ΑΔΕΙΑ ΟΡΙΟΥ ΗΛΙΚΙΑΣ**

Χορηγείται, επιπλέον της κανονικής άδειας, άδεια ορίου ηλικίας μίας (1) ημέρας στους εργαζόμενους ηλικίας από 50 έως και 54 ετών και μία (1) επιπλέον ημέρα στους εργαζόμενους ηλικίας 55 ετών και άνω, μετά από αίτηση του εργαζόμενου και έγκριση του επικεφαλής του Τμήματος που ανήκει ο εργαζόμενος.

### **3. ΑΣΘΕΝΕΙΑ – ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ**

Η Εταιρεία θα καταβάλλει αποδοχές, λόγω ασθένειας, για τα τριήμερα αναμονής και με συνολικό ετήσιο όριο τις δέκα πέντε (15) ημέρες, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε ισχύει.

Η Εταιρεία 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 υποχρεούνται να ειδοποιήσουν την πρώτη ημέρα ασθένειας τον Επικεφαλής του Τμήματος, στον οποίο θα προσκομίζουν και τα ανάλογα δικαιολογητικά, το αργότερο κατά την ημερομηνία επιστροφής τους.

### **4. 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, 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- αιτήσεως τους, χωρίς την καταβολή του αντίστοιχου επιδόματος βάρδιας και των προσαυξήσεων λόγω εργασίας κατά νύχτα - Κυριακή - Αργία κλπ.

### **5. ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ**

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 την 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 Επικεφαλής του Τμήματος. Η γονική άδεια χορηγείται αποκλειστικά σε ημέρες που λειτουργούν τα σχολεία. Για τη χορήγηση της, υποβάλλεται βεβαίωση από τον εργοδότη του/της συζύγου του εργαζομένου ότι δεν λαμβάνει αντίστοιχη άδεια από την υπηρεσία του. Στην περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στην Εταιρεία, η άδεια χορηγείται αθροιστικά και στους δύο, χωρίς να υπερβαίνουν το όριο των 4 εργάσιμων ημερών και σύμφωνα με τις παραπάνω αναφερόμενες προϋποθέσεις.

### **6. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΣΟΒΑΡΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ**

Χορηγείται στους εργαζόμενους άδεια με αποδοχές για προσωπικούς λόγους έως ώρες ετησίως, μετά από σχετική αίτηση του εργαζόμενου και με έγκριση του Επικεφαλής του

Τμήματος. Η άδεια θα χορηγείται σε ώρες και όχι κατά τις ημέρες Δευτέρα και Παρασκευή. Σε κάθε περίπτωση η άδεια δεν θα δίνεται αμέσως πριν ή μετά την κανονική άδεια.

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.

**7. ΑΔΕΙΑ ΑΙΜΟΔΟΣΙΑΣ**

Χορηγείται άδεια 8 ωρών μετ' αποδοχών, μετά την προσκόμιση της σχετικής βεβαίωσης κατά την ημέρα της αιμοδοσίας. Κατ' εξαίρεση και μόνο κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Επικεφαλής του Τμήματος, η άδεια θα μπορεί να μεταφερθεί έως 5 ημερολογιακές ημέρες πέραν της ημέρας αιμοδοσίας.

**8. ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ**

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

**9. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΤΕΚΝΟΥ**

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

**10. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ**

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

**11. ΑΔΕΙΑ ΘΗΛΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ (ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ) ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΜΗΤΕΡΕΣ**

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.

Εφόσον η εργαζόμενη το ζητήσει και ο Επικεφαλής του 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 Επικεφαλής του αντίστοιχου Τμήματος.

Ειδικά για τις γυναίκες εργαζόμενες, που έχουν αποκτήσει δίδυμα 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.

**12. ΑΔΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ**

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 φορέα από το Δημόσιο ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας και σε εργαζόμενους που φοιτούν σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών, χρηματοδοτούμενα από την Εταιρεία. 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 Εταιρεία.

### **13. ΑΔΕΙΑ ΣΠΟΥΔΩΝ**

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 στην Εταιρεία. Η διάρκεια της άδειας μπορεί να παραταθεί με απόφαση της Διοίκησης της Εταιρείας.

β. Για τη χορήγηση της παραπάνω άδειας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παραμείνει στην Εταιρεία, μετά τη λήξη της άδειας, για χρόνο τετραπλάσιο του χρόνου άδειας σπουδών. Σε περίπτωση αποχώρησης από την Εταιρεία προ της συμπλήρωσεως του απαιτούμενου χρόνου, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος σε κάθε περίπτωση να καταβάλλει αποζημίωση τετραπλάσια των αποδοχών του χρόνου άδειας 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 Εταιρεία.

δ. Η άδεια σπουδών θα είναι αμειβόμενη, δεν θα περιλαμβάνεται όμως στις αποδοχές το ανθυγιεινό επίδομα, το επίδομα σίτισης και το πριμ παραγωγής.

### **14. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΣΟΒΑΡΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ**

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

Εγχειρήσεις καρδιάς, ανευρύσματα, εγκεφαλικά επεισόδια, νεφροπάθειες και γενικά ανικανότητες λόγω ασθενείας ή ατυχήματος, με ποσοστό 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 Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, τη 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 τη σχετική άδεια, δεν επιτρέπεται η υπερωριακή απασχόλησή τους.

### **15. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ**

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

### **16. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣ ΣΕ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ**

Δίδεται άδεια έως 8 ωρών ημερησίως, με αποδοχές, για τους εργαζόμενους που υπάρχει έγγραφη νόμιμη κλήτευση 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 τη χορήγηση άδειας έως 8 ωρών, και

εφόσον η χορήγηση της εγκριθεί, χορηγείται ως άδεια άνευ αποδοχών ή ως άδεια για προσωπικούς λόγους, κανονική άδεια κλπ.

#### **17. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΗΣ ΕΟΡΤΗΣ**

Για το προσωπικό σε πρόγραμμα βάρδιας χορηγείται άδεια 8 ωρών, την ημέρα της ονομαστικής εορτής τους, 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.

#### **18. 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 δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια με αποδοχές οκτώ (8) εργάσιμων ημερών.

Στους εργαζόμενους που είναι διαζευγμένοι γονείς και εφόσον έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές τριών (3) εργάσιμων 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 Επικεφαλής του 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.

#### **19. ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΠΑΙΔΙΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ**

Σε εργαζόμενους που έχουν προστατευόμενα παιδιά με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, η Εταιρεία χορηγεί πρόσθετη άδεια με αποδοχές ως εξής:

Για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε ημερήσιο πρόγραμμα εργασίας, χορηγείται μια ημέρα ειδικής αδειάς με αποδοχές για κάθε δύο ημερολογιακούς μήνες υπό την προϋπόθεση ότι εργάζονται κανονικά ή απουσιάζουν λόγω κανονικής αδειάς. Η άδεια αυτή πρέπει να λαμβάνεται εντός του διμήνου και δεν μεταφέρεται.

Για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε πρόγραμμα βάρδιας (24ώρης ή πρωί/απόγευμα), χορηγείται μια ημέρα ειδικής αδειάς με αποδοχές για κάθε τέσσερις ημερολογιακούς μήνες υπό την προϋπόθεση ότι εργάζονται κανονικά ή απουσιάζουν σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας τους. Η άδεια αυτή πρέπει να λαμβάνεται εντός του τετραμήνου και δεν μεταφέρεται.

#### **20. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ**

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

#### **21. ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΣΟΒΑΡΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ**

Η Εταιρεία 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 από αίτηση του ενδιαφερόμενου εργαζόμενου η οποία υποβάλλεται 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 αιτήματος 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 διαρκείας μέχρι τριάντα (30) ημέρες εγκρίνονται από τον αρμόδιο επικεφαλής της οργανωτικής μονάδας (Γενικό ή Αναπληρωματικό Γενικό Διευθυντή ή Διευθυντή) και το Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου. Άδειες που υπερβαίνουν τις τριάντα (30) ημέρες και διαρκούν έως ένα έτος χορηγούνται με έγκριση του Διευθύνοντος Συμβούλου, ενώ άδειες άνω του ενός (1) έτους χορηγούνται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

## **22. ΑΔΕΙΑ ΛΟΧΕΙΑΣ Ή ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΤΕΚΝΩΝ**

Στις εργαζόμενες μητέρες δίνεται, μετά από αίτηση 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 τη 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.

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

### **ΑΡΘΡΟ 14**

#### **ΙΣΧΥΣ – ΔΙΑΡΚΕΙΑ**

- Η σύμβαση αυτή ισχύει από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2014 έως τις 31 Δεκεμβρίου 2016, 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 Εργασίας, όπως ορίζει το άρθρο 5 παράγραφος 2 του Νόμου 1876/90.

### **ΑΡΘΡΟ 15**

Όροι προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων, εσωτερικών κανονισμών, πρακτικών συμφωνίας κλπ, που δεν τροποποιούνται ή δεν καταργούνται με το παρόν, εξακολουθούν να ισχύουν.

### **ΑΡΘΡΟ 16**

Οι Κοινωνικοί Εταίροι υποχρεούνται στην πιστή τήρηση και εφαρμογή όλων των όρων της παρούσας, οι οποίοι κρίνονται και συμφωνούνται όλοι ουσιαδεις και δεσμεύονται να

προασπίσουν τους όρους της παρούσας ΕΣΣΕ, καθώς και την τήρηση όλων των υποχρεώσεων που απορρέουν από το από 7-03-2014 Πρακτικό Συμφωνίας.

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

Οι πίνακες I, II, αποτελούν προσάρτημα της παρούσας ΕΣΣΕ.

### ΠΙΝΑΚΑΣ I

#### ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΑΠΟ 01-01-2014 ΕΩΣ 31-12-2016

ΚΛΙΜΑΚΙΑ	01/01/2014 - 31/12/2016
A	2.345,21
B	2.272,36
Γ	2.199,48
Δ	2.141,21
1	2.024,25
2	1.981,31
3	1.890,87
4	1.778,68
5	1.714,02
6	1.555,49
7	1.510,69
8	1.422,30
9	1.317,67
10	1.290,49
11	1.247,08
12	1.222,89
13	1.196,59
14	1.186,32
15	1.176,73
16	1.163,92
17	1.155,70
18	1.147,03
19	1.139,48
20	1.108,87
21	1.102,23
22	1.089,25
23	1.083,08

### ΠΙΝΑΚΑΣ II

#### ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ – ΚΛΙΜΑΚΙΑ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΒΑΘΜΙΔΕΣ	ΚΛΙΜΑΚΙΑ
A. ΤΕΧΝΙΚΩΝ		
B. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ – ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ		
Γ. ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ		

#### A. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ

T1 Διπλωματούχοι Μηχανικοί 01.08.2011 A-8\*

\*το εισαγωγικό Μ.Κ. (8) αφορά σε προσλήψεις μετά την 01.08.2011

T2 Πτυχιούχοι Θετικών Επιστημών A-12

T3 Πτυχιούχοι Μηχανικοί Τ.Ε 2-15

T3 Πλοίαρχοι Α 2-15

T3 Υπεύθυνοι Προβλήτας για φορτοεκφόρτωση

Δεξαμενόπλοιων (LOADING MASTER) 2-11

T4 Επόπτες Διυλιστηρίου Βάρδιας 2-5

T4 Β:

Συντονιστής Λειτουργίας 4-6

Συντονιστής Συντήρησης 4-6

ΒΑΘΜΙΔΕΣ ΚΛΙΜΑΚΙΑ

**T4 Χειριστές (5-19)**

- |   |   |       |
|---|---|-------|
| 1. Εργοδηγός  | α | 5-8   |
| 2. Χειριστής Α: Παραγωγής & Διακίνησης-<br>Αρχιδοκιμαστής –Επιθεωρητής<br>φορτίου καυσίμων & εξοπλισμού | β | 9-11  |
| 3. Χειριστής: Παραγωγής & Διακίνησης-<br>Δοκιμαστής   | γ | 12-19 |

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
Τ6 Σχεδιαστές		(5-19)
Σχεδιαστής Εργοδηγός	α	5-8
Σχεδιαστής Α	β	9-11
Σχεδιαστής	γ	12-19
Τ7 Προσωπικό Πυρασφάλειας		(5-19)
Ημερήσιος Εργοδηγός Πυρασφάλειας	α	5-8
Αρχιπυροσβέστης- Οδηγός	β	9-11
Πυροσβέστης – Οδηγός	γ	12-19

## **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 ΓΕΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ**

ΓΥ1 Οδηγοί (11-19)

Οδηγοί 11-19

ΓΥ2 Προσωπικό Φύλαξης (9-21)

Αρχιφύλακας α 9-11

Φύλακας β 12-21

ΓΥ5 Βοηθητικό Προσωπικό (14-23)

Εργάτες, Κλητήρες,

Χειριστές Φωτοτυπικού 14-23

#### **ΕΙΔΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΠΙΝΑΚΑ II**

- Οι εν ενεργεία Προϊστάμενοι Τμημάτων των κατηγοριών T1, T2 και ΔΟ1 εξελίσσονται έως το μισθολογικό κλιμάκιο Α.
- Οι εργαζόμενοι των κατηγοριών T1, T2 και ΔΟ1 εξελίσσονται έως το μισθολογικό κλιμάκιο Α.
- Για τους εν ενεργεία Προϊσταμένους Τμημάτων ΑΤΕΙ (Α3, ΔΟ2) καταληκτικό μισθολογικό κλιμάκιο ορίζεται το κλιμάκιο Α και για τους Υπεύθυνους Γραφείου (T3, ΔΟ2) καταληκτικό μισθολογικό κλιμάκιο ορίζεται το κλιμάκιο Δ.
- Η παραπάνω κατάταξη του προσωπικού στα Μισθολογικά Κλιμάκια αποτελεί αποκλειστικά διαβάθμιση των εργαζομένων και δεν δημιουργεί δικαίωμα άσκησης καθηκόντων οργανικής θέσης.
- Στην κατηγορία T3 (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 T3 (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 12B/99) για την ασφαλή φορτοεκφόρτωση δεξαμενόπλοιων.
- Το μισθολογικό κλιμάκιο οκτώ (8) ορίζεται ως το εισαγωγικό της κατηγορίας των Υπεύθυνων Γραφείων των κατηγοριών ΔΟ1, ΔΟ2 και ΔΟ3.

- Δημιουργείται στις κατηγορίες Τεχνικού Προσωπικού Τ4 (Χειριστής Παραγωγής & Διακίνησης, Δοκιμαστής) και Τ5 (Τεχνίτης Τμημάτων Συντήρησης και των άλλων Τμημάτων, των Τμημάτων Επιθεώρησης Εξοπλισμού, Αποθηκάριος), ενδιάμεση βαθμίδα (υποβαθμίδα) Χειριστή Β, Επιθεωρητή Εξοπλισμού Β, Τεχνίτη Β & Αποθηκάριου Β. Για τη βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη των εργαζομένων στις ανωτέρω υποβαθμίδες ισχύει η εγκεκριμένη από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο εταιρική διαδικασία.
- Από 01-08-2011 δεν πραγματοποιούνται προσλήψεις σε ειδικότητες υποστηρικτικού προσωπικού των κατηγοριών ΓΥ1 (Οδηγού), ΓΥ2 (Προσωπικό Φύλαξης –πλην του Αρχιφύλακα), ΓΥ5 (Βοηθητικό Προσωπικό). Οι εργαζόμενοι που σήμερα απασχολούνται με τις ειδικότητες αυτών των κατηγοριών, παραμένουν σε αυτές ή μετατάσσονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα, η δε εξέλιξη τους σε μισθολογικά κλιμάκια είναι η προβλεπόμενη στον πίνακα ΙΙ της παρούσας ΕΣΣΕ ενώ οι θέσεις απασχόλησης τους θεωρούνται προσωποπαγείς.
- Έχει καταρτιστεί από την Εταιρεία διαδικασία για την κλίμακα μισθολογικής και βαθμολογικής εξέλιξης (technical & professional ladder) για το επιστημονικό προσωπικό των κατηγοριών Τ1, Τ2, ΔΟ1 και για τους απόφοιτους ΑΤΕΙ (Τ3, ΔΟ2) που δεν απασχολούνται σε θέσεις εργασίας τεχνικού προσωπικού (Χειριστές, Τεχνίτες, Δοκιμαστές, Πυροσβέστες).
- Οι νεοπροσλαμβανόμενοι, οι οποίοι εντάσσονται στο 19<sup>ο</sup> Μισθολογικό Κλιμάκιο, κατά το 1<sup>ο</sup> έτος εργασίας τους, θα λαμβάνουν το 60% των ετησίων τακτικών μικτών αποδοχών που θα προκύψουν από τις ρυθμίσεις, όπως αυτές αποτυπώνονται στην εκάστοτε ισχύουσα ΕΣΣΕ, το 2<sup>ο</sup> έτος αντιστοίχως το 80% και από το 3<sup>ο</sup> έτος και μετά θα λαμβάνουν το 100% των αποδοχών αυτών. Η δοκιμαστική περίοδος θα είναι διάρκειας ενός έτους.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α.Φ.Μ. 094049864

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΑΕ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 0- ΕΔΡΑ- ΑΜΑΡΟΥΣΙΟΥ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ ΕΣ143

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ 06/05/2014 14:16

\*ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Το παραπάνω κείμενο είναι από την ηλεκτρονική σελίδα [pseep.gr/old/FilesUP/kan-elpe](http://pseep.gr/old/FilesUP/kan-elpe)

## **ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΕΔΕ "ΑΙΕΝ ΑΡΙΣΤΕΥΕΙΝ"**

Στα τέλη του 2009 παρουσιάζεται το Ελληνικό Μοντέλο Επιχειρηματικής Αριστείας ΕΕΔΕ και το πρόγραμμα Πιστοποίησης ΕΕΔΕ "ΑΙΕΝ ΑΡΙΣΤΕΥΕΙΝ" ένα πρόγραμμα πιστοποίησης σύμφωνο με τα ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα και εφαρμόσιμο σε οργανισμούς,

επιχειρήσεις ή λειτουργικά τμήματα ανεξάρτητα από το μέγεθος, τον τομέα τους ή τον βαθμό ωριμότητας τους που διακρίνει δύο επίπεδα Πιστοποίησης:

1. Υιοθετώντας τις Αρχές της Επιχειρηματικής Αριστείας
2. Επιτυγχάνοντας τις Αρχές της Επιχειρηματικής Αριστείας

Τα επίπεδα πιστοποίησης σχεδιάστηκαν για να επιβραβεύσουν τα αποτελέσματα καθώς και να παροτρύνουν και να ενθαρρύνουν τη συστηματική προσπάθεια των επιχειρήσεων ενώ αποτελούν μέσο παρακίνησης της συστηματικής τους βελτίωσης. Παράλληλα, παρέχουν ένα σημείο σύγκλισης μεταξύ της μάθησης και της εκπαίδευσης. Τα επίπεδα προσφέρουν ορόσημα και αποδεικνύουν την πρόοδο της επιχείρησης στο ανθρώπινο δυναμικό, στους προμηθευτές και τους πελάτες.

Το πρόγραμμα Ελληνικής Πιστοποίησης ΕΕΔΕ "ΑΙΕΝ ΑΡΙΣΤΕΥΕΙΝ" δημιουργήθηκε για να καλύψει σαφείς και επιτακτικές ανάγκες για την πραγματοποίηση της εξελικτικής πορείας προς τα ανώτερα επίπεδα επιχειρηματικής Αριστείας. Όλα τα επίπεδα Επιχειρηματικής Αριστείας βασίζονται στο Ελληνικό Μοντέλο Επιχειρηματικής Αριστείας ΕΕΔΕ και στις δέκα Θεμελιώδεις Αρχές της Επιχειρηματικής Αριστείας. Το πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί ως μία ενιαία ιεραρχία αξιολόγησης που προσαρμόζεται στις ποικίλες εμπειρίες των οργανισμών κατά τη χρήση του Ελληνικού Μοντέλου Επιχειρηματικής Αριστείας ΕΕΔΕ. Οι οργανισμοί μπορούν να θέσουν υποψηφιότητα για το επίπεδο που θεωρούν ότι ανταποκρίνεται καλύτερα στο βαθμό ωριμότητας τους.

Οι βασικοί στόχοι του προγράμματος "ΑΙΕΝ ΑΡΙΣΤΕΥΕΙΝ" είναι:

Να προσφέρει μια συγκροτημένη και αναγνωρισμένη Πιστοποίηση σε όλες τις επιχειρήσεις

Να αυξήσει τον αριθμό των επιχειρήσεων που έχουν την δυνατότητα να εφαρμόσουν τις Αρχές του Ελληνικού Μοντέλου Επιχειρηματικής Αριστείας ΕΕΔΕ για περαιτέρω επιχειρηματική βελτίωση.

Να προσφέρει πρακτικά εργαλεία και υπηρεσίες προκειμένου να βοηθήσει τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να βελτιωθούν και να επιτύχουν υψηλότερα επίπεδα Επιχειρηματικής Αριστείας.

Οι Πιστοποιήσεις «Υιοθετώντας τις Αρχές της Επιχειρηματικής Αριστείας» και «Επιτυγχάνοντας τις Αρχές της Επιχειρηματικής Αριστείας» δίδονται σε εθνικό επίπεδο και βρίσκονται σε πλήρη συμβατότητα με τις Πιστοποιήσεις "Committed to Excellence in Europe" και "Recognised for Excellence in Europe" που είναι διαθέσιμες παγκοσμίως από το EFQM αλλά και τους Εθνικούς του Εταίρους.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Το παραπάνω κείμενο είναι από την σελίδα Deal News online

## **ΒΡΑΒΕΥΣΗ ΕΛ.ΠΕ**

Ο Όμιλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ συμμετείχε στο θεσμό HR Excellence Awards (HREA) 2014, που διοργάνωσε το Ελληνικό Ινστιτούτο Μάνατζμντ Ανθρώπινου

Δυναμικού (ΕΙΜΑΔ) της Ελληνικής Εταιρείας Διοικήσεως Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ), αποσπώντας δύο βραβεία:

- Πρώτο βραβείο (Gold Award) στη θεματική ενότητα Ηγεσία (HR Leadership), στην κατηγορία Ηγεσία και Αριστεία στο Ανθρώπινο Δυναμικό (Leadership & People Excellence).
- Δεύτερο βραβείο (Silver Award) στη θεματική ενότητα Ηγεσία (HR Leadership), στην κατηγορία Εκπαίδευση και Ανάπτυξη (Training & Development).

Το ΕΙΜΑΔ/ ΕΕΔΕ καθιέρωσε το θεσμό HR Excellence Awards με την επιδίωξη να ενθαρρύνει και να στηρίζει έμπρακτα όσους ασχολούνται με το Ανθρώπινο Δυναμικό, θέτοντας το πλαίσιο για τον εντοπισμό, την ανάδειξη, τη δημοσιοποίηση και την επιβράβευση πρωτοποριακών και επιτυχημένων πρακτικών που μπορούν να αποτελέσουν παράδειγμα προς μίμηση στον Τομέα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η πρώτη διάκριση, στην ενότητα Ηγεσία και Αριστεία στο Ανθρώπινο Δυναμικό, επιβραβεύει τις στρατηγικές και βέλτιστες πρακτικές στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και στις Εργασιακές Σχέσεις, που εφαρμόστηκαν στο πλαίσιο των προγραμμάτων Μετεξέλιξης του Ομίλου, ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητα και την περαιτέρω ανάπτυξή του, μέσω της ευθυγράμμισης των προσπαθειών των εργαζομένων στην επίτευξη του οράματος, της στρατηγικής και των επιχειρησιακών στόχων των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ.

Η δεύτερη διάκριση, στην ενότητα Εκπαίδευση και Ανάπτυξη, αναγνωρίζει ότι, με την ίδρυση της ΑΚΑΔΗΜΙΑΣ ΕΛΠΕ και την υλοποίηση των καινοτόμων εκπαιδευτικών προγραμμάτων EDGE και EDGE Commercial, στα οποία συμμετείχαν εσωτερικοί εισηγητές- στελέχη του Ομίλου αναβαθμίζοντας την ποιότητα της ενδο- ομιλικής εκπαίδευσης και προάγοντας το πνεύμα συλλογικότητας και εξωστρέφειας, τα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ επενδύουν αποτελεσματικά στην ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού, με στόχο την ΑΡΙΣΤΕΙΑ σε όλους τους τομείς.

Οι διακρίσεις αυτές έρχονται σε αναγνώριση, από έναν επίσημο θεσμό, της μακροχρόνιας και συνεχούς επένδυσης του Ομίλου ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ στο ανθρώπινο δυναμικό του, που αποτελεί το πολυτιμότερο περιουσιακό του στοιχείο.

\*ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Το κείμενο προέρχεται από την εφημερίδα ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΘΕΜΑ.

## **ΕΠΙΛΟΓΟΣ**

Μετά την παράθεση των στοιχείων σχετικά με το θέμα της εργασίας που αναφέρεται στην Ηγεσία και το Ανθρώπινο Δυναμικό αυτά που είδαμε και συμπεράναμε είναι τα εξής:

1. Βλέπουμε την κάθε Ηγεσία στην κάθε πόλη που υπάρχουν υποκαταστήματα των ΕΛ.ΠΕ να έχει δική του αυτόνομη Διοίκηση αλλά να υπάρχει και μία κεντρική Ηγεσία που λογοδοτούν όλες οι άλλες.
2. Οι εργαζόμενοι των ΕΛ.ΠΕ να έχουν την δική τους σελίδα με μία μικρή αναφορά στην ιστορία της και τα προβλήματα που αντιμετώπισε τους δύσκολους για την χώρα καιρούς (Χούντα).
3. Είδαμε τις συμβάσεις που αφορούν τα χρόνια της οικονομικής κρίσης που υφίστανται η Ελλάδα 2014-2016. Στις συμβάσεις είδαμε άλλες παροχές να κόβονται, άλλες να μένουν ως έχουν και άλλες να τροποποιούνται είτε προς το καλύτερο για τους εργαζομένους είτε προς το όχι τόσο καλό για αυτούς.
4. Τέλος, ενημερωθήκαμε σχετικά με την βράβευση που είχε ο Όμιλος ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΑΕ την χρονιά που μας πέρασε τόσο για την Ηγεσία του όσο και για το Ανθρώπινο Δυναμικό του.

Κλείνοντας λοιπόν, το συμπέρασμα που βγάζουμε είναι ότι η εταιρεία ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΑΕ είναι μία υγιής, όσο υγιής μπορεί να είναι μία επιχείρηση στην Ελλάδα αυτό τον καιρό, που παρόλο που υπάρχουν δυσκολίες εξακολουθεί να ψάχνει τρόπους και παροχές που να ευνοούν το Ανθρώπινο Δυναμικό της αλλά και την ίδια την εταιρεία, και αυτό γίνεται φανερό τόσο μέσα από τις συμβάσεις της όσο και από την βράβευση της.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ



ΠΗΓΕΣ

Τα στοιχεία που παρατέθηκαν παραπάνω είναι από την σελίδα των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ ΑΕ ([www.helpe.gr](http://www.helpe.gr)) και αυτά είναι:

Όλα όσα στοιχεία αφορούν την Ηγεσία.

Τα στοιχεία που αφορούν το Ανθρώπινο Δυναμικό και την σελίδα του καθώς και οι Συμβάσεις 2014-2016 είναι από την σελίδα των εργαζομένων στα ΕΛ.ΠΕ η οποία είναι: [www.pseep.gr](http://www.pseep.gr) και την σελίδα των ΕΛΠΕ [www.helpe.gr](http://www.helpe.gr). Επίσης είναι από την σελίδα Διαδραστικά Σχολικά Βιβλία [eBooks.edu.gr](http://eBooks.edu.gr).

Το κείμενο της βράβευσης της εταιρείας ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΑΕ είναι από την εφημερίδα ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΘΕΜΑ και το αρχικό κείμενο από την Deal online.

Οι εικόνες είναι όλες από την ηλεκτρονική σελίδα [www.google.gr](http://www.google.gr).