

## ΑΡΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΥ ΚΥΠΡΟΥ

### ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

#### **Συμφωνία για ανανέωση της Συλλογικής Σύμβασης για την περίοδο 1.1.2001-31.12.2003**

---

Η παρούσα συμφωνία επιτεύχθηκε μεταξύ της Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου και των Συντεχνιών ΕΠΟΠΑΗ, ΣΕΠΑΗΚ, ΣΗΔΗΚΕΚ και ΣΥΒΑΗΚ για αναθεώρηση της Συλλογικής Σύμβασης.

#### **1.0 Γενικές Αυξήσεις και Διάρκεια Σύμβασης**

Οι γενικές αυξήσεις και η διάρκεια της σύμβασης καλύπτονται και θα εφαρμοστούν σύμφωνα με το πλαίσιο καθοδήγησης της Κυβέρνησης ημερομηνίας 29.11.2001 όπως φαίνεται στο **Παράρτημα 1** που επισυνάπτεται.

#### **2.0 Ταμείο Βοηθείας**

Σκοπός των Ταμείων Βοηθείας είναι η παροχή βοήθειας σε δυσπραγούντες υπαλλήλους ή μέλη των οικογενειών τους και η παροχή βοήθειας στις οικογένειες πεσόντων και αγνοουμένων υπαλλήλων της Αρχής. Η συνεισφορά της Αρχής στα Ταμεία Βοηθείας να εξισωθεί με την εισφορά των υπαλλήλων δηλαδή αυξάνεται από £0,50 σε £1,00 κατά υπάλληλο το μήνα.

#### **3.0 Επιδόματα**

Ποσοστιαίες αυξήσεις στα σταθερά επιδόματα ως ακολούθως (εξαιρούνται τα επιδόματα που αναπροσαρμόζονται αυτόματα με βάση τη Δημόσια Υπηρεσία και όσα καθορίζονται ως ποσοστό επί του μισθολογίου):

- Επιδόματα που δεν συμπεριλαμβάνουν αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή: Αύξηση 7,5%
- Επιδόματα που συμπεριλαμβάνουν αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή: Καμιά αύξηση. Θα επανεξεταστούν εφόσον διαφοροποιηθούν τα δεδομένα στα οποία βασίστηκε ο καθορισμός τους.

Η Διεύθυνση μπορεί να επιλέγει, κατόπιν κοινών συνεννοήσεων με τις Συντεχνίες, την παραχώρηση μέσω του μισθολογίου, σταθερού ποσού για επιδόματα σε κατηγορίες προσωπικού, που ως εκ της φύσεως των καθηκόντων τους, αιτούνται πάνω σε επαναλαμβανόμενη βάση, ή/και των οποίων η διοικητική διεκπεραίωση είναι χρονοβόρα και ασύμφορη.

#### 4.0 Όριο αφυπηρέτησης

Το όριο αφυπηρέτησης των υπαλλήλων επεκτείνεται από το εξηκοστό στο εξηκοστό τρίτο έτος της ηλικίας τους. Η συμφωνία θα έχει εφαρμογή με την τροποποίηση του Κανονισμού 29 – “Αφυπηρέτησις” και άλλων συναφών Κανονισμών που αφορούν το όριο αφυπηρέτησης.

Σε ότι αφορά το δικαίωμα των υπηρετούντων υπαλλήλων να αφυπηρευτούν πρόωρα με τη συμπλήρωση του 45ου ή του 55ου έτους της ηλικίας τους με παροχή ή άμεση καταβολή της σύνταξής τους, αντίστοιχα, αυτό διασφαλίζεται, όμως στην περίπτωση των νεοδιοριζομένων στην Αρχή μετά την τροποποίηση των Κανονισμών, τα πιο πάνω όρια ηλικίας μετατίθενται κατά τρία έτη, δηλαδή στο 48ο και στο 58ο έτος αντίστοιχα.

#### 5.0 Αναλογική Σύνταξη

Η Αρχή θα εφαρμόσει οποιαδήποτε συμφωνία για την κατάργηση του συμψηφισμού της αναλογικής σύνταξης με την επαγγελματική σύνταξη όπως θα συμφωνηθεί για εφαρμογή στη Δημόσια Υπηρεσία ή/και σε οποιοδήποτε άλλο Ημικρατικό Οργανισμό. Στο μεταξύ, εφόσο δεν προωθηθεί τέτοια συμφωνία, η ΑΗΚ σε συνεννόηση με τις Συντεχνίες, θα μελετήσει το θέμα και θα υποβάλει σχετική πρόταση στην Κυβέρνηση.

#### 6.0 Αναδιοργάνωση

- Να γίνει αναδιοργάνωση της διευθυντικής δομής του Οργανισμού με βάση τις κατευθυντήριες γραμμές της Έκθεσης των εμπειρογνομώνων, όπως έχει συμφωνηθεί και φαίνεται στο **Παράρτημα 2**. Η αναδιοργάνωση έχει απώτερο στόχο την ενδυνάμωση της διευθυντικής εξουσίας, και τη βελτίωση της παραγωγικότητας και αποδοτικότητας του Οργανισμού. Αναφέρεται συναφώς ότι για να καταστεί δυνατή η άμεση έναρξη της υλοποίησης της μελέτης αυτής έχουν ήδη συμφωνηθεί τα σημεία που φαίνονται στο **Παράρτημα 3**.
- Να γίνει αναδιοργάνωση της υπόλοιπης δομής του οργανισμού μετά από διαβουλεύσεις με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις με βάση τις κατευθυντήριες συμβουλές της Έκθεσης των εμπειρογνομώνων.
- Βασικοί στόχοι είναι η κατάργηση τυχόν πλεοναζουσών δομών και βαθμίδων υπευθυνότητας, και η «βέλτιστη πρακτική» (best practice), λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες του Οργανισμού.
- Να εφαρμοσθεί η αρχή της ομαδοποίησης θέσεων, και της εναλλαξιμότητας και γενικά άλλες συναφείς αρχές που θα συμβάλλουν στην βελτίωση της παραγωγικότητας και της μείωσης των λειτουργικών δαπανών, όπως έχει συμφωνηθεί τηρώντας, όμως, τις πιο κάτω βασικές αρχές:
  - Κατά την εφαρμογή της δεν θα προκύψει οποιοδήποτε επιπρόσθετο κόστος στον Οργανισμό.
  - Τα ωφελήματα του προσωπικού που κατέχουν υφιστάμενες θέσεις και κλίμακες δεν θα επηρεαστούν αρνητικά.

- Να δημιουργηθούν «επιχειρηματικές μονάδες» (business units) με λειτουργική και οικονομική απεξάρτηση από τη κεντρική διεύθυνση.

## 7.0 Επιστασία Συνεργείων εγκατάστασης παροχών και μετρητών

Το πιο πάνω θέμα συνδέεται άμεσα με την ασφάλεια του προσωπικού που διεξάγει την εργασία του υπό τάση. Για βελτίωση του επιπέδου ασφάλειας των συνεργείων απαιτείται αναδιάρθρωση των συνεργείων εγκατάστασης παροχών και μετρητών. Γι' αυτό δημιουργούνται δύο θέσεις Βοηθού Επιστάτη στην Περιφέρεια Λευκωσίας-Κερύνειας-Μόρφου και μία θέση σε κάθε άλλη Περιφέρεια, με αντίστοιχη κατάργηση πέντε θέσεων Τεχνίτη Γραμμών.

## 8.0 Θέσεις Οδηγού/Εργάτη, Κλίμακα Α1-Α2-Α5 και Α6

Η θέση Οδηγού/Εργάτη μετατρέπεται σε θέση Οδηγού/Τεχνίτη, Κλίμακα Α2-Α5-Α7 με ανάθεση σε αυτούς αυξημένων γενικών καθηκόντων του Τεχνίτη. Με τον τρόπο αυτό εκτός της καλύτερης αξιοποίησης του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού θα επιλυθούν και πρακτικά προβλήματα ανέλιξης γιατί από τη νέα θέση δεν θα δικαιούνται άλλης προαγωγής. Η μετατροπή θα γίνει με αντίστοιχη κατάργηση θέσεων ώστε η Αρχή να μην επωμισθεί κόστος. Η τοποθέτηση στη νέα Κλίμακα θα γίνει με βάση τους εν ισχύει Κανονισμούς.

## 9.0 Θέσεις Τεχνικού Προσωπικού

Μέσα στα πλαίσια εισαγωγής βέλτιστων μεθόδων εργασίας και της κατά συνέπεια αναβάθμισης των καθηκόντων και των ρόλων του εποπτικού προσωπικού και της ομαδοποίησης θέσεων κατά ομάδες με κοινά καθήκοντα συμφωνούνται τα ακόλουθα:

- (α) Το Τεχνικό Προσωπικό που θα είναι στη κλίμακα Α9 θα κατατάσσεται στη κλίμακα Α9-Α10. Η εισδοχή στην Κλίμακα Α10 θα γίνεται αφού ο υπάλληλος εξαντλεί την Κλίμακα Α9. Στη περίπτωση των νεοπροσλαμβανόμενων στην Αρχή θα ισχύει η Κλίμακα Α9+1.
- (β) Οι θέσεις Εξεταστή Εγκαταστάσεων (Κλίμακα Α2-Α5-Α7) και Επιθεωρητή Εγκαταστάσεων (Κλίμακα Α2-Α5-Α7-Α8) (που ουσιαστικά σήμερα εκτελούν παρόμοια καθήκοντα) ενοποιούνται με την κατάργηση της θέσης Εξεταστή Εγκαταστάσεων και αναθεωρείται ο τρόπος διεξαγωγής της εργασίας.
- (γ) Δημιουργούνται τρεις θέσεις Ανώτερου Φροντιστή Αποθήκης (Κλίμακα Α8) έναντι κατάργησης τριών θέσεων Φροντιστή Αποθήκης (Κλίμακα Α2-Α5-Α7).
- (δ) Λόγω της συνεχώς αυξανόμενης εργασίας στο υπόγειο δίκτυο της Αρχής παρατηρείται μεγάλη συσσώρευση στο Τμήμα Σχεδιαστήριου όσον αφορά τόσο την επιτόπου αποτύπωση της πορείας των καλωδίων όσο και την ενημέρωση των Σχεδίων, γεγονός που είναι

άμεσα συνδεδεμένο με την ασφάλεια του κοινού. Για επίλυση του προβλήματος αυξάνονται τα καθήκοντα της υφιστάμενης θέσης Βοηθού Σχεδιαστήριου για να συμπεριλάβουν εξωτερικές εργασίες, ιδιαίτερα όσον αφορά τις εργασίες που σχετίζονται με το υπόγειο δίκτυο της Αρχής και με την ετοιμασία σχεδίων και η θέση των 5 Βοηθών Σχεδιαστήριου μετατρέπεται σε θέσεις Βοηθού Σχεδιαστή, Κλίμακα Α2-Α5-Α7.

- (ε) Η υλοποίηση των (α), (β) (γ) και (δ) πιο πάνω θα γίνει με τον ακόλουθο τρόπο ώστε η Αρχή να μην επωμισθεί οποιοδήποτε κόστος:
- (i) Θα καταργηθούν τρεις θέσεις Φροντιστή Αποθήκης, Κλίμακας Α2-Α5-Α7.
  - (ii) Θα καταργηθεί ανάλογος αριθμός θέσεων Εξεταστή Εγκαταστάσεων κατά την ενοποίηση τους με τους Επιθεωρητές Εγκαταστάσεων.
  - (iii) Δεν θα απαιτηθεί για τα επόμενα 5 χρόνια η δημιουργία παρόμοιων θέσεων με αυτών που καταργούνται.
- (στ) Θα ομαδοποιηθούν και οι θέσεις του Τεχνικού Προσωπικού τόσο στο αμέσως επόμενο ανελικτικό επίπεδο όσο και στο επίπεδο εισδοχής.

## 10.0 Ειδική προσωπική ρύθμιση

Η Ειδική Προσωπική Ρύθμιση που ίσχυε κατά την τελευταία σύμβαση για υπαλλήλους συνεχίζεται για τελευταία φορά και τροποποιείται ως ακολούθως:

- (α) Το ετήσιο μισθολογικό κόστος για τα δύο χρόνια εφαρμογής 2002 και 2003 δεν θα ξεπερνά τις £6.000.
- (β) Στα επαγγέλματα που καλύπτονταν από την Ειδική Προσωπική Ρύθμιση προστίθενται και οι Καταγραφείς Μετρητών.
- (γ) Υπάλληλοι που κατέχουν θέση που εμπίπτει στα προαναφερθέντα επαγγέλματα καθίστανται δικαιούχοι για χρήση της Ειδικής Προσωπικής Ρύθμισης νοουμένου ότι πληρούν τα ακόλουθα τρία κριτήρια:
  - είναι ηλικίας τουλάχιστον 48 ετών
  - έχουν συμπληρώσει συνολική υπηρεσία τουλάχιστον 25 ετών
  - βρίσκονται για τουλάχιστον 2 χρόνια στο ψηλότερο σκαλοπάτι της κλίμακας της θέσης τους.

Υπάλληλοι που δεν έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 2 χρόνια στο ψηλότερο σκαλοπάτι της κλίμακας της θέσης τους θα δικαιούνται να κάνουν χρήση της Ειδικής Προσωπικής Ρύθμισης νοουμένου ότι θα αποταθούν γραπτώς με ανέκκλητη δήλωσή τους πριν τη λήξη της

παρούσας Σύμβασης. Η Ρύθμιση θα έχει εφαρμογή όταν οι υπάλληλοι θα έχουν συμπληρώσει 2 χρόνια στο ψηλότερο σκαλοπάτι της κλίμακας.

- (δ) Υπάλληλοι που θα κάμουν χρήση της Προσωπικής Ρύθμισης θα τοποθετούνται σε προσωπικό μισθό που θα ισούται με το μισθό της ανώτερης μισθολογικής κλίμακας.

Οι υπάλληλοι δεν θα θεωρούνται ότι κατέχουν την ανώτερη κλίμακα από αυτή που κατείχαν όταν έκαναν χρήση της Προσωπικής Ρύθμισης.

Επειδή στόχος της ρύθμισης αυτής είναι οι υπάλληλοι αυτοί να φθάσουν μέχρι την αφυπηρέτησή τους μισθολογικά μόνο σε σημείο ίσο με το ανώτατο σημείο της κλίμακας της αμέσως ανώτερης θέσης που κατέχουν, όπου τούτο είναι δυνατό, θα παραχωρούνται προσωπικές προσαυξήσεις ίσες με την προσαύξηση της κλίμακας της αμέσως ανώτερης θέσης από αυτή που κατέχουν όπως πιο κάτω:

- κάθε δύο χρόνια για όσους έχουν τη χρονική άνεση
- συνδυασμός παραχώρησης κάθε δύο χρόνια και ακολούθως κάθε χρόνο σε όσους έχουν λιγότερη χρονική άνεση
- κάθε χρόνο όπου τα χρονικά περιθώρια το επιβάλλουν. Εξυπακούεται ότι δεν θα φτάνει χαριστικά στο ανώτατο σημείο της κλίμακας οποιοσδήποτε εάν με την ανωτέρω παραχώρηση προσαυξήσεων τούτο δεν είναι εφικτό.

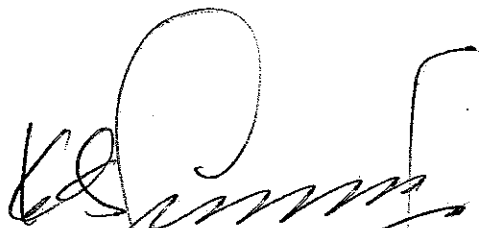
- (ε) Η διευθέτηση αυτή γίνεται επίσης υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις και όρους -

- Η μισθολογική ανέλιξη των υπαλλήλων, των θέσεων και κατηγοριών που αναφέρονται πιο πάνω, θα γίνει πάνω σε εντελώς προσωπική βάση και παρά τη μισθολογική τους ανέλιξη σε κλίμακα της αμέσως ανώτερης θέσης της κατηγορίας του καθενός, θα εξακολουθήσουν να θεωρούνται υπάλληλοι κατέχοντες τη θέση που είχαν πριν την προσωπική ρύθμιση.
- Οι επηρεαζόμενοι υπάλληλοι, με έγγραφη δήλωσή τους -
  - Θα παραιτηθούν από κάθε δικαίωμα για προαγωγή ή για υποψηφιότητα σε κρίση για προαγωγή στην ανώτερη θέση της κατηγορίας τους.
  - Θα παραιτηθούν από κάθε δικαίωμα για προσβολή της προαγωγής οποιοδήποτε συναδέλφου τους στην ανώτερη θέση της κατηγορίας τους.
  - Θα αναλάβουν να αποσύρουν οποιοσδήποτε προσφυγές έχουν καταχωρήσει στο Ανώτατο Δικαστήριο για προαγωγές συναδέλφων τους.

## 11.0 Σχέδιο Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης

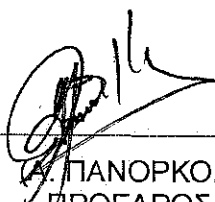
Με την εισαγωγή του ΕΣΥ το όλο θέμα θα επανεξεταστεί.

Επιβεβαιώνεται η πρόνοια στην προηγούμενη σύμβαση που έληξε 31 Δεκεμβρίου 2000 ότι «ανεξάρτητα από την εισαγωγή οποιουδήποτε άλλου συστήματος Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης, η Αρχή αναλαμβάνει να διατηρήσει τα επίπεδα των προσφερόμενων σήμερα υπηρεσιών και ωφελημάτων κατά τη διάρκεια της παρούσας σύμβασης.»



(Κ.Δ. ΙΩΑΝΝΟΥ)

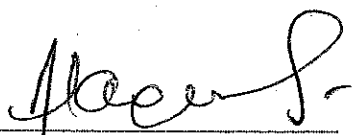
ΑΡΧΙΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ  
ΑΡΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΥ ΚΥΠΡΟΥ



(Α. ΠΑΝΟΡΚΟΣ)  
ΠΡΟΕΔΡΟΣ  
ΕΠΟΠΑΗ



(ΧΡ. ΤΡΑΧΩΝΙΤΗΣ)  
ΠΡΟΕΔΡΟΣ  
ΣΕΠΑΗΚ



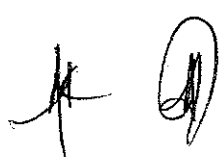
(Α. ΚΑΡΕΚΛΑΣ)  
ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ  
ΚΛΑΔΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ  
ΣΗΔΗΚΕΚ



(Ν. ΜΑΚΡΗΣ)  
ΠΡΟΕΔΡΟΣ  
ΣΥΒΑΗΚ

Υπεγράφη στις 29 Ιουλίου 2002.

ΛΚ/ΚΠ




## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Πλαίσιο καθοδήγησης προς τα Διοικητικά Συμβούλια των Ημικρατικών Οργανισμών σε σχέση με την ανανέωση των Συλλογικών Συμβάσεων για την περίοδο 1.1.2001 - 31.12.2003

### Διάρκεια των Συμβάσεων

Οι συλλογικές συμβάσεις που θα υπογραφούν θα πρέπει να είναι τριετούς διάρκειας, ήτοι για την περίοδο από 1.1.2001 μέχρι 31.12.2003.

### Γενικές Αυξήσεις

Στους μισθούς των υπαλλήλων και στις συντάξεις των συνταξιούχων να παραχωρηθούν γενικές αυξήσεις μέχρι των ποσοστών που αναφέρονται πιο κάτω:

από 1.1.2001	2% επί των βασικών μισθών της 31.12.2000
από 1.1.2002	2,75% επί των βασικών μισθών της 31.12.2001, και
από 1.1.2003	2,75% επί των βασικών μισθών της 31.12.2002

Ελάχιστες γενικές αυξήσεις, στο ύψος των €4,50 το μήνα, από 1.1.2001, των €6,19 το μήνα, από 1.1.2002 και των €8,19 το μήνα, από 1.1.2003, να παραχωρηθούν με βάση τα όσα διαλαμβάνονται στη Συλλογική Σύμβαση της ΑΗΚ με τις Συντεχνίες του προσωπικού που έληξε την 31.12.1997.

### Άλλα Ωφελήματα

Για απήματα που υποβλήθηκαν να διεξαχθούν διαπραγματεύσεις μεταξύ των Διοικητικών Συμβουλίων των Ημικρατικών Οργανισμών και των Συντεχνιών, με σκοπό την κατάληξη σε συμφωνία στον κάθε Ημικρατικό Οργανισμό κατά το δυνατό μέχρι το τέλος Μαρτίου, 2002

Οι συμφωνίες δεν πρέπει να περιλαμβάνουν διαθεώρηση ουσιαστών όρων απασχόλησης γενικής ισχύος, αυξήσεις κύριων ωφελημάτων και υιοθέτηση αντίστοιχων νέων, όπως Ταμείων Ευημερίας, Ταμείων Ιατροφαρμακευτικής Περιθαλψής, μείωση ωραρίου, 14<sup>ο</sup> μήνα, κ.λ.π.

Σημείωση: Ο όρος υπάλληλος καλύπτει και έκτακτο, επί συμβάσει και εβδομαδιαίο προσωπικό.

29 Νοεμβρίου, 2001.

ΑΜ/ΣΚ.17

ΑΡΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΥ ΚΥΠΡΟΥ

Αναδιοργάνωση Διευθυντικής Δομής  
Αρχές Εφαρμογής

**1. Δομή**

Η Ανώτερη Διευθυντική Δομή θα είναι όπως έχουν εισηγηθεί οι Σύμβουλοι ESB International και καλύπτει μέχρι τις θέσεις του επιπέδου των Διευθυντών Περιφέρειας και Σταθμών Παραγωγής.

**2. Κατηγορία Θέσεων**

Η κατηγορία όλων αυτών των θέσεων θα είναι "Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής".

**3. Ισοδυναμία Θέσεων**

- Οι θέσεις των έξι Γενικών Διευθυντών Μονάδων θα είναι ισοδύναμες τόσο σε επίπεδο όσο και απολαβές.
- Όλες οι θέσεις των Διευθυντών Περιφερειών και Σταθμών θα είναι ισοδύναμες μεταξύ τους τόσο σε επίπεδο όσο και σε απολαβές.

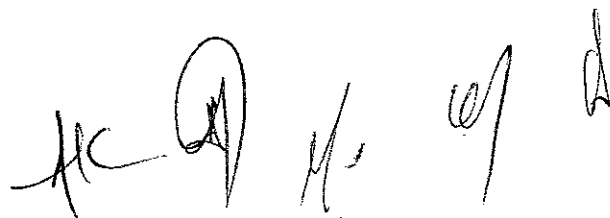
**4. Πείρα**

Εκτεταμένη πείρα στο αντικείμενο των εργασιών της ΑΗΚ θεωρείται αναγκαία για όλες τις θέσεις της Ανώτερης Διεύθυνσης.

**5. Προσόντα**

Τα ελάχιστα αναγκαία Ακαδημαϊκά Προσόντα Πανεπιστημιακού Επιπέδου (ειδικά για Λογιστές είναι αποδεκτό να είναι μέλη αναγνωρισμένου Σώματος Επαγγελματιών Λογιστών ή άλλο ισότιμο Σώμα), που απαιτούνται είναι:

Γενικός Εκτελεστικός Διευθυντής:	Ανοικτό
Γενικός Διευθυντής Παραγωγής:	Ηλεκτρολόγος ή Μηχανολόγος Μηχανικός
Γενικός Διευθυντής Δικτύων:	Ηλεκτρολόγος Μηχανικός
Γενικός Διευθυντής Εξυπηρέτησης Πελατών:	Ηλεκτρολόγος Μηχανικός
Γενικός Διευθυντής Υποστήριξης:	Ανοικτό
Γενικός Διευθυντής Επιχειρησιακής Ανάπτυξης:	Ηλεκτρολόγος ή Μηχανολόγος Μηχανικός
Γενικός Διευθυντής Οικονομικού:	Λογιστής





Διευθυντής Περιφέρειας:

Ηλεκτρολόγος Μηχανικός

Διευθυντής Ηλεκτροπαραγωγού Σταθμού:

Ηλεκτρολόγος ή Μηχανολόγος  
Μηχανικός

Ο όρος "Ανοικτό" καλύπτει τα Ακαδημαϊκά Προσόντα που απαιτούνται από Διευθυντική θέση της Οργανικής Δομής της ΑΗΚ.

## 6. Διαχείριση Δικτύου

Η Διεύθυνση, ο τρόπος λειτουργίας και η στελέχωση της Υπηρεσίας Διαχείρισης Δικτύου (Transmission System Operation), καθώς και οι απολαβές του προσωπικού, θα συζητηθούν και θα καθοριστούν μετά από μελέτη που θα διεξαχθεί από την Κυβέρνηση σε συνεργασία με την ΑΗΚ σε διαβούλευση με τη Συνδικαλιστική Πλευρά, λαμβάνοντας υπόψη τις πρόνοιες του Περιγράμματος Κοινών Προθέσεων.

## 7. Καθήκοντα και Ευθύνες

Θα γίνει περιγραφή των καθηκόντων της κάθε θέσης στο οικείο Σχέδιο Υπηρεσίας.

## 8. Ετήσιες Απολαβές

α) Γενικός Εκτελεστικός Διευθυντής: Πάγιος Μισθός £8950.  
(Μία θέση - Κλίμακα Π)

β) Γενικός Διευθυντής Μονάδας: Κλίμακα A15-A16 εκτός για την 1η  
(Έξι θέσεις - Κλίμακα Δ) πλήρωση που θα είναι A16+1. Το  
υφιστάμενο συνολικό ετήσιο επίδομα  
παραστάσεως για την Κλίμακα A15+2  
αυξημένο κατά £660.

Για τις θέσεις του Γενικού Εκτελεστικού Διευθυντή, των Γενικών Διευθυντών Μονάδων και των Διευθυντών N1 (Παράγραφος 11) θα γίνει αξιολόγηση (Job Evaluation) από ανεξάρτητους Συμβούλους το συντομότερο δυνατό.

## 9. Κλίμακες Επιστημονικού Προσωπικού

Το υπόλοιπο Επιστημονικό Προσωπικό κατανέμεται στις Νέες Κλίμακες που κυμαίνονται από τις σημερινές Κλίμακες Εισαγωγής πλην δύο προσαυξήσεις μέχρι την Κλίμακα A15+1 ως ακολούθως:

- N1 ⇒ A15+1. Το υφιστάμενο συνολικό ετήσιο επίδομα παραστάσεως για την Κλίμακα A15 αυξημένο κατά £540.  
N2 ⇒ A13/A14/A14½  
N3 ⇒ (A9-2)/A11-A12  
N3A ⇒ (A8-2)-A10/A11-A12

## 10. Υφιστάμενο Επιστημονικό Προσωπικό

Το υφιστάμενο προσωπικό τοποθετείται στο αντίστοιχο μισθολογικό σημείο των ακόλουθων κλιμάκων ανεξάρτητα αν θα εξασφαλίσει ή όχι θέση στη νέα Οργανική Δομή. Νοείται ότι όσοι θα εξασφαλίσουν θέση σε ψηλότερη Κλίμακα, τότε θα ισχύει η Κλίμακα της νέας τους θέσης. Όσοι δεν εξασφαλίσουν θέση στη νέα Οργανική Δομή τοποθετούνται στις νέες μισθολογικές κλίμακες σε προσωπική βάση.

<u>Υφιστάμενη Κατάσταση</u>	<u>Νέα Μισθολογική Κλίμακα</u>
A15+2	Δ (A15-A16)
A15	N1 (A15+1 προσαύξηση)
A14 ½	A14½ +1 προσαύξηση (Μεταβατική/Προσωπική Κλίμακα)
A14) A13)	N2 (A13/A14/A14 ½)
A9/A11-A12	A9/A11-A12+2 προσαυξήσεις(Μεταβατική/Προσωπική Κλίμακα)
A8-A10/A11-A12	A8-A10/A11-A12+2 προσαυξήσεις (Μεταβατική/Προσωπική Κλίμακα)

1. Για όλες τις πιο πάνω θέσεις λήφθηκε υπόψη η Κυβερνητική Πρόταση για την αναθεώρηση του Κρατικού Μισθολογίου που αφορούν τη μείωση των κλιμάκων εισδοχής.
2. Για τη μετάβαση από τη μια συνδυασμένη θέση στην άλλη (οι οποίες διακρίνονται με /) θα ισχύει ότι ο κάτοχος της θέσης θα πρέπει να έχει απόδοση πολύ ικανοποιητική και ορισμένα χρόνια υπηρεσίας τα οποία θα συμφωνηθούν.

## 11. Διευθυντικές Θέσεις Κλίμακας N1 (A15+1 προσαύξηση)

Οι ακόλουθες Διευθυντικές θέσεις θα είναι Κλίμακας N1 (A15+1 προσαύξηση). (Οι ονομασίες στην Αγγλική Γλώσσα αναφέρονται στις θέσεις της Μελέτης της Αναδιοργάνωσης. Η τελική ονομασία των θέσεων θα καθοριστεί στα Σχέδια Υπηρεσίας).

- Διευθυντής Περιφέρειας (Area Manager) (4)
- Διευθυντής Ηλεκτροπαραγωγού Σταθμού (Power Station Manager) (3)
- Διευθυντής Γραφείου Γενικής Διεύθυνσης (Chief Executive's Office) (1)
- Διευθυντής Εσωτερικού Ελέγχου (Internal Audit) (1)
- Διευθυντής Λογιστηρίου (Financial Accounting) (1)
- Διευθυντής Προϋπολογισμού (Management Accounting) (1)
- Διευθυντής Στρατηγικού Σχεδιασμού (Corporate Strategy) (1)

- Διευθυντής Νέων Επιχειρήσεων (New Business Development) (1)
- Διευθυντής Λειτουργίας & Συντήρησης (Operation and Maintenance Generation) (1)
- Διευθυντής Ανάπτυξης (New Development – Generation) (1)
- Διευθυντής Εκμετάλλευσης (Supply) (1)
- Διευθυντής Μεταφοράς (Ανάπτυξη & Προστασία) (Transmission Planning & Protection) (1)
- Διευθυντής Διανομής (Λειτουργία & Ανάπτυξη)(Distribution Planning & Protection)(1)
- Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού (HR Services) (1)
- Διευθυντής Πληροφορικής (IT Services) (1)
- Διευθυντής Προμηθειών (Purchasing/Stores/Premises) (1)

ΣΥΝΟΛΟ: 21 Θέσεις

## 12. Βασικές Αρχές Εφαρμογής

Οι υπόλοιπες θέσεις Επιστημονικού Προσωπικού θα κατανέμονται στα επίπεδα υπευθυνότητας N2 και N3 (ή N3A ανάλογα) λαμβάνοντας υπόψη τη μελέτη της Αναδιοργάνωσης. Επίσης θα ληφθούν υπόψη οι αρχές της ομαδοποίησης θέσεων και της εναλλαξιμότητας, όπως θα συμφωνηθούν και τηρώντας τις πιο κάτω βασικές αρχές.

- α) Όλες οι υπόλοιπες θέσεις επιστημονικού προσωπικού (N2 και Κλιμάκων εισδοχής) θα συμφωνηθούν μέχρι 31 Αυγούστου 2002, με στόχο ώστε τότε να προωθηθεί άμεσα ο σχετικός Συμπληρωματικός Προϋπολογισμός προς υλοποίηση.
- β) Κατά την εφαρμογή της αναδιοργάνωσης δε θα θυματοποιηθεί με κανένα τρόπο το υφιστάμενο προσωπικό.
- γ) Κατά την εφαρμογή της αναδιοργάνωσης δε θα προκύψει τελικά οποιοδήποτε επιπρόσθετο κόστος για την ΑΗΚ.
- δ) Ο αριθμός των θέσεων της Διευθυντικής Δομής θα καθοριστεί με βάση τις πρόνοιες του Περιγράμματος Κοινών Προθέσεων λαμβάνοντας υπόψη τη λειτουργικότητα και τη σημερινή κατάσταση (μεταβατικό στάδιο) του Οργανισμού. Ο συνολικός αριθμός των θέσεων που θα μειωθεί θα είναι 10%.
- ε) Επειδή από την μείωση του προσωπικού στις ανώτερες βαθμίδες θα επηρεαστεί αρνητικά η προοπτική ανέλιξης του υφιστάμενου επιστημονικού προσωπικού των Κλιμάκων εισδοχής, για τους υπαλλήλους αυτούς θα διασφαλιστεί η ανέλιξή τους πάνω σε προσωπική βάση στην κλίμακα Α13 που είναι το αμέσως επόμενο ανελικτικό επίπεδο. Όταν οι θέσεις αυτές θα κενώνονται για οποιοδήποτε λόγο, τότε θα κатарγούνται εάν είναι πλεονάζουσες ή θα επανέρχονται στις νέες Κλίμακες Εισδοχής.

- στ) Όλες οι θέσεις προκηρύσσονται σύμφωνα με τους υφιστάμενους Κανονισμούς.
- ζ) Όσοι δεν καταστεί δυνατόν να διοριστούν σε θέση της νέας Οργανικής Δομής, θα συνεχίσουν να εκτελούν καθήκοντα σχετικά με το υφιστάμενο Σχέδιο Υπηρεσίας τους εντασσόμενοι μεταβατικά στη νέα Οργανική Δομή. Οι θέσεις αυτές θα καταργούνται όταν κενώνονται για οποιοδήποτε λόγο.

### 13. Εφαρμογή

Η λειτουργική εφαρμογή θα γίνει σταδιακά και θα αρχίσει άμεσα μετά τις απαραίτητες εγκρίσεις και όλες οι πλευρές θα καταβάλουν κάθε λογική προσπάθεια για την ταχύτερη εφαρμογή της αναδιοργάνωσης στο σύνολο της. Με την έγκριση του συμπληρωματικού προϋπολογισμού προκηρύσσονται και πληρώνονται οι θέσεις Γενικών Διευθυντών Μονάδων και οι 21 θέσεις Διευθυντών Κλίμακας N1.

Η ισχύς της μετάταξης του προσωπικού σε όλες τις νέες Κλίμακες που προνοούνται από την παρούσα Σύμβαση θα είναι η ημερομηνία της υπογραφής της Συλλογικής Σύμβασης για όλο το υφιστάμενο Προσωπικό.

29.7.2002

ΕΚ/ΚΠ

