

Από: ΒΑΣΙΛΕΙΑΔΗ ΕΛΕΝΗ [EVASILIADI@INSURANCE.NBG.GR]
Αποστολή: Πέμπτη, 15 Οκτωβρίου 2015 9:25 πμ
Προς: SYGGROU
Θέμα: Στοιχεία προς την Επιτροπή Διαιτησίας
Συνημμένα: img-X14132242-0001.pdf

Συνάδελφοι,

Σας ενημερώνουμε ότι μόνο οι προσθήκες στα άρθρα της πρότασης της Εταιρίας για τον Ε.Κ.Ε. αποτελούν μέρος της.

Τα υπόλοιπα ήταν θεωρητικά παραδείγματα που ζητήθηκαν από τους Διαιτητές, όπως φαίνεται στο συνημμένο πρακτικό, για την κατανόηση του προτεινόμενου συστήματος Ανέλιξης Προσωπικού και δεν αποτελούν περιεχόμενο της πρότασης της Εταιρίας για τον ΕΚΕ. Η πρόταση περιλαμβάνει την οργανωτική δομή (θέσεις ευθύνης όπως υφίστανται σήμερα) της Εταιρίας, τον αρχικό τρόπο ένταξης των υπαλλήλων και αναλυτικά τον τρόπο ανέλιξης του προσωπικού.



Ελένη Βασιλειάδη
Προϊστάμενος Τομέα Διοικητικών Θεμάτων
Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού
Τ: 210-9099413, F: 210-9099312, e: evasiliadi@insurance.nbg.gr

Διευκρίνιση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

Οι πληροφορίες που συμπεριλαμβάνονται σε αυτό το μήνυμα είναι εμπιστευτικές και η χρήση τους επιτρέπεται μόνον από τον αναφερόμενο παραλήπτη. Εάν έχετε λάβει το παρόν μήνυμα από λάθος και δεν είστε ο προοριζόμενος παραλήπτης, σας ενημερώνουμε ότι αποκάλυψη, αναπαραγωγή, διανομή ή οποιασδήποτε άλλης μορφής χρήση των περιεχομένων του παρόντος μηνύματος απαγορεύεται. Επίσης παρακαλείσθε να αποστείλετε το αρχικό μήνυμα στη διεύθυνση postmaster@nbg.gr, καθώς και στη συνέχεια να διαγράψετε το μήνυμα από το σύστημά σας.

Οι επικοινωνίες μέσω του Διαδικτύου δεν είναι ασφαλείς και για τον λόγο αυτό ο Όμιλος Εταιριών της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος δεν αποδέχεται νομική ευθύνη για τα περιεχόμενα του παρόντος μηνύματος και για οποιαδήποτε ζημιά προκληθεί από ιούς που είναι δυνατόν να εισαγάγει. Οι απόψεις που διατυπώνονται ανήκουν αποκλειστικά στον αποστολέα του μηνύματος και δεν αντιπροσωπεύουν απαραίτητα τις απόψεις του Ομίλου Εταιριών της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος.

Σας Ευχαριστούμε,

Όμιλος Εταιριών Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος

Email Disclaimer

The information in this email is confidential and is intended solely for the addressee(s). If you have received this transmission in error, and you are not an intended recipient, be aware that any disclosure, copying, distribution or use of this transmission or its contents is prohibited. Furthermore, you are kindly requested to send us back the original message at the address postmaster@nbg.gr, and delete the message from your system immediately.

Internet communications are not secure and therefore the National Bank of Greece Group does not accept legal responsibility for the contents of this message and for any damage whatsoever that is caused by viruses being passed. Any views or opinions presented are solely those of the author and do not necessarily represent those of National Bank of Greece Group.

Thank You,

National Bank of Greece Group

Από: Olga Katimerji [katimerji@omed.gr]
Αποστολή: Δευτέρα, 12 Οκτωβρίου 2015 3:16 μμ
Προς: Gramateia Syllou
Θέμα: Fwd: Προσθήκες στην Πρόταση του Ε.Κ.Ε.- Αξιολόγηση Θέσεων Εργασίας.doc
Συνημμένα: Προσθήκες στην Πρόταση του Ε.Κ.Ε.doc; TABLE WITH POSITIONvsVATHMO (2).xlsx; ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ 12 10 2015.pdf

Σπουδαιότητα: Υψηλή

Προς
Σύλλογο Υπαλλήλων ΑΕΕΓΑ "Η ΕΘΝΙΚΗ"

Σας κοινοποιούμε ηλεκτρονικό μήνυμα το οποίο απέστειλε η εργοδοτική πλευρά και το οποίο έλαβε αρ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 646/12/10/2015.

Με εκτίμηση,
Όλγα Κατημερτζή

----- Forwarded Message -----

Θέμα: Προσθήκες στην Πρόταση του Ε.Κ.Ε.- Αξιολόγηση Θέσεων Εργασίας.doc
Ημερομηνία: Mon, 12 Oct 2015 09:46:28 +0000
Από: ΣΟΥΚΟΥ ΕΛΕΝΗ <ESOUKOU@INSURANCE.NBG.GR>
Προς: tetorou@omed.gr <tetorou@omed.gr>, katimerji@omed.gr <katimerji@omed.gr>
Κοινοποίηση: ΜΑΥΡΟΓΑΛΟΣ ΣΠΥΡΟΣ <smavrogalos@insurance.nbg.gr>, ΜΠΟΥΡΤΖΑΛΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ <k.bourtzalas@insurance.nbg.gr>, lenislawoffice@yahoo.gr <lenislawoffice@yahoo.gr>, agrafiotis@ath.forthnet.gr <agrafiotis@ath.forthnet.gr>

ΑΕΕΓΑ «Η ΕΘΝΙΚΗ»
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
Αρ. Πρωτ.: 64660

Αθήνα, 12/10/2015

Προς τον
Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας ΟΜΕΔ
Επιτροπή Διαιτησίας
Υπόψιν
κ. Ε. Κουτσιμπού, Προέδρου
κ. Κ. Παπαδημητρίου, μέλους
κ. Ι. Τουτζιαράκη, μέλους

Σας διαβιβάζουμε 3 αρχεία, τα οποία:

1. Το πρώτο περιλαμβάνει προσθήκες στα άρθρα, 16,14,6 και 22 της πρότασης Ε.Κ.Ε.
2. Το δεύτερο περιλαμβάνει αναλυτικά, τις θέσεις ευθύνης, Διεύθυνσης, Υποδιεύθυνσης και Τομέα του οργανογράμματος της Εταιρίας με την ονομασία της θέσης ευθύνης, το ονοματεπώνυμο του προϊστάμενου, το αριθμητικό αποτέλεσμα (score) της αξιολόγησης της θέσης εργασίας, το επίπεδο της ένταξης της θέσης εργασίας, το βαθμό που κατείχε ο προϊστάμενος σύμφωνα με τον λήξαντα

ΕΚΕ και το χαμηλότερο επίπεδο (σύμφωνα με τον πίνακα ένταξης) που μπορεί να ενταχθεί ο προϊστάμενος.

3. Το τρίτο αρχείο περιλαμβάνει το διαγραμματικό οργανόγραμμα 4 Υπηρεσιακών Μονάδων, της Δ/σης Ατομικών Ασφαλίσεων Ζωής, Δ/σης Ανθρώπινου Δυναμικού, Δ/σης Ασφάλισης Λοιπών Γενικών Κλάδων & Καταστήματος Θεσσαλονίκης, με τη βαθμολογία και το επίπεδο ένταξης της κάθε θέσης εργασίας.

Με εκτίμηση
Για τη Διεύθυνση
Ελένη Σούκου

ΕΘΝΙΚΗ
Η ΠΡΩΤΗ ΔΙΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

Ελένη Σούκου
Προισταμένη Διεύθυνσης
Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού
Τ: 210-9099848, F: 210-9099380, e: esoukou@insurance.nbg.gr

Διευκρίνιση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

Οι πληροφορίες που συμπεριλαμβάνονται σε αυτό το μήνυμα είναι εμπιστευτικές και η χρήση τους επιτρέπεται μόνον από τον αναφερόμενο παραλήπτη. Εάν έχετε λάβει το παρόν μήνυμα από λάθος και δεν είστε ο προοριζόμενος παραλήπτης, σας ενημερώνουμε ότι αποκάλυψη, αναπαραγωγή, διανομή ή οποιασδήποτε άλλης μορφής χρήση των περιεχομένων του παρόντος μηνύματος απαγορεύεται. Επίσης παρακαλείσθε να αποστείλετε το αρχικό μήνυμα στη διεύθυνση postmaster@nbg.gr, καθώς και στη συνέχεια να διαγράψετε το μήνυμα από το σύστημά σας.

Οι επικοινωνίες μέσω του Διαδικτύου δεν είναι ασφαλείς και για τον λόγο αυτό ο Όμιλος Εταιριών της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος δεν αποδέχεται νομική ευθύνη για τα περιεχόμενα του παρόντος μηνύματος και για οποιαδήποτε ζημιά προκληθεί από ιούς που είναι δυνατόν να εισαγάγει. Οι απόψεις που διατυπώνονται ανήκουν αποκλειστικά στον αποστολέα του μηνύματος και δεν αντιπροσωπεύουν απαραίτητα τις απόψεις του Ομίλου Εταιριών της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος.

Σας Ευχαριστούμε,

Όμιλος Εταιριών Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος

Email Disclaimer

The information in this email is confidential and is intended solely for the addressee(s). If you have received this transmission in error, and you are not an intended recipient, be aware that any disclosure, copying, distribution or use of this transmission or its contents is prohibited. Furthermore, you are kindly requested to send us back the original message at the address postmaster@nbg.gr, and delete the message from your system immediately.

Internet communications are not secure and therefore the National Bank of Greece Group does not accept legal responsibility for the contents of this message and for any damage whatsoever that is caused by viruses being passed. Any views or opinions presented are solely those of the author and do not necessarily represent those of National Bank of Greece Group.

Thank You,

National Bank of Greece Group



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα 10434 ☎ 010 88 14 922 ☎ 010 88 15 393 ✉ info@omed.gr
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, Θεσσαλονίκη 54626 ☎ 0310 517 128 ☎ 0310 517 119

Αθήνα, 13/10/.....2015

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΤΗΣ ΤΡΙΜΕΛΟΥΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

(Αρθρ. τέταρτο, 16 του Ν. 4303/2014)

1. Μετά την υπ. αριθ. πρωτ. 03Δ/23-7-2015 αίτηση και καταβολή Σύμφωνα
Χωρομίσθου ΑΕΕΓΑ "Η Εθνη"

..... που υπεβλήθη στον Ο.ΜΕ.Δ. και της
υπ. αριθ. πρωτ. 529/31-8-2015
πρόσκλησης αυτού, σήμερα, την 13/10/.....2015, ημέρα Τρίτη..... και
ώρα..... προσήλθαν ενώπιόν μας στα κεντρικά γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ.

(Πλατεία Βικτωρίας 7, 4ος όροφος, Αθήνα):

α. Ο/Η κ. Πετρούλας, Αρτέμης, Πατρισταύρου Ιωάννης, Μητρώου,
Βασιλείου Δημήτριος, Διευθύνων

ως εκπρόσωποι των εργαζομένων εταιρείας

β. Ο/Η κ. Αγρασίδης, Νέστω, @Καχάρα, Σπυριδίου, Κορμειώ,
Σωφόρος, Σούλας, Διευθυντής Διαχείρισης Διαχείρισης

ως εκπρόσωποι.....

με σκοπό τη διεξαγωγή Διαιτησίας για την υπογραφή Σ.Σ.Ε.

1

2. Το αντικείμενο της συλλογικής διαφοράς εντοπίσθηκε στ. α. εργαζόμενοι ΕΚΕ.
Κατά τη σημερινή συνεδρία αφηγήθηκε
στο άρθρο 16 του άρθρου ΕΚΕ τη εργασία
αγροτών. Το αίτημα των εργαζόμενων αφορά διατε-
κτικές εργατικές - αμοιβές που αφορούν
άρθρο 16 των ειδικότερων σε όλη.

3. Οι εκπρόσωποι των μερών, αφού έλαβαν το λόγο ανέπτυξαν τις κατ' αρχήν θέσεις και τα επιχειρήματα των φορέων που καθένας εκπροσωπεί. Ειδικότερα:

α. Ο/Η Ο.Ι. εκπρόσωπο Ο.Ι. της εργατικής
πλευράς υποστήριξε επίσης και ότι είναι ιδιαιτερότητα
η διαφορετική έναρξη συλλογικών διαπραγμα-
τεύσεων διαπραγματεύσεων 13 βαθμιαία.

β. Ο/Η εκπρόσωπο της εργοδοτικής
πλευράς υποστήριξε

4. Παρατηρήσεις:

Τα μέλη αφοσιώθηκαν μέχρι και 20 Σεπτεμβρίου 2015 τα μέλη να εφοδιάσουν τις ερασιματικές σχέσεις με τα ΕΚΕ.
Η αρμόδια αρμοσύνη παραλείπει μέχρι και 5 Νοεμβρίου 2015.

5. Οι διαιτητές

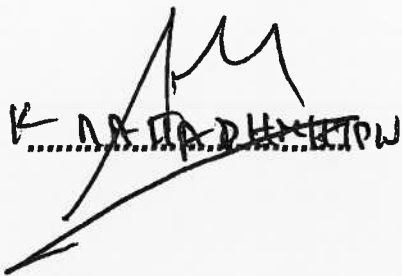
6. Τελικά, η συνάντηση έκλεισε μετά παρέλευση πενήντα (4) ωρών με

Ο Πρόεδρος της Τριμελούς Επιτροπής Διατησίας



Εγινε...κουζομυσού

Τα Μέλη της Τριμελούς Επιτροπής Διατησίας



Κ. ΛΑΠΑΔΗΚΕΤΩ



ΟΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΤΩΝ ΠΑΡΑΣΤΑΘΕΝΤΩΝ ΜΕΡΩΝ

ΟΝΟΜΑ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ
Σ. ΜΑΥΡΟΓΙΑΝΝΟΣ	
Αθανάσιος	
Κων. Λένις	
Σπύρινος	
Κ. Μπουρζαμάνης	
Γεωργία Ανδρακοπούλου	
Ναυάρχης Ιωάννης	
ΑΝΤΩΝΙΟΣ ΣΠΕΡΔΟΥ	
ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ Σ.	
Μεταλλικός Γιάννης	
Δυρρινός Βασίλειος	
.....	

ΣΗΜΕΙΩΣΗ : Στο παρόν έντυπο μπορούν να επισυναφθούν οποιαδήποτε χρήσιμα έγγραφα, εφόσον υπογραφούν σε κάθε σελίδα τους, από τους Διαιτητές και τους εκπροσώπους των παρασταθέντων μερών.

ΠΡΟΤΑΣΗ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Ε.Κ.Ε.

Άρθρο 16: Σύστημα κατάταξης θέσεων εργασίας και ανέλιξης προσωπικού

I. Σύστημα επιπέδων ιεραρχίας διοικητικού προσωπικού

1. Δημιουργείται σύστημα επιπέδων ιεραρχίας διοικητικού προσωπικού για τους εργαζόμενους της εταιρίας.

2. Το σύστημα επιπέδων ιεραρχίας στηρίζεται στην ιεράρχηση των θέσεων εργασίας, πηγάζει από το επίπεδο ευθύνης των εργαζομένων, ομαδοποιεί ιεραρχικά τις θέσεις σε ευρύτερες ζώνες ιεραρχίας (bands).

3. Οι θέσεις ευθύνης οργανώνονται σε πέντε επίπεδα:

Προϊστάμενος Διεύθυνσης

Προϊστάμενος Υποδιεύθυνσης

Προϊστάμενος Τομέα

Προϊστάμενος Τμήματος

Προϊστάμενος Υπηρεσίας

4. Το σύστημα επιπέδων ιεραρχίας διοικητικού προσωπικού διαχωρίζει τα στελέχη που έχουν την ανώτερη ευθύνη της λειτουργίας της επιχείρησης και αναφέρονται στο Ανώτατο Εκτελεστικό Στέλεχος και οριοθετεί τις βοηθητικές εργασίες σε μια ζώνη στη βάση της ιεραρχίας, η οποία διαθέτει τρία επίπεδα.

5. Το σύστημα επιπέδων ιεραρχίας διοικητικού προσωπικού επιτρέπει την ακριβέστερη ταξινόμηση των θέσεων μέσα στις ζώνες και επίπεδα, οργανώνεται σε επτά ζώνες και κάθε ζώνη οργανώνεται σε δύο τουλάχιστον επίπεδα.

II. Μεταβατική διάταξη: Ένταξη του υφιστάμενου προσωπικού στο σύστημα ανέλιξης

Το υφιστάμενο, κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, προσωπικό, εντάσσεται ως εξής:

1. Το υφιστάμενο, κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, προσωπικό, εντάσσεται στις παραπάνω ζώνες και επίπεδα με βάση την τυχόν θέση προϊσταμένου που

κατέχει, το βαθμό που κατείχε και την αξιολόγησή του, των 2 τελευταίων ετών και συγκεκριμένα

Προϊστάμενος Διεύθυνσης μπορεί να ενταχθεί σε επίπεδο 13 ή 12 ή 11

Προϊστάμενος Υποδιεύθυνσης μπορεί να ενταχθεί σε επίπεδο 11 ή 10 ή 9 ή 8

Προϊστάμενος Τομέα μπορεί να ενταχθεί σε επίπεδο 6 ή 7 ή 8 η 9

Προϊστάμενος Τμήματος μπορεί να ενταχθεί σε επίπεδο 5 ή 6 ή 7 ή 8

Προϊστάμενος Υπηρεσίας μπορεί να ενταχθεί σε επίπεδο 4 ή 5 ή 6.

2. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, με ιδιαίτερη διαδικασία διαβούλευσης (ή συνεννόησης της εταιρείας με το σωματείο (..... περιγραφή αυτής της διαδικασίας για τις εξαιρετικές περιπτώσεις), μπορεί να γίνει ένταξη

3. Εργαζόμενος μπορεί να ανελιχθεί κατά ένα ή δύο επίπεδα.

4. Το επίπεδο στο οποίο εντάσσεται εργαζόμενος δεν μπορεί να μειωθεί ούτε αν αλλάξει καθήκοντα ή αν αλλάξει επίπεδο η θέση εργασίας του.

5. Η ένταξη θα πραγματοποιηθεί κατ'ελάχιστον στο κατώτερο επίπεδο του βαθμού, βάσει του παρακάτω πίνακα ένταξης και κατά μέγιστο, στο επίπεδο που εντάσσεται η θέση εργασίας που κατέχει ο υπάλληλος.

-πίνακας ένταξης-

Βάσει προϊσχύοντος βαθμού

Βαθμοί λήξαντος Ε.Κ.Ε.	Κατώτερο επίπεδο ένταξης υφιστάμενου προσωπικού στο νέο σύστημα ανέλιξης προσωπικού
Διευθυντής	11
Υποδιευθυντής	8
Εντεταλμένος	6
Τμηματάρχης	5
Λογιστής	4
Υπολογιστής	3

Βοηθός	2
--------	---

6. Στην περίπτωση που η θέση εργασίας είναι σε επίπεδο μεγαλύτερο του κατώτερου επιπέδου σύμφωνα με τον ανωτέρω πίνακα ένταξης τότε:

A. Για τους έχοντες θέση ευθύνης προϊσταμένου:

α. Για τους έχοντες τη θέση ευθύνης περισσότερο από 4 έτη (λαμβάνεται υπόψη η συγκεκριμένη θέση ευθύνης την οποία κατέχουν κατά την ένταξη), η ένταξη θα γίνει στο αντίστοιχο επίπεδο της θέσης εργασίας.

β. Για τους έχοντες τη θέση ευθύνης μέχρι 4 έτη, θα ληφθεί υπόψη η αξιολόγηση των 3 τελευταίων ετών (είτε αφορούν την υφιστάμενη θέση είτε την προηγούμενη που κατείχε ο υπάλληλος). Στην περίπτωση κατά την οποία ο μέσος όρος της αξιολόγησης είναι στην κλίμακα 3 και άνω (σύμφωνα με το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης των 4 κλιμάκων, όπου 4 η ανώτερη κλίμακα), τότε ο εργαζόμενος θα εντάσσεται κατ' ελάχιστον ένα επίπεδο κάτω από το επίπεδο που εντάσσεται η θέση εργασίας του.

B. Για τους μη έχοντες θέση ευθύνης προϊσταμένου:

Η ένταξη θα γίνει σε όποιο επίπεδο είναι μεγαλύτερο μεταξύ του επιπέδου θέσης εργασίας και του επιπέδου προϊσχύοντος βαθμού (πίνακας ένταξης).

Γ. Βοηθητικό Προσωπικό:

Τεχνίτες/Οδηγοί/Τηλεφωνητές, ένταξη στο επίπεδο 3

Κλητήρες-Εργάτες, ένταξη στο επίπεδο 2

7. Η ένταξη των Ειδικών Συμβούλων θα πραγματοποιηθεί σύμφωνα με τους παραπάνω κανόνες.

8. Στην περίπτωση κατά την οποία η αξιολόγηση της θέσης εργασίας και η αντίστοιχη ένταξη της θέσης σε ορισμένη ζώνη και επίπεδο δεν συμπίπτει με τη ζώνη και το επίπεδο στο οποίο κατατάσσεται ο υπάλληλος, δεν θίγονται οι όροι εργασίας και αμοιβής του υπαλλήλου.

III. Πρόσληψη και ένταξη προσωπικού

Κάθε εργαζόμενος που προσλαμβάνεται εντάσσεται στο σύστημα στο Επίπεδο που ανήκει η θέση την οποία καταλαμβάνει. Κατώτερο επίπεδο ένταξης του υπαλληλικού προσωπικού είναι το 2 και του βοηθητικού προσωπικού το 1.

IV. Εξέλιξη του Προσωπικού στο σύστημα

1 Ανέλιξη από τη ζώνη «Υπαλληλικό Προσωπικό και Βοηθητικές Εργασίες» έως τη ζώνη «Προϊστάμενοι και Εξειδικευμένο Προσωπικό» (Επίπεδο 2 έως επίπεδο 7)

Όλοι οι εργαζόμενοι του διοικητικού προσωπικού που είναι ενταγμένοι στα ανωτέρω επίπεδα, είναι δυνατόν να εξελίσσονται είτε από επίπεδο σε επίπεδο, είτε από ζώνη σε ζώνη, χωρίς απαραίτητα την ανάληψη θέσης ευθύνης προϊσταμένου.

Προϋποθέσεις :

α. Εισηγήση αρμόδιου Προϊστάμενου Διεύθυνσης, που θα πραγματοποιείται παράλληλα με την αξιολόγηση.

β. Δυνατότητα για εισήγηση υφίσταται εφόσον η απόδοση (αξιολόγηση) των 3 προηγούμενων ετών, είναι κατ' ελάχιστον στη 2^η κλίμακα απόδοσης μέχρι και 1 έτος (σύμφωνα με το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης των 4 κλιμάκων, όπου 4 η ανώτερη κλίμακα).

2 Για την περίπτωση (4.1) εξελίσσεται τουλάχιστον το 5% των προτεινομένων (Δεν αφορά την περίπτωση ανάληψης θέσης ευθύνης προϊσταμένου).

3. Ανέλιξη από τη ζώνη «Προϊστάμενοι και Εξειδικευμένο Προσωπικό» έως τη ζώνη «Ανώτατα Στελέχη» (Επίπεδο 6 έως Επίπεδο 13).

Η μετάβαση / τοποθέτηση σε επίπεδο ανώτερης ζώνης γίνεται κατά κύριο λόγο με την τοποθέτηση σε θέση εργασίας ευθύνης Προϊσταμένου ανώτερου επιπέδου.

Αλλαγή ζώνης ιεραρχίας προβλέπεται μόνο στην αμέσως μεγαλύτερη ζώνη.

A. Ανέλιξη υπαλλήλου που έχει αναλάβει θέση εργασίας ευθύνης Προϊσταμένου ανώτερου επιπέδου:

Εφόσον το επίπεδο του υπαλλήλου είναι χαμηλότερο από το επίπεδο της θέσης ευθύνης που ανέλαβε, η ανέλιξή του στο επίπεδο της νέας θέσης ευθύνης το οποίο ανήκει στην ίδια ή διαφορετική ζώνη, θα γίνεται:

α. εάν η 1^η ετήσια αξιολόγησή του στη θέση ευθύνης Προϊσταμένου που έχει αναλάβει, είναι κατ' ελάχιστον στο 3^ο επίπεδο απόδοσης, δύναται να ανελιχθεί μέχρι και 2 επίπεδα.

β. εάν δεν υφίσταται η προϋπόθεση (α) τότε δύναται να ανελιχθεί ένα επίπεδο, εφόσον η απόδοση (αξιολόγηση) των 3 προηγούμενων ετών είναι κατ' ελάχιστον στη 2^η κλίμακα απόδοσης μέχρι και 1 έτος (σύμφωνα με το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης των 4 κλιμάκων, όπου 4 η ανώτερη κλίμακα).

B. Ανέλιξη υπαλλήλου με αλλαγή επιπέδου εντός της ίδιας ζώνης χωρίς τοποθέτηση σε θέση εργασίας ευθύνης Προϊσταμένου ανώτερου επιπέδου, δύναται να γίνει :

Εφόσον, η απόδοση (αξιολόγηση) των 3 προηγούμενων ετών, είναι κατ' ελάχιστον στη 3^η κλίμακα απόδοσης (σύμφωνα με το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης των 4 κλιμάκων, όπου 4 η ανώτερη κλίμακα).

4. Σε όλες τις περιπτώσεις, για θέση εργασίας προϊσταμένου οι εργαζόμενοι θα επιλέγονται:

A. βάσει της ετήσιας αξιολόγησής τους και

B. της καταλληλότητάς τους, βάσει των απαιτήσεων της συγκεκριμένης θέσης.

5. Σε όλες τις περιπτώσεις, η αλλαγή επιπέδου σε οποιαδήποτε ζώνη προϋποθέτει επί πλέον των ανωτέρω πρόταση του αρμόδιου προϊστάμενου Διεύθυνσης και, κατά περίπτωση ως κατωτέρω, απόφαση ή εισήγηση σχετικής επιτροπής στελεχών της εταιρίας.

5.1. Η επιτροπή απαρτίζεται από:

- Δύο

Γενικούς ή Αναπληρωτές Γενικούς Διευθυντές,

- Τρεις

Προϊστάμενους Διεύθυνσης εκ των οποίων ο ένας της Διεύθυνσης Ανθρωπινού Δυναμικού.

4.5.2. Όσον αφορά την

εξέλιξη από το επίπεδο 2 έως το επίπεδο 7 (4.1 χωρίς ανάληψη θέσης ευθύνης προϊσταμένου) αποφασίζει η Επιτροπή.

4.5.3. Όσον αφορά την εξέλιξη

από το επίπεδο 6 και άνω η Επιτροπή εισηγείται στη Διοίκηση, η οποία και αποφασίζει.

V. Διαβούλευση

Στις επιτροπές ανελίξης προσωπικού μετέχει εκπρόσωπος του συλλόγου εργαζομένων χωρίς δικαίωμα ψήφου.

VI. Σε περίπτωση επαναξιολόγησης της θέσης εργασίας, λόγω αλλαγής των στρατηγικών, οργανωτικών και λειτουργικών προτεραιοτήτων της εταιρίας υπάρχει περίπτωση να αλλάξει το επίπεδο κατάταξής της.

VII. Η εταιρία θα δικαιούται να αποφασίζει και να προβαίνει, σύμφωνα με τις ανάγκες της, όπως αυτές διαμορφώνονται από την υλοποίηση της στρατηγικής της και τις συνθήκες της αγοράς, και μετά από ενημέρωση/διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, σε επαναξιολόγηση των θέσεων εργασίας και με βάση αυτήν, στην ένταξη τυχόν νέων θέσεων και εργασιών στις κατάλληλες ζώνες και επίπεδα, όπως και στην ένταξη ήδη υφιστάμενων θέσεων εργασιών σε διαφορετικές ζώνες και επίπεδα από εκείνα στα οποία ήσαν ενταγμένες μέχρι τότε, είτε ανώτερα είτε κατώτερα, με τον περιορισμό ότι ήδη ενταγμένοι υπάλληλοι δεν θα βλάπτονται από άποψη όρων εργασίας και αμοιβής από την παραπάνω επαναξιολόγηση, διατηρούντες, τους προ της επαναξιολογήσεώς τους, όρους εργασίας.

VIII. Ενέργειες και αποφάσεις της εταιρίας στις παραπάνω περιπτώσεις, όπως και σε οποίες άλλες παρόμοιες, δεν θα συνεπάγονται σε καμιά περίπτωση μείωση καθ' οποιοδήποτε τρόπο των συνολικών αποδοχών του υπαλλήλου. Η τοποθέτηση ή μετάθεση του υπαλλήλου σε άλλη θέση, η οποία, ανεξάρτητα από το περιεχόμενο και τα καθήκοντα που προβλέπονται γι' αυτήν, θα ανήκει στο ίδιο Οργανωτικό επίπεδο σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον Οργανόγραμμα, δεν θα θεωρείται σε καμιά περίπτωση μονομερής βλαπτική μεταβολή, ασχέτως του εάν η θέση αυτή εντάσσεται σε χαμηλότερο επίπεδο της ίδιας ή άλλης ζώνης.

ΠΡΟΣΘΗΚΗ ΙΧ Γενική Ρύθμιση Ανάλιψης Θέσης Ευθύνης Προϊσταμένου

Η δυνατότητα ανάλιψης θέσης ευθύνης προϊσταμένου αφορά μέχρι 2 οργανωτικά επίπεδα ευθύνης προϊσταμένου.

ΠΡΟΣΘΗΚΗ Χ. Ανέλιξη Προσωπικού από επίπεδο 2-7

1. Από τους έχοντες τις προϋποθέσεις ~~μπορούν να προταθούν ανά Διεύθυνση το 75% κατ' ανώτατο όριο, εκτός αποκλειστικά και μόνον αν η υπέρβαση επιβάλλεται από τον κανόνα του (εδαφίου 4 της παρούσης)~~ πρέπει να προταθούν για ανέλιξη τουλάχιστον το 50% ανά επίπεδο
2. Η αρμόδια επιτροπή εγκρίνει όλες τις προτάσεις, εκτός εάν υπάρχει πλήρως αιτιολογημένος λόγος για απόρριψη της πρότασης.
3. Σε περίπτωση μη πρότασης από τον αρμόδιο προϊστάμενο επί 3 συνεχή χρόνια για εξέλιξη υπαλλήλου που διαθέτει τις κατάλληλες προϋποθέσεις αξιολόγησης, η υπόθεση παραπέμπεται αυτοδίκαια στην αρμόδια Επιτροπή η οποία και αποφασίζει.
4. Ο αρμόδιος προϊστάμενος δεν επιτρέπεται να παραλείψει από την πρόταση για εξέλιξη, υπαλλήλους, οι οποίοι έχουν λάβει κρίση αξιολόγησης ανώτερη από τους προτεινόμενους.
5. Καταργείται η παράγραφος (4.2.)
6. **Διαβούλευση:** Στις επιτροπές ανέλιξης προσωπικού του άρθρου 16 μετέχει και ένας εκπρόσωπος του Συλλόγου, χωρίς δικαίωμα ψήφου.

ΠΡΟΣΘΗΚΕΣ ΣΕ ΆΛΛΑ ΑΡΘΡΑ

Προσθήκη στο άρθρο 14 – Αξιολόγηση Απόδοσης Προσωπικού

Σε περίπτωση αλλαγής από την εταιρία του εκάστοτε ισχύοντος συστήματος αξιολόγησης θα προηγείται ενημέρωση/διαβούλευση με το Σύλλογο των εργαζομένων , εφόσον οι αλλαγές αφορούν κεφαλαιώδη σημεία του συστήματος.

Προσθήκη στο άρθρο 6 – Πρόσληψη Προσωπικού

Στην περίπτωση πρόσληψης αριθμού άνω των 3 υπαλλήλων, ταυτοχρόνως , προκηρύσσονται οι υπό πλήρωση θέσεις εργασίας και συμμετέχει στην επιτροπή προσλήψεων και ένας εκπρόσωπος του Συλλόγου των εργαζομένων, χωρίς δικαίωμα ψήφου.

Προσθήκη στο άρθρο 22 – Πειθαρχική Δικαιοδοσία, Πειθαρχικά Συμβούλια

Στα Συμβούλια θα παρίσταται και εκπρόσωπος του Συλλόγου των εργαζομένων , χωρίς δικαίωμα ψήφου εκτός εάν ο εγκαλούμενος δεν το επιθυμεί.