

ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ – ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ (Ο.ΜΕ.Δ.)

ΑΙΤΗΣΗ

Του σωματείου εργαζομένων του Κέντρου Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (Σ.Ε.Κ.Α.Π.Ε.), που εδρεύει στο Πικέρμι Αττικής, νόμιμα εκπροσωπούμενου.

Κοινοποιούμενη προς :

Το Ν.Π.Ι.Δ. με την επωνυμία Κέντρο Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (Κ.Α.Π.Ε.), που εδρεύει στο Πικέρμι Αττικής, όπως κατά το νόμο εκπροσωπείται για την παραλαβή της παρούσας

Μετά την, με ευθύνη της εργοδότης, αποτυχία των διαπραγματεύσεων, προκειμένου να υπογραφεί Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, **ζητάμε την μεσολάβηση** βάσει του άρθρου 15 του ν. 1876/1990. Σημειωτέον ότι, με την, από 14 Ιανουαρίου 2009, "καταγγελία συλλογικής σύμβασης εργασίας & πρόσκληση σε διαπραγμάτευση για την κατάρτιση νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας", που απευθύνουμε προς το Ν.Π.Ι.Δ. με την επωνυμία Κέντρο Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (Κ.Α.Π.Ε.), που εδρεύει στο Πικέρμι Αττικής, όπως κατά το νόμο εκπροσωπείται, καταγγείλαμε αιτιολογημένα και βάσιμα την συναφθείσα μεταξύ μας, από 22/2/2008, επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία είχε διετή διάρκεια και είχε ήδη λήξει.

Αιτήματά μας, πλέον της σύναψης νέας επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. για το διάστημα 1/1/2009 – 31/12/2009 είναι τα εξής:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

1. Αυξήσεις μισθών

Λαμβάνοντας υπόψη:

Α) Την ολοένα **αυξανόμενη δραστηριότητα** και αναγκαιότητα ενεργοποίησης σε επίπεδο εθνικής οικονομίας στον τομέα των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας

Β) Την **ανάγκη προσέλκυσης, αλλά και παραμονής στην εργασία του ΚΑΠΕ** υψηλής στάθμης επιστημονικού προσωπικού, αύξησης της αποδοτικότητας του προσωπικού αυτού, ενίσχυσης της προσαρμογής τους στις νέες τεχνολογίες και απαιτήσεις, της αντιμετώπισης των αυξημένων υπηρεσιακών αναγκών του Κέντρου, λόγω της διεύρυνσης των δραστηριοτήτων του και της ανάληψης νέων έργων.

Γ) Την πραγματική **μείωση** που υπέστη το εισόδημα των εργαζομένων κατά τα έτη 2007 & 2008 εξαιτίας της αύξησης των τιμών των καταναλωτικών αγαθών και των βασικών υπηρεσιών καθώς και του κόστους των μετακινήσεων από και προς την εργασία τους.

Δ) Την ανάγκη εναρμόνισης των αυξήσεων των μισθών των εργαζομένων του Κέντρου με τα ποσοστά που προβλέπονται τόσο από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της τελευταίας διετίας όσο και του Συλλόγου Τεχνικών Υπαλλήλων Ελλάδας, που ο μισθός της κλίμακας Α αποτελεί σημείο αναφοράς από παλαιότερη συμφωνία μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης.

Ε) Το γεγονός ότι από τις διατάξεις της παρούσας **δεν προκαλείται δαπάνη** σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού, καθώς η μισθοδοσία του προσωπικού που απασχολείται στο Κέντρο δεν επιχορηγείται από τον κρατικό προϋπολογισμό, αλλά βαρύνει εξολοκλήρου τα προγράμματα και τα έργα που αναλαμβάνει το ίδιο το Κέντρο.

Προτείνουμε:

Τα μισθολογικά κλιμάκια (μ.κ.) βάσης όλων των κατηγοριών, με συντελεστή 100, της ισχύουσας μισθολογικής κλίμακας, αυξάνονται από την 1-1-2009 κατά 9,2%. Αναλόγως αυξάνονται, από την ίδια ημερομηνία και με βάση τους προβλεπόμενους στον ως άνω πίνακα συντελεστές, τα μ.κ. και οι επιμέρους βαθμίδες του εν λόγω μισθολογίου.

Επεξήγηση – ιστορικό:

Κατά τη συλλογική σύμβαση του 2006 οι βασικοί μισθοί της κλίμακας Α (Μηχανικών) προσαρμόστηκαν σύμφωνα με τη ΣΣΕ του Συλλόγου Τεχνικών Υπαλλήλων Ελλάδας (ΣΤΥΕ) με την προσθήκη του επιδόματος Η/Υ, 15% και Γλώσσας, 10%.

Δηλαδή ο βασικός τότε μισθός ΣΤΥΕ ήταν τότε 1.340€ που διαμορφώθηκε από (Β.Μ.: 1.072,06 ΗΥ:160,81€ + Γλ.:107,21€) και ο βασικός μισθός ΚΑΠΕ ήταν 1.330€.

Ο σημερινός βασικός μισθός της κλίμακας Α (Μηχανικοί) στη σύμβαση του ΣΤΥΕ είναι στα € 1679, υπολογιζόμενος με τον παραπάνω τρόπο. Ο δικός μας αντίστοιχος είναι στα 1537€. Η διαφορά μας είναι 142 € δηλαδή 9,2%, ποσό που πιστεύουμε ότι θα πρέπει αποδοθεί άμεσα προκειμένου να υπάρξει εναρμόνιση με τα ισχύοντα στον ΣΤΥΕ.

Να σημειωθεί ότι την κατά προηγούμενη τριετία (2006-2008) οι σημαντικές αποκλίσεις από τους μισθούς που προέβλεπε η ΣΣ του ΣΤΥΕ επέφεραν απώλεια στο εισόδημα περί του 2,5%. Η σημαντική αυτή απώλεια – υπολογιζόμενων και των συνθηκών που επικρατούν – θα πρέπει το λιγότερο να αντισταθμιστεί με άλλου είδους παροχές από τη διοίκηση.

2. Μισθολογικές κλίμακες

- Διεκδικούμε τροποποίηση των αναλογιών των διαφορών μεταξύ των κατηγοριών.
 - ο Μισθολογική κλίμακα κατηγορίας Β από 95% σε 97% της κατηγορίας Α
 - ο Μισθολογική κλίμακα κατηγορίας Γ από 85% σε 88% της κατηγορίας Α
 - ο Μισθολογική κλίμακα κατηγορίας Δ από 72% σε 73% της κατηγορίας Α
 - ο Μισθολογική κλίμακα κατηγορίας Ε από 74% σε 76% της κατηγορίας Α
 - ο Μισθολογική κλίμακα κατηγορίας ΣΤ από 70% σε 73% της κατηγορίας Α
 - ο Μισθολογική κλίμακα κατηγορίας Ζ από 52% σε 58% της κατηγορίας Α

Τα προτεινόμενα ποσοστά επιχειρούν να αποκαταστήσουν ως ένα βαθμό τον πολύ χαμηλό σε απόλυτες τιμές μισθό ορισμένων εργαζομένων, προσεγγίζοντας κατά το δυνατόν την πραγματική διαφορά που πρέπει να διέπει τις σχέσεις των μισθολογικών κλιμάκων των διαφόρων κατηγοριών και έχουν συνομολογήσει όλοι οι εργαζόμενοι του κέντρου. Πρέπει να σημειωθεί ότι η επιβάρυνση από τις εν λόγω αυξήσεις των ποσοστών είναι παρά πολύ μικρή.

- Οι εργαζόμενοι του επιστημονικού προσωπικού πενταετούς φοιτήσεως (δασολόγοι, γεωπόνοι κλπ) εντάσσονται στην κατηγορία Α της Μισθολογικής κλίμακας.
- Αλλαγή Μισθολογικού Κλιμακίου: Όσοι εργαζόμενοι, όλων των ειδικοτήτων, έχουν καταταγεί σε κλίμακα σύμφωνα με το άρθρο 1.3. «Μισθολογικές κλίμακες – εντάξεις» της από 27.06.2006 Ε.Σ.Σ.Ε. και θεμελιώνουν δικαίωμα για αλλαγή κλίμακας, λόγω απόκτησης ανώτερου, ανώτατου πτυχίου, ύστερα από αίτησή τους, προβαίνουν σε αλλαγή κλίμακας με την προϋπηρεσία που ήδη έχουν.
- Αναλόγως εφαρμόζεται η παραπάνω ρύθμιση σε όσους ήδη έχουν κάνει χρήση του άρθρου 2 της από 22/02/2008 ΕΣΣΕ μεταξύ ΚΑΠΕ και ΣΕΚΑΠΕ (ΤΕΙ σε ΑΕΙ, το 70% της προϋπηρεσίας).
- Όσοι εκ των εργαζομένων έχουν την ειδικότητα του Οικονομολόγου, κατατάσσονται στην κλίμακα Β, όπως προβλέπει η από 27/06/06 ΕΣΣΕ.
- Όλες οι τροποποιήσεις στις εντάξεις του προσωπικού που έγιναν στα πλαίσια του άρθρου 1 κεφ. 6 (*Κατάταξη προσωπικού σε μισθολογικά κλιμάκια κλπ*) δύνανται να πραγματοποιηθούν με τη σύμφωνη γνώμη του Σωματίου.

3. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

3.1 Επίδομα Παιδιών

Όσοι έχουν παιδιά που πλησιάζουν το 25^ο έτος της ηλικίας τους (ή το 18^ο και δεν σπουδάζουν) λόγω της αλλαγής του μισθολογίου (ΕΣΣΕ 2006) θα προκύψει (και έχει προκύψει σε ορισμένους ήδη) μείωση του πραγματικού εισοδήματός τους. Το επίδομα αυτό θα πρέπει να καταβάλλεται (και να καταβληθεί) τουλάχιστον για μια εξαετία (από το 2006 μέχρι το 2010) ανεξάρτητα αν συντρέχουν ή συνέτρεχαν λόγοι διακοπής του.

3.2 Επίδομα ανάπτυξης & διαχείρισης υπολογιστικών συστημάτων.

Στους εργαζόμενους οι οποίοι απασχολούνται ευθέως με την τεχνική επίβλεψη και διαχείριση των υπολογιστικών δικτύων του Κέντρου, χορηγείται επίδομα 5% επί του εκάστοτε βασικού μισθού του κλιμακίου τους.

3.3 Επίδομα προϋπηρεσίας ΚΑΠΕ

Το επίδομα αυτό θεσμοθετήθηκε ως ένα κίνητρο για την παραμονή εξειδικευμένων και ικανών στελεχών στο ΚΑΠΕ. Το επίδομα αυτό που χορηγείται σε όλο το προσωπικό που εργάζεται στο Κέντρο θα πρέπει να αυξηθεί από 0,4% σε 0,7%. Ο υπολογισμός του γίνεται ως ακολούθως:

Επίδομα ΚΑΠΕ = Βασικός κλιμακίου x προϋπηρ. ΚΑΠΕ x 0,7 x 1/100.

Η προϋπηρεσία υπολογίζεται από την πρώτη πραγματική ημέρα εργασίας στο ΚΑΠΕ.

3.4 Επιδόματα θέσης

- Τα ελάχιστα ποσά όλων των επιδομάτων θέσης ποσοτικοποιούνται ως εξής:
 - Ελάχιστο Επίδομα Προϊστάμενου Διεύθυνσης: Είναι ίσο με το 27% του μ.κ. ένα (1) της κατηγορίας Α της εκάστοτε ισχύουσας μισθολογικής κλίμακας.

- ο Ελάχιστο Επίδομα Προϊστάμενου Τμήματος: Είναι ίσο με το 15% του μ.κ. ένα (1) της κατηγορίας Α της εκάστοτε ισχύουσας μισθολογικής κλίμακας.
- ο Ελάχιστο Επίδομα Προϊστάμενου Ευθύνης – Έργου: Είναι ίσο με το 10% του μ.κ. ένα (1) της κατηγορίας Α της εκάστοτε ισχύουσας μισθολογικής κλίμακας.
- Για τη διευκόλυνση των εργαζομένων στη συνεργασία με στόχο την ανάπτυξη των επιστημονικών δραστηριοτήτων του Κέντρου, κάθε χρόνο θα δημοσιοποιείται εντός του ΚΑΠΕ (ή/και στην ιστοσελίδα) κατάλογος με τους ορισμένους υπεύθυνους δέσμης έργου με την περιγραφή της θεματικής ενότητας ή/και των έργων που συντονίζουν.

3.5 Ασφαλιστικό Επίδομα

Οποιαδήποτε αύξηση (αρχής γενομένης από 1/1/08) αφορά σε ασφαλιστική εισφορά των εργαζομένων του ΚΑΠΕ να επιδοτείται κατά 50% από τη διοίκηση του ΚΑΠΕ με τη μορφή αντισταθμιστικού επιδόματος.

3.6 Επίδομα Ισολογισμού

Αναπροσαρμογή του ποσοστού του επιδόματος αυτού σύμφωνα με την Σ.Σ. των λογιστών 2008 (Δ. Α. 54/2008) δηλαδή ποσοστό 77%.

4. Χρηματική επιβράβευση

α) Η διοίκηση ενημερώνει το σωματείο για το σύνολο του ποσού της χρηματικής επιβράβευσης και τον τρόπο κατανομής του.

β) Η διαδικασία και το σύστημα απονομής του ποσού διατηρείται ως έχει.

γ) Η παράγραφος IV που αφορά το διοικητικό προσωπικό αντικαθίσταται ως εξής:

«IV. Επίσης στο διοικητικό προσωπικό θα διανέμεται ποσόν ίσο με το 25% του συνολικού ετήσιου ποσού (το ποσόν αυτό είναι επιπλέον) που έχει προκύψει για κατανομή».

Οι παραπάνω παράγραφοι ισχύουν για την οποιαδήποτε κατανομή χρηματικής επιβράβευσης πραγματοποιηθεί από σήμερα και για οποιαδήποτε έτη αφορά.

5. Οδοιπορικά

Η διεκδίκηση αυτή είναι επίκαιρη όσο ποτέ. Τα έξοδα μετακίνησής μας από και προς το ΚΑΠΕ με μαζικά μέσα μεταφοράς θα πρέπει να επιδοτηθούν εξολοκλήρου από τη διοίκηση, χορηγώντας στο προσωπικό κάρτα απεριόριστων διαδρομών. Αυτή η παροχή θα πρέπει να συνδυαστεί με προσπάθεια επαναλειτουργίας λεωφορείου από και προς τον σταθμό ΜΕΤΡΟ της Παλλήνης.

Θα πρέπει επίσης να καλυφθούν τα έξοδα διοδίων για τη μετακίνηση του προσωπικού με ιδιωτικά μέσα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β.

ΘΕΣΜΙΚΑ

1. Πρόσθετη ασφάλιση

Η υποχρέωση της διοίκησης του ΚΑΠΕ, για παροχή πρόσθετης ασφάλισης του προσωπικού, άρχεται από ιδρύσεως του και περιγράφεται και στον Κανονισμό Λειτουργίας. Το Δ.Σ. του ΣΕΚΑΠΕ προχωρά άμεσα σε σχετική ρύθμιση με επιλογή ασφαλιστικής εταιρείας και προγράμματος.

Η διοίκηση αναλαμβάνει την κάλυψη του 100% των εξόδων ανά ασφαλισμένο άτομο.

2. Σύστημα αξιολόγησης

Η εφαρμογή ενός συστήματος αξιολόγησης αποτελεί αντικείμενο υπό διαπραγμάτευση πολλών ετών. Η εξειδίκευση και εφαρμογή ενός τέτοιου συστήματος πρέπει να γίνει μετά από επιλογή Συμβούλου Αξιολόγησης και τη στενή συνεργασία Διοίκησης και Σωματείου. Ήδη προβλέπεται και παραμένει σε ισχύ σχετικό άρθρο προηγούμενης ΕΣΣΕ, για σύσταση επιτροπής που θα το επεξεργαστεί. Προτείνουμε την άμεση ενεργοποίησή της.

3. Συμβάσεις έργου – ορισμένου χρόνου

Οι συμβάσεις έργου πρέπει να περιοριστούν στις απολύτως απαραίτητες. Όπου απαιτείται προσωπικό, του οποίου η σχέση υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και η λήξη της καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως ιδίως παρέλευσης συγκεκριμένης ημερομηνίας ή αποπεράτωσης συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίησης συγκεκριμένου αποτελέσματος, συνάπτονται συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου. Οι όροι και οι συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, είναι οι αντίστοιχοι των εργαζομένων αορίστου χρόνου (μισθολόγιο, ΕΣΣΕ κ.λπ) και καμία διάκριση δεν επιτρέπεται μεταξύ των ανωτέρω εργαζομένων. Όταν συνάπτονται συμβάσεις έργου, οι αμοιβές του προσωπικού αυτού δεν μπορούν να είναι μικρότερες από εκείνες που θα ελάμβαναν εάν ήταν με σύμβαση αορίστου χρόνου, όπως καθορίζονται από την τρέχουσα σύμβαση. Όλες οι διατάξεις που ακολουθούν της σύμβασης αυτής αφορούν όλους τους εργαζόμενους του Κέντρου με οποιαδήποτε σχέση (σύμβαση αορίστου χρόνου, ορισμένου ή έργου), όπως τούτο επιβάλλεται από την ημεδαπή και ευρωπαϊκή νομοθεσία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ – ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ

1. Ωράριο εργασίας

Το ωράριο εργασίας, για όλο το προσωπικό του Κέντρου, τις εργάσιμες ημέρες είναι 7,30 ώρες ημερήσιας απασχόλησης (Δευτέρα έως και Παρασκευή).

Το ημερήσιο ωράριο αρχίζει στις 8:00 με δυνατότητα χρήσης ελαστικού ωραρίου κατά 2 ώρες (8:00 – 10:00). Δυνατότητα αποχώρησης υπάρχει με την συμπλήρωση 6:00 ωρών ημερησίως με συνολική εβδομαδιαία απασχόληση 37,5 ωρών, οι οποίες ρυθμίζονται σε μηνιαία βάση.

Ειδικά για το προσωπικό του Κέντρου που συμμετέχει στην εκτέλεση προγραμμάτων και έργων, το ωράριο εργασίας μπορεί να προσαρμόζεται σύμφωνα με τις ανάγκες των προγραμμάτων, οπωσδήποτε όμως με ελάχιστη 6ωρη παραμονή ημερησίως η οποία θα πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια του ισχύοντος ωραρίου λειτουργίας του Κέντρου (8:00 – 17:30) Θα γίνει ειδική πρόβλεψη με κοινά αποδεκτό τρόπο (σωματείου – διοίκησης) ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να παρακολουθούν τις ώρες παρουσίας τους, ούτως ώστε να γίνεται σωστά κι ο υπολογισμός τους.

2. ΑΔΕΙΕΣ

2.1 Ετήσια κανονική άδεια.

- Η προϋπηρεσία για τη λήψη κανονικής άδειας υπολογίζεται από την πρώτη ημέρα εργασίας στο ΚΑΠΕ ανεξαρτήτου συμβάσεως (εργασίας, έργου, κ.λπ) και σε οποιονδήποτε ασφαλιστικό φορέα κύριας ασφάλισης, ΙΚΑ, ΤΕΒΕ, κ.λπ και με οποιαδήποτε νομική σχέση. Εφαρμόζεται δε αναλογικά σε όλες τις περιπτώσεις.
- Εκτός των περιπτώσεων που προβλέπονται από προηγούμενες ΕΣΣΕ, την ΕΓΣΣΕ ή τη νομοθεσία, στο προσωπικό του ΚΑΠΕ δίδεται μία ημέρα επιπλέον άδεια σε όσους εργάζονται στο ΚΑΠΕ από 4, 5 & 6 χρόνια και δύο ημέρες σε όσους εργάζονται από 7, 8 & 9 χρόνια.
- Μετά τη συμπλήρωση 12ετούς εργασίας στο ΚΑΠΕ, οι ημέρες κανονικής αδειας αυξάνονται κατά μία. Κατά μία αυξάνονται και για κάθε επόμενα δύο χρόνια.

2.2. Άδεια ασθενείας

Προστίθενται δύο ημέρες στην άδεια ασθενείας με απλή υπεύθυνη δήλωση του εργαζόμενου για κάθε ημερολογιακό έτος (από 3 σε 5).

2.3 Άδεια σχολικής επίδοσης

Την άδεια σχολικής επίδοσης δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι στο ΚΑΠΕ (και οι δύο σύζυγοι) χωρίς την προσκόμιση δικαιολογητικών από τη σχολική μονάδα.

Διεκδικούμε επίσης, η άδεια αυτή να επεκταθεί και σε γονείς που έχουν παιδιά σε παιδικό ή βρεφονηπιακό σταθμό.

2.4. Άδεια χρήσης Η/Υ

Η άδεια αυτή δίδεται ανά δίμηνο από τρίμηνο που ισχύει.

2.5 Άδεια θανάτου συγγενούς

Αυξάνονται κατά δύο (2) οι ημέρες αδειας (με πλήρεις αποδοχές) που δικαιούται ο εργαζόμενος σε περίπτωση θανάτου συζύγου του ή και συγγενούς έως και β' βαθμού. Συγγενείς α' και β' βαθμού νοούνται οι γονείς, τα τέκνα, τα αδέρφια, τα εγγόνια και οι πάπποι, τόσο οι εξ αίματος όσο και οι εξ αγχιστείας.

2.6 Άδεια λόγω ασθένειας μελών της οικογένειας:

Στις έξι προβλεπόμενες ημέρες που σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών της οικογένειας δικαιούται ο εργαζόμενος, οι πρώτες τρεις καταβάλλονται με πλήρεις αποδοχές.

2.7 Άδεια Ονομαστική Εορτής

Θεσμοθέτηση της μετάθεσης της σε εύλογο χρονικό διάστημα.

2.8 Άδεια λόγω αιμοδοσίας.

Αύξηση κατά μίας (1) καθώς και σε περίπτωση λήψης αιμοπεταλίων.

Την εν λόγω άδεια τη δικαιούται και ο υπάλληλος που προσέρχεται σε οιοδήποτε κέντρο αιμοληψίας από δική του πρωτοβουλία για να προσφέρει αίμα. Στην περίπτωση αυτή οφείλει να προσκομίσει σχετική βεβαίωση του νοσηλευτικού ιδρύματος, στο οποίο πραγματοποιήθηκε η αιμοληψία.

Για τις όλες τις άδειες τηρείται η αρχή της έγκαιρης ενημέρωσης του τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων, καθώς και διαδικασία, η οποία θα έχει τη σύμφωνη γνώμη του Σωματείου, με στόχο την απλούστευση των

διαδικασιών, την λειτουργικότητα της υπηρεσίας και την διευκόλυνση των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΘΕΜΑΤΑ

1. Προϋπηρεσία

Ως χρόνος προϋπηρεσία στο ΚΑΠΕ υπολογίζεται ο χρόνος από την πρώτη ημέρα απασχόλησης στο ΚΑΠΕ, ανεξάρτητα αν η υπηρεσία αυτή ήταν ασφαλισμένη ή της νομικής μορφή της (σύμβαση εργασίας, σύμβαση έργου). Ο υπολογισμός αυτός ισχύει για όλες τις περιπτώσεις όπου απαιτείται προϋπηρεσία (άδειες, αποχωρήσεις λόγω γήρατος, απολύσεις κ.λ.π).

2. Μετακινήσεις.

1. Μετακίνηση είναι κάθε απομάκρυνση του εργαζόμενου από την έδρα της Υπηρεσίας του για την παροχή υπηρεσιών ή την εκτέλεση καθηκόντων που του έχουν ανατεθεί από το Κέντρο.

2. Ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει μετακίνηση από τον εργαζόμενο μόνο εφόσον δεν συντρέχει κανένας λόγος διαφωνίας από πλευράς του εργαζόμενου (όπως π.χ. λόγοι υγείας, σοβαροί προσωπικοί/οικογενειακοί λόγοι κλπ.).

Οι μετακινήσεις διακρίνονται σε εντός έδρας και εκτός έδρας.

ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΕΝΤΟΣ ΕΔΡΑΣ

Οι μετακινήσεις εντός έδρας αφορούν την κίνηση των εργαζομένων του ΚΑΠΕ για εκτέλεση υπηρεσίας σε απόσταση μικρότερης των 80 χλμ. από την έδρα του.

Μετακινήσεις εντός έδρας θα πραγματοποιούνται μετά από εντολή του προϊστάμενου της οργανωτικής μονάδας που ανήκει ο εργαζόμενος και πάντα με τις προϋποθέσεις της παραγράφου 2 του κεφαλαίου Γ. Μετακινήσεις.

ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ

Οι μετακινήσεις εκτός έδρας διακρίνονται σε ταξίδια **εσωτερικού** και ταξίδια **εξωτερικού**. Μετακίνηση εκτός έδρας χαρακτηρίζεται κάθε ταξίδι σε απόσταση μεγαλύτερης των 80 χλμ. από το ΚΑΠΕ.

Μετακινήσεις εκτός έδρας θα πραγματοποιούνται μετά από εντολή του προϊστάμενου της οργανωτικής μονάδας που ανήκει ο εργαζόμενος και πάντα με τις προϋποθέσεις της παραγράφου 2 του κεφαλαίου Γ. Μετακινήσεις.

Η Υπηρεσία Ταξιδιών αναλαμβάνει τις διαδικασίες πραγματοποίησης του ταξιδιού και την εκκαθάρισή του.

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ

Οι υπηρεσιακές δαπάνες καλύπτονται εξ ολοκλήρου από το Κέντρο, δηλαδή:

α) Τα Οδοιπορικά Έξοδα Μετακίνησης

Δαπάνες εισιτηρίων αεροπλάνου, πλοίου, λεωφορείου ή τρένου

Δαπάνες ενοικίασης αυτοκινήτου

Καύσιμα αυτοκινήτου

Στάθμευση αυτοκινήτου

Αμοιβή μισθωμένου οχήματος (ταξί)

β) Οι Δαπάνες Διανυκτέρευσης

ΧΙΛΙΟΜΕΤΡΙΚΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Στους εργαζόμενους που κάνουν χρήση ΙΧ αυτοκινήτου κατά τις μετακινήσεις τους για υπηρεσιακούς λόγους, χορηγείται για κάθε χιλιόμετρο αποζημίωση ίση με το 0,2 τοις χιλίοις του μ.κ. ένα (1) της κατηγορίας Α της εκάστοτε ισχύουσας μισθολογικής κλίμακας.

Σε περίπτωση:

α) βλάβης του αυτοκινήτου: επιβαρύνεται εξ' ολοκλήρου το Κέντρο.

β) ατυχήματος: το ατύχημα χαρακτηρίζεται εργατικό και εφαρμόζονται οι διατάξεις που προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία.

ΗΜΕΡΗΣΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Σε περίπτωση μετακίνησης εκτός έδρας ο εργαζόμενος αποζημιώνεται, επιπλέον, με ποσόν ίσο με το 5,3% του μ.κ. ένα (1) της κατηγορίας Α της εκάστοτε ισχύουσας μισθολογικής κλίμακας / ημέρα για μετακίνηση στο εσωτερικό και με 7,3% / ημέρα για μετακίνηση στο εξωτερικό.

ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΑΞΙΔΙΟΥ.

Το ΚΑΠΕ υποχρεούται για την ασφάλιση των εργαζομένων, των μηχανημάτων, των Η/Υ, ή άλλων συσκευών, των προσωπικών αντικειμένων τους, των χρημάτων τους κ.λπ. κατά τη διάρκεια πραγματοποίησης μετακίνησής τους, εντός ή εκτός έδρας.

3. Πρόσθετες αποζημιώσεις

Ως πρόσθετες αποζημιώσεις νοούνται οι αποζημιώσεις που δίνονται σε εργαζόμενους του ΚΑΠΕ που εκτελούν εργασίες υπό ιδιαίτερες συνθήκες, όπως:

Εργασίες εκτός έδρας υπό ειδικές αντίξοες συνθήκες σε απομακρυσμένες περιοχές, και εργασίες εκτός έδρας υψηλής επικινδυνότητας (αναρρίχηση σε ιστό ή ανεμογεννήτρια και ανύψωση ή αποκαθάλωση μετρητικών ιστών).

Οι αποζημιώσεις των εργασιών αυτών ορίζονται ως ακολούθως:

Αποζημίωση εργασιών εκτός έδρας υπό ειδικές αντίξοες συνθήκες σε απομακρυσμένες περιοχές: ποσόν ίσο με το 3% του μ.κ. ένα (1) της κατηγορίας Α της εκάστοτε ισχύουσας μισθολογικής κλίμακας για τις εργάσιμες ημέρες και 5,3% για τις αργίες.

Αποζημίωση εργασιών εκτός έδρας υψηλής επικινδυνότητας (αναρρίχηση σε ιστό ή ανεμογεννήτρια και ανύψωση ή αποκαθάλωση μετρητικών ιστών): ποσόν ίσο με το 6% του μ.κ. ένα (1) της κατηγορίας Α της εκάστοτε ισχύουσας μισθολογικής κλίμακας για τις εργάσιμες ημέρες, 10% για τις αργίες

4. Διακοπή λειτουργίας του ΚΑΠΕ κατά τους θερινούς μήνες.

Κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού (Ιούλιο ή Αύγουστο) το ΚΑΠΕ μπορεί να διακόψει πλήρως τη λειτουργία του για διάστημα όχι μεγαλύτερο των δύο εβδομάδων. Για το διάστημα αυτό οι εργαζόμενοι λαμβάνουν κανονική άδεια, η οποία χρεώνεται υποχρεωτικά κατά το ήμισυ.

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι, η σύμφωνη γνώμη του Σωματείου των εργαζομένων καθώς και η γνωστοποίηση της σχετικής απόφασης του Δ.Σ. του ΚΑΠΕ στο προσωπικό, τουλάχιστον τέσσερις μήνες πριν την έναρξη της διακοπής αυτής, προκειμένου να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να προγραμματίσουν την κανονική τους άδεια.

5. Διαφάνεια – αξιοκρατία - δικαιοσύνη

Προκειμένου να διασφαλιστεί η μεγαλύτερη δυνατή διαφάνεια και η αξιοκρατία στις προσλήψεις (συμβάσεων εργασίας, έργου κ.λπ) στις επιλογές προϊστάμενων οργανωτικών μονάδων κ.λπ, καθώς και να εμπεδωθεί αίσθημα δικαιοσύνης στο προσωπικό του Κέντρου, θα πρέπει να προβλέπεται συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στις επιτροπές που συστήνονται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε. ΓΕΝΙΚΟΙ ΟΡΟΙ

1. Οι εργαζόμενοι στο ΚΑΠΕ απαγορεύεται να παρέχουν την εργασία τους ή τις υπηρεσίες τους, ολικά ή μερικά για λογαριασμό άλλου φυσικού ή νομικού προσώπου και να συμμετέχουν σε διοίκηση εταιρειών, χωρίς προηγούμενη άδεια από το Δ.Σ. του ΚΑΠΕ. Η υποχρέωση αυτή δεν εφαρμόζεται σε περιπτώσεις όπου οι εργασίες ή οι υπηρεσίες είναι τελείως διάφορες με το αντικείμενο του ΚΑΠΕ, ή αφορά εκπαιδευτικές υπηρεσίες σε δημόσιες και ιδιωτικές σχολές.
2. Οι εργαζόμενοι κατά την αποχώρησή τους από το Κέντρο, δεν χάνουν κανένα δικαίωμα που απορρέει από την εργασία που προσέφεραν καθ' όσον χρόνο απασχολήθηκαν στο Κέντρο (μισθοί, επιδόματα, χρηματικές επιβραβεύσεις κ.λπ).
3. Κωδικοποιούνται σε μία σύμβαση όσες διατελούν εν ισχύ προς διευκόλυνση των εργαζομένων, καθώς και κανονισμοί και εγκύκλιοι που αφορούν εργασιακά θέματα.
4. Όπου και όταν χρειάζονται δικαιολογητικά, αυτά περιγράφονται στην παρούσα σύμβαση και σε όσα άρθρα προηγούμενων έχουν ισχύ, περιγράφονται σε αυτήν.
5. Κάθε άλλο θέμα που δεν ρυθμίζεται από την παρούσα Σ.Σ.Ε. ή από σχετικές διατάξεις Νόμου, καθώς και οποιοδήποτε διαφωνία προκύπτει από τη σύμβαση αυτή θα ρυθμίζεται με Πρακτικό Συμφωνίας μεταξύ της Διοίκησης του ΚΑΠΕ και του ΣΕΚΑΠΕ, ή κατόπιν επίλυσής τους από τον ΟΜΕΔ, ή την Οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση.

Διάρκεια

Η διάρκεια της παρούσας σύμβασης είναι από 1/1/2009 έως 31/12/2009.

Στη συντριπτική πλειονότητα των ανωτέρω αιτημάτων μας η διοίκηση της εργοδοτικής πλευράς είτε ήταν αρνητική είτε δεν έδωσε καμία απολύτως απάντηση, με αποτέλεσμα να λήξουν οι διαπραγματεύσεις χωρίς να δοθεί λύση.

Σας δηλώνουμε ότι με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του σωματείου μας εκπρόσωποι για την μεσολάβηση εκ μέρους του σωματείου εξουσιοδοτούνται οι:

Δημήτριος Θεοφιλογιαννάκος, Πρόεδρος Δ.Σ. ΣΕΚΑΠΕ

Κωνσταντίνος Σολωμός, Αντιπρόεδρος Δ.Σ. ΣΕΚΑΠΕ

Ουρανία Σούρα, Γραμματέας Δ.Σ. ΣΕΚΑΠΕ

με αναπληρωτή τους την **Παναγιώτα Καπιτσίνου**, Ταμία Δ.Σ. ΣΕΚΑΠΕ

και **Δημήτρης Καραμήτσας**, Δικηγόρος, Νομικός Σύμβουλος ΣΕΚΑΠΕ, κάτοικος Αθηνών, οδός Ευελπίδων, αρ.35, τηλ. 3831708, Τ.Κ. 10678, ο οποίος ορίζεται και αντίκλητος για την παραλαβή προσκλήσεων και εγγράφων, καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας.

Τέλος σας δηλώνουμε και σας καθιστούμε γνωστό ότι καταγγελία της σύμβασης εργασίας και η πρόσκληση για έναρξη διαπραγματεύσεων κοινοποιήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας Παλλήνης Αττικής, την 22/1/2009, όπως τούτο βεβαιώνεται από την με αριθμό 9129 Γ' / 22-1-2009, έκθεση επιδόσεως του δικαστικού επιμελητή στο Πρωτοδικείο Αθηνών Κων/νου Λεράκη. Η αυτή καταγγελία της σύμβασης εργασίας και η πρόσκληση για έναρξη διαπραγματεύσεων κοινοποιήθηκε στην εργοδοτική πλευρά, την 22/1/2009, όπως τούτο βεβαιώνεται από την με αριθμό 91287 Γ' /22-1-2009, έκθεση επιδόσεως του δικαστικού επιμελητή στο Πρωτοδικείο Αθηνών Κων/νου Λεράκη.

Με την ρητή επιφύλαξη παντός νομίμου δικαιώματός μας, αρμόδιος δικαστικός επιμελητής να επιδώσει νόμιμα την παρούσα:

1. Στον εδρεύοντα στην Αθήνα, Πλατεία Βικτωρίας αρ. 7, Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), όπως κατά το νόμο εκπροσωπείται για την παραλαβή της παρούσας και

2. Στο εδρεύον στο Πικέρμι Αττικής, Ν.Π.Ι.Δ. με την επωνυμία "Κέντρο Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας", όπως κατά το νόμο εκπροσωπείται για την παραλαβή της παρούσας

Πικέρμι, 26 Μαρτίου 2009

Για το Σ.Ε.Κ.Α.Π.Ε.

Ο Πρόεδρος

Η Γραμματέας

Δημήτριος Θεοφιλογιαννάκος

Ουρανία Σούρα