

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ Α.Ε.**

Στην Αθήνα σήμερα την 07.06. 2012 στα Κεντρικά Γραφεία της ΔΕΗ Α.Ε. (Χαλκοκονδύλη 30), μεταξύ αφενός του κ. Α. ΖΕΡΒΟΥ Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου, που ενεργεί εν προκειμένω ως εκπρόσωπος της ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΥ (ΔΕΗ) Α.Ε. εφεξής επικαλούμενης στο κείμενο της ΕΣΣΕ ως «εταιρεία» και ο οποίος είναι ειδικά εξουσιοδοτημένος με την απόφαση αριθ. 138/07.06.2012 του Δ.Σ. αυτής και αφετέρου των κ.κ. Ν. ΦΩΤΟΠΟΥΛΟΥ Προέδρου και Κ. ΚΑΤΣΑΡΟΥ Γενικού Γραμματέα της ΓΕΝΙΚΗΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ ΚΛΑΔΟΥ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ (ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ - ΚΗΕ), που έχει αναγνωρισθεί ως η πλέον Αντιπροσωπευτική Συνδικαλιστική Οργάνωση (ΑΣΟΠ) του Προσωπικού της ΔΕΗ Α.Ε. με την 7/1978 απόφαση του Προέδρου του ΠΔΔΔ Αθηνών, οι οποίοι ενεργούν εν προκειμένω ως εκπρόσωποι αυτής και είναι εξουσιοδοτημένοι προς τούτο με την από 23.05.2012 απόφαση του Δ.Σ. αυτής, συμφωνήθηκαν και έγιναν αμοιβαίως αποδεκτά τα παρακάτω:

A. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

1. Οι πραγματοποιηθείσες, κατ' εφαρμογή των Νόμων 4024/2011 και 4046/2012 μισθολογικές ρυθμίσεις και διευθετήσεις που ισχύουν σήμερα, δυνάμει των αποφάσεων 239/2011 του Διευθύνοντος Συμβούλου και 134/29.05.2012 του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας, θα εφαρμόζονται μόνο κατά τη διάρκεια ισχύος του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, μετά τη λήξη της οποίας το μισθολόγιο θα επανέλθει στα ισχύοντα στη εταιρεία την 31/12/2009.

2. ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Κωδικοποίηση Επιδόματος Στάθμης Σπουδών

Το «Επίδομα Στάθμης Σπουδών» κωδικοποιείται ανάλογα με την Κατηγορία στην οποία ανήκει ο μισθωτός και το επίπεδο εκπαίδευσης αυτού (Υποχρεωτική, Μέση, Τεχνολογική, Πανεπιστημιακή) και καταχωρείται με τους εξής κωδικούς μισθοδοσίας 152, 150, 132, 140, 122, 126, 128, 131, 120.

3. ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΒΑΡΔΙΑΣ

Οι προσαυξήσεις βάρδιας θα καταβάλλονται μόνο εφόσον παρέχεται πραγματική εργασία (φυσική παρουσία), με εξαίρεση την κανονική άδεια, την άδεια ασθενείας λόγω εργατικού ατυχήματος που χαρακτηρίζεται από τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα και την ασθένεια μέχρι τέσσερις (4) ημέρες το χρόνο. Με απόφαση του Συμβουλίου Διεύθυνσης δύναται να συνεχίζεται η καταβολή της προσαύξησης βάρδιας σε περίπτωση απουσίας του μισθωτού λόγω μακροχρόνιας ασθένειάς του, η οποία βεβαιώνεται από τον οικείο Ασφαλιστικό Φορέα, υπό την προϋπόθεση ότι ο μισθωτός απασχολείται στη βάρδια τουλάχιστον έξι (6) μήνες πριν από την έναρξη της απουσίας από την εργασία του λόγω της ασθένειάς του.

B. ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ**1. ΑΔΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

Ειδικές άδειες με αποδοχές

Η παράγρ. α1 του Κεφ. Ε της από 27.9.1983 ΕΣΣΕ Προσωπικού ΔΕΗ αντικαθίσταται ως ακολούθως :

Μέχρι ένα (1) μήνα το χρόνο με έγκριση του οικείου Γενικού Διευθυντή και μέχρι δύο (2) μήνες το χρόνο, με επιπλέον έγκριση του Γενικού Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων, για σκοπούς γενικότερου κοινωνικού ενδιαφέροντος ή για λόγους εξαιτίας των οποίων ο μισθωτός αδυνατεί να προσέλθει στην Υπηρεσία του λόγω αποδεδειγμένου ανυπαίτιου κωλύματος, ή λόγω σοβαρών γεγονότων που αναφέρονται στην προσωπική και οικογενειακή του κατάσταση.
Σε άκρως εξαιρετικές περιπτώσεις, η εν λόγω άδεια είναι δυνατόν να παραταθεί για έναν (1) ακόμα μήνα με έγκριση του Διευθύνοντα Συμβούλου.

2. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Λόγω του νομικού διαχωρισμού της ΔΕΗ Α.Ε. οι προβλεπόμενες από την παραγρ.1 του Κεφαλαίου Β΄ της ΕΣΣΕ 2001 ρυθμίσεις για τις δικαιούμενες ώρες συνδικαλιστικής άδειας θα εφαρμόζονται αναλογικά σε κάθε εταιρεία με βάση τον αριθμό των ταμειακώς εντάξει μελών των Πρωτοβάθμιων Σωματείων στην κάθε εταιρεία. Για τον υπολογισμό των δικαιουμένων ωρών συνδικαλιστικής άδειας των Δευτεροβάθμιων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, θα λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των μελών των Πρωτοβάθμιων Σωματείων τους που δραστηριοποιούνται σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου (μητρική και θυγατρικές).
Η διάθεση των ανωτέρω δικαιουμένων ωρών θα γίνεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην ΕΣΣΕ 2001.

Σε εφαρμογή των ανωτέρω ρυθμίσεων η παραγρ.1 ΙΙ του Κεφαλαίου Β΄ της ΕΣΣΕ 2001 τροποποιείται και συμπληρώνεται ως εξής:

II ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ

1. Προκειμένου να χορηγούνται στους μισθωτούς της εταιρείας οι δικαιούμενες ώρες συνδικαλιστικής άδειας, θα πρέπει οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις να γνωστοποιούν πάγια στις Υπηρεσιακές Μονάδες και στη Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων και Οργάνωσης (ΔΑΝΠΟ), τα στοιχεία των μελών της Διοίκησής τους καθώς και των εκλεγμένων στελεχών άλλων οργάνων που προβλέπονται από το Καταστατικό τους, με υποχρέωση άμεσης ενημέρωσης στην περίπτωση μεταβολής των στοιχείων.
2. Μέχρι τις 5 κάθε μήνα, η ΔΑΝΠΟ γνωστοποιεί σε όλες τις Υπηρεσιακές Μονάδες και τις Πρωτοβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις Προσωπικού της εταιρείας τις ώρες της Συνδικαλιστικής άδειας που δικαιούται μηνιαίως κάθε Πρωτοβάθμια Συνδικαλιστική Οργάνωση, την ισομερή κατανομή τους στα μέλη του Δ.Σ. και τον κωδικό της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης.

Στο ίδιο χρονικό διάστημα κάθε Δευτεροβάθμια Συνδικαλιστική Οργάνωση γνωστοποιεί στη ΔΑΝΠΟ τον αριθμό των μελών των Πρωτοβάθμιων Σωματείων της που δραστηριοποιούνται σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου, προκειμένου να γίνεται ο υπολογισμός των δικαιουμένων ωρών συνδικαλιστικής άδειας.

3. Το αργότερο μέχρι το τέλος κάθε μήνα οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις εφόσον επιθυμούν:
 - Ισομερή κατανομή των ωρών συνδικαλιστικής άδειας
 - Ανισομερή κατανομή των ωρών συνδικαλιστικής άδειας
 - Χρησιμοποίηση του πλεονάσματος των ωρών μετά την κατανομή (ισομερή ή ανισομερή)
 - Χρησιμοποίηση αδιάθετου αριθμού ωρών από τη χρήση προηγούμενων μηνών εντός του έτους.

γνωστοποιούν στη ΔΑΝΠΟ τη χρήση της ισομερούς κατανομής ή τις σχετικές αποφάσεις του Δ.Σ. για τα εκλεγμένα μέλη τους στην εταιρεία και οι Δευτεροβάθμιες για τα εκλεγμένα μέλη τους σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου. Μετά την παρέλευση της ανωτέρω προθεσμίας δεν θα γίνονται δεκτά τα εν λόγω στοιχεία και οι απουσίες των μισθωτών θα καταχωρούνται στο πληροφοριακό σύστημα της εταιρείας ως αδικαιολόγητες.

4. Η ΔΑΝΠΟ μετά από έλεγχο, εάν τα αποφασισθέντα από τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ανταποκρίνονται στα δικαιούμενα βάσει της παρούσας ΕΣΣΕ, προωθεί το θέμα για έγκριση στο Γενικό Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων και στη συνέχεια ενημερώνει τις ενδιαφερόμενες Υπηρεσιακές Μονάδες.
5. Οποιαδήποτε υπέρβαση των δικαιουμένων ωρών συνδικαλιστικής άδειας ανά μήνα, δεν επιτρέπεται και η απουσία του μισθωτού θα θεωρείται ως αδικαιολόγητη.
6. Η ΔΑΝΠΟ προβαίνει σε απολογιστικό έλεγχο των συνδικαλιστικών αδειών που χορηγήθηκαν, συσχετίζοντας τις χορηγηθείσες ώρες συνδικαλιστικής άδειας κάθε Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και κάθε μισθωτού-συνδικαλιστή, οι οποίες εμφανίζονται στο Σύστημα Εφαρμογής Απασχόλησης «Προμηθέας», με τις δικαιούμενες για κάθε Συνδικαλιστική Οργάνωση ώρες.

3. ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ - ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΕΙΣ ΑΡΘΡΩΝ ΚΚΠ/ΔΕΗ

Άρθρο 2

Η παράγραφος 2 του άρθρου 2 του Κανονισμού αντικαθίσταται ως εξής:
Τακτικό προσωπικό είναι αυτό που υπηρετεί σε θέσεις εργασίας και υπάγεται στο σύνολο των διατάξεων του Κανονισμού αυτού.

Στην παράγραφο 3 του άρθρου 2 του Κανονισμού, όπως τροποποιήθηκε με την παραγρ. 8 της ΕΣΣΕ 5.10.1989, καθώς και στην παράγρ. 4 του άρθρου 42 του Κανονισμού, ως τελευταίο εδάφιο προστίθεται το εξής:

Εφόσον ο μισθωτός προταθεί με βάση τη σχετική έκθεση της ιεραρχίας του ως μη εντάξιμος στο τακτικό προσωπικό σε δύο (2) διαδοχικές κρίσεις, θα καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας του.

Άρθρο 4

- Το εδάφιο Γ.9. της παραγράφου 4 του άρθρου 4 του Κανονισμού, όπως ισχύει με την από 28.2.1990 ΕΣΣΕ, τροποποιείται και η Κατηγορία ΔΟ3 - Διοικητικοοικονομικοί Τεχνολόγοι μετονομάζεται σε ΔΟ3 - Πτυχιούχοι Διοικητικοοικονομικοί Τεχνολογικής Εκπαίδευσης.
- Το εδάφιο Ε.13 της παραγράφου 4 του άρθρου 4 του Κανονισμού, όπως ισχύει με την από 28.2.1990 ΕΣΣΕ, τροποποιείται και η Κατηγορία Υ3-Υγειονομικοί Τεχνολόγοι μετονομάζεται σε Υ3 - Πτυχιούχοι Υγειονομικοί Τεχνολογικής Εκπαίδευσης.

Στο εδάφιο Ε της παραγράφου 4 του άρθρου 4 του Κανονισμού, όπως ισχύει με την από 28.2.1990 ΕΣΣΕ και τιτλοφορείται «ΚΛΑΔΟΣ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΩΝ» προστίθεται η Κατηγορία Υ4 - Ψυχολόγοι, ως εξής:

14. Υ4 - Ψυχολόγοι

Βαθμίδες

Μισθολογικά Κλιμάκια

α3	α2	α1	α	β	γ	δ
Β1	1β	1α	1	2	3-4	5-6-7

Προσόντα : Πτυχίο Τμήματος Ψυχολογίας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης της ημεδαπής ή ισοτίμου και αντίστοιχου της αλλοδαπής και άδεια για την άσκηση του επαγγέλματος του Ψυχολόγου.

Στην υπόψη Κατηγορία Υ4 θα τοποθετηθεί το υφιστάμενο τακτικό προσωπικό Κατηγορίας/Ειδικότητας ΔΟ1/Ψ. Οι διατάξεις που αναφέρονται στην αριθ. 197/2011 Απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου και αφορούν την Κατηγορία/Ειδικότητα ΔΟ1/Ψ εξακολουθούν να ισχύουν για τη νεοσυσταθείσα Κατηγορία Υ4.

Τα υπόλοιπα εδάφια της παραγράφου 4 του άρθρου 4 του Κανονισμού αναριθμούνται ανάλογα.

Άρθρα 24, 25, 32 και 33

- Η υπόδειξη των εκπροσώπων του προσωπικού και των αναπληρωτών τους που συμμετέχουν ως μέλη στα Πρωτοβάθμια Συμβούλια Κρίσεως, στο Δευτεροβάθμιο Συμβούλιο Κρίσεως, καθώς και στο Πρωτοβάθμιο και Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο και αναφέρονται στα άρθρα 24, 25, 32 και 33 του Κανονισμού, γίνεται μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την έγγραφη πρόσκληση της εταιρείας. Σε περίπτωση μη υπόδειξης τους μέσα στην παραπάνω προθεσμία, τα παραπάνω αναφερόμενα Συμβούλια συγκροτούνται νόμιμα και χωρίς τα προαναφερόμενα μέλη.
- Η παράγραφος 7 του άρθρου 24 του Κανονισμού τροποποιείται και διαμορφώνεται ως εξής:

Ειδικά για την κατάληψη θέσεων των μισθολογικών κλιμακίων Τ, Α και Β γνωμοδοτεί με απόλυτη εκλογή, ανεξάρτητα από τους περιορισμούς και όρους του άρθρου 22, Ειδικό Συμβούλιο κρίσης που αποτελείται από ένα Γενικό Διευθυντή της εταιρείας που ορίζεται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο με διετή θητεία ως Πρόεδρο, το Νομικό Σύμβουλο και τους λοιπούς Γενικούς Διευθυντές ως μέλη. Καθήκοντα Εισηγητή ασκεί ο Διευθυντής Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Πόρων & Οργάνωσης και καθήκοντα Γραμματέα ο οικείος Τομέάρχης της Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Πόρων & Οργάνωσης.

Το Ειδικό Συμβούλιο Κρίσεως καθορίζει περιοριστικά τους όρους και τις προϋποθέσεις που θα πρέπει να πληρούν οι υποψήφιοι για την προεπιλογή τους, στους οποίους έχουν ανατεθεί καθήκοντα Στελέχους του 1^{ου} ή 2^{ου} επιπέδου της διοικητικής ιεραρχίας ή ειδικής κατάταξης αντίστοιχα και προεπιλέγει μέχρι πενταπλάσιο αριθμό υποψηφίων για κάθε θέση, μεταξύ των οποίων ο Διευθύνων Σύμβουλος με απόφασή του επιλέγει τον καταλληλότερο κατά την απόλυτη κρίση του, κατόπιν και της γνώμης του οικείου Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου.

Η σύγκλιση του Ειδικού Συμβουλίου Κρίσεως γίνεται κατόπιν εντολής του Διευθύνοντος Συμβούλου προς τον ως άνω οριζόμενο Πρόεδρο.

Ο αριθμός των θέσεων της Κατηγορίας Γ και το ποσοστό των θέσεων αυτών για κάθε βαθμίδα της ως άνω Κατηγορίας, ορίζεται με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου.

ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗ ΔΙΑΤΑΞΗ

Πειθαρχικά παραπτώματα που τελέστηκαν στη ΔΕΗ Α.Ε. από μισθωτό που στη συνέχεια μεταφέρθηκε σε θυγατρική εταιρεία της ΔΕΗ Α.Ε., θα εκδικάζονται από τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα της θυγατρικής εταιρείας που μεταφέρθηκε ο μισθωτός.

Άρθρο 35

Το άρθρο 35 του Κανονισμού αντικαθίσταται ως εξής:

Κατάργηση θέσης

1. Σε περίπτωση κατάργησης θέσεων εργασίας είτε για λόγους αναδιοργάνωσης της εταιρείας είτε για οικονομοτεχνικούς λόγους, το προσωπικό θα αξιοποιείται σ' άλλο αντικείμενο ή σ' άλλο χώρο εργασίας. Η αξιοποίηση του προσωπικού θα γίνεται με την παρακάτω διαδικασία:
 - α) Θα εξετάζεται η δυνατότητα μετάθεσής του για κάλυψη αναγκών της αυτής Κατηγορίας/Ειδικότητας, κατ' αρχάς εντός του νομού κατοικίας του και ακολούθως σε άλλους νομούς, όπου είναι εγκατεστημένες υπηρεσιακές Μονάδες της εταιρείας.
 - β) Θα εξετάζεται η δυνατότητα μετάθεσής του για κάλυψη αναγκών άλλης Ειδικότητας της ίδιας Κατηγορίας ή και Ειδικότητας άλλης Κατηγορίας, εφόσον διαθέτει τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα αυτών, κατ' αρχάς εντός του νομού της κατοικίας του και ακολούθως σε άλλους νομούς, όπου είναι εγκατεστημένες υπηρεσιακές Μονάδες της εταιρείας.
 - γ) Θα εξετάζεται η δυνατότητα μετάθεσής του για κάλυψη αναγκών άλλης Ειδικότητας της Κατηγορίας του με απόκτηση των απαιτούμενων τυπικών προσόντων αυτής, μέσω εκπαίδευσης (εφόσον αυτό είναι εφικτό και σε εύλογο χρόνο), κατ' αρχάς εντός του νομού κατοικίας του και ακολούθως σε άλλους νομούς, όπου είναι εγκατεστημένες υπηρεσιακές Μονάδες της εταιρείας.

Οι ανωτέρω ανάγκες της εταιρείας σε προσωπικό θα προσδιορίζονται με Απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου και σε αυτές θα συνυπολογίζεται ο αριθμός των μισθωτών που έχουν αποχωρήσει κατά το τρέχον ημερολογιακό έτος, καθώς και αυτών που εκτιμάται ότι θα αποχωρήσουν κατά το επόμενο 12μηνο, λόγω συνταξιοδότησης.

2. Τους μισθωτούς, οι οποίοι θα αξιοποιηθούν με την οριζόμενη διαδικασία του παρόντος άρθρου, θα καθορίζει με απόφασή του ο Διευθύνων Σύμβουλος, μετά από γνώμη του Δευτεροβαθμίου Συμβουλίου Κρίσης βάσει πινάκων μοριοδότησης, σύμφωνα με τα ακόλουθα κριτήρια :
 - α) Αξιοποιητέος είναι ο μισθωτός που επέδειξε την καλύτερη υπηρεσιακή επίδοση κατά την άσκηση των καθηκόντων του.
 - β) Σε περιπτώσεις ίσης υπηρεσιακής απόδοσης, κατά τα παραπάνω, αξιοποιητέος είναι ο μισθωτός που φέρει τη μεγαλύτερη μοριοδότηση βάσει κοινωνικών κριτηρίων (οικογενειακά βάρη σε συνδυασμό με την οικονομική του κατάσταση) σε συνδυασμό με την μεγαλύτερη πραγματική υπηρεσία στην εταιρεία και το χρόνο που υπολείπεται για τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησής του.

Σε κάθε περίπτωση, για τη λειτουργία των παραπάνω κριτηρίων θα συγκρίνονται μισθωτοί που ανήκουν στην ίδια Κατηγορία/Ειδικότητα ή συναφών ειδικοτήτων και εφόσον πρόκειται για στελέχη, αυτά επιπλέον θα συγκρίνονται ανά επίπεδο ιεραρχικής στάθμης και στο κριτήριο της αποδοτικότητας θα λαμβάνεται υπόψη και η βαρύτητα της θέσης.

Η εφαρμογή της παραπάνω διαδικασίας και ειδικότερα τα παραπάνω αναφερόμενα κριτήρια και η μοριοδότηση αυτών, θα καθοριστούν με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου.

3. Εάν παρά την παραπάνω διαδικασία δεν καταστεί δυνατή η αξιοποίηση όλου του προσωπικού, η εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αυτού με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου ή του εξουσιοδοτημένου υπ' αυτού οργάνου.
4. Η απόλυση κατά τις διατάξεις του παρόντος άρθρου επέρχεται μετά από έξι (6) μήνες από της κοινοποίησης στο μισθωτό της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του. Στον απολυόμενο καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση για την καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου με προειδοποίηση.
5. Σε περίπτωση ανασύστασης των θέσεων που καταργήθηκαν ή άλλων ομοειδών, μέσα σε μια τριετία από της κατάργησής τους, το προσωπικό που απολύθηκε για το λόγο αυτό, εφόσον δεν έχει συνταξιοδοτηθεί, δύναται να επαναπροσληφθεί και ο χρόνος που διανύθηκε εκτός της εταιρείας, λογίζεται ως άδεια χωρίς αποδοχές. Προϋπόθεση για την επαναπρόσληψη του απολυόμενου, είναι η επιστροφή από μέρους του στην εταιρεία της αποζημίωσης απόλυσης άτοκα.

Γ. ΓΕΝΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

1. Ο τρόπος υλοποίησης των ρυθμίσεων της παραγρ. 1 του Κεφ. Α της παρούσας, σε εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 4024/2011, θα επανεξεταστεί από κοινού από τη Διοίκηση και την πλέον Αντιπροσωπευτική Δευτεροβάθμια Συνδικαλιστική Οργάνωση Προσωπικού του Κλάδου εντός τριμήνου από την υπογραφή της παρούσας.
2. Με σκοπό τον εξορθολογισμό των ειδικών επιδομάτων, τα μέρη δεσμεύονται όπως αυστηρώς εντός τεσσάρων (4) μηνών, από την υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ, αναμορφώσουν τις προϋποθέσεις χορήγησης αυτών σε κάθε Κατηγορία/Ειδικότητα και θέση εργασίας και κυρίως τα ειδικά επιδόματα που αφορούν τις συνθήκες εργασίας, τη φύση εργασίας και την επικινδυνότητα, χωρίς μεταβολή της συνολικής δαπάνης αυτών.
3. Η διαδικασία των μεταθέσεων και αποσπάσεων των μισθωτών θα καθοριστεί με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου ύστερα από μελέτη που θα υλοποιήσει Επιτροπή με συμμετοχή σ' αυτήν δύο (2) εκπροσώπων της πλέον Αντιπροσωπευτικής Δευτεροβάθμιας Συνδικαλιστικής Οργάνωσης Προσωπικού του Κλάδου, η οποία και θα πρέπει να περατώσει το έργο της αυστηρώς εντός τεσσάρων (4) μηνών από την υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ, άλλως η διαδικασία μεταθέσεων - αποσπάσεων μισθωτών θα οριστεί με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου.
4. Τα μέρη δεσμεύονται όπως αυστηρώς εντός τεσσάρων (4) μηνών από της υπογραφής της παρούσας ΕΣΣΕ αναμορφώσουν το Κεφάλαιο ΣΤ του Κανονισμού περί «Πειθαρχικού Ελέγχου» (άρθρα 26 έως 33).
5. Η ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ-ΚΗΕ δηλώνει ότι η υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ δεν συνιστά παραίτηση της ίδιας, των σωματείων μελών της αλλά και των εργαζομένων από το δικαίωμα της προσβολής του νομοθετικού πλαισίου ρύθμισης των αποδοχών των εργαζομένων και κάθε πράξης βασιζόμενης σ' αυτό.
6. Η εταιρεία δεσμεύεται να μην προχωρήσει σε καταγγελίες συμβάσεων για οικονομοτεχνικούς λόγους παρά μόνον εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος ο οποίος καθιστά αφόρητη τη συνέχιση των συμβάσεων αυτών.
7. Οι ρυθμίσεις της παρούσας ΕΣΣΕ δεν καταλαμβάνουν το έκτακτο προσωπικό που προσλαμβάνεται κατ' εφαρμογή του άρθρου 21 του Ν. 2190/1994 και του άρθρου 29 του Ν. 3229/2004.

8. Οι καταβολές των ποσών προς τη ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ-ΚΗΕ που προβλέπονται στο εδάφιο 2, της παραγράφου 5, του Κεφαλαίου Β της ΕΣΣΕ 1999-2000, της παραγράφου 3, του Κεφαλαίου Β' της ΕΣΣΕ 2001 καθώς και προς τον ΟΚΔΕ/ΔΕΗ-ΚΗΕ που προβλέπονται στην παράγραφο 3, του Κεφαλαίου Β της ΕΣΣΕ 2004-2005 καθώς και στο εδάφιο 1, παράγραφο 1, του Κεφαλαίου Β της ΕΣΣΕ 2006-2007, αναστέλλονται μέχρι οριστικής επίλυσης του θέματος και θα επανεξεταστούν και υπό το πρίσμα του νομικού διαχωρισμού της εταιρείας.
9. Κάθε θέμα που θα προκύψει από την ερμηνεία ή εφαρμογή της παρούσας ΕΣΣΕ, ρυθμίζεται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου που εκδίδεται μετά από γνώμη της πλέον Αντιπροσωπευτικής Δευτεροβάθμιας Συνδικαλιστικής Οργάνωσης Προσωπικού του Κλάδου, η οποία θα διατυπώνεται μέσα σε τακτή προθεσμία που δεν θα υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα.
10. Για όσα δεν προβλέπονται από την παρούσα ΕΣΣΕ, ισχύουν ο Κανονισμός και οι ΕΣΣΕ Προσωπικού ΔΕΗ όλων των προηγούμενων ετών, κατά το μέτρο που δεν τροποποιούνται με την παρούσα ΕΣΣΕ.
11. Η ισχύς της παρούσας ΕΣΣΕ είναι τριετούς διάρκειας και άρχεται από της υπογραφής της.

Η παρούσα ΕΣΣΕ καταρτίζεται, κατά νόμο σε τρία (3) πρωτότυπα, από τα οποία ανά ένα πήραν τα συμβαλλόμενα μέρη και το τρίτο κατατίθεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο Εκπρόσωπος της ΔΕΗ Α.Ε.



[Signature]
Α. ΖΕΡΒΟΣ
Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος

Οι Εκπρόσωποι των Εργαζομένων

[Signatures]
Ν. ΦΩΤΟΠΟΥΛΟΣ Κ. ΚΑΤΣΑΡΟΣ
Πρόεδρος Γεν. Γραμματέας
ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ - ΚΗΕ ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ-ΚΗΕ

και κατο εξασιοδοσει

των εργασιων

[Signatures]