

Βαθμολογική Εξέλιξη Διοικητικού Προσωπικού

Η βαθμολογική κλίμακα για την κατηγορία των υπαλλήλων στο διοικητικό προσωπικό, περιλαμβάνει 13 βαθμούς, οι οποίοι εντάσσονται σε 6 επίπεδα

ΕΠΙΠΕΔΑ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ ΚΛΙΜΑΚΑ	
1	Διευθυντής Α' Διευθυντής Β' Διευθυντής Γ'	
2	Υποδιευθυντής Α' Υποδιευθυντής Β' Υποδιευθυντής Γ'	
3	Τομεάρχης Α' Τομεάρχης Β'	
4	Τμηματάρχης Α' Τμηματάρχης Β'	
5	Υπεύθυνος	Υπεύθυνος «ειδικότητας» (*)
6	Ανώτερος Υπάλληλος	
	Υπάλληλος	

(*): η «ειδικότητα» αφορά στην περιοχή εξειδίκευσης πχ ελεγκτική, αναλογιστική. Οι ειδικότητες αυτές καθορίζονται από τη Διοίκηση της Εταιρίας – ο συνολικός αριθμός των υπαλλήλων σε αυτές τις ειδικότητες δεν δύναται να ξεπεράσει το 5% των υπαλλήλων.

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

- Κάθε **επίπεδο «συνδέεται» με εύρος βαθμών** (πχ. «το Επίπεδο 3» συνδέεται με τους βαθμούς «Τομεάρχη Β'» και «Τομεάρχη Α'»).
- Για κάθε **θέση εργασίας** ανά επίπεδο θα πρέπει να υπάρχουν αναλυτικές περιγραφές θέσεων εργασίας στις οποίες θα προσδιορίζονται τα τυπικά προσόντα, η εμπειρία / προϋπηρεσία καθώς και οι επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτείται να κατέχει ο κάτοχος της θέσης.
- Η υλοποίηση της παρούσας προσέγγισης προϋποθέτει **σχεδιασμό ολοκληρωμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης**.

Προϋποθέσεις και Κριτήρια Εξέλιξης

- Ένας υπάλληλος μπορεί να εξελιχθεί βαθμολογικά, με βάση τα εξής κριτήρια:

ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ	ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ – ΚΡΙΤΗΡΙΑ
Εντός του επιπέδου	<ul style="list-style-type: none"> ▪ έτη παραμονής στο βαθμό ▪ παρακολούθηση προγρ/μένων εκπαιδεύσεων ▪ απόδοση υπαλλήλου (ετήσια αξιολόγηση)
Από επίπεδο σε επίπεδο	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ύπαρξη ανοίγματος / κενής θέσης προϊσταμένου ανώτερης αυτής που κατέχει (μέχρι δύο οργανωτικά επίπεδα πάνω, σύμφωνα με το ισχύον οργανόγραμμα) ▪ κάλυψη προϋποθέσεων θέσης (με βάση περιγραφή θέσης) ▪ απόδοση υπαλλήλου (ετήσια αξιολόγηση)

Ειδικά:

- Για τις **εξειδικευμένες ειδικότητες**, μέχρι και το επίπεδο «Υπεύθυνος Υπηρεσίας Ειδικότητας» μπορεί να υπάρξει εξέλιξη υπαλλήλου χωρίς να υπάρχει «άνοιγμα».
- Στην εξέλιξη των εργαζομένων θα προβλέπεται και εναλλαγή ρόλων («οριζόντια μετακίνηση»).

ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

α) Εντός του Επιπέδου

Για να γίνει αλλαγή βαθμού εντός του επιπέδου, πρέπει να ισχύουν κατ' αρχάς τα εξής:

- 3 έτη παραμονής στο βαθμό
- απόδοση υπαλλήλου με βάση τα αποτελέσματα αξιολόγησης

Βασικές αρχές που προτείνεται να ισχύουν ταυτοχρόνως είναι:

- ✓ **Συνέπεια / σταθερότητα απόδοσης:** η απόδοση του υπαλλήλου στο διάστημα παραμονής στο βαθμό θα πρέπει να είναι σταθερά καλή ή και ανοδική, προκειμένου να εξελιχθεί στον επόμενο βαθμό. Για παράδειγμα, αν η απόδοσή του είναι «επιτυγχάνει μερικώς» το 1^ο έτος και «επιτυγχάνει» το 2^ο και το 3^ο έτος, τότε θα εξελιχθεί μετά το 3^ο έτος στον επόμενο βαθμό.
- ✓ **«Επιτάχυνση» διαδικασίας εξέλιξης στο βαθμό με βάση την απόδοση:** αν η απόδοση του υπαλλήλου είναι πολύ καλή («επιτυγχάνει» το 1^ο έτος, «εξαιρετη» το 2^ο έτος), η εξέλιξή του σε επόμενο βαθμό μπορεί να γίνει γρηγορότερα από το διάστημα των 3 ετών και να προταθεί για αλλαγή βαθμού μετά το 2^ο έτος. Αντίθετα, αν η απόδοση του υπαλλήλου το 1^ο έτος είναι «επιτυγχάνει μερικώς», 2^ο έτος είναι «εξαιρετη» και το 3^ο έτος μεταβληθεί σε «επιτυγχάνει μερικώς», τότε δεν θα εξελιχθεί μετά το 3^ο έτος, αλλά θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η απόδοσή του 4^{ου} έτους.

Αν κάποιος δεν πάρει τον επόμενο βαθμό 2 συνεχή έτη ενώ έχει ήδη συμπληρώσει τριετία σ' αυτόν, η Εταιρία θα πρέπει να δρομολογήσει επιπλέον ενέργειες προκειμένου να καλύψει πιθανές αδυναμίες του που δεν του επιτρέπουν να πάει στον επόμενο βαθμό, όπως ενδεικτικά:

- ✓ υποστήριξη προφίλ υπαλλήλου (επιπλέον εκπαιδεύσεις)
- ✓ εναλλαγή ρόλων (οριζόντια μετακίνηση). Η μετακίνηση αυτή θα πρέπει να λάβει χώρα μέσα σε ένα έτος από την απόφαση μη βαθμολογικής προαγωγής.

Μετά την υλοποίηση των ενεργειών αυτών, αν και πάλι δεν καταφέρει να περάσει στον επόμενο βαθμό (για 2 ακόμα συνεχή έτη), το θέμα θα

παραπέμπεται σε ειδική Επιτροπή προκειμένου να αποφασιστούν τα επόμενα βήματα.

β) Από επίπεδο σε επίπεδο

Για να γίνει αλλαγή βαθμού από επίπεδο σε επίπεδο, θα πρέπει:

1. Να υπάρχει «άνοιγμα» (θέση ευθύνης προϊσταμένου) σε υψηλότερο οργανωτικό επίπεδο από αυτό που κατέχει ο υπάλληλος. Η μετάβαση σε υψηλότερο οργανωτικό επίπεδο μπορεί να γίνει **μέχρι και 2 οργανωτικά επίπεδα** πιο πάνω.
2. Ο υπάλληλος να πληροί τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια της θέσης σύμφωνα με την περιγραφή της θέσης εργασίας.
3. Απόδοση του υπαλλήλου να είναι σταθερά καλή.

Η αλλαγή επιπέδου προϋποθέτει, επιπλέον των ανωτέρω, πρόταση του αρμόδιου Προϊσταμένου του εργαζομένου προς την Επιτροπή που θα συσταθεί για την αξιολόγηση και θα εισηγείται σχετικά στη Διοίκηση.

ΕΝΤΑΞΗ ΤΟΥ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΗ ΝΕΑ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ ΚΛΙΜΑΚΑ

Οι προϋποθέσεις για τη βαθμολογική εξέλιξη εντός του επιπέδου ή από επίπεδο σε επίπεδο, αφορούν τόσο τους νεοπροσλαμβανόμενους όσο και το υφιστάμενο προσωπικό από την ημερομηνία ισχύος του Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας.

Η ένταξη των υπαλλήλων θα γίνεται σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΝΤΑΞΗΣ

ΒΑΘΜΟΣ	επίπεδα	ΒΑΘΜΟΣ ΣΤΟ ΝΕΟ ΣΥΣΤΗΜΑ (*)		
		<=4 έτη παραμονής	>4 έτη παραμονής	
Διευθυντής	1	Διευθυντής Γ'	Διευθυντής Β'	Διευθυντής Α'
Υποδιευθυντής	2	Υποδιευθυντής Γ'	Υποδιευθυντής Β'	Υποδιευθυντής Α'
Εντεταλμένος	3	Τομεάρχης Β'	Τομεάρχης Α'	
Τμηματάρχης	4	Τμηματάρχης Β'	Τμηματάρχης Α'	
Λογιστής	5	Ανώτερος Υπάλληλος Γραφείου	Υπεύθυνος	
Υπολογιστής	6	Υπάλληλος		
Βοηθός				

Ειδικές Ρυθμίσεις

- Σχετικά με τους Υποδιευθυντές και τους Ειδικούς Συμβούλους που κατέχουν θέση Προϊσταμένου Διεύθυνσης ισχύουν τα εξής:
 - Στο βαθμό του Υποδιευθυντή Α' θα ενταχθούν μόνο όσοι κατέχουν θέση ευθύνης Προϊσταμένου Διεύθυνσης.
 - Επίσης στον Υποδιευθυντή Α' θα ενταχθούν και οι Ειδικοί Σύμβουλοι που κατέχουν θέση ευθύνης Προϊσταμένου Διεύθυνσης.
 - Η προαγωγή από το βαθμό του Υποδιευθυντή Α' στο βαθμό του Διευθυντή Γ', για όσους έχουν θέση ευθύνης Προϊσταμένου Διεύθυνσης, δύναται να γίνει μετά από 1 έτος παραμονής στο βαθμό που εντάχθηκαν.
 - Η προαγωγή στο βαθμό του Διευθυντή θα είναι απόφαση της Διοίκησης της εταιρείας μετά από την εισήγηση της αρμόδιας Επιτροπής που προβλέπεται για τη μετάβαση από επίπεδο σε επίπεδο.
- Όσες περιπτώσεις υπαλλήλων κατέχουν, κατά την ένταξη, υψηλότερη θέση ευθύνης Προϊσταμένου και χαμηλότερο βαθμό, θα εντάσσονται ως εξής:
 - Όσοι κατέχουν θέση ευθύνης προϊσταμένου Υποδιεύθυνσης και βαθμό Εντεταλμένου, εντάσσονται στο βαθμό Τομεάρχη Α'
 - Όσοι κατέχουν θέση ευθύνης προϊσταμένου Υποδιεύθυνσης και βαθμό Τμηματάρχη, εντάσσονται στο βαθμό Τομεάρχη Α'
 - Όσοι κατέχουν θέση ευθύνης προϊσταμένου Τομέα και βαθμό Τμηματάρχη, εντάσσονται στο βαθμό του Τμηματάρχη Α'
 - Όσοι κατέχουν θέση ευθύνης προϊσταμένου Τομέα και βαθμό Λογιστή, εντάσσονται στο βαθμό του Τμηματάρχη Α'
 - Όσοι κατέχουν θέση ευθύνης προϊσταμένου Τμήματος και βαθμό Λογιστή, εντάσσονται στο βαθμό του Υπεύθυνου
 - Όσοι κατέχουν θέση ευθύνης προϊσταμένου Τμήματος και βαθμό Υπολογιστή, εντάσσονται στο βαθμό του Υπεύθυνου
 - Για την προαγωγή στον επόμενο βαθμό απαιτείται η παραμονή 1 έτους στο βαθμό ένταξης.
 - Σε κάθε περίπτωση η απόδοση του υπαλλήλου θα πρέπει να είναι στην ανώτατη / ανώτερη αξιολόγηση.

- Οι Ειδικοί Σύμβουλοι που δεν κατέχουν θέση Προϊσταμένου Διεύθυνσης θα ενταχθούν σύμφωνα με τα έτη παραμονής στη θέση ευθύνης προϊσταμένου, δηλαδή
 - Οι μέχρι 4 έτη θα εντάσσονται στον εισαγωγικό βαθμό του επιπέδου που αντιστοιχεί, ενώ οι άνω των 4 ετών, θα εντάσσονται στον αμέσως ανώτερο βαθμό του ίδιου επιπέδου.
 - Οι μη κατέχοντες θέση ευθύνης προϊσταμένου θα ενταχθούν στο βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη τα χρόνια προϋπηρεσίας στην εταιρεία.