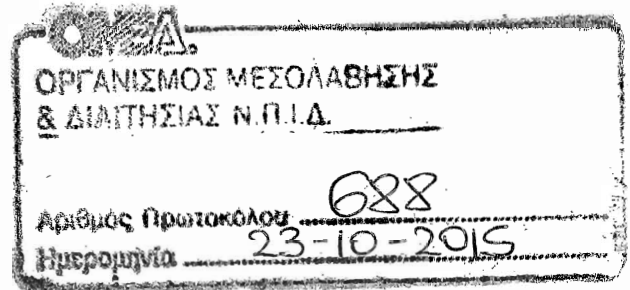


Αθήνα, 22/10/2015

Αρ. Πρωτ. : 67528

Προς τον
Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας ΟΜΕΔ
Επιτροπή Διαιτησίας

Υπόψιν
κ. Ε. Κουτσιμπού, Προέδρου
κ. Κ. Παπαδημητρίου, μέλους
κ. Ι. Τουτζιαράκη, μέλους



Συμμορφούμενοι στα όσα ορίζονται στο από 13/10/2015 Πρακτικό συζητηθέντων στην τελευταία συνάντηση στα γραφεία του ΟΜΕΔ, μεταξύ των μελών της Διαιτησίας, των εκπροσώπων της Εταιρίας μας και των μελών του Συλλόγου των Υπαλλήλων της ΑΕΕΓΑ «Η ΕΘΝΙΚΗ», σας διαβιβάζουμε την τελική πρόταση Ε.Κ.Ε. της Εταιρίας μας και μεμονωμένα, εναλλακτικό - διαφοροποιημένο άρθρο 16 σε σχέση με την ανωτέρω πρόταση.

ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΤΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ

Σχετικά με το ιστορικό των τελευταίων κρίσιμων συζητήσεων που έχουν διεξαχθεί για το θέμα του νέου ΕΚΕ αναφέρουμε, προς ενημέρωσή σας, και τα εξής ειδικότερα:

1. Την 05/10/2015 έγινε συνάντηση και συζήτηση ενώπιον της Επιτροπής σας όπου συμφωνήθηκαν οι εξής ενέργειες για την επόμενη συνάντηση της 13/10/2015 :
 - Να διευκρινισθεί ο τρόπος εξέλιξης στα πρώτα (7) επτά επίπεδα του από την Εταιρεία εισηγούμενου νέου σχήματος ανέλιξης του προσωπικού.
 - Να διευκρινισθεί ο τρόπος αξιολόγησης των θέσεων ευθύνης με συγκεκριμένα παραδείγματα.
 - Να διευκρινισθεί το εύρος εξέλιξης σε θέση ευθύνης.
 - Να διευκρινισθούν τα θέματα διαφάνειας με συμμετοχή εκπροσώπων του Συλλόγου σε όργανα και διαδικασίες.
2. Στις 09/10/2015, πραγματοποιήθηκε συνάντηση, με παριστάμενους την Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, τον Διευθυντή Νομικής Υπηρεσίας

και το Προεδρείο του Συλλόγου όπου, αφού λήφθηκαν υπ' όψιν τα παραπάνω συμφωνηθέντα, επαναδιατυπώθηκε και διορθώθηκε λεκτικά, άρθρο προς άρθρο όλο το κείμενο του Ε.Κ.Ε., με προτάσεις από το Σύλλογο που έγιναν σχεδόν εξ ολοκλήρου δεκτές από την Εταιρία, όπως: (ενδεικτικά) οι προτάσεις του Συλλόγου για ασθένειες, άδειες (σχεδόν εξ ολοκλήρου), συμμετοχή στις διάφορες Επιτροπές, διαβούλευση για όλα τα σοβαρά θέματα της Εταιρίας, συμμετοχή στα Πειθαρχικά Συμβούλια με δικαίωμα ψήφου κ.α. και παρέμειναν σε εκκρεμότητα τα εξής άρθρα για συζήτηση ενώπιον της Επιτροπής Διαιτησίας και για τελική συμφωνία:

- Άρθρο 7 σχετικά με την παραμονή ή αφαίρεση του όρου «ατομικές συμβάσεις».
- Άρθρο 10 σχετικά με το ποιά στελέχη της Εταιρίας «δεν υπάγονται» στον περιορισμό νομίμων ωραρίων εργασίας.
- Άρθρο 21 σχετικά με την προσθήκη ή μη, ως πειθαρχικής ποινής, της «απόλυσης».
- Άρθρο 25 σχετικά με την προσθήκη ή μη, της αναφοράς του λόγου καταγγελίας σε περίπτωση λύσεως της υπαλληλικής σχέσης του προσωπικού της Εταιρίας.
- Η οριστικοποίηση σε 3 κατηγορίες αδειών του προσωπικού.
- Άρθρο 16

Επισημαίνεται ότι και σ' αυτή την συζήτηση, αλλά και στις προηγούμενες και σ' αυτές ενώπιον της Επιτροπής σας, είχε επισημανθεί ότι οι επιμέρους συμφωνίες θα ισχύσουν μόνον αν συμφωνηθεί ΟΛΟΚΛΗΡΩΤΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΝΟΛΙΚΑ το νέο κείμενο του ΕΚΕ.

3. Με συμφωνηθέντα όλα τα άρθρα του νέου ΕΚΕ, εκτός των ρητά αναφερομένων εκκρεμοτήτων σε συγκεκριμένα άρθρα ΜΕ ΚΥΡΙΑ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΕΚΚΡΕΜΟΤΗΤΑ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 16, έγινε στις 13/10/2015 νέα συνάντηση ενώπιον της Επιτροπής κατά την οποία η Εταιρία υπέβαλε συμπληρωματικές και βελτιωμένες προτάσεις απόλυτα εναρμονισμένες στα όσα είχαν συμφωνηθεί στο Πρακτικό της 05/10/2015, αλλά και στις συναντήσεις με τον Σύλλογο Υπαλλήλων και ειδικότερα:

Διαφάνεια:

- Συμμετοχή ενός εκπροσώπου του Συλλόγου των υπαλλήλων στα Πειθαρχικά Συμβούλια, με δικαίωμα ψήφου.
- Συμμετοχή εκπροσώπου του Συλλόγου των υπαλλήλων, χωρίς δικαίωμα ψήφου, σε διάφορες Επιτροπές π.χ. Επιτροπή προσλήψεων, ανέλιξης προσωπικού.

Διαβούλευση:

- Διαβούλευση στην περίπτωση της αλλαγής ουσιαδών θεμάτων του συστήματος ετήσιας αξιολόγησης του προσωπικού.
- Διαβούλευση στην περίπτωση επαναξιολόγησης της βαρύτητας της θέσης εργασίας.

Μη υποβάθμιση υπαλλήλου

- Προστέθηκε πρόβλεψη για μη υποβάθμιση ή μείωση, καθ' οιονδήποτε τρόπο, των αποδοχών και των εν γένει όρων εργασίας του υπαλλήλου στην περίπτωση επαναξιολόγησης της βαρύτητας της θέσης εργασίας καθώς και στην περίπτωση της μετάθεσης σε θέση κατωτέρου επιπέδου.

Κανόνες Ανέλιξης

- Η Εταιρία στη συνάντηση στις 13/10/2015 με την παραίνεση της επιτροπής της Διαιτησίας αποδέχτηκε τις προτάσεις του Συλλόγου, σχετικά με τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια ανέλιξης προσωπικού, χωρίς θέση ευθύνης, μέχρι το επίπεδο 7.
Ιδιαίτερη σημασία έχει ότι η αποδοχή από μέρους της Εταιρίας των προτάσεων του Συλλόγου στο θέμα αυτό αποτυπώθηκε και στο πρόχειρο σχέδιο πρακτικού συμφωνίας που συντάχθηκε από την Πρόεδρο της Επιτροπής κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης.

Για την συνάντηση αυτή της 13/10/2015 συντάχθηκε επίσημο Πρακτικό στο οποίο συμφωνήθηκε ότι:

- Τα μέρη θα υποβάλλουν μέχρι 20/10/2015 την απόφασή τους σχετικά με τον ΕΚΕ.

Επισημαίνεται ότι κατά την άποψη και πεποίθησή μας αυτό συμφωνήθηκε αφού όλοι οι παράγοντες της διαιτησίας αντιληφθήκαμε ότι ήμασταν πλέον πολύ κοντά σε τελική συμφωνία, κυρίως μετά την πρόταση του Συλλόγου για ύπαρξη (13) δεκατριών επιπέδων και την αποδοχή από πλευράς Εταιρίας του τρόπου ανέλιξης έως και το έβδομο (7^ο) επίπεδο αυτό, που πρότεινε ο

Σύλλογος και απέμεινε για συμφωνία η ανέλιξη από το (8^ο) όγδοο επίπεδο και πάνω καθώς και η ονομασία των επιπέδων.

Στις 19/10/2015 πραγματοποιήθηκε συνάντηση με παρόντα τον Διευθύνοντα Σύμβουλο. Στη συνάντηση αυτή η Εταιρία απεδέχθη πλήρως τα θέματα των αδειών και ως μόνη εκκρεμότητα είχαν απομείνει (κάτι που αναφέρθηκε συγκεκριμένα και στην εν λόγω συνάντηση):

α. Η ένταξη του προσωπικού στα επίπεδα 8-13

β. Η «απόλυση» (άρθρο 21) εάν θα ήταν πειθαρχική ποινή ή όχι

γ. Η αναφορά του λόγω καταγγελίας σε περίπτωση λύσεως της υπαλληλικής σχέσης (άρθρο 25)

Επιπροσθέτως, περιγράφηκαν λεπτομερώς οι λόγοι, βάσει των οποίων, η ένταξη των υπαλλήλων στα λοιπά επίπεδα δεν μπορεί να γίνει σύμφωνα με την πρόταση του Συλλόγου (σας επισυνάπτουμε σχετικά τα δεδομένα).

Και ενώ έτσι είχε πλέον διαμορφωθεί η κατάσταση και οδεύαμε προς υποβολή τελικής απόφασης στις 20/10/2015 και ζητήθηκε παράταση (2) δύο ημερών έγινε συνάντηση στις 21/10/2015 των αρμοδίων διευθυντικών στελεχών της Εταιρίας με εκπροσώπους του Συλλόγου Υπαλλήλων, με κύριο και ουσιαστικό αντικείμενο το άρθρο 16.

Αντί για την συζήτηση αυτή όμως οι εκπρόσωποι του Συλλόγου Υπαλλήλων υπέβαλλαν νέες προτάσεις και εισηγήσεις για αλλαγές στα περισσότερα άρθρα του νέου ΕΚΕ που είχαν σε προηγούμενες συναντήσεις (και ενώπιον σας) συμφωνηθεί !!!

Οπωσδήποτε η Εταιρία δεν διαφωνεί ούτε διαφώνησε ποτέ με την ανάγκη διαλόγου και διαβουλεύσεων, ειδικά για το σημαντικότερο θέμα του νέου ΕΚΕ, και το έχει αποδείξει έμπρακτα, δεν είναι λογικό όμως όταν με την δική σας διαμεσολάβηση, παρότρυνση και καθοδήγηση οι πλευρές να έχουμε συμφωνήσει σχεδόν σε όλα και να έχει τεθεί από μέρους σας καταληκτική ημερομηνία για υποβολή (κοινής ή όχι) τελικής προτάσεως – αποφάσεως ΝΑ ΤΙΘΕΝΤΑΙ ΣΤΟ ΤΡΑΠΕΖΙ ΘΕΜΑΤΑ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΕΧΟΥΝ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΙ έτσι ώστε να συνεχίζονται, αενάως, οι διαπραγματεύσεις.

Επιπλέον αποδεικτικό στοιχείο για την βούληση και διάθεση της Διοίκησης να καταλήξει σε συμφωνία με τον Σύλλογο, αποτελεί και το γεγονός ότι κατά τη συνάντηση στις 19/10/2015 και παρά το γεγονός ότι έως τότε η πάγια θέση της Εταιρίας ήταν «**Συμφωνία σε Όλα ή Όχι Συμφωνία**», ο ίδιος ο Διευθύνων Σύμβουλος πρότεινε, προς έκπληξη και των ίδιων των εκπροσώπων του Συλλόγου και ανακαλώντας την προηγούμενη θέση της Εταιρίας για συμφωνία επί όλων των άρθρων του Ε.Κ.Ε., να αποσταλούν στην Επιτροπή τα

συμφωνηθέντα άρθρα του Ε.Κ.Ε., ως κοινή θέση και τα μη συμφωνηθέντα (π.χ. άρθρο 16) ως οι μόνες διαφορές προς επίλυση.

Η Εταιρία επιθυμεί να τηρήσει επακριβώς τα συμφωνηθέντα στο Πρακτικό της Επιτροπής σας, της 13/10/2015 και στο πλαίσιο αυτό υποβάλλει, όπως προαναφέρεται, την τελική της πρόταση για τον νέο ΕΚΕ και ειδική ανάλυση – πρόταση για το διαφοροποιημένο άρθρο 16.

Όσον αφορά το διαφοροποιημένο άρθρο 16 αυτό αποτελεί σχέδιο που προτάθηκε από την Εταιρία στην προσπάθειά της να ακολουθήσει υποδείξεις της Διαιτησίας αλλά και να ικανοποιήσει παρατηρήσεις και επιθυμίες του Συλλόγου Υπαλλήλων έτσι ώστε μέχρι το επίπεδο 7 ο τρόπος ένταξης και ανέλιξης του προσωπικού να είναι κατά κύριο λόγο, αν όχι στο σύνολό του, οι προτάσεις του Συλλόγου. **Είναι σημαντικό να τονισθεί εδώ, ότι η αποδοχή από πλευράς Εταιρίας του τρόπου ένταξης μέχρι το επίπεδο 7, όπως πρότεινε ο Σύλλογος και αποδεχθήκαμε αφορά περίπου το 75% των υπαλλήλων δηλαδή 525 από 700.**

Δυστυχώς, τελικά δεν έγινε δεκτό από το Σύλλογο και επομένως παρατίθεται για ιστορικούς λόγους, όπως δεν έγινε δεκτή και η πρότασή μας για μία τελευταία συνάντηση ενώπιόν σας.

Με εκτίμηση

Για την Εταιρία

Σπύρος Μαυρόγαλος

Διευθύνων Σύμβουλος

ΑΡΘΡΟ 5 ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

1. Οι οργανικές θέσεις αφορούν τους βαθμούς του κύριου προσωπικού από Τομεάρχη και πάνω, καθώς και τους καταληκτικούς βαθμούς του βοηθητικού προσωπικού και καθορίζονται ως εξής:

• Κύριο Προσωπικό

Διευθυντές	18
Υποδιευθυντές Α' & Β'	36
Τομεάρχες Α' & Β'	72

1

• Βοηθητικό Προσωπικό

Τεχνίτης - Κλητήρας - Οδηγός - Εργάτης Α'	5
---	---

Σε περίπτωση μείωσης των οργανικών θέσεων, όπως ορίζονται παραπάνω, όσοι υπάλληλοι υπηρετούν στις καταργούμενες θέσεις, παραμένουν στο βαθμό τον οποίο κατέχουν, ως υπεράριθμοι, διατηρώντας όλα τα δικαιώματα του βαθμού τους ή της προηγούμενης θέσης τους.

ΑΡΘΡΟ 9 ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ

Νεοπροσληφθείς νοείται ο υπάλληλος που έχει διανύσει επιτυχώς τη δοκιμαστική περίοδο εργασίας του ενός έτους.

Νεοπροσληφθείς υπάλληλος με απολυτήριο Λυκείου εισέρχεται ως δόκιμος για ένα έτος και εντάσσεται στον βαθμό του βοηθού μετά τη δοκιμαστική περίοδο.

Νεοπροσληφθείς υπάλληλος με πτυχίο εντάσσεται στον βαθμό του Υπολογιστή Α' με ένα χρόνο στο βαθμό.

Νεοπροσληφθείς υπάλληλος με πτυχίο και μεταπτυχιακό εντάσσεται στον βαθμό του Λογιστή Β'.

Νεοπροσληφθείς υπάλληλος με εμπειρία*

Αναγνωρίζεται για κάθε 2 έτη εμπειρίας 1 έτος βαθμολογικής προώθησης.

Πχ Υπάλληλος που εντάσσεται στο προσωπικό της Εταιρίας μετά τη δοκιμαστική περίοδο με ασφαλιστική εμπειρία 10 ετών και πτυχίο εντάσσεται στον βαθμό του Τμηματάρχη Β'.

* εμπειρία νοείται η εργασία στον κλάδο της ιδιωτικής ασφάλισης

2

ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Βαθμός	Έτη
Βοηθός	1 έτος
Υπολογιστής Β'	2 έτη
Υπολογιστής Α'	2 έτη
Λογιστής Β'	2 έτη

Λογιστής Α'	2 έτη
Τμηματάρχης Β'	2 έτη
Τμηματάρχης Α'	2 έτη
Τομεάρχης Γ'	2 έτη
Τομεάρχης Β'	2 έτη
Τομεάρχης Α'	2 έτη
Υποδιευθυντής Β'	2 έτη
Υποδιευθυντής Α'	2 έτη
Διευθυντής	

5

ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

- α) Τεχνίτης - Κλητήρας - Οδηγός - Εργάτης Α'
- β) Τεχνίτης - Κλητήρας - Οδηγός - Εργάτης Β' 3 έτη
- γ) Τεχνίτης - Κλητήρας - Οδηγός - Εργάτης Γ' 3 έτη
- δ) Τεχνίτης - Κλητήρας - Οδηγός - Εργάτης Δ' 3 έτη
- ε) Τεχνίτης - Κλητήρας - Οδηγός - Εργάτης Ε' 3 έτη
- στ) Τεχνίτης - Κλητήρας - Οδηγός - Εργάτης ΣΤ' 2 έτη

Κατ' εκλογή προαγωγή μπορεί να δοθεί μετά από απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου που θα κρίνει τις προτάσεις των Διευθυντών και θα μπορεί να προωθήσει μέχρι 1 χρόνο ανά βαθμό μέχρι αυτόν του Τομεάρχη Γ' για την κατηγορία του Κύριου Προσωπικού και αυτόν του Τεχνίτης - Κλητήρας - Οδηγός - Εργάτης Β' για την κατηγορία του Βοηθητικού Προσωπικού.

Κατ' απόλυτη εκλογή προάγονται από τον βαθμό του Τομεάρχη Β' και πάνω. Η προαγωγή δίνεται κατά κύριο λόγο εφόσον υπάρχει αντίστοιχη κενή θέση ευθύνης Τομέα, Υποδιεύθυνσης ή Διεύθυνσης και συνεπάγεται την κατάληψη της αντίστοιχης θέσης ευθύνης και μετά από υπηρεσία ενός έτους στο βαθμό.

3

Στην κατηγορία του Βοηθητικού προσωπικού κατ' απόλυτη εκλογή προάγονται οι Τεχνίτης - Κλητήρας - Οδηγός - Εργάτης Α΄

Ένταξη των ήδη υπηρετούντων εργαζομένων:

Η ένταξη των ήδη υπηρετούντων εργαζομένων γίνεται μέχρι τον βαθμό και του Τμηματάρχη Α΄ με βάση τον ήδη κατεχόμενο βαθμό και τα έτη υπηρεσίας, συνοπολογιζομένων και των πλασματικών προωθήσεων.

Από τον βαθμό του Τομεάρχη Γ΄ και άνω η ένταξη γίνεται ως ακολούθως:

4

Βαθμός	Προϋποθέσεις
Τομεάρχη Β΄	Εντεταλμένος με 5 χρόνια στον βαθμό και κάτοχος θέσης ευθύνης Αναπληρωτή Τομέα ή Εντεταλμένος με 8 χρόνια στο βαθμό ανεξαρτητως θέσης ευθύνης ή κάτοχος θέσης ευθύνης Τομέα ανεξαρτητως βαθμού
Τομεάρχη Α΄	Εντεταλμένος με 6 χρόνια στον βαθμό και κάτοχος θέσης ευθύνης Τομέα, ή Εντεταλμένος με 10 χρόνια στο βαθμό ανεξαρτητως θέσης ευθύνης ή κάτοχος θέσης ευθύνης Υποδιεύθυνσης ανεξαρτητως βαθμού
Υποδιευθυντής Β΄	Υποδιευθυντής με 4 χρόνια στο βαθμό και θέση ευθύνης Τομέα ή Υποδιευθυντής με τουλάχιστον 6 χρόνια στο βαθμό ανεξαρτητως θέσης ευθύνης
Υποδιευθυντής Α΄	Υπηρεσία 8 έτη στην Εταιρία, Υποδιευθυντής με 5 χρόνια στο βαθμό και θέση ευθύνης Υποδιεύθυνσης
Διευθυντής	Υποδιευθυντής με 8 χρόνια στο βαθμό και θέση ευθύνης Διεύθυνσης καθώς και όποιος είναι ήδη Διευθυντής στο βαθμό. Οι ανωτέρω πρέπει να έχουν πραγματική προϋπηρεσία 10 έτη στην Εταιρία

Οι εντασσόμενοι στον βαθμό του Τομέαρχη και Υποδιευθυντή που δεν έχουν κατά την ένταξή τους τη θέση ευθύνης του Τομέα και της Υποδιεύθυνσης αντίστοιχα, θεωρείται ότι κατέχουν προσωποπαγή θέση και αυτό λαμβάνεται υπόψη στην επιλογή τους για την θέση ευθύνης του Τομέα ή της Υποδιεύθυνσης κατά την διαδικασία προαγωγής τους από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο.

ΑΡΘΡΟ 10 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ

1. Η αξιολόγηση των υπαλλήλων γίνεται με σύνταξη δελτίων αξιολόγησης υποχρεωτικά για όλους τους βαθμούς. Τα δελτία αξιολόγησης ¹ καταχωρούνται στους ατομικούς φακέλους των υπαλλήλων.

Η κρίση και η βαθμολογία των υπαλλήλων από τους κριτές - βαθμολογητές πρέπει να είναι αιτιολογημένη. Ο αντικειμενικός τρόπος κρίσης των κριτών - βαθμολογητών θα συνεκτιμάται κατά τη διαδικασία της υπηρεσιακής κατάστασής τους. Κατά τα λοιπά ισχύουν όσα προβλέπονται στον ειδικό κανονισμό που διέπει τα της αξιολόγησης του προσωπικού και επισυνάπτεται στον παρόντα Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας.

Τα δελτία αξιολόγησης που χρησιμεύουν για την εξέλιξη του προσωπικού συντάσσονται το μήνα Δεκέμβριο κάθε χρόνου και αφορούν την περίοδο από 1/1 έως και 31/12. Οι κριτές, τα σημεία βαθμολογήσεως, το τρόπος, η διαδικασία, οι συντελεστές και γενικά οι λεπτομέρειες που αφορούν στη σύνταξη και αναθεώρηση των δελτίων αξιολόγησης καθορίζονται από τον ειδικό κανονισμό σύνταξης δελτίων αξιολόγησης.

Για την αναθεώρηση των δελτίων αξιολόγησης συγκροτείται πενταμελές Αναθεωρητικό Συμβούλιο ανά έτος, με την εξής σύνθεση:

Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής	Πρόεδρος
Διευθυντής	Μέλος
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού	Μέλος
Υποδιευθυντής	Μέλος
Εκπρόσωπος Εργαζομένων	Μέλος

¹ Τα οποία θα επισυνάπτονται στον παρόντα Κανονισμό

Αντίγραφο του δελτίου αξιολόγησης χορηγείται σε κάθε υπάλληλο πριν την ολοκλήρωση της διαδικασίας των προαγωγών της προαγωγικής περιόδου στην οποία αναφέρεται.

Η υποβολή αιτήσεων αναθεώρησης του Δελτίου Αξιολόγησης γίνεται εντός 10ημέρου από την ημερομηνία παραλαβής του στον Τομέα Προσωπικού. Ο υπάλληλος μπορεί ταυτόχρονα να λάβει γνώση του περιεχομένου του ατομικού του φακέλου και, με αίτησή του, να λάβει αντίγραφο των εγγράφων που είναι καταχωρημένα σε αυτόν.

Η Εταιρεία υποχρεούται να συντάσσει δελτία αξιολόγησης και για το προσωπικό που τελεί σε δοκιμαστική περίοδο. Για τη σύνταξη των δελτίων αξιολόγησης του προσωπικού αυτού ισχύουν κατ' αναλογία όσα προβλέπονται παραπάνω στην παρ. 1 αυτού του άρθρου.

2. Για κάθε προαγωγική περίοδο η αρμόδια υπηρεσία της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, καταρτίζει τους πίνακες προακτέων κατά βαθμούς και ειδικότερα:

α) κατ' αρχαιότητα

β) κατ' εκλογή

γ) κατ' απόλυτο εκλογή

δ) πίνακα των κρινόμενων ως στάσιμων

Οι πίνακες αυτοί διαβιβάζονται έγκαιρα και τουλάχιστον ένα μήνα πριν την έναρξη της προβλεπόμενης διαδικασίας, στο αρμόδιο κατά το άρθρο 12 του παρόντος Κανονισμού Υπηρεσιακό Συμβούλιο, για την τελική κρίση όσων έχουν δικαίωμα προαγωγής. Το Υπηρεσιακό Συμβούλιο έχει αποφασιστική αρμοδιότητα.

Το Υπηρεσιακό Συμβούλιο κρίνοντας τόσο επί του τύπου όσο και επί της ουσίας, δύνανται να ζητήσει περισσότερες πληροφορίες, από τους ατομικούς φακέλους των κρινόμενων ακόμα και την παράσταση ενώπιών του, του κρινόμενου ή/και των κρινόντων, εάν αυτό κριθεί αναγκαίο.

6

Οι βαθμολογικές και οικονομικές επιπτώσεις των προαγωγών ανατρέχουν στην ημερομηνία κατά την οποία ο υπάλληλος προήχθη στον ανώτερο βαθμό, σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού του κανονισμού.

3. Προκειμένου ο εργαζόμενος να καταλάβει θέση ευθύνης απαιτείται να έχει τουλάχιστον:

8

- ο Για τη θέση Ευθύνης Υπηρεσία ή Υπεύθυνος τουλάχιστον το βαθμό του Λογιστή με δύο χρόνια στο βαθμό.
- ο Για τη θέση Ευθύνης Τμήματος ή Περιφερειακού Τμήματος, τουλάχιστον το βαθμό του Τμηματάρχη Β' με ένα χρόνο στον βαθμό.
- ο Για τη θέση Ευθύνης Τομέα ή Περιφερειακού Τομέα, τουλάχιστον το βαθμό του Τομεάρχη Γ' με ένα χρόνο στο βαθμό και
- ο Για την θέση ευθύνης Υποδιεύθυνσης ή Περιφερειακής Υποδιεύθυνσης τουλάχιστον τον βαθμό του Υποδιευθυντή Β'.

ΑΡΘΡΟ 11 ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ

7

Μεταξύ ισόβαθμων υπαλλήλων προηγείται ο αρχαιότερος στο βαθμό και μεταξύ ισόβαθμων και ταυτόχρονα προαχθέντων στο βαθμό που κατέχουν, ο αρχαιότερος κατά τη σειρά της γενικής αρχαιότητας στην επιτηρίδα.

Η αρχαιότητα [όχι όμως με διαφορά μεγαλύτερη των τριών (3) ετών] δε λαμβάνεται υπόψη στις περιπτώσεις επιλογής Προϊσταμένων όλων των επιπέδων ευθύνης, η οποία βασίζεται στα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

Παρατηρήσεις επί των προτάσεων του Συλλόγου

Σημεία στα οποία η πρόταση του Συλλόγου Υπαλλήλων της 5/10/2015 δεν μπορεί να εφαρμοστεί ή είναι τελείως αναχρονιστική η εφαρμογή της.

Άρθρο 5 Οργανικές Θέσεις (σελ 7)

1. Ορίζει οργανικές θέσεις βαθμολογίου, ενώ μία εταιρία έχει βασικά μόνο θέσεις ευθύνης προϊσταμένων. Παρόλα αυτά, βάζει όρια στις οργανικές θέσεις, όπως τις προτείνει, ενώ από την υλοποίηση της εν λόγω πρότασης υπάρχει ήδη υπέρβαση!!!! (βάσει της πρότασης δημιουργούνται 81 θέσεις Τομεάρχη Α & Β, ενώ αν λάβουμε υπόψη και τον Τομεάρχη Γ (που μάλλον «ξεχάστηκε» από λάθος), ο αριθμός γίνεται πάνω από 100!

Άρθρα 9-10 Προαγωγές - Διαδικασία Προαγωγών (σελ 17-23)

2. «εμπειρία νοείται η εργασία στον κλάδο ιδιωτικής ασφάλισης» (σημείο 2). Η εν λόγω τοποθέτηση προκαλεί σημαντικές στρεβλώσεις σε πολλές μονάδες, όπου η εμπειρία εκτός ασφαλιστικού κλάδου είναι εξίσου σημαντική (π.χ. Πληροφορική, Οικονομικές Υπηρεσίες, Εσωτερικός έλεγχος, Νομικές Υπηρεσίες, Οργάνωση, Εξυπηρέτηση Πελάτη κτλ)

3. σελ. 19 ένταξη (σημείο 4). Η πρόταση για ένταξη στις βαθμίδες 8 και άνω (μεσαία και ανώτερα στελέχη) έχει πολλά κενά και μειονεκτήματα. Για παράδειγμα:

α. Δεν προσδιορίζει την ένταξη Εντεταλμένων με λιγότερα από 8 χρόνια χωρίς να κατέχουν σήμερα θέση ευθύνης

β. Δεν γίνεται αναφορά στην ένταξη σε Τομεάρχη Γ

γ. Ο βαθμός του τμηματάρχη μετατρέπεται σε 7 νέα επίπεδα!, ενώ σε 5! επίπεδα μετατρέπεται ο βαθμός του Λογιστή (πολύ μεγάλη αλλαγή, αντίθετη στη φιλοσοφία της εύκολης μετάβασης)

4. σελ. 18 (σημείο 5). Η ονομασία στα πρώτα 3 επίπεδα είναι τελείως αδόκιμη γιατί περιορίζει τη θέση ευθύνης Διεύθυνσης σε ένα μόνο επίπεδο και της Υποδιεύθυνσης σε 2, δημιουργώντας μεγάλους περιορισμούς για αξιολόγηση θέσεων και συνεπώς «σύγχυση» στις ονομασίες επιπέδων και θέσεων ευθύνης. Π.χ. Υποδιευθυντής που κατέχει Διεύθυνση κτλ

5. σελ 22 (σημείο 6). Δεν διαχωρίζονται οι κατηγορίες και παρουσιάζεται σαν βασικό κριτήριο προαγωγών η αρχαιότητα. Αυτό το τελείως αναχρονιστικό και μη παραγωγικό χαρακτηριστικό αξιολόγησης είναι βασικό στοιχείο της πρότασης. Το άρθρο 11 (σημείο 7) περιγράφει αποκλειστικά τη λειτουργία του. Το βασικό συμπέρασμα είναι ότι π.χ. ακόμα και αν δεν είσαι ο καλύτερος, ίσως δεν είσαι καν καλός, πρέπει να προαχθείς εφόσον είσαι ο αρχαιότερος έναντι άλλων καλών ή και εξαιρέτων! Λαμβάνοντας υπόψη τον περιορισμό

των θέσεων ευθύνης, σημαίνει ότι ο εξαίρετος ή και ο καλός θα περιμένουν τη «σειρά τους» και όχι θα εξελίσσονται σύμφωνα με τις ικανότητες και την απόδοσή τους!

6. Τέλος, σελ. 23 (σημεία 3 και 8) μπαίνουν περιορισμοί ιεραρχίας και ετών παραμονής για την ανάληψη κάποιας θέσης ευθύνης, γεγονός που δεν αφορά την ικανότητα ή μη για την ανάληψη μίας θέσης ευθύνης προϋσταμένου από κάποιον υπάλληλο.

Κλείνοντας θα θέλαμε να ξαναδώσουμε έμφαση στο γεγονός ότι δεν υπάρχει σε καμία άλλη Εταιρία, ειδικά στον ανταγωνισμό, η λογική «βαθμολογίου» με χαρακτηριστικά αρχαιότητας, περιορισμών ανέλιξης και όρους όπως π.χ. Υπολογιστής κτλ.

Με εκτίμηση

Σπύρος Μαυρόγαλος

Διευθύνων Σύμβουλος

Άρθρο 16

Σύστημα κατάταξης θέσεων εργασίας και ανέλιξης προσωπικού

1. Σύστημα επιπέδων ιεραρχίας διοικητικού προσωπικού

Δημιουργείται σύστημα επιπέδων ιεραρχίας διοικητικού προσωπικού για τους εργαζόμενους της εταιρίας. Το σύστημα αυτό βασίζεται στην ιεράρχηση των θέσεων εργασίας, την απόδοση και τη συνεισφορά του εργαζόμενου στην επιχείρηση.

Πηγάζει από το επίπεδο ευθύνης των εργαζομένων, ομαδοποιεί ιεραρχικά τις θέσεις σε ευρύτερες ζώνες ιεραρχίας (bands), χωρίζει τη κάθε ζώνη σε δύο τουλάχιστον επίπεδα επιτρέποντας ακριβέστερη ταξινόμηση των θέσεων μέσα στις ζώνες, διαχωρίζει τα στελέχη που έχουν την ανώτερη ευθύνη της λειτουργίας της επιχείρησης και αναφέρονται στο Ανώτατο Εκτελεστικό Στέλεχος. (Ανώτατα Στελέχη) και οριοθετεί τις βοηθητικές εργασίες σε μια ζώνη στη βάση της ιεραρχίας, η οποία διαθέτει τρία επίπεδα ως κατωτέρω:

Ζώνες Ιεραρχίας	Ιεράρχηση	
Ανώτατα Στελέχη		
Ανώτερα Στελέχη	Επίπεδο 13	Ανώτερο Στέλεχος (Α, Β, Γ)
	Επίπεδο 12	
	Επίπεδο 11	
Μεσαία Στελέχη	Επίπεδο 10	Μεσαίο Στέλεχος (Α, Β, Γ)
	Επίπεδο 9	
	Επίπεδο 8	
Προϊστάμενοι και Εξειδικευμένο Προσωπικό	Επίπεδο 7	Στέλεχος
	Επίπεδο 6	
Ανώτερο υπαλληλικό Προσωπικό	Επίπεδο 5	Ανώτερο Υπαλληλικό Προσωπικό
	Επίπεδο 4	
Υπαλληλικό Προσωπικό και Βοηθητικές Εργασίες	Επίπεδο 3	Υπαλληλικό Προσωπικό - Τεχνικό & Βοηθητικό Προσωπικό
	Επίπεδο 2	
	Επίπεδο 1	

2. Μεταβατική διάταξη

Ένταξη του υφιστάμενου προσωπικού στο σύστημα ανέλιξης

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

i) Η ένταξη των υπαλλήλων, με ή χωρίς θέση ευθύνης, μέχρι και το επίπεδο 7 θα πραγματοποιηθεί με βάση των ετών εμπειρίας:

Κύριο Προσωπικό	Έτη
Υπαλληλικό Προσωπικό	1 έτος
Υπαλληλικό Προσωπικό Β	3 έτη
Υπαλληλικό Προσωπικό Α	5 έτη
Ανώτερο Υπαλληλικό Προσωπικό Β	7 έτη
Ανώτερο Υπαλληλικό Προσωπικό Α	9 έτη
Στέλεχος Β	11 έτη
Στέλεχος Α	13 έτη και πάνω

ii) Η ένταξη των υπαλλήλων από το επίπεδο 8 και άνω, 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	9
Εντεταλμένος	8

2.2 Οργάνωση θέσεων ευθύνης

Οι θέσεις ευθύνης οργανώνονται σε πέντε επίπεδα:

- Θέση Προϊσταμένου Διεύθυνσης
- Θέση Προϊσταμένου Υποδιεύθυνσης
- Θέση Προϊσταμένου Τομέα
- Θέση Προϊσταμένου Τμήματος
- Θέση Προϊσταμένου Υπηρεσίας

2.3 Ένταξη θέσεων ευθύνης

Η θέση Προϊσταμένου Διεύθυνσης μπορεί να ενταχθεί σε επίπεδο 13 ή 12 ή 11

Η θέση Προϊσταμένου Υποδιεύθυνσης μπορεί να ενταχθεί σε επίπεδο 11 ή 10 ή 9

Η θέση Προϊσταμένου Τομέα μπορεί να ενταχθεί σε επίπεδο 6 ή 7 ή 8 ή 9

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

Α. 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.

Β. 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

Δ. Ένταξη Ειδικών Συμβούλων:

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

2.5 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.

3. 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.

4. Εξέλιξη του Προσωπικού στο σύστημα

4.1 Οι, μη έχοντες θέση ευθύνης, εργαζόμενοι του διοικητικού προσωπικού είναι δυνατό να εξελίσσονται είτε από επίπεδο σε επίπεδο, είτε από ζώνη σε ζώνη, χωρίς απαραίτητα την ανάληψη θέσης ευθύνης προϊσταμένου.

A. Ανέλιξη από τη ζώνη «Υπαλληλικό Προσωπικό και Βοηθητικές Εργασίες» έως τη ζώνη «Προϊστάμενοι και Εξειδικευμένο Προσωπικό» (μέχρι το επίπεδο 7) χωρίς θέση ευθύνης.

Προϋποθέσεις :

α. Εισήγηση 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).

Από τους έχοντες τις προϋποθέσεις πρέπει να προταθεί για ανέλιξη τουλάχιστον το 50% ανά επίπεδο.

- Η αρμόδια Επιτροπή (ως κατωτέρω) εγκρίνει όλες τις προτάσεις, εκτός εάν υπάρχει πλήρως αιτιολογημένος λόγος για απόρριψη της πρότασης.

- 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.

- Ο αρμόδιος προϊστάμενος δεν επιτρέπεται να παραλείψει από την πρόταση για εξέλιξη, υπαλλήλους, οι οποίοι έχουν λάβει κρίση αξιολόγησης ανώτερη από τους προτεινόμενους.

B. Ανέλιξη υπαλλήλου με αλλαγή επιπέδου εντός της ίδιας ζώνης χωρίς θέση ευθύνης (Επίπεδα 8 έως 10) & (Επίπεδα 11 έως 13), 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).

4.2 Ανέλιξη υπαλλήλου με ανάληψη θέσης ευθύνης Προϊσταμένου ανωτέρου επιπέδου.

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.

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

Α. βάσει της ετήσιας αξιολόγησής τους και

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

Ανέλιξη υπαλλήλου που έχει αναλάβει θέση 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).

4.3 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 της σχετικής επιτροπής στελεχών της εταιρίας..

4.4 Σύνθεση και αρμοδιότητες Επιτροπής.

Η επιτροπή απαρτίζεται από:

- Δύο Γενικούς ή Αναπληρωτές Γενικούς Διευθυντές.
- Τρεις Προϊστάμενους Διεύθυνσης εκ των οποίων ο ένας της Διεύθυνσης Ανθρωπινού Δυναμικού.
- Ένα εκπρόσωπο του Συλλόγου των υπαλλήλων, αναλόγου επιπέδου, χωρίς δικαίωμα ψήφου στις περιπτώσεις εξέλιξης που αφορούν μόνο την αλλαγή επιπέδου.

4.4.1. Όσον αφορά την εξέλιξη μέχρι το επίπεδο 7 χωρίς ανάληψη θέσης ευθύνης προϊσταμένου, αποφασίζει η Επιτροπή.

4.4.2. Όσον αφορά την εξέλιξη σε οποιοδήποτε επίπεδο ή από επίπεδο σε επίπεδο εντός της ίδιας ζώνης, άνω του επιπέδου 7, τότε η Επιτροπή εισηγείται στη Διοίκηση.

4.4.3 Δεν επιτρέπεται η εφάπαξ εξέλιξη σε θέση ευθύνης προϊσταμένου πέραν των δύο επομένων ανώτερων επιπέδων ευθύνης προϊσταμένου, σύμφωνα με την προαναφερόμενη οργάνωση των θέσεων ευθύνης.

5. Επαναξιολόγηση θέσης εργασίας

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

5.2 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.

