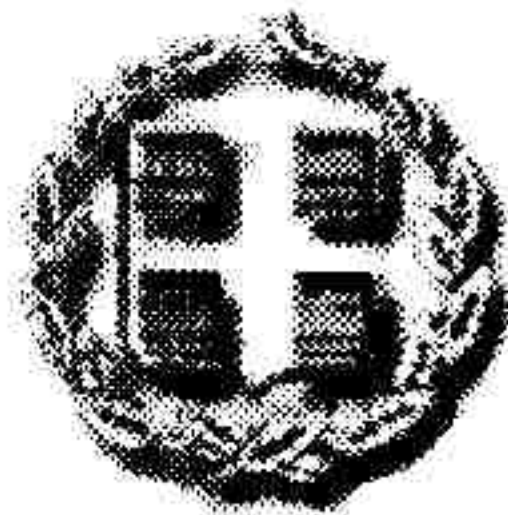




29 ΙΟΥΛ. 2011

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Αθήνα 29 Ιουλίου 2011
Αριθμ.Πρωτ.:2/52530/0025

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΘΗΣΑΥΡΟΦΥΛΑΚΙΟΥ
ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: 25^η Κίνησης Κεφαλαίων,
Εγγυήσεων, Δανείων και Αξιών

ΤΜΗΜΑ : Γ'

Ταχ. Δ/ση : Πανεπιστημίου 37
10165 - Αθήνα

Πληροφορίες: Α. Βασιλοπούλου

Τηλέφωνο: 210-3338899

Fax: 210-3338959

ΠΡΟΣ: 1) Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοινοβουλευτικού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων

2) Βουλευτή κ. Ντόρα Μπακογιάννη

ΘΕΜΑ: Η με αριθμ.πρωτ.19364/13.7.2011 ερώτηση Βουλευτή.

Σε απάντηση της εν θέματι ερώτησης που κατέθεσε στη Βουλή η Βουλευτής κ. Ντόρα Μπακογιάννη σχετικά με τις αποδοχές των υπαλλήλων στην ΑΕ Ελληνικά Πετρέλαια, επισυνάπτουμε το με αριθμ.πρωτ.206/21.7.2011 έγγραφο του Προέδρου της εταιρείας.

Ο ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ
ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
Φ. ΣΑΧΙΝΙΔΗΣ

Συνημμένα: δεκατρείς (13) σελίδες

Εσωτερική Διανομή:

1. Γραφείο Υπουργού
2. Γραφείο Αναπληρωτή Υπουργού
3. Γραφείο Γεν. Γραμ. Δημοσ/κης Πολιτικής
4. Γραφείο Γεν. Δ/ντή Θησ/κίου και Προϋπ/σμού
5. Αυτοτελές Γραφείο Κοινοβουλευτικού Ελέγχου
Λεωχάρους 2, 10562 - Αθήνα
6. Δ/ση 25 - Τμήμα Γ' (2)

Ακριβές αντίγραφο
Ο Προϊστάμενος της Διεύ/σης κ.α.α.



ΚΩΝ/ΝΑ ΠΑΠΑΜΙΚΟΥ



**ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ**

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

**Μαρούσι, 21 Ιουλίου 2011
Α.Π. 206**

ΠΡΟΣ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΘΗΣΑΥΡΟΦΥΛΑΚΙΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: 25^η Κίνησης Κεφαλαίων
Εγγυήσεων, Δανείων και Αξιών
ΤΜΗΜΑ : Γ'
Ταχ. Δ/ση : Παν/μίου 37
101 65 ΑΘΗΝΑ

ΘΕΜΑ: Η υπ' αριθ. Πρωτ. 19364/13.7.2011 ερώτηση της Βουλευτού κ. Ντόρας Μπακογιάννη – Το από 19.7.2011 διαβιβαστικό σας.

Συνημμένα: 1

Κύριοι,

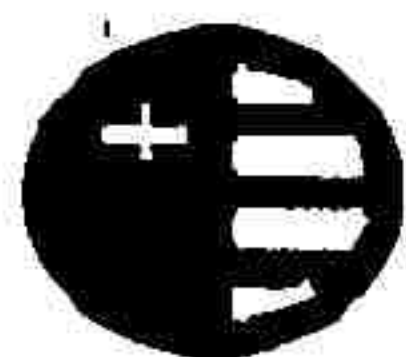
Σε απάντηση του παραπάνω εγγράφου σας με το οποίο μας διαβιβάσθηκε η προαναφερομένη αναφορά της Βουλευτού κ. Ντόρας Μπακογιάννη (η οποία απευθύνεται προς τον κ. Υπουργό Οικονομικών) επαγόμεθα τα ακόλουθα:

Όπως είναι γνωστό, η «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.» και οι συνδεδεμένες μ' αυτήν (θυγατρικές) εταιρείες, ως εμπίπτουσες στο Κεφάλαιο Β' του νόμου 3429/2005, όπως αυτός έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δεν υπάγονται πλέον στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα και η επ' αυτών Κρατική Εποπτεία περιορίζεται και ασκείται κατά το άρθρο 16 του προαναφερθέντος ν. 3429/2005, σύμφωνα με τις διατάξεις που αφορούν όλες τις ανώνυμες εταιρείες, ήτοι κατά τις προβλέψεις του Κ.Ν. 2190/1920, όπως αυτός έχει τροποποιηθεί και ισχύει περί «Ανωνύμων Εταιρειών» και του Ν. 3016/2002 περί «Εταιρικής Διακυβέρνησης».

Ως εκ τούτου, φρονούμε ότι δεν απαιτείται η παροχή απαντήσεων ή εξηγήσεων από την «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.» επί ερωτήσεων κοινοβουλευτικού ελέγχου, οι οποίες δεν αφορούν ευθέως θέματα του Ν.2190/1920 περί «Ανωνύμων Εταιρειών» ή και του Ν.3016/2002 περί «Εταιρικής Διακυβέρνησης».

Προς διευκόλυνση όμως του Υπουργείου Οικονομικών και προκειμένου να παρασχεθεί η πληρέστερη δυνατή ενημέρωση επί του ερωτήματος της Βουλευτού, σημειώνονται τα εξής:

1. Για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό επιχειρηματικό τομέα δεν υπήρξε νομοθετικό πλαίσιο μείωσης αποδοχών. Επίσης, σκέψεις περί περιορισμού σε



**ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ**

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

12 μισθούς (από 14 ή όσους) στον ιδιωτικό τομέα δεν υιοθετήθηκαν και, εξ όσων είναι γνωστό, δεν είχαν οποιαδήποτε πολιτική υποστήριξη.

2. Οι θυσίες που προκύπτουν από αυξήσεις των φόρων εισοδήματος, Φ.Π.Α., των ειδικών φόρων κατανάλωσης (πετρέλαιο, βενζίνη, τσιγάρα κ.λπ.), στο Φόρο Ακίνητης Περιουσίας και τις έκτακτες εισφορές στο εισόδημα ή την περιουσία επιβαρύνουν όλους τους μισθωτούς και φορολογούμενους με εξίσου επώδυνο τρόπο, ιδιαίτερα αν έχουν «προοδευτικό» χαρακτήρα (όπως οι έκτακτες εισφορές και ο Φ.Μ.Α.Π) και συνεπώς οι εργαζόμενοι στην Ελληνικά Πετρέλαια Α.Ε. συμμετέχουν με τον ίδιο τρόπο στις γενικές επιβαρύνσεις.

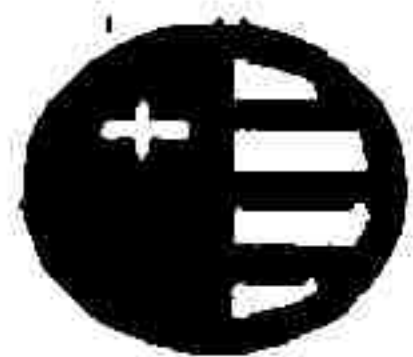
3. Τα «προνόμια» και οι αμοιβές για τις οποίες γίνεται λόγος, αποτελούν μια σωρευτική διαδικασία παροχών σε μεγάλο χρονικό βάθος ξεκινώντας αρκετές δεκαετίες πίσω. Παράλληλα αποτέλεσαν προϊόν ενσωμάτωσης πολλών συμβάσεων διαφορετικών εταιριών που συγχωνεύτηκαν στην πορεία δημιουργίας της ΕΛ.ΠΕ. (ΕΛΔΑ, ΕΚΟ, ΔΕΠ.ΕΚΥ, ΠΕΤΡΟΛΑ κ.λπ.), και που είχαν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία μιας ιδιαίτερα εκτεταμένης σε παροχές και επιδόματα Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Ειδικότερα για την περίοδο μεταξύ 2004 και αρχών 2011, προ της ισχύος της νέας Συλλογικής Σύμβασης, οι παροχές αυτές είχαν ως εξής:

α) Μέση ετήσια αύξηση αμοιβών προσωπικού αμειβόμενου με την ΕΣΣΕ (γενική αύξηση, αυτόματες ωριμάνσεις λόγω χρονοεπιδόματος & επιδόματος πολυετούς παραμονής, μισθολογικών & βαθμολογικών προαγωγών).

ΕΤΟΣ	ΓΕΝΙΚΗ ΑΥΞΗΣΗ	ΛΟΙΠΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΧΡΟΝΟΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ, ΩΡΙΜΑΝΣΕΙΣ, ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΥΞΗΣΗ
	(1)	(2)	(3)=(1)+(2)
2004	3,58%	2,82%	6,4%
2005	3,34%	2,96%	6,3%
2006	4%	3%	7%
2007	4,1%	3%	7,1%
2008	5%	3%	8%
2009	2,99%	3,1%	6,1%
2010	3,29%	3,81%	7,1%
2011 (πρώτο εξάμηνο)	0%	3,5%	3,5%
2004-2011: Σωρευτικά	26,3%	25,19%	51,5%

β) Θέσπιση νέων παροχών και νέων ρυθμίσεων μέσω ΕΣΣΕ:

- ΕΣΣΕ 2005: Αύξηση κατά τρεις ώρες της άδειας με αποδοχές για προσωπικούς λόγους των ημερήσιων εργαζομένων. Ταυτόχρονα, το ίδιο έτος, χορηγήθηκε ένα πρόσθετο bonus, λόγω εξαιρετικά καλή οικονομικής απόδοσης της εταιρείας.



ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

- ΕΣΣΕ 2008:
Θέσπιση εξαήμερης εκδρομής με πέντε διανυκτερεύσεις για όλους τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους που ήδη ίσχυε για μέρος των εργαζομένων και η πολιτική αυτή εναρμονίστηκε για όλους.
- Θέσπιση αυτόματων μισθολογικών μεταβολών λόγω 15 και 25 ετών συμπληρωμένης υπηρεσίας.

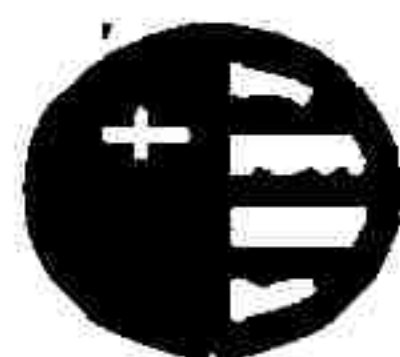
- γ) Επέκταση υφιστάμενων παροχών και ρυθμίσεων όπως λ.χ.:
- Για όλο το παραπάνω χρονικό διάστημα (2004 έως αρχές 2011) διατηρήθηκαν σημαντικές προς το προσωπικό παροχές και ρυθμίσεις όπως:
- Ωράριο εβδομαδιαίας απασχόλησης 38 ωρών.
 - Χρονοεπίδομα (3% κατ'έτος) και επίδομα πολυετούς παραμονής στην Εταιρεία.
 - Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις αμοιβής της υπερωριακής απασχόλησης σε σχέση με το νόμο.
 - Αναγνώριση προϋπηρεσίας έως 13 ετών για τις νέες προσλήψεις
 - Παροχές κοινωνικού χαρακτήρα οι οποίες προστίθενταν στην ετήσια συμφωνηθείσα γενική αύξηση.

4. Η Συλλογική Σύμβαση της 20.05. 2009 που αφορούσε τα έτη 2009-2010 και ίσχυσε και κατά το Α' Εξάμηνο 2011, συνεπαγόταν αυξήσεις ύψους περίπου 17% (συσσωρευτικά) για το διάστημα αυτό. Μετά την καταγγελία της τον Ιανουάριο 2011, η Διοίκηση της ΕΛ.ΠΕ. Α.Ε. λαμβάνοντας υπόψη το ιδιαίτερα δυσμενές γενικότερο οικονομικό πλαίσιο, τα συμφέροντα της εταιρίας, των μετόχων, τη σημασία της αλλαγής, αλλά χωρίς κλυδωνισμούς, πολλών ρυθμίσεων της ΕΣΣΕ, καθώς και την ανάγκη να μην προκύψουν δυσμενείς και άστοχες εντάσεις με αρνητικό αντίκτυπο στη λειτουργία της Εταιρείας αλλά και στην εύρυθμη λειτουργία της αγοράς και του κοινωνικού συνόλου, είχε το καθήκον και την υποχρέωση να ανακόψει τις τάσεις όλων αυτών των παροχών και να βρει μια νέα ισορροπία. Επισημαίνεται ότι δεδομένης και της κερδοφορίας της Εταιρίας (EBITDA 165εκ.€ 2011 Α' τριμήνου έναντι 150εκ.€ (τριμήνου 2010) δυνατότητα μείωσης των βασικών μισθών δεν προβλέπεται από κανένα νομοθετικό πλαίσιο, ούτε και ήταν στους στόχους της.

Αντίθετα, στόχος της Διοίκησης ήταν:

- να εξορθολογήσει το υφιστάμενο πλαίσιο,
- να αντιμετωπίσει τις ρυθμίσεις με υπερβολές,
- να εισάγει ρυθμίσεις που αυξάνουν την παραγωγικότητα, ή, που μειώνουν το κόστος, που όμως, αντίστοιχα, μειώνουν και τις πραγματικές συνολικές απολαβές των εργαζομένων.

5. Έπειτα από διαπραγματεύσεις διάρκειας περίπου 6 μηνών, κατά τη διάρκεια των οποίων πραγματοποιήθηκαν μια 10ήμερη, δύο 48ωρες και τέσσερις κυλιόμενες 24ωρες απεργίες με πολύ σημαντικό κόστος για την Εταιρεία, το Σωματείο μπροστά στον κίνδυνο να μεταβούν οι εργαζόμενοι σε καθεστώς



**ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ**

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ατομικών συμβάσεων αποδέχθηκε να εγκαταλείψει τα δύο βασικά αιτήματα του, τα οποία είχε επιδιώξει να υποστηρίξει και δικαστικά, δηλαδή:

- (α) Γενική αύξηση στο ποσοστό του Ευρωπαϊκού πληθωρισμού από 1.7.2011 (περίπου 1,7%), σύμφωνα με όσα προβλέπει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, και
- (β) Τη διατήρηση όλων των εν ισχύ όρων των προηγούμενων επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων,

και να δεχτεί μεταξύ των άλλων τα εξής (βλ. και συνημμένο):

α) Γενικές αυξήσεις

- Μηδενικές αυξήσεις για τα έτη 2011 και 2012 ενώ για το 2013 γενική αύξηση 2,5%, μόνο υπό την προϋπόθεση ότι τα δημοσιευμένα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA) του Ομίλου για το ίδιο έτος 2013 θα υπερβούν τα 700εκ.€.

β) Κλίμακα μισθολογικής & βαθμολογικής εξέλιξης

- Δημιουργία κλίμακας μισθολογικής και βαθμολογικής εξέλιξης για όλο το επιστημονικό προσωπικό (technical & professional ladder) και για τους αποφοίτους ΑΤΕΙ που δεν απασχολούνται σε θέσεις εργασίας τεχνικού προσωπικού. Εξαιρούνται οι εργαζόμενοι με ειδικότητα Χειριστή ή Τεχνίτη για τους οποίους δεν προβλέπεται στο οργανόγραμμα αντίστοιχα βαθμίδα εξέλιξης.

γ) Επιδόματα - Κοινωνικές Παροχές

- Αναστολή για χρονικό διάστημα δύο (2) ετών της καταβολής της προκύπτουσας ετήσιας μεταβολής λόγω του χρονοεπιδόματος.
- Κατάργηση της μισθολογικής προαγωγής λόγω συμπλήρωσης 25ετίας.
- Για τις προσλήψεις εργαζομένων από 01.01.2011 και εφεξής καθώς και για τους εργαζόμενους που θα απασχοληθούν στο μέλλον σε πρόγραμμα βάρδιας (πρωί, απόγευμα, νύχτα): κατάργηση του ποσοστού προσαύξησης 44% της αμοιβής κανονικής αδείας.
- Κατάργηση του «Ειδικού Επιδόματος Μετεγκατάστασης».
- Αναστολή για τα έτη 2011 και 2012 της 6ημερης εκδρομής, (σε ξενοδοχεία 4/5 αστέρων).
- Κατάργηση της παροχής της επιδότησης κυλικείου.

δ) Άδειες

- Περιορισμός των ημερών αδείας με αποδοχές για προσωπικούς λόγους, από 3 ημέρες σε 1, ήτοι δύο ημέρες περισσότερη εργασία το χρόνο.
- Περιορισμός των ημερών αδείας ορίου ηλικίας, από 5 σε 2 ημέρες, ήτοι 3 ημέρες περισσότερη εργασία για τους άνω των 55 ετών.
- Κατάργηση της άδειας λόγω ονομαστικής εορτής για το ημερήσιο προσωπικό.



**ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ**

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ε) Ωράριο

- Αύξηση του ωραρίου εργασίας από 38 σε 40 ώρες εβδομαδιαία, που σημαίνει 12 λιγότερες ημέρες ανάπαυσης (ρεπό) και σημαντική μείωση υπερωριών.
- Αμοιβή της υπερεργασίας και της υπερωριακής απασχόλησης σύμφωνα με τα εκάστοτε προβλεπόμενα στη σχετική νομοθεσία.
- Επιπλέον κατάργηση τριών (3) προσθέτων ημερών ανάπαυσης (ρεπό) λόγω αργιών στις εγκαταστάσεις Θεσσαλονίκης, με πρόσθετη μείωση υπερωριών.

στ) Ρυθμίσεις για τους νεοπροσλαμβανόμενους.

- Ένταξη των νεοπροσλαμβανόμενων στο 1^ο Μισθολογικό κλιμάκιο κατά το 1^ο έτος εργασίας τους. Οι εργαζόμενοι αυτοί θα λαμβάνουν το 60% των ετησίων τακτικών μισθών αποδοχών που θα προκύψουν από τη νέα ΕΣΣΕ, (ετήσια μείωση περίπου €15 χιλ.), το 2^ο έτος αντιστοίχως το 80% (ετήσια μείωση περίπου €8 χιλ.), και από το 3^ο έτος και μετά θα λαμβάνουν το 100% των αποδοχών αυτών. Η δοκιμαστική περίοδος συμφωνείται ετήσια. Οι παραπάνω νέες ρυθμίσεις συνοδεύθηκαν και από την υπογραφή κοινής δήλωσης Διοίκησης και Σωματείου για τη στελέχωση της νέας μονάδας Ισομερισμού, Βοηθητικών Παροχών και Υδρογόνου (CCR) στη Θεσσαλονίκη, ζήτημα που ταλάνιζε τις σχέσεις με το Σωματείο επί τουλάχιστον ένα χρόνο.

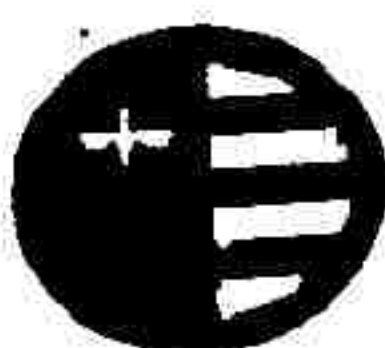
Όλα τα παραπάνω είναι ιδιαίτερα σημαντικά για την Εταιρία, και ακόμα περισσότερο από δυναμική οπτική, όχι μόνο από πλευράς κόστους αλλά κυρίως από πλευράς οργανωτικής, λειτουργικής, παραγωγικότητας, σχέσεων με το προσωπικό, ανταγωνιστικής ικανότητας, αγοράς και κοινωνικού συνόλου. Οι επιπτώσεις και η σημασία των παραγόντων αυτών μπορεί σε ένα τρίτο μη-γνώστη να μην είναι ορατές, αλλά για ένα μεγάλο επιχειρηματικό οργανισμό είναι πολύ ουσιαστικές.

6. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι της ΕΛ.ΠΕ. :

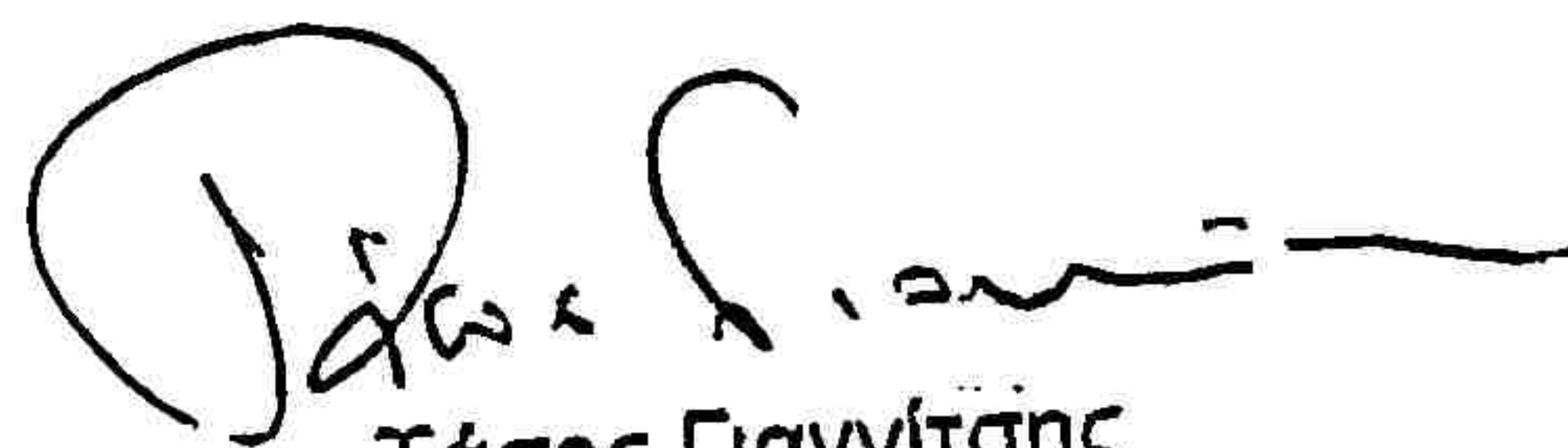
- α) Υφίστανται ουσιαστικές μειώσεις αποδοχών, λοιπών παροχών και ρυθμίσεων των οποίων θα συνεχιζόταν η χορήγησή σύμφωνα με το προηγούμενο εργασιακό καθεστώς. Οι αλλαγές αυτές είναι συγκρίσιμες με ό,τι συνέβη στον επιχειρηματικό χώρο υπό παρεμφερείς συνθήκες.
- β) Υφίστανται και αυτοί - και ακόμα περισσότερο μάλιστα οι υψηλόμισθοι - τις ίδιες «θυσίες» με κάθε άλλο εργαζόμενο και πολίτη (μέσω φορολογιών).

Είναι η πρώτη φορά στην ιστορία της Εταιρείας, που το Σωματείο της δέχθηκε βασικές αλλαγές στην ΕΣΣΕ, που οδηγούν σε κατάργηση ή αναστολή αμοιβών και επιδομάτων και σε σημαντικότερη αύξηση των ετησίων ωρών εργασίας με βελτίωση στην ανταγωνιστικότητα και παραγωγικότητα της Εταιρείας.

07-11;16:40 - ;

**ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ****ΠΡΟΕΔΡΟΣ**

7. Η Ελληνικά Πετρέλαια Α.Ε. αδυνατεί να σχολιάσει την αναφορά για «συμφέροντα ημετέρων» που εξυπηρετήθηκαν, πέραν των άλλων, και γιατί τη Διοίκηση του Σωματείου την έχουν πολιτικά διαφοροποιημένες δυνάμεις, ενώ το αποτέλεσμα της διαπραγμάτευσης το μόνο συμφέρον που εξυπηρέτησε ήταν αφ' ενός το συλλογικό συμφέρον των εργαζομένων της Εταιρείας στην οποία στηρίζουν το βιοτικό τους επίπεδο, και αφ' ετέρου το ευρύτερο συμφέρον της εταιρείας.
8. Είναι αυτονόητο ότι η Διοίκηση της ΕΛ.ΠΕ., ως θα είχε υποχρέωση, θα εφαρμόζε την όποια τυχόν νομοθετική ρύθμιση ήθελαν ψηφίσουν οι πολιτικές δυνάμεις στη Βουλή, που θα αφορούσε το μισθολογικό καθεστώς των εργαζομένων σε εταιρίες όπως η ΕΛ.ΠΕ. και θα είχαν υποχρεωτικό χαρακτήρα για όλους.



Τάσος Γιαννίτσας



**ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ**

21-07-11;16:40 ;

Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού & Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου

**Συμφωνία Εταιρείας –ΠΣΕΕΠ για Κατάρτιση Νέας ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ
ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ για τους όρους αμοιβής και
εργασίας των εργαζομένων στην ΕΛΠΕ Α.Ε. για τα έτη 2011-2013**

Μαρούσι, Ιούλιος 2011

ΓΕΝΙΚΑ
ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ/ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΙΣΧΥΟΝΤΑ

ΣΥΜΦΩΝΙΑ

Γενικές Αυξήσεις		Τα έτη 2011, 2012 και 2013 θα χορηγηθούν μηδενικές γενικές αυξήσεις ενώ υπό την προϋπόθεση ότι τα δημοσιευμένα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA) του Ομίλου για το έτος 2013 θα υπερβούν τα 700εκ.€. Θα χορηγηθεί γενική αύξηση 2,5%.
Χρονοπείδωμα	2,5% επί του ποσού του μισθολογικού κλιμακίου για κάθε έτος υπηρεσίας καθώς και ανανωρισμένης προϋπηρεσίας έως 13 έτη. Συνολικά έτη ανανώρισης υπηρεσίας: έως 35 έτη	Αναστέλλεται για τα έτη 2012 και 2013 η καταβολή της προκύπτουσας ετήσιας μεταβολής λόγω χρονοπείδωματος. Συνολικός χρόνος ανανώρισης για όλους τους νεοπροσλαμβανόμενους έως 10 έτη. Συνολικός χρόνος ανανώρισης για τους ασφαλισμένους στο ΤΣΜΕΔΕ: Από την ημερομηνία εγγραφής και έως 10 έτη. Συνολικός χρόνος ανανώρισης (εντός/εκτός Εταιρείας): έως 35 έτη
Αυτόματες αυξήσεις λόγω 25ετίας	Προβλέπεται μισθολογική μεταβολή λόγω συμπλήρωσης 25ετίας στους εργαζόμενους των κατηγοριών Τ3, Τ4β, Τ4γ, Τ5β, Τ5γ, Τ6β, Τ6γ, ΔΟ2, ΔΟ3β, ΔΟ3γ	Από 01.08.2011 καταργείται η μισθολογική μεταβολή λόγω 25ετίας
Προσαυξήσεις αμοιβής ΚΑ σε ποσοστό 44% των εργαζομένων στη βάρδια	Χορήγηση προσαύξησης σε ποσοστό 44% στην αμοιβή που αντιστοιχεί στις ημέρες κανονικής άδειας των εργαζομένων σε πρόγραμμα βάρδιας (πρω-απόγευμα-νύχτα)	Η προσαύξηση της αμοιβής της ΚΑ σε ποσοστό 44%, αντικαθίσταται από σταθερό ετήσιο ποσό βασισμένο στις μηνιαίες τακτικές αποδοχές των εργαζομένων την 31.12.2010 και θα καταβάλλεται εφάπαξ, χωρίς να προσauξάνεται ή να μειώνεται.
Ειδικό επίδομα μετεγκατάστασης	Χορηγείται στους εργαζόμενους που μετακινήθηκαν από τις εγκαταστάσεις στο Μαρούσι σε ποσοστό 12,59% επί του 10ΜΚ (μηνιαίο ποσό 162,47€)	Καταργείται η προσαύξηση 44% για προαλήψεις από 1/1/2011 και για εργαζόμενους που θα απασχοληθούν στο μέλλον σε βάρδια. Από 01/08/2011 καταργείται. Θα χορηγείται σε όσους εργαζόμενους το λαμβάνουν ήδη, το σταθερό μιστό μηνιαίο ποσό των €80 χωρίς να αυξάνεται ή να συμψηφίζεται με μελλοντικές αυξήσεις

ΓΕΝΙΚΑ
ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ /
ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΙΣΧΥΟΝΤΑ

ΣΥΜΦΩΝΙΑ

Ωράριο εργασίας Αργίες εργαζομένων στη Βάρδια	38 ώρες εργασίας εβδομαδιαία ΒΕΘ (13 ημέρες) ΒΕΑ (10 ημέρες) ΒΕΕ (10 ημέρες)	40 ώρες εργασίας εβδομαδιαία ΒΕΑ-ΒΕΕ-ΒΕΘ 10 ημέρες πρόσθετης ανάπαυσης (πετό) σε όλες τις βιομηχανικές εγκαταστάσεις
Λοιπές άδειες με αποδοχές	■ Άδεια λόγω γήρατος : 2 ημέρες για εργαζόμενους ηλικίας από 50 έως 54 ετών 3 ημέρες επιπλέον για τους εργαζόμενους ηλικίας άνω των 55 ετών ■ Άδεια λόγω ονομαστικής εορτής: 3 ώρες στους ημερήσιους εργαζόμενους ■ Άδεια για σοβαρούς προσωπικούς λόγους: 27 ώρες ετησίως για το ημερήσιο προσωπικό και 24 ώρες για το προσωπικό βάρδιας	■ Άδεια λόγω γήρατος : 1 ημέρα για εργαζόμενους ηλικίας από 50 έως 54 ετών 1 ημέρα επιπλέον για τους εργαζόμενους ηλικίας άνω των 55 ετών ■ Άδεια λόγω ονομαστικής εορτής: Καταργείται από 01.08.2011 η άδεια λόγω ονομαστικής εορτής ■ Άδεια για σοβαρούς προσωπικούς λόγους: Παραμένουν 8 ώρες ετησίως για προσωπικούς λόγους, με αποδοχές, σε όλους τους εργαζόμενους από 1/8/2011 (Μείωση 16ωρών ετησίως για τους ημερήσιους και 19 αντίστοιχα για τους εργαζόμενους στη βάρδια)
Συνδυαστικά με την αύξηση του ωραρίου, των πετό, και τη μείωση των λοιπών αδειών προκύπτει μέσος όρος ετήσιας εργασίας προσωπικού βάρδιας από 197 ημέρες σε 213		

ΓΕΝΙΚΑ
ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ /
ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΙΣΧΥΟΝΤΑ

ΣΥΜΦΩΝΙΑ

Αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης	Από την 38η μέχρι 40η ώρα καταβάλλεται αμοιβή ίση με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% Από την 41η έως 43η ώρα καταβάλλεται αμοιβή ίση με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50% Από τη 44η και για κάθε νόμιμη ΥΑ καταβάλλεται αμοιβή ίση με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% Για κάθε παράνομη ΥΑ καταβάλλεται αμοιβή ίση με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%	Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην εργατική νομοθεσία: από τη 40η έως την 45η (υπερεργασία) ώρα καταβάλλεται αμοιβή με προσαύξηση ωρομισθίου κατά 20% Για κάθε νόμιμη ΥΑ καταβάλλεται το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40% (ανώτατο όριο νομίμων Υ/Ω 120 ώρες ετησίως για τους υπαλλήλους γραφείων και 30 ανά εξάμηνο για τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις) Για κάθε παράνομη ΥΑ καταβάλλεται το ωρομίσθιο προσαυξημένο με 80%
Απουσία λόγω ασθένειας	Για τα τριήμερα απουσίας, λόγω ασθένειας, καταβάλλονται στους εργαζόμενους οι συνολικές αποδοχές τους	Για την επιδότηση ασθένειας: Ο,τι προβλέπει ο Νόμος σχετικά με τα τριήμερα απουσίας, λόγω ασθένειας, για τα οποία δεν καταβάλλεται επίδομα από το ΙΚΑ, θα καταβάλλεται στους εργαζόμενους το μισό του ημερομισθίου ή του ανάλογου ημερήσιου μισθού.)
Εκδρομή προσωπικού	Διοργάνωση και κάλυψη δαπάνης εξάημερης εκδρομής (5 διανυκτερεύσεις) προσωπικού με οικονομική συμμετοχή των εργαζομένων	Ανατρέχεται για το 2011 & 2012

ΓΕΝΙΚΑ
ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ /
ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΙΣΧΥΟΝΤΑ

ΣΥΜΦΩΝΙΑ

Επιδότηση κυλκείου	200,00 € καθαρό ποσό ετησίως/κουπόνια	Καταργείται
Επίδομα πνευματούς φοίτησης /master	Χορηγείται στους κατόχους βασικού τίτλου σπουδών με προβλεπόμενη διάρκεια σπουδών τα 5 έτη ή στους κατόχους master επίδομα πνευματούς φοίτησης /master σε ποσοστό 7% επί του ποσού του 9ου μισθολογικού κλίμακίου (ποσό 92,24€ μηνιαία)	Επυλθέν θα καταβάλλεται το επίδομα master σε όσους αποφοίτους ΑΤΕΙ (πλήρη τεχνικού προσωπικού) κατέχουν αντίστοιχο τίτλο σπουδών, αναγνωρισμένο από το κράτος, εφόσον για την κατοχή του τίτλου αυτού δεν έχουν επιδοτηθεί από την Εταιρεία
Νεοπροσλαμβανόμενοι	Οι νεοπροσλαμβανόμενοι μέσης εκπαίδευσης εντάσσονται στο 19ο μισθολογικό κλίμακιο και λαμβάνουν το 100% των ετήσιων αποδοχών που παράγει η ΕΣΣΕ. Διάρκεια εξάμηνης δοκιμαστικής περιόδου: 6μήνες	Χορήγηση επιδόματος Master ή διδακτορικού στους νεοπροσλαμβανόμενους Διπλωματούχους Μηχανικούς, εφόσον είναι κάτοχοι αντίστοιχου μεταπτυχιακού τίτλου, πέραν του επιδόματος πνευματούς φοίτησης. Από 01.01.2011 οι νεοπροσλαμβανόμενοι, οι οποίοι εντάσσονται στο 19ο Μισθολογικό κλίμακιο κατά το 1ο έτος εργασίας τους, θα λαμβάνουν 60% των ετήσιων τακτικών μισθών αποδοχών που θα προκύψουν από τις παρούσες ρυθμίσεις, όπως θα αποτυπωθούν στην ΕΣΣΕ 2011 – 2013, το 2ο έτος αντιστοίχως το 80% και από το 3ο έτος και μετά θα λαμβάνουν το 100% των αποδοχών αυτών. Η δοκιμαστική περίοδος θα είναι διάρκειας ενός έτους.
Ένταξη Διπλωματούχων Μηχανικών	Εισαγωγικό μισθολογικό κλίμακιο των νεοπροσλαμβανόμενων Διπλωματούχων Μηχανικών ορίζεται το 8ο, με αναγνώριση έως 10 ετών προϋπηρεσίας από την εγγραφή τους στο ΤΣΜΕΔΕ	Εισαγωγικό μισθολογικό κλίμακιο των νεοπροσλαμβανόμενων Διπλωματούχων Μηχανικών ορίζεται το 8ο, με αναγνώριση έως 10 ετών προϋπηρεσίας από την εγγραφή τους στο ΤΣΜΕΔΕ
		Συμφωνήθηκε η δημιουργία κλίμακας μισθολογικής και βαθμολογικής εξέλιξης για όλο το επιστημονικό προσωπικό (technical & professional ladder) και για τους αποφοίτους ΑΤΕΙ που δεν απασχολούνται σε θέσεις εργασίας τεχνικού προσωπικού. Εξαιρούνται οι εργαζόμενοι με ειδικότητα χειριστής ή Τεχνίτης για τους οποίους δεν προβλέπεται στο οργανόγραμμα αντίστοιχα βαθμίδα εξέλιξης.

ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ /
ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΙΣΧΥΟΝΤΑ

ΣΥΜΦΩΝΙΑ

Κατάργηση ειδικότητων υποστηρικτικού προσωπικού των κατηγοριών Υ1, ΓΥ1, ΓΥ2 (πλήν του Αρχιφύλακα), ΓΥ3, ΓΥ4, ΓΥ5		Από 01.08.2011 δεν θα πραγματοποιούνται προσλήψεις σε ειδικότητες υποστηρικτικού προσωπικού Οι εργαζόμενοι που σήμερα απασχολούνται με αυτές τις ειδικότητες, παραμένουν σε αυτές ή μεταάσσονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα, η δε εξέλιξή τους σε μισθολογικά κλίμακια είναι η προβλεπόμενη στην ΕΣΣΕ 2009-2010, ενώ οι θέσεις απασχολησής τους θεωρούνται προσωποπαγείς
	Καταβολή κόστους εξαγοράς στρατιωτικής θητείας	Από 01.08.2012 θα καταβάλλεται από την Εταιρεία το κόστος εξαγοράς πλασματικού χρόνου που αφορά σε σπουδές, μητρότητα και ανεργία, με ανώτατο όριο τα 3 έτη, στους εργαζόμενους που θα αποχωρούν νωρίτερα από την ημερομηνία συνταξιοδότησής τους, με υποβολή αιτήματος τουλάχιστον ένα έτος πριν, πέραν της εξαγοράς της στρατιωτικής θητείας, σύμφωνα με σχετική διαδικασία.
		Από 01.01.2012 θα δημιουργηθεί για τους Διπλωματούχους Μηχανικούς της Εταιρείας που είναι ασφαλισμένοι στο ΤΣΜΕΔΕ έως 31.12.1992 «Ειδικό Ταμείο Διπλωματούχων Μηχανικών» μέσω ασφαλιστικής εταιρείας. Στο ταμείο αυτό θα καταβάλλεται μέρος της διαφοράς των εργοδοτικών εισφορών σε σχέση με αυτές που καταβάλλει ο εργοδότης για τους ασφαλισμένους που έχουν κύριο ασφαλιστικό φορέα το ΙΚΑ ΕΤΑΜ (ΜΙΚΤΑ).