



ΚΕΘΕΑ

ΚΕΝΤΡΟ ΘΕΡΑΠΕΙΑΣ
ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ

Σορβόλου 24, 116 36 Αθήνα
Τηλ.: 210 9241993-6
Fax: 210 9241986
E-mail: admin@kethea.gr
<http://www.kethea.gr>

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΚΕΘΕΑ

ΚΕΘΕΑ

ΚΕΝΤΡΟ ΘΕΡΑΠΕΙΑΣ
ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΚΕΘΕΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

ΣΚΟΠΟΣ – ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

1. Σκοπός αυτού του Κανονισμού Εργασίας είναι η θέσπιση ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων, που θα διέπουν την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση των εργαζόμενων στο ΚΕΘΕΑ, στους οποίους περιλαμβάνεται και η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, με βάση την αρχή της ισότητας και της διαφάνειας για την ομαλή και αποδοτική λειτουργία των υπηρεσιών του Φορέα.
2. Στον Κανονισμό αυτό περιέχονται ενδεικτικά διατάξεις περί:
 - α) Των όρων επιλογής και πρόσληψης του προσωπικού.
 - β) Της διάρκειας της σύμβασης εργασίας και γενικά των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των εργαζόμενων με αφορμή την εργασιακή τους σχέση.
 - γ) Της υπηρεσιακής εξέλιξης και των κάθε είδους υπηρεσιακών μεταβολών.
 - δ) Της λύσης της σύμβασης εργασίας.

- ε) Της άσκησης και των οργάνων του πειθαρχικού ελέγχου.
3. Αυτός ο Κανονισμός Εργασίας καταρτίσθηκε στο πλαίσιο του άρθρου 2 παρ. 6 του Ν. 1876/1990 και μπορεί να τροποποιηθεί με νεότερη επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας.
 4. Κάθε εργαζόμενος που υπάγεται στον Κανονισμό ενημερώνεται για το περιεχόμενό του κατά την πρόσληψη, οπότε χορηγείται αντίγραφο του Κανονισμού Εργασίας και ο εργαζόμενος δηλώνει εγγράφως με την παραλαβή του αντιγράφου ότι αποδέχεται το περιεχόμενό του, το οποίο συμπληρώνει την ατομική του σύμβαση.
 5. Η παράλειψη του ΚΕΘΕΑ σε μία ή περισσότερες περιπτώσεις να κάνει χρήση δικαιώματος που του παρέχει ο παρών Κανονισμός Εργασίας ή η ατομική σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου δεν αποτελεί σιωπηρή παραίτηση ούτε συνεπάγεται κατάργηση ή αποδυνάμωση οποιουδήποτε όρου του παρόντος ή της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Άρθρο 2

ΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

- 1 α) Στους όρους του Κανονισμού αυτού υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης καθώς και οι εργαζόμενοι με σύμβαση δοκιμής που απασχολούνται στις Κεντρικές Υπηρεσίες, τα Θεραπευτικά Προγράμματα και τις Παραγωγικές Μονάδες του ΚΕΘΕΑ.

β) Ο Κανονισμός Εργασίας εφαρμόζεται στους Επιμορφωτές Μερικής Απασχόλησης αορίστου χρόνου του άρθρου 26 Ν. 3473/2006, εκτός των άρθρων 13, 16 και 23 παρ. 7*.

2. Στις διατάξεις του Κανονισμού Εργασίας δεν υπάγονται:

α) Ο Διευθυντής ΚΕΘΕΑ

β) Η Νομική Υπηρεσία του ΚΕΘΕΑ

γ) Το προσωπικό με σχέση εξηρητημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου πλήρους ή μερικής ή ωρομίσθιας απασχόλησης.

δ) Το προσωπικό, που συνεργάζεται με το ΚΕΘΕΑ με συμβάσεις έργου και ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

ε) Τα εκπαιδευόμενα μέλη της Κοινωνικής Επανάστασης, που εκπαιδεύονται στα Θεραπευτικά Προγράμματα του ΚΕΘΕΑ

στ) Προσωπικό και περιπτώσεις για τις οποίες υπάρχει ρητή εξαίρεση στον παρόντα κανονισμό.

* Το εδάφιο β' της παραγράφου 1 άρθρου 2 προσέθηκε με το άρθρο 8 της Ε.Σ.Σ.Ε. 2008-2009.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Άρθρο 3

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ – ΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ

1. Ο Διευθυντής ΚΕΘΕΑ μετά από εισήγηση των αρμόδιων υπηρεσιών προγραμματίζει σε επίσηια βάση τις ανάγκες σε προσωπικό και εισηγείται τον αριθμό και το επίσηιο κόστος μισθοδοσίας του στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΚΕΘΕΑ, το οποίο και αποφασίζει.
2. Η πρόσληψη του προσωπικού γίνεται εφόσον η σχετική δαπάνη περιλαμβάνεται στον προϋπολογισμό του ΚΕΘΕΑ και έχουν εξεταστεί όλοι οι εναλλακτικοί τρόποι κάλυψης της θέσης, είτε μέσω εσωτερικής μετακίνησης είτε μέσω ανακατανομής των καθηκόντων του προσωπικού.

Άρθρο 4

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΛΗΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ

1. Η πλήρωση των θέσεων γίνεται σύμφωνα με τα παραπάνω, στο πλαίσιο των αρχών της παραγράφου 2 αυτού του άρθρου, δεδομένης της εξαίρεσης του ΚΕΘΕΑ από τον Ν. 2190/94, όπως αυτός, τροποποιηθείς και με τον Ν. 2446/96, ισχύει.
2. Η πλήρωση των θέσεων διέπεται από την αρχή της

ισότητας ευκαιριών στο δικαίωμα πρόσβασης στην εργασία, της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της διαφάνειας και της δημοσιότητας.

3. Οι διαδικασίες πρόσληψης διενεργούνται κατά τον Ν. 1729/87 και της κατ' εξουσιοδοτησίν του υπ' αριθ. Α2β/ οικ. 3983 και οικ. 245 αποφάσεις του κ. Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, σύμφωνα με την 39/94 απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, η οποία μπορεί να τροποποιείται ανάλογα με τις ανάγκες του Φορέα, καθώς και κατά τις διατάξεις του άρθρου 26 Ν. 3475/2006 όσον αφορά την πρόσληψη Επιμορφωτών Μερικής Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου*.
4. Με αποφάσεις του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ προσδιορίζονται: το προσωπικό που θα προσληφθεί, οι ειδικότητες, τα προσόντα που απαιτούνται, τα κριτήρια επιλογής, η εκπαίδευση στην οποία θα υποβληθούν, οι επιτροπές που θα συσταθούν γι' αυτό καθώς επίσης και όλες οι άλλες σχετικές λεπτομέρειες.

Άρθρο 5

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. Οι εργαζόμενοι του ΚΕΘΕΑ που υπάγονται στον Κανονισμό αυτό έχουν τα ακόλουθα γενικά καθήκοντα:
 - α) Να τηρούν τον Κανονισμό Εργασίας, τον Κώδικα Δεοντολογίας, την ατομική σύμβαση εργασίας τους, τις κάθε είδους οδηγίες, τις εγκυκλίους και αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ

* Το τελεσίλοιπό ειδήριο της παραγράφου 3 άρθρου 4 προσετέθηκε με το άρθρο 8 της ΕΣΣΣΕ 2008-2009.

και των προϊσταμένων τους καθώς επίσης και την κείμενη νομοθεσία.

β) Να εκπληρώνουν με συνέπεια και υπευθυνότητα τα καθήκοντά τους, όπως αυτά καθορίζονται από την ατομική σύμβαση και τη θέση εργασίας τους ή προκύπτουν από τη θέση και την ειδικότητά τους.

γ) Να εκτελούν με επιμέλεια το υπηρεσιακό καθήκον στο πλαίσιο της ιεραρχικής θέσης τους, όπως αυτά ισχύει κάθε φορά.

δ) Να προάγουν και να υπερασπίζονται τα συμφέροντα και τις θέσεις του ΚΕΘΕΑ.

ε) Να διαφυλάσσουν το επαγγελματικό και υπηρεσιακό απόρρητο και να τηρούν εχεμύθεια σε όλες τις υποθέσεις του ΚΕΘΕΑ και των μελών του.

στ) Να τηρούν το ωράριο εργασίας και την ιεραρχία που υφίσταται κάθε φορά στο ΚΕΘΕΑ.

ζ) Να τηρούν τις γενικές αρχές και τους κανόνες λειτουργίας των Θεραπευτικών Προγραμμάτων, σχετικά ιδίως με τη μη χρήση ουσιών και αλκοόλ, την ήπια συμπεριφορά κ.λπ. και κάθε άλλη ενέργεια που καταγράφεται στον Κώδικα Δεοντολογίας.

2. Πέραν των ανωτέρω γενικών καθηκόντων οι εργαζόμενοι οφείλουν να εκτελούν τα παρακάτω ειδικά καθήκοντα:

α) Συμμετοχή σε Μαραθώνιους.

β) Συμμετοχή στις δραστηριότητες κατά την κατασκηνωτική περίοδο.

γ) Συμμετοχή σε εκδηλώσεις των Θεραπευτικών Προ-

γραμμάτων.

δ) Συμμετοχή σε διαδικασίες ευαισθητοποίησης (sensitivity groups), εποπτείας, αξιολόγησης.

Άρθρο 6

ΣΥΜΒΑΣΗ ΔΟΚΙΜΗΣ

1. Οι εργαζόμενοι της παρ. 1 του άρθρου 2 προσλαμβάνονται με σύμβαση εξηρημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ως σύμβαση δοκιμής, σύμφωνα με τους όρους του άρθρου αυτού. Η διάταξη αυτή δεν εφαρμόζεται στο τεχνικό προσωπικό της Λιθογραφικής Μονάδας «Σχήμα & Χρώμα».
2. Η διάρκεια της σύμβασης δοκιμής έχει κατά περίπτωση ως εξής:
 - α) Για το απλό Προσωπικό Θεραπείας, προκειμένου περί αποφοίτων Θεραπευτικών Προγραμμάτων (Θ.Π.) 9 μήνες και 7 μήνες προκειμένου περί μη αποφοίτων Θ.Π.
 - β) Για το απλό Προσωπικό Πρόληψης, Έρευνας, Εκπαίδευσης 7 μήνες.
 - γ) Για όλο το υπόλοιπο απλό Προσωπικό, όπως των Διοικητικών Οικονομικών Υπηρεσιών, Γραμματειακής, Διοικητικής, Τεχνικής και Βοηθητικής Υποστήριξης κ.λπ., 6 μήνες.
 - δ) Για τους Υπεύθυνους Θ.Π. / Τομέων / Μονάδων / Τμημάτων 12 μήνες.
 - ε) Για τους Επιμορφωτές Μερικής Απασχόλησης Αορί-

στου Χρόνου του άρθρου 26 Ν. 3475/2006, σε 6 μήνες*.

3. Η διάρκεια της δοκιμής μπορεί να παραταθεί μόνον για μία φορά και για ίσο ή μικρότερο χρονικό διάστημα από το προβλεπόμενο στην παράγραφο 2 αυτού του άρθρου. Για την παράταση απαιτείται απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, η οποία έπεται αξιολόγησης και αιτιολογημένης εισήγησης του Υπεύθυνου Θ.Π. / Τομέων. Το αυτό ισχύει και για τους Υπεύθυνους Θ.Π. / Τομέων με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, χωρίς όμως προηγούμενη εισήγηση.
4. Η σύμβαση δοκιμής είναι σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου, όταν παρατείνεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 3 αυτού του άρθρου.
5. Η σύμβαση δοκιμής δεν μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου, εάν δεν κριθεί κατάλληλος ο υπό δοκιμή εργαζόμενος βάσει αιτιολογημένης εισήγησης μετά από αξιολόγηση των:
 - α. Υπεύθυνου Μονάδας Τμήματος,
 - β. Υπεύθυνου Θ.Π. / Τομέα και απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑΕάν δεν κριθεί κατάλληλος ο υπό δοκιμή εργαζόμενος, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 5 αυτού του άρθρου, η σύμβαση εργασίας λύεται.
6. Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση της δοκιμής, η οποία διαπιστώνεται με τη θετική αξιολόγηση, η σύμβαση δοκιμής μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου

* Η παράγραφος ε' του άρθρου 6 παράγραφος 2 προστέθηκε με το άρθρο 8 της Ε.Σ.Σ.Ε. 2008-2009.

χρόνου, κατά την οποία αναγνωρίζεται ως προϋπηρεσία στο ΚΕΘΕΑ η διάρκεια της σύμβασης δοκιμής.

Άρθρο 7

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Όλοι οι εργαζόμενοι που υπάγονται στον Κανονισμό αυτόν προσλαμβάνονται με απόφαση του Διευθυντή, σύμφωνα με τον Ν. 1729/87.
2. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ή δοκιμής καταρτίζεται εγγράφως και στους όρους της εμπεριέχονται οι ρυθμίσεις του Κανονισμού αυτού και της εκάστοτε ισχύουσας Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε., σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 7 και 8 παρ. 2 του Ν. 1876/1990. Εκτός του προσωπικού της Λιθογραφικής Μονάδας «ΣΧΗΜΑ & ΧΡΩΜΑ» όπου εφαρμόζονται οι κλαδικές Σ.Σ.Ε.
3. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ή δοκιμής των Επιμορφωτών Μερικής Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου του άρθρου 26 Ν. 3475/2006, καταρτίζεται εγγράφως και στους όρους της εμπεριέχονται όσες από τις ρυθμίσεις του Κανονισμού αυτού εφαρμόζονται γι' αυτούς καθώς και η εκάστοτε ισχύουσα Ε.Σ.Σ.Ε., σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 26 του Ν. 3475/2006*.
4. Οι κάθε είδους τροποποιήσεις και συμπληρώσεις της ατομικής σύμβασης εργασίας γίνονται εγγράφως.

* Η αναδημιουργία της παραγράφου 3 έως 4 και η προσθήκη νέας παραγράφου του άρθρου 3 έγινε με το άρθρο 8 της Ε.Σ.Σ.Ε. 2008-2009.

Άρθρο 8

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Οι εργαζόμενοι στο ΚΕΘΕΑ διακρίνονται με βάση τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους και το περιεχόμενο των υπηρεσιακών τους καθηκόντων σήμερα στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Α) ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1: ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΘΕΡΑΠΕΙΑΣ
- Β) ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2: ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΡΟΛΗΨΗΣ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ
- Γ) ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 3: ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
- Δ) ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 4: ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΚΗΣ - ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΗΣ - ΒΟΗΘΗΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
- Ε) ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 5: ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΕΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 26 Ν. 3475/2006*.

Οι παραπάνω κατηγορίες μπορούν να τροποποιηθούν με νεότερη Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. ή με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ μετά από ενημέρωση του Συλλόγου Εργαζομένων, ώστε να ανταποκρίνονται στις εκάστοτε ανάγκες του Φορέα. Οι Επιμορφωτές Μερικής Απασχόλησης αορίστου χρόνου του άρθρου 26 Ν. 3475/2006 εντάχθηκαν στον κανονισμό με την Ε.Σ.Σ.Ε. του έτους 2008-2009, ως Ε) ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 5, κατά τα ανωτέρω».

* Η προσθήκη της Κατηγορίας 5 και του τελευταίου εδαφίου της β' παραγράφου του άρθρου 8 έγινε με το άρθρο 8 της Ε.Σ.Σ.Ε. 2008-2009.

Οι αρμοδιότητες των κατηγοριών αυτών καθορίζονται από την περιγραφή των θέσεων εργασίας και η σημαντική διάκρισή τους πηγάζει από την με ημερομηνία 24-12-1997 Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. και το από 8-10-1998 προσάρτημα σε αυτήν (μισθολόγιο).

Για το προσωπικό του Λιθογραφείου οι κατηγορίες θα προκύψουν με εισήγηση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ προς το Διοικητικό Συμβούλιο και σχετική απόφαση του οργάνου αυτού.

Άρθρο 9

ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ

1. Ο εργαζόμενος τοποθετείται με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ στη θέση εργασίας για την κατάληψη της οποίας συμμετείχε στη διαδικασία πρόσληψης. Το ΚΕΘΕΑ δύναται να τον τοποθετήσει και σε άλλη θέση εργασίας, ανάλογα με τις υπηρεσιακές του ανάγκες και τα προσόντα του εργαζόμενου. Οι θέσεις εργασίας καθορίζονται από το οργανόγραμμα του ΚΕΘΕΑ, όπως αυτό ισχύει κάθε φορά.
2. Οι Υπεύθυνοι Θ.Π. / Τομέων / Μονάδων / Τμημάτων τοποθετούνται με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ στη θέση για την κατάληψη της οποίας συμμετείχαν στη διαδικασία του ΚΕΘΕΑ. Ο Φορέας δύναται να τοποθετήσει τους Υπεύθυνους Θ.Π. / Τομέων / Μονάδων / Τμημάτων και σε άλλη θέση ανάλογα με τις υπηρεσιακές του ανάγκες. Για τους ήδη εργαζόμενους στο ΚΕΘΕΑ λαμβάνεται υπόψη η εμπειρία και η θέση την οποία κατέχουν, σε συνδυασμό με τις υπηρεσιακές ανάγκες.

Άρθρο 10

ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ

1. Μετακίνηση είναι η αλλαγή της θέσης εργασίας του εργαζόμενου με βάση τις υπηρεσιακές ανάγκες του ΚΕΘΕΑ. Η μετακίνηση δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, εφόσον οφείλεται σε υπηρεσιακούς ή σε εκπαιδευτικούς λόγους.
2. Οι μετακινήσεις πραγματοποιούνται κατά περίπτωση με αποφάσεις των αρμόδιων υπηρεσιακών οργάνων ως εξής:
 - α) Με απόφαση του Υπεύθυνου Θ.Π. / Τομέα για τους εργαζόμενους στο Θεραπευτικό Πρόγραμμα (Θ.Π.) από μια Μονάδα / Τμήμα σε άλλη Μονάδα / Τμήμα του ίδιου Θ.Π. / Τομέα.
 - β) Με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ για τους Υπεύθυνους Θεραπευτικών Προγραμμάτων και Τομέων από μια Μονάδα / Τμήμα σε άλλη Μονάδα / Τμήμα του ίδιου Θ.Π. / Τομέα.
3. Η οικειοθελής μετακίνηση του εργαζόμενου από μια θέση και η τοποθέτησή του σε άλλη με λιγότερα καθήκοντα δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος λαμβάνει τις αποδοχές (μισθολόγιο, επιδόματα) της νέας του θέσης.
4. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις με τεκμηριωμένη απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ επιτρέπεται η μετακίνηση Υπεύθυνου Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα σε άλλη θέση.

Άρθρο 11

ΜΕΤΑΘΕΣΗ

1. Μετάθεση είναι η μετακίνηση του εργαζόμενου για υπηρεσιακούς λόγους σε θέση εργασίας, η οποία συνεπάγεται μεταβολή του αρχικού ή συνήθους τόπου εργασίας του εργαζόμενου για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 90 συνεχών ημερών.
2. Η μετάθεση του εργαζόμενου γίνεται με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, σύμφωνα με την υπ' αριθμό Α2β/ οικ. 3983/87 Υπουργική Απόφαση και τις υπηρεσιακές ανάγκες σε οποιαδήποτε Υπηρεσία ή Μονάδα. Η μετάθεση μπορεί να πραγματοποιηθεί και έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου, εφόσον το επιτρέπουν οι υπηρεσιακές ανάγκες του ΚΕΘΕΑ.
3. Για τη διενέργεια της μετάθεσης λαμβάνεται υπόψη ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας του εργαζόμενου, ο χρόνος υπηρεσίας του σε διάφορες περιοχές όπου αναπτύσσει δραστηριότητα το ΚΕΘΕΑ, η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία κ.λπ.
4. Η μετάθεση ανακοινώνεται στον εργαζόμενο εγγράφως και ορίζεται προθεσμία για την ανάληψη των καθηκόντων του εργαζόμενου, ανάλογα με την απόσταση του νέου τόπου εργασίας, τα μέσα συγκοινωνίας, την ευχέρεια εξασφάλισης κατοικίας κ.λπ. Η προθεσμία αυτή δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 15 εργάσιμες ημέρες.

Άρθρο 12

ΑΠΟΣΠΑΣΗ

1. Απόσπαση είναι η μετακίνηση του εργαζόμενου για υπηρεσιακούς λόγους σε θέση εργασίας, που συνεπάγεται μεταβολή του αρχικού τόπου εργασίας του εργαζόμενου για χρονικό διάστημα από πέντε (5) έως 40 εργάσιμες ημέρες κατά έτος.
2. Με απόφαση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ επιτρέπεται η απόσπαση εργαζόμενου σε άλλο Θ.Π. / Τομέα / Μονάδα / Τμήμα, σύμφωνα με την υπ' αριθμόν Α2β/οικ. 3983/87 Υ.Α. για την αντιμετώπιση υπηρεσιακών αναγκών.
3. Η απόσπαση παύει αυτοδικαίως, όταν λήξει η διάρκειά της. Ο εργαζόμενος με τη λήξη της απόσπασης επανέρχεται αυτοδίκαια στην αρχική του θέση χωρίς άλλη διατύπωση.
4. Με απόφαση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ η απόσπαση μπορεί να παραταθεί μια μόνο φορά για χρονικό διάστημα κατά περίπτωση και δεν θα υπερβαίνει τις 80 συνολικά ημέρες κατά έτος.
5. Κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής του υπηρεσίας δεν επιτρέπεται η απόσπαση του εργαζόμενου.

Άρθρο 13

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΜΕΤΑΤΑΞΗ

Εσωτερική μετάταξη είναι η μεταβολή της κατηγορίας προσωπικού στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος.

1. Η αλλαγή της κατηγορίας πραγματοποιείται με απόφαση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ, με πρωτοβουλία του ίδιου του ΚΕΘΕΑ ή έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου και έγκριση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ.
2. Η εσωτερική μετάταξη πραγματοποιείται, εφόσον υπάρχει κενή θέση εργασίας και ο μετατασσόμενος διαθέτει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη κατηγορία. Ο μετατασσόμενος πρέπει να υποβάλλει τα νέα του τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, που αποδεδειγμένα έχει αποκτήσει.
3. Σε περίπτωση υποβολής περισσότερων αιτήσεων για εσωτερική μετάταξη στην ίδια θέση, λαμβάνεται υπόψη η απόδοση του εργαζόμενου, ο χρόνος κτήσης του τυπικού προσόντος, ο χρόνος συνολικής υπηρεσίας στο ΚΕΘΕΑ καθώς και τα λοιπά στοιχεία του υπηρεσιακού του φακέλου.

Για τη διενέργεια της εσωτερικής μετάταξης εκδίδεται σχετική απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ.

Άρθρο 14

ΜΗΤΡΩΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ - ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Για τα θέματα προσωπικού το ΚΕΘΕΑ υποχρεούται να τηρεί:

1. Γενικό Μητρώο Προσωπικού στο οποίο αναγράφονται όλοι οι εργαζόμενοι κατά σειρά πρόσληψης και κατηγορία.
2. Ατομικό Μητρώο Προσωπικού στο οποίο καταχωρούνται:
 - Τα προσωπικά στοιχεία των εργαζόμενων.

- Τα στοιχεία της ταυτότητας, του ασφαλιστικού βιβλιαρίου, ο Α.Φ.Μ. και η Εφορία στην οποία υπάγεται ο εργαζόμενος.
 - Οι τίτλοι σπουδών, προϋπηρεσίας ή άλλων τυπικών προσόντων.
 - Κάθε άλλο στοιχείο που ο εργαζόμενος καταθέτει ο ίδιος στην υπηρεσία του, ζητώντας να περιληφθεί στο προσωπικό του μητρώο.
 - Κάθε πληροφορία που αφορά την προσωπική ή οικογενειακή κατάσταση (γάμος, διάζευξη, γέννηση τέκνων, γάμος τέκνων, σπουδές τέκνων μετά την ενηλικίωση, απόκτηση πτυχίου, θάνατος προστατευόμενου μέλους κ.λπ.).
 - Κάθε στοιχείο που αφορά την υπηρεσιακή του κατάσταση καθώς και κάθε υπηρεσιακή μεταβολή που πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης του κάθε εργαζόμενου.
 - Αποφάσεις, έγγραφα ή άλλα στοιχεία που αναφέρονται στην υπηρεσιακή γενικά κατάσταση και δραστηριότητα του εργαζόμενου, στα οποία περιλαμβάνονται και οι εκθέσεις αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων του.
3. Κάθε εργαζόμενος προσκομίζει κατά την πρόσληψη όλα τα στοιχεία απόδειξης των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων, που απαιτούνται για την πλήρωση της θέσης στην οποία προσλαμβάνεται και τα οποία αφορούν στην υπηρεσιακή του κατάσταση καθώς και τα στοιχεία της οικογενειακής του κατάστασης. Κάθε μεταβολή στοιχείων της οικογενειακής κατάστασης γνω-

στοποιείται αμέσως από τον ίδιο τον εργαζόμενο στην Υπηρεσία Προσωπικού. Υπαίτια παροχή ανακριβών στοιχείων, που επιδρούν στην υπηρεσιακή κατάσταση του εργαζόμενου, αποτελεί σοβαρή αντισυμβατική συμπεριφορά και αδικοπραξία, χωρίς να αποκλείονται τυχόν ποινικές συνέπειες.

4. Κάθε μεταγενέστερη μεταβολή των στοιχείων της παραγράφου 2 γνωστοποιείται από τον εργαζόμενο χωρίς καθυστέρηση στο ΚΕΘΕΑ, εφόσον αυτή έχει νομική επιρροή στην εργασιακή του σχέση και προσκομίζει συγχρόνως και τα σχετικά πιστοποιητικά ή βεβαιώσεις. Η γνωστοποίηση των μεταβολών γίνεται αποκλειστικά και μόνο με έγγραφο.
5. Τα αναγκαία στοιχεία του εργαζόμενου τίθενται υπόψη κάθε αρμόδιου οργάνου για τη διενέργεια της μεταβολής της υπηρεσιακής κατάστασης του εργαζόμενου.
6. Ο εργαζόμενος με αίτησή του μπορεί να λάβει αντίγραφα των εγγράφων του μητρώου του.
7. Η υποβολή εγγράφων ή πιστοποιητικών από τους εργαζόμενους αποδεικνύεται αποκλειστικά και μόνο με έγγραφο, που φέρει την υπογραφή του αρμόδιου υπαλλήλου του ΚΕΘΕΑ.
8. Κανείς δεν μπορεί να αξιώσει ικανοποίηση δικαιωμάτων που στηρίζονται σε στοιχεία που δεν έχει γνωστοποιήσει αποδεδειγμένα στο ΚΕΘΕΑ.
9. Η συλλογή, φύλαξη και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων γίνεται με βάση το Νόμο 2472/1997 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρα-

κτήρα και την χορηγηθείσα από την Αρχή άδεια στο ΚΕΘΕΑ Το περιεχόμενο του υπηρεσιακού ατομικού φακέλου είναι απολύτως προσωπικό και απόρρητο για κάθε τρίτο, εκτός απ' τον ίδιο τον εργαζόμενο, ο οποίος δικαιούται, μετά την υποβολή σχετικής αίτησης στη Υπηρεσία Προσωπικού, να ενημερώνεται εγγράφως.

Άρθρο 15

ΚΑΛΥΨΗ ΘΕΣΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ / ΤΟΜΕΑ / ΜΟΝΑΔΑΣ / ΤΜΗΜΑΤΟΣ

1. Η πλήρωση των κενών θέσεων εργασίας Υπεύθυνου Προγράμματος / Τομέα / Μονάδας / Τμήματος πραγματοποιείται με διαδικασίες Εσωτερικής Προκήρυξης, στο πλαίσιο της στρατηγικής του φορέα της πλήρωσης των κενών θέσεων από το εσωτερικό του. Εφόσον δεν είναι εφικτή η πλήρωση των θέσεων με Εσωτερική Προκήρυξη, κινείται η διαδικασία προσλήψεων του άρθρου 4.
2. Με απόφαση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ ορίζεται Επιτροπή Επιλογής για την πλήρωση των κενών θέσεων με Εσωτερική Προκήρυξη και ο τρόπος άσκησης των καθηκόντων της. Με την ίδια απόφαση προσδιορίζονται τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, που απαιτούνται για κάθε θέση, και ορίζεται προθεσμία για την εκδήλωση ενδιαφέροντος από τους εργαζόμενους του ΚΕΘΕΑ.
3. Οι ενδιαφερόμενοι που διαθέτουν τα τυπικά και ουσιαστικά

κά προσόντα που απαιτεί η θέση έχουν δικαίωμα να εκδηλώσουν ενδιαφέρον εγγράφως με αίτησή τους, η οποία θα συνοδεύεται από τα απαραίτητα δικαιολογητικά.

4. Οι αιτήσεις των ενδιαφερόμενων αξιολογούνται και ταξινομούνται από την Επιτροπή Επιλογής, της οποίας το πόρισμα υποβάλλεται στο Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ, ο οποίος αποφασίζει για την επιλογή των κατάλληλων υποψηφίων.

Άρθρο 16

ΑΝΑΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ / ΤΟΜΕΑ / ΜΟΝΑΔΑΣ / ΤΜΗΜΑΤΟΣ

1. Σε περίπτωση νόμιμης απουσίας (άδεια εκπαιδευτική, αναρρωτική, τοκετού και λοχείας κ.ά.) για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των δύο μηνών ή έλλειψης Υπεύθυνου Προγράμματος / Τομέα / Μονάδας / Τμήματος, τα καθήκοντα που αντιστοιχούν στις θέσεις αυτές ανατίθενται με απόφαση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ, έπειτα από εισήγηση των αρμόδιων υπηρεσιών, ως εξής:
 - Στον Αναπληρωτή Υπεύθυνο, εφόσον υπάρχει.
 - Στον Προσωρινό Αναπληρωτή Υπεύθυνο, εφόσον δεν υπάρχει Αναπληρωτής.
2. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις και μετά από τεκμηριωμένη εισήγηση του Υπεύθυνου Θ.Π. / Τομέα / Τμήματος, είναι δυνατόν ο Διευθυντής του ΚΕΘΕΑ να αποφασίσει τη μη αναπλήρωση της κενής θέσης.

3. Κατά τη διάρκεια της αναπλήρωσης καταβάλλεται στον Αναπληρωτή μόνο το επίδομα Υπευθυνότητας, που αντιστοιχεί στη συγκεκριμένη θέση, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην εκάστοτε ισχύουσα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται μόνο για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η αναπλήρωση.

Άρθρο 17

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

1. Τα ουσιαστικά προσόντα των εργαζόμενων αξιολογούνται βάσει συστήματος αξιολόγησης, το οποίο διέπεται από τις αρχές της αμεροληψίας, της επαγγελματικής ικανότητας του εργαζόμενου και της αποδοκότητας του.
2. Η αξιολόγηση πραγματοποιείται σύμφωνα με τα αναγραφόμενα στις ισχύουσες Εγκυκλίους και Αποφάσεις του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και στην κάθε φορά ισχύουσα Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε.

Άρθρο 18

ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ

1. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να υποβάλλει έγγραφη αναφορά με αίτημα για ικανοποίηση δικαιώματος ή παροχή πληροφοριών για ζητήματα που αναφέρονται στην υπηρεσιακή του κατάσταση και τα εργασιακά του καθήκοντα.
2. Η έγγραφη αναφορά υποβάλλεται ιεραρχικά και η σχε-

τική απάντηση χορηγείται σε διάστημα ενός (1) μήνα.

3. Γνωμοδοτική Επιτροπή*

Α) Συνίσταται τριμελής Γνωμοδοτική Επιτροπή Υπηρεσιακών Θεμάτων (Γ.Ε.Υ.Θ.) που θα συντίθεται από δύο εκπροσώπους της Διοίκησης και έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων στο ΚΕΘΕΑ. Οι εκπρόσωποι του ΚΕΘΕΑ ορίζονται από τη Διοίκηση και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εκλέγονται κατά τις τακτικές αρχαιρεσίες του Συλλόγου Εργαζομένων στο ΚΕΘΕΑ. Οι εν λόγω εκπρόσωποι δεν μπορούν να επανεκλεγούν κατά τις επόμενες αρχαιρεσίες. Για κάθε εκπρόσωπο ορίζεται ή εκλέγεται και ο αντίστοιχος αναπληρωματικός του.

Β) Η Γ.Ε.Υ.Θ. θα παρέχει γνώμη προς τη Διοίκηση μετά από αίτηση κάθε ενδιαφερομένου εργαζομένου επί ζητημάτων που προκύπτουν κατά την εφαρμογή των άρθρων 10, 11, 12, 13, 15, 16, 18 και 26 παράγρ. 1-6 του Κανονισμού Εργασίας του ΚΕΘΕΑ.

Γ) Ειδικότερα, όπου στα παραπάνω άρθρα προβλέπεται εισήγηση ιεραρχικά αρμόδιου οργάνου, το εν λόγω όργανο οφείλει να γνωστοποιεί την εν λόγω εισήγηση του ταυτόχρονα και στον άμεσα ενδιαφερόμενο ή ενδιαφερόμενους εργαζόμενους, οι οποίοι έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν, εντός αποκλειστικής προθεσμίας 5 εργάσιμων ημερών, προς τη Γ.Ε.Υ.Θ. αίτηση προκειμένου αυτή, εντός προθεσμίας 10 εργάσιμων

* Η παράγραφος 3 του άρθρου 18 προστέθηκε με το άρθρο 7 της ΕΣΣΣΕ 2006-2007.

ημερών, αρχόμενη από την επόμενη της υποβολής της αίτησης, να γνωμοδοτεί προς το όργανο που θα λάβει τη σχετική απόφαση σχετικά με το περιεχόμενο της εισήγησης.

Άρθρο 19

ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Σε περίπτωση στράτευσης του εργαζόμενου που υπάγεται στον Κανονισμό αυτό η εργασιακή σχέση δεν λύεται, ο εργαζόμενος διατηρεί το δικαίωμά του στη θέση εργασίας σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία για τους στρατευμένους εργαζόμενους.

Άρθρο 20

ΕΞΩΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. Κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας απαγορεύεται η απασχόληση με προσωπικά ή άλλα θέματα άσχετα με τα υπηρεσιακά καθήκοντα.
2. Κατά τα λοιπά για την εξωυπηρεσιακή απασχόληση εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της Υπουργικής Απόφασης αριθμός Α2β/οικ. 3983/87 (άρθρο 1, εδαφ. Γ', παρ. 3β.) και οι Αποφάσεις του Διευθυντή ΚΕ-ΘΕΑ.
3. Η ανωτέρω παράγραφος 2 του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζεται στους Επιμορφωτές Μερικής Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου του άρθρου 26 Ν. 3475/2006, οι οποίοι δύνανται να παρέχουν και σε άλλους εργοδό-

τες εκτός του ΚΕΘΕΑ τις υπηρεσίες τους*.

Άρθρο 21

ΑΠΟΥΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Απουσία από την εργασία είναι η μη προσέλευση στον τόπο εργασίας κατά τις εργάσιμες ημέρες και ώρες. Δεν θεωρείται απουσία, όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται σε νόμιμη άδεια.
2. Ο εργαζόμενος πρέπει να ενημερώνει έγκαιρα τον προϊστάμενό του για οποιαδήποτε ολιγόωρη απουσία και να παίρνει την έγκρισή του.
3. Σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας, ο εργαζόμενος υποχρεούται να προσκομίσει βεβαίωση γιατρού του οικείου Ασφαλιστικού Φορέα, αμέσως μετά την επάνοδό του στην εργασία.

Άρθρο 22

ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ

1. Το Διευθυντικό Δικαίωμα του ΚΕΘΕΑ καλύπτει κάθε θέμα σχετικό με τη Διεύθυνση και Διοίκηση των εργαζομένων του ακόμα και αν δεν ρυθμίζεται από τον Κανονισμό αυτόν.
2. Στο πλαίσιο του Διευθυντικού Δικαιώματος του ΚΕΘΕΑ ανήκουν ενδεικτικά τα ακόλουθα επιμέρους δικαιώματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού:

* Η προώθηση της παραγράφου 3 του άρθρου 20 έγινε με το άρθρο 8 της ΕΣΣΣΕ 2008-2009.

- Σχεδιασμός, διεύθυνση και έλεγχος των εργασιών.
- Εισαγωγή νέων ή βελτιωμένων μεθόδων εργασίας, ευκολιών ή εξοπλισμού.
- Έκδοση και ισχύς εγκυκλίων και ειδικών κανονισμών - αποφάσεων, εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τον Κανονισμό Εργασίας και την Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε.
- Καθορισμός, τροποποίηση και προσαρμογή της οργάνωσης του ΚΕΘΕΑ ανάλογα με τις ανάγκες.
- Έλεγχος τήρησης της δεοντολογίας σύμφωνα με την ισχύουσα κάθε φορά διαδικασία.
- Θέση σε διαθεσιμότητα σύμφωνα με την ισχύουσα κάθε φορά διάταξη.
- Πειθαρχικός έλεγχος.
- Γενικά κάθε ενέργεια που αποσκοπεί στην εύρυθμη λειτουργία του Φορέα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Άρθρο 23

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- 1 α) Οι αποδοχές των εργαζόμενων που υπάγονται στον Κανονισμό αυτό καθορίζονται με βάση την ισχύουσα κάθε φορά Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΣΣΕ).
β) Οι βασικοί μισθοί και τα βασικά ωρομίσθια των Επιμορφωτών Μερικής Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου του άρθρου 26 Ν. 3475/2006, οι οποίοι αποτελούν, πλέον, την Κατηγορία 5 του προσωπικού, κατά το άρθρο 6 εδ. α' της παρούσας, είναι αυτοί που έχουν καθοριστεί με την υπ' αρ. 83/2007 απόφαση και την υπ' αρ. 56/2007 εγκύκλιο του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ. Επ' αυτών των αποδοχών θα δοθεί η αύξηση του 6% από 1-1-2008, κατά το άρθρο 2 εδ. γ' της παρούσας*.
2. Για τους εργαζόμενους του Λιθογραφείου εφαρμόζονται οι Κλαδικές Συμβάσεις Εργασίας ή το τυχόν μισθολογικό σύστημα που μελλοντικά θα θεοπισθεί.
3. Οι αποδοχές των εργαζόμενων υπολογίζονται από την ημέρα που ο εργαζόμενος αρχίζει να προσφέρει τις υπηρεσίες του.

* Το εδάφιο β' της παραγράφου 1 του άρθρου 23 προστέθηκε με το άρθρο 8 της ΕΣΣΕ 2008-2009.

4. Για τις ημέρες της αδικαιολόγητης απουσίας δεν καταβάλλονται αποδοχές, εκτός από την περίπτωση της απουσίας λόγω ασθένειας, οπότε εφαρμόζεται η ισχύουσα εργατική νομοθεσία, τα άρθρα 657, 658 ΑΚ και οι όροι του Κανονισμού αυτού σε συνδυασμό με τις εκάστοτε ισχύουσες Ε.Σ.Σ.Ε. Με τη λήξη της εργασιακής σχέσης διακόπτεται η καταβολή αποδοχών από την ίδια ημέρα της διακοπής.
5. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας οι αποδοχές ανέρχονται στο ήμισυ των νομίμων αποδοχών του.
6. Στους εργαζόμενους που καταβλήθηκαν εκ παραδρομής χρηματικές παροχές, πέραν των νομίμων αποδοχών τους, παρακρατούνται από τις αποδοχές των 4 επόμενων μηνών.
7. Η κατοχή και η κατάληψη θέσης ευθύνης συνεπάγεται την καταβολή του επίδοματος ευθύνης, που αντιστοιχεί στη θέση για όσο χρόνο ο εργαζόμενος ασκεί τα καθήκοντα αυτά.

Άρθρο 24

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ – ΟΔΟΙΠΟΡΙΚΑ

Τα έξοδα μετακίνησης και η εκτός έδρας αποζημίωση για μετακινήσεις στην Ελλάδα ή εκτός Ελλάδος καθορίζονται με εγκύκλιο του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, όπως αυτή ισχύει κάθε φορά.

Άρθρο 25

ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Για τα Συμβούλια Εργαζομένων ισχύει η σχετική νομοθεσία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΙΧΟΣ

Άρθρο 26

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΙΧΟΣ

1. Η παραβίαση των υπηρεσιακών καθηκόντων, όπως αναφέρονται στο άρθρο 5 αυτού του Κανονισμού συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα, για το οποίο μπορεί να επιβληθούν ένα από τα παρακάτω μέτρα:
 - Παρατήρηση
 - Προφορική επίπληξη
 - Έγγραφη επίπληξη
 - Οριστική απόλυση
 - Οριστική απόλυση χωρίς αποζημίωση
2. Τα πειθαρχικά μέτρα, ανάλογα με την βαρύτητά τους, επιβάλλονται ανάλογα:
 - α) Η παρατήρηση, από τον Υπεύθυνο Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα μετά από εισήγηση του Υπεύθυνου Μονάδος / Τμήματος.
 - β) Η προφορική επίπληξη από τον Υπεύθυνο Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα, μετά από εισήγηση του Υπεύθυνου Μονάδος / Τμήματος και αφού έχει προηγηθεί παρατήρηση.
 - γ) Η έγγραφη επίπληξη από το Διευθυντή ΚΕΘΕΑ

μετά από εισήγηση του Υπεύθυνου Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα.

δ) Η οριστική απόλυση με ή χωρίς αποζημίωση από το Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, έπειτα από αιτιολογημένη εισήγηση του Υπεύθυνου Θ.Π. / Τομέα και του ιεραρχικά προϊστάμενου του εργαζόμενου.

3. Κάθε επιβολή πειθαρχικού μέτρου της παραγράφου 2 περίπτωση α, β και γ αυτού του άρθρου, γνωστοποιείται στο Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και στον εργαζόμενο στον οποίο επιβάλλεται και ο οποίος υπογράφει την παραλαβή του σχετικού εγγράφου, που στη συνέχεια καταχωρείται στον προσωπικό φάκελο του εργαζόμενου.

4. Η οριστική απόλυση με ή χωρίς αποζημίωση επιβάλλεται από το Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και μετά από αιτιολογημένη εισήγηση του Υπεύθυνου Θ.Π. / Τομέα και του ιεραρχικά προϊστάμενου του εργαζόμενου.

Η οριστική απόλυση χωρίς αποζημίωση επιβάλλεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπως η παραβίαση θεμελιωδών λειτουργιών και αρχών του ΚΕΘΕΑ, που καθορίζονται στον ισχύοντα Κώδικα Δεοντολογίας και στην παράγραφο 4 του άρθρου 27 του Κανονισμού αυτού.

5. Κάθε πειθαρχικό μέτρο της παραγράφου 3 αυτού του άρθρου επιβάλλεται ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος που βαρύνει τον εργαζόμενο, σε συνδυασμό με τις περιστάσεις της τέλεσής του, την προσωπικότητα του εργαζόμενου και την προηγούμενη συμπεριφορά του.

6. Πριν από την επιβολή κάθε πειθαρχικού μέτρου ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα ακρόασης και απάντησης, δηλαδή ευχέρεια να εκθέσει τις απόψεις του, ως εξής:
- α) Για την επιβολή παρατήρησης και προφορικής επίπληξης, προηγείται ακρόαση του εργαζόμενου από τον Υπεύθυνο Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα και ακολουθεί γραπτή απάντηση του εργαζόμενου.
 - β) Για την επιβολή γραπτής επίπληξης και οριστικής απόλυσης με ή χωρίς αποζημίωση, προηγείται ακρόαση του εργαζόμενου από το Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και ακολουθεί γραπτή απάντηση του εργαζόμενου.
7. Σε περίπτωση οριστικής απόλυσης ο Διευθυντής του ΚΕΘΕΑ μπορεί να θέσει σε διαθεσιμότητα τον εργαζόμενο μέχρι την οριστική επίλυση της υπόθεσης. Κατά το διάστημα της διαθεσιμότητας ο εργαζόμενος απέχει από την εργασία του, έχει όμως τα εκ της σύμβασης δικαιώματα και λαμβάνει το ήμισυ ($1/2$) των αποδοχών του.
8. Το ΚΕΘΕΑ διατηρεί σε κάθε περίπτωση το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου ή να θεωρήσει, εάν συντρέχουν τα περιστατικά, ότι η σύμβαση λύθηκε στη συγκεκριμένη περίπτωση με καταγγελία εκ μέρους του εργαζόμενου τηρώντας τις διαδικασίες του Κανονισμού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε'

ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Άρθρο 27

ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

1. Η λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, πλήρους απασχόλησης του προσωπικού του ΚΕΘΕΑ γίνεται λόγω:
 - α) Καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του ΚΕΘΕΑ, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη με αποζημίωση του εργαζόμενου. (Ν. 2112/1920 σε συνδυασμό με το ΒΔ 16/18.7.1920).
 - β) Οριστικής απόλυσης σύμφωνα με το άρθρο 26 του Κανονισμού αυτού.
 - γ) Τέλεως ποινικού αδικήματος και συγκεκριμένα κλοπής, απάτης, εκβίασης, πλαστογραφίας, υπεξαίρεσης, ψευδούς καταμήνυσης, διαχειριστικής απιστίας, δωροδοκίας, δωροληψίας ή άλλων αιμωτικών αδικημάτων, για τα οποία έχει υποβληθεί μήνυση από το ΚΕΘΕΑ. Εφόσον εκδοθεί τελεσίδικο απαλλακτικό βούλευμα ή δικαστική απόφαση, ο απολυθείς έχει δικαίωμα σε εύλογο χρόνο, που δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από τρεις (3) μήνες από την έκδοση του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής δικαστικής απόφασης, να αναζητήσει την αποζημίωσή του.

δ) Οικειοθελούς αποχώρησης από την εργασία γενικώς καθώς και αδικαιολόγητης συνεχούς απουσίας για διάστημα μεγαλύτερο από πέντε (5) ημέρες, η οποία λογίζεται ως οικειοθελής αποχώρηση.

ε) Ανικανότητας του εργαζόμενου προς εργασία, λόγω πνευματικής ή σωματικής νόσου, η οποία καθιστά τον εργαζόμενο διαρκώς ανίκανο για την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων του. Για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας απαιτείται προηγούμενη γνώμη της πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής ή, σε περίπτωση που ασκήθηκε έφεση κατ' αυτής, της δευτεροβάθμιας υγειονομικής επιτροπής του οικείου Ασφαλιστικού Οργανισμού, στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος. Αν διαπιστωθεί από την υγειονομική επιτροπή του Ασφαλιστικού Οργανισμού ότι η ανικανότητα για εργασία πρόκειται να διαρκέσει τόσο χρόνο όσο να καλύπτει τον εργαζόμενο για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος από τον κύριο Ασφαλιστικό του Φορέα, τότε αποχωρεί υποχρεωτικά από την εργασία του, θεωρούμενος ως διαρκώς ανίκανος για εργασία. Στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται η αποζημίωση απόλυσης σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τους όρους της ισχύουσας Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. Εκτός του προσωπικού της Λιθογραφικής Μονάδας «ΣΧΗΜΑ & ΧΡΩΜΑ» όπου εφαρμόζονται οι κλαδικές Σ.Σ.Ε.

στ) Συμπλήρωσης των προϋποθέσεων για πλήρη κύρια συνταξιοδότηση σύμφωνα με τις διατάξεις του κύριου Ασφαλιστικού Φορέα, όπως αυτοί ισχύουν κάθε φορά. Στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική

νομοθεσία και τους όρους της ισχύουσας Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. Η αποζημίωση καταβάλλεται με την προκώμιση από τον εργαζόμενο της απόφασης του κύριου Ασφαλιστικού Οργανισμού για απόδοση πλήρους κύριας συντάξεως.

z) Θανάτου εργαζόμενου. Στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται η τυχόν αποζημίωση απόλυσης στους νόμιμους κληρονόμους του αποβιώσαντος, σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία και τους όρους της ισχύουσας Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. Εκτός του προσωπικού της Λιθογραφικής Μονάδας «ΣΧΗΜΑ & ΧΡΩΜΑ» όπου εφαρμόζονται οι κλαδικές Σ.Σ.Ε.

2. Η λύση της σύμβασης εργασίας των εργαζόμενων με σύμβαση ορισμένου χρόνου λύεται με τη συμπλήρωση του ορισμένου χρόνου. Ειδικά για τους εργαζόμενους με σύμβαση δοκιμής εφαρμόζονται οι όροι του άρθρου 6 του Κανονισμού αυτού.
3. Η λύση της σύμβασης εργασίας πιστοποιείται με απόφαση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ και ο εργαζόμενος διαγράφεται από το γενικό μητρώο του προσωπικού του ΚΕΘΕΑ.

Άρθρο 28

ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ

1. Παραίτηση είναι η οικειοθελής αποχώρηση από την εργασία, η οποία αποτελεί δικαίωμα του εργαζόμενου, που ασκείται με έγγραφη δήλωσή του προς το Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ, η οποία πρέπει να είναι σαφής,

χωρίς όρους, αιρέσεις ή προθεσμίες και να περιέχει την ημεροχρονολογία από την οποία διακόπτει την παροχή των υπηρεσιών του προς το ΚΕΘΕΑ. Η ισχύς της δήλωσης αυτής ως προς τη λύση της σύμβασης εργασίας, επέρχεται το αργότερο σε τριάντα (30) ημέρες από την ημερομηνία της υποβολής της και σε κάθε περίπτωση από την ημέρα που ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται στην εργασία του και διακόπτει την παροχή των υπηρεσιών.

2. Η παραίτηση μπορεί να ανακληθεί το αργότερο μέσα σε 15 ημέρες από τότε που υποβλήθηκε.
3. Ο παραιτηθείς έχει υποχρέωση να ενημερώσει την υπηρεσία του για κάθε εκκρεμότητα σε σχέση με τα υπηρεσιακά του καθήκοντα και να παραδώσει κάθε αντικείμενο και στοιχείο που ανήκει στο ΚΕΘΕΑ και έχει στην κατοχή του στο πλαίσιο των υπηρεσιακών του καθηκόντων.
4. Οι εργαζόμενοι, που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 15 έτη υπηρεσίας στο ΚΕΘΕΑ, έχουν δικαίωμα παραίτησης από την εργασία με καταβολή αποζημίωσης απόλυσης σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία (Ν. 2112/1920 σε συνδυασμό με το ΒΔ 16/18.7.1920). Στην περίπτωση αυτή η σχετική αίτηση σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην παράγραφο Ι αυτού του άρθρου υποβάλλεται από τον εργαζόμενο, ο οποίος παράλληλα δηλώνει ότι θα παραμείνει στην εργασία του για διάστημα τουλάχιστον δύο (2) μηνών από την υποβολή της παραίτησής του και αποδέχεται την τυχόν παράταση αυτής της περιόδου, εφόσον το απαιτούν οι ανάγκες

της υπηρεσίας για χρονικό διάστημα έως τέσσερις (4) μήνες. Η αποζημίωση απόλυσης υπολογίζεται με βάση τις μηνιαίες τακτικές αποδοχές του εργαζόμενου σύμφωνα με τους όρους της.

Άρθρο 29

ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΧΟΡΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Στους εργαζόμενους που υπάγονται στον Κανονισμό αυτό χορηγούνται οι άδειες που προβλέπει η εργατική νομοθεσία και η εκάστοτε ισχύουσα Ε.Σ.Σ.Ε. Εκτός του προσωπικού της Λιθογραφικής Μονάδας ΚΕΘΕΑ ΣΧΗΜΑ & ΧΡΩΜΑ όπου εφαρμόζονται οι κλαδικές Σ.Σ.Ε.

Άρθρο 30

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Στους εργαζόμενους που υπάγονται στον Κανονισμό αυτό χορηγούνται εκπαιδευτικές άδειες, σύμφωνα με τις Εγκυκλίους και Αποφάσεις του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, καθώς και την ισχύουσα Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε.

Άρθρο 31

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Για την διευκόλυνση της συνδικαλιστικής δράσης χορηγούνται συνδικαλιστικές άδειες σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία, την Ε.Σ.Σ.Ε. και τις Αποφάσεις του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ.

Άρθρο 32

ΑΠΙΤΕΣ

Οι ημέρες αργίας για τους εργαζόμενους του ΚΕΘΕΑ καθορίζονται από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία και την εκάστοτε ισχύουσα Ε.Σ.Σ.Ε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ

ΩΡΑΡΙΟ

Άρθρο 33

ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. α) Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στον Κανονισμό αυτοαπασχολούνται 40 ώρες την εβδομάδα με πενήθημερη εβδομαδιαία απασχόληση από Δευτέρα μέχρι και Παρασκευή.
β) Οι επιμορφωτές Μερικής Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου απασχολούνται έως είκοσι (20) ώρες εβδομαδιαίως σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 26 του Ν. 3475/2006. Οι επιμορφωτές είναι υποχρεωμένοι, εφόσον τους ζητηθεί από το ΚΕΘΕΑ και εφόσον το σχετικό αίτημα τους γνωστοποιηθεί τουλάχιστον μια εβδομάδα πριν, να απασχοληθούν περαιτέρω μέχρι την κάλυψη του ορίου των 20 ωρών εβδομαδιαίως, όπως ορίζει το άρθρο 26 του Ν. 3475/2006, οι οποίες αποτελούν το ήμισυ του πλήρους εβδομαδιαίου ωραρίου του ΚΕΘΕΑ*.
2. Στο χρόνο εργασίας κάθε εργαζομένου δεν συμπεριλαμβάνεται ο χρόνος που αναλύεται κατά τη μετάβαση από την κατοικία στον τόπο εργασίας καθώς και ο χρόνος που απαιτείται για να επιστρέψει σε αυτήν. Ο κανόνας αυτός ισχύει και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος μετακινείται με μεταφορικά μέσα του φορέα.

* Το ειδικό β^ο της παραγράφου 1 του άρθρου 33 προστέθηκε με το άρθρο 8 της Ε.Σ.Σ.Ε. 2008-2009.

3. Το ΚΕΘΕΑ έχει δικαίωμα να απασχολεί τους εργαζόμενους για την εκπλήρωση των σκοπών του κατά τη διάρκεια ολόκληρου του 24ώρου και για όλες τις ημέρες της εβδομάδος (εργασίμες, Κυριακές, αργίες, κλπ.) του έτους κατά την κρίση του και σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία (άρθρο Ι, παρ. 5 του Νόμου 1729/87) και η Υπουργική Απόφαση υπ' αριθμό Α2β/οικ. 3983/87 και ν. 2639/1998. Για το σκοπό αυτό καταρτίζονται προγράμματα εργασίας για τους εργαζόμενους στα Θεραπευτικά Προγράμματα/Μονάδες, σύμφωνα με τις προβλεπόμενες υπηρεσιακές ανάγκες, στο πλαίσιο των κανόνων της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας, που κατατίθενται στην Επιθεώρηση εργασίας πραγματοποιείται σύμφωνα με την ισχύουσα εσωτερική διαδικασία που καθορίζεται με αποφάσεις του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ.
4. Η διάρκεια του ημερήσιου χρόνου εργασίας, ωράριο, ώρα προσέλευσης στην εργασία και ώρα αποχώρησης από αυτήν, καθορίζεται με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ για κάθε υπηρεσία του ΚΕΘΕΑ, ομάδα εργαζομένων ή εργαζόμενο ατομικά, ανάλογα με τις λειτουργικές ανάγκες του ΚΕΘΕΑ στο πλαίσιο των καταστατικών σκοπών του. Κάθε εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να προσέρχεται ανελλιπώς στην καθορισμένη ώρα έναρξης του ωραρίου του και να παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι την ώρα της λήξης του.
5. Η τήρηση του ωραρίου αποτελεί υπηρεσιακό καθήκον του εργαζόμενου σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 1 του Κανονισμού αυτού και η απομάκρυνση από το χώρο εργασίας συνιστά παραβίαση της συμβατικής υποχρέωσης για τήρηση ωραρίου, εκτός εάν έχει χο-

ρηγηθεί από τον αρμόδιο προϊστάμενο άδεια απουσίας, έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου. Για τη χορήγηση αδειών απουσίας εφαρμόζονται οι εγκύκλιοι και οι αποφάσεις του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Η'

ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ - ΟΡΓΑΝΑ

Άρθρο 34

ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ

1. Με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ είναι δυνατόν να συνιστώνται και να λειτουργούν διαρκείς ή προσωρινές επιτροπές, που εξυπηρετούν οργανωτικές και λειτουργικές ανάγκες του ΚΕΘΕΑ.
2. Η συγκρότηση των επιτροπών, η οργάνωση, η λειτουργία και η θητεία των μελών τους ορίζονται κατά περίπτωση με την απόφαση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Θ'

ΓΕΝΙΚΕΣ & ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 35

ΗΘΙΚΗ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗ

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις (ηθική διάσταση) μπορεί να παρέχεται ηθική επιβράβευση στους εργαζόμενους του φορέα.

Άρθρο 36

ΝΟΜΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ

Οι εργαζόμενοι που κατά την άσκηση των καθηκόντων τους εμπλέκονται σε δικαστικούς αγώνες για ζητήματα που αφορούν το ίδιο το ΚΕΘΕΑ δικαιούνται νομικής κάλυψης και συνδρομής του ΚΕΘΕΑ, που χορηγείται έπειτα από αίτησή τους και παρέχεται με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ.

Άρθρο 37

ΓΕΝΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ - ΔΙΑΡΚΕΙΑ

1) Ο Κανονισμός αυτός ρυθμίζει τους όρους εργασίας των εργαζομένων στο ΚΕΘΕΑ για όλα τα θέματα που αναφέρονται στο άρθρο 1 και εφαρμόζεται σε συνδυασμό με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, τη διάταξη του

άρθρου 26 Ν. 3475/2006 για τους Επιμορφωτές Μερικής Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου, την εκάστοτε ισχύουσα Ε.Σ.Σ.Ε., τις εγκυκλίους και αποφάσεις του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και τους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων, στο βαθμό που αυτές περιέχουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις*.

2) Η ισχύς του Κανονισμού αυτού αρχίζει από την ημέρα της υπογραφής του και έχει αόριστη διάρκεια.

Ο Κανονισμός Εργασίας κατατέθηκε στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) Αθηνών την 12/7/2000 ως Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και έλαβε αριθμό 8, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 5 παρ. 2 Ν. 1876/90

* Η προοδική φράση και η επαναδιατύπωση της παραγράφου 1 του άρθρου 37 έγινε με το άρθρο 8 της Ε.Σ.Σ.Ε. 2008-2009.