

Σύλλογος Εργαζομένων ΚΕΘΕΑ

Πρόταση για αλλαγή του
Κανονισμού Εργασίας στο
ΚΕΘΕΑ

29/9/2017

Πίνακας περιεχομένων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	
Άρθρο 3_ΣΚΟΠΟΣ – ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	3
Άρθρο 2_ΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ	5
Άρθρο 3_ΠΡΟΣΛΗΨΗ	5
Άρθρο 4_ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ.....	5
Άρθρο 5_ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	5
Άρθρο 6_ΣΥΜΒΑΣΗ ΔΟΚΙΜΗΣ	6
Άρθρο 7_ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	7
Άρθρο 8_ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	7
Άρθρο 9_ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	
ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ	
ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	9
Άρθρο 10_ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ.....	9
Άρθρο 11_ΜΕΤΑΘΕΣΗ	10
Άρθρο 12_ΑΠΟΣΠΑΣΗ.....	10
Άρθρο 13_ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΜΕΤΑΤΑΞΗ	11
Άρθρο 14_ΚΑΛΥΨΗ ΘΕΣΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ	11
Άρθρο 15_ΑΝΑΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ	12
Άρθρο 16_ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	13
Άρθρο 17_ΕΞΩΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	13
Άρθρο 18_ΑΠΟΥΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	
Άρθρο 19_ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	15
Άρθρο 20_ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ – ΟΔΟΙΠΟΡΙΚΑ.....	15
Άρθρο 21_ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ.....	16
Άρθρο 22_ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΧΟΡΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΑΔΕΙΕΣ.....	16
Άρθρο 23_ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ	16
Άρθρο 24_ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ	16
Άρθρο 25_ΑΡΓΙΕΣ	16

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ	17
Άρθρο 26_ΜΗΤΡΩΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ – ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	17
Άρθρο 27_ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΙΣΗΓΗΣΕΩΝ	19
Άρθρο 28_ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	
ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ.....	20
Άρθρο 29_ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	
ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ.....	22
Άρθρο 30_ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	22
Άρθρο 31_ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8	
ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	25
Άρθρο 32_ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9	
ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ.....	27
Άρθρο 33_ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ.....	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10	
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	28
Άρθρο 34_ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ	28
Άρθρο 35_ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ.....	28
Άρθρο 36_ΗΘΙΚΗ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗ.....	28
Άρθρο 37_ΝΟΜΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11	
ΓΕΝΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ – ΔΙΑΡΚΕΙΑ	29
Άρθρο 38	29

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

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 εργαζομένων 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. 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.
3. 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.
4. Η παράλειψη του ΚΕΘΕΑ ή του εργαζόμενου 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 ανεξάρτητα του τρόπου πρόσληψής τους, με σχέση εξηρημένης εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης καθώς και οι εργαζόμενοι με σύμβαση δοκιμής.

β) Στον Κανονισμό Εργασίας υπάγονται οι εργαζόμενοι που συνδέονται με το ΚΕΘΕΑ με σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, εφόσον παρέχουν εργασία υπό συνθήκες που προσιδιάζουν με αυτές της μισθωτής εργασίας.

2. Στις διατάξεις του Κανονισμού δεν υπάγονται:
- α) Ο Διευθυντής ΚΕΘΕΑ
 - β) Η Νομική Υπηρεσία του ΚΕΘΕΑ
 - γ) Το προσωπικό, που συνεργάζεται με το ΚΕΘΕΑ με συμβάσεις έργου και ανεξαρτήτων υπηρεσιών
 - δ) Τα εκπαιδευόμενα μέλη της Κοινωνικής Επανάταξης, που εκπαιδεύονται στα Θεραπευτικά Προγράμματα του ΚΕΘΕΑ.
 - ε) Προσωπικό και περιπτώσεις για τις οποίες υπάρχει ρητή εξαίρεση στον παρόντα κανονισμό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ

Άρθρο 3

ΠΡΟΣΛΗΨΗ

1. Ο Διευθυντής ΚΕΘΕΑ μετά από εισήγηση των αρμοδίων υπηρεσιών προγραμματίζει σε ετήσια βάση τις ανάγκες σε προσωπικό και εισηγείται τον αριθμό και το ετήσιο 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 ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ

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. 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

Οι εργαζόμενοι του ΚΕΘΕΑ που υπάγονται στον Κανονισμό αυτό έχουν τα ακόλουθα γενικά καθήκοντα:

α) Να τηρούν τον Κανονισμό Εργασίας, την ατομική σύμβαση εργασίας τους, τις εγκυκλίους και αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και των προϊσταμένων τους σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

β) Να εκπληρώνουν με συνέπεια και υπευθυνότητα τα καθήκοντά τους, όπως αυτά καθορίζονται από την ατομική σύμβαση και την Περιγραφή της Θέσης εργασίας τους.

γ) Να μην βλάπτουν οι δημόσιες θέσεις και πράξεις τους τα συμφέροντα και το κύρος του ΚΕΘΕΑ.

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

ε) Να τηρούν το ωράριο εργασίας

στ) Να τηρούν τις γενικές αρχές και τους κανόνες λειτουργίας των Θεραπευτικών Κοινοτήτων.

Άρθρο 6

ΣΥΜΒΑΣΗ ΔΟΚΙΜΗΣ

1. Οι εργαζόμενοι πριν από την σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, προσλαμβάνονται με σύμβαση εξηρημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ως σύμβαση δοκιμής.
2. Η διάρκεια της σύμβασης δοκιμής των νεοπροσλαμβανόμενων διαρκεί έως 7 μήνες.
3. Η σύμβαση δοκιμής δεν μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου, εάν ο εργαζόμενος κριθεί ακατάλληλος, βάσει αιτιολογημένης εισήγησης μετά από αξιολόγηση των:
 - α. Υπεύθυνου Μονάδας Τμήματος
 - β. Υπεύθυνου Θ.Π. / Τομέα και απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ
4. Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση της δοκιμής, η οποία διαπιστώνεται με τη θετική αξιολόγηση ή την άπρακτη παρέλευση του 7μήνου, η σύμβαση δοκιμής μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου 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.
2. Η σύμβαση εργασίας αορίστου/ορισμένου 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.
3. Οι κάθε είδους τροποποιήσεις και συμπληρώσεις της ατομικής σύμβασης εργασίας γίνονται εγγράφως.

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 αρμοδιότητες των κατηγοριών αυτών καθορίζονται από την Περιγραφή των Θέσεων εργασίας

Άρθρο 9

ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ

1. Ο εργαζόμενος ο οποίος προσλαμβάνεται σύμφωνα με τις προηγούμενα άρθρα τοποθετείται με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ στη θέση εργασίας για την κατάληψη της οποίας συμμετείχε στη διαδικασία πρόσληψης. Το ΚΕΘΕΑ

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

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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3
ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ
ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Άρθρο 10

ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ

1. Μετακίνηση είναι η αλλαγή της θέσης εργασίας του εργαζόμενου με βάση τις υπηρεσιακές ανάγκες του ΚΕΘΕΑ, χωρίς μεταβολή του τόπου εργασίας, όπως αυτή προσδιορίζεται στο άρθρο 11.
2. Οι μετακινήσεις πραγματοποιούνται κατά περίπτωση με αποφάσεις των αρμοδίων υπηρεσιακών οργάνων ως εξής:
 - α) Με απόφαση του Υπευθύνου Θ.Π. / Τομέα για τους εργαζόμενους στο Θεραπευτικό Πρόγραμμα (Θ.Π.) από μια Μονάδα / Τμήμα σε άλλη Μονάδα / Τμήμα του ίδιου Θ.Π. / Τομέα αντίστοιχα.
 - β) Με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ για τους Υπεύθυνους Θεραπευτικών Προγραμμάτων / Τομέων σε άλλο Πρόγραμμα / Τομέα αντίστοιχα.
3. Η οικειοθελής μετακίνηση του εργαζόμενου από μία 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. Όταν η μετακίνηση του εργαζόμενου συνεπάγεται και μεταβολή του τόπου εργασίας (αλλαγή πόλης, νομού κα) εφαρμόζονται παράλληλα και οι διατάξεις του επόμενου άρθρου.
5. 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 είτε μεταβολή του προγράμματος/ τομέα είτε μεταβολή του τόπου εργασίας του, είτε και των δύο. Ως μεταβολή του τόπου εργασίας νοείται η παροχή εργασίας σε τόπο που δε συνδέεται με αστική συγκοινωνία ή για την πρόσβαση στον οποίο παρεμβάλλονται πλωτά μέσα μεταφοράς σε σχέση με τον αρχικό τόπο εργασίας.
2. Η μετάθεση του εργαζομένου γίνεται με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ. Η μετάθεση μπορεί να πραγματοποιηθεί και έπειτα από αίτηση τους εργαζομένου ή κατόπιν αμοιβαίων αιτήσεων, εφόσον το επιτρέπουν οι υπηρεσιακές ανάγκες του ΚΕΘΕΑ.
3. Για τη διενέργεια της μετάθεσης με οποιονδήποτε τρόπο, λαμβάνεται υπόψη ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας του εργαζομένου, ο χρόνος υπηρεσίας του σε διάφορες περιοχές όπου αναπτύσσει δραστηριότητα το ΚΕΘΕΑ, η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία, η κατάσταση της υγείας κ.α. ώστε να μην επιβαρύνεται δυσανάλογα οι συνθήκες ζωής του εργαζόμενου.
4. Η μετάθεση ανακοινώνεται στον εργαζόμενο εγγράφως και ορίζεται προθεσμία για την ανάληψη των καθηκόντων του, 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 ή η μετάθεση του εργαζομένου για υπηρεσιακούς λόγους σε θέση εργασίας, που συνεπάγεται μεταβολή του τόπου εργασίας του για χρονικό διάστημα από πέντε (5) έως 40 εργάσιμες ημέρες κατά έτος.
2. Το ΚΕΘΕΑ στην περίπτωση μεταβολής του τόπου εργασίας (όπως προσδιορίζεται στο άρθρο 11 παρ. 1 εδ. Β) οφείλει να διασφαλίσει τη μετάβαση και την διαμονή του εργαζόμενου.
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 μία μόνο φορά για χρονικό διάστημα κατά περίπτωση και δεν θα υπερβαίνει τις 80 συνολικά ημέρες ανά έτος.
5. Κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής του υπηρεσίας δεν επιτρέπεται η απόσπαση του εργαζομένου.

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 έπειτα από αίτηση του εργαζομένου 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 την 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 αξιολόγηση του εργαζομένου, 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

ΚΑΛΥΨΗ ΘΕΣΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ

1. Η πλήρωση των κενών θέσεων εργασίας Υπευθύνου 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. Με την ίδια απόφαση

θα αναφέρονται τα απαραίτητα και επιθυμητά προσόντα, που απαιτούνται για κάθε θέση όπως αυτά προσδιορίζονται στην Περιγραφή Θέσεων του ΚΕΘΕΑ. Επίσης ορίζεται προθεσμία για την εκδήλωση ενδιαφέροντος από τους εργαζόμενους του ΚΕΘΕΑ.

3. Οι ενδιαφερόμενοι που διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα που απαιτεί η θέση έχουν δικαίωμα να εκδηλώσουν ενδιαφέρον εγγράφως με αίτησή τους.
4. Η Επιτροπή Επιλογής αξιολογεί τις αιτήσεις των ενδιαφερομένων στη βάση δομημένου αντικειμενικού συστήματος μοριοδότησης Α) των τυπικών προσόντων των υποψηφίων, Β) της επαγγελματικής τους εμπειρίας και προϋπηρεσίας και Γ) της δομημένης συνέντευξης όπου κρίνεται η ικανότητα και η καταλληλότητα των υποψηφίων για τη συγκεκριμένη θέση και υποβάλλει αιτιολογημένο εισηγητικό πόρισμα στο Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ. Το πόρισμα κοινοποιείται, στο σύνολό του, σε όλους τους υποψήφιους. Ο Διευθυντής, εφόσον διαφωνεί με το πόρισμα της Επιτροπής Επιλογής, οφείλει να αιτιολογήσει την επιλογή του, κοινοποιώντας την στους υποψηφίους.
5. Κάθε υποψήφιος έχει δικαίωμα υποβολής ένστασης εντός προθεσμίας 15 ημερών από την γνωστοποίηση του σε αυτόν, ενώπιον της ΓΕΥΘ. Η Επιτροπή Επιλογής, άλλως ο Διευθυντής του ΚΕΘΕΑ, υποχρεούται να γνωστοποιεί στον υποψήφιο που επιθυμεί τον φάκελο υποψηφιότητας των συνυποψηφίων του. Η χορήγηση του φακέλου γίνεται κατόπιν έγγραφης αιτήσεως του υποψηφίου, παρατείνει δε την προθεσμία ενστάσεως για τόσες ημέρες, όσες απαιτούνται στην Επιτροπή Επιλογής για την χορήγηση.
6. Με ευθύνη και ηθική δέσμευση του Διευθυντή, δεν μπορεί να οριστεί σε επιτροπή επιλογής υποψηφίων για θέση υπευθυνότητας, εργαζόμενος ο οποίος έχει ομόφωνη απόφαση της ΓΕΥΘ για παραβίαση του Κανονισμού Εργασίας κατά την άσκηση των διοικητικών καθηκόντων του τα προηγούμενα 3 έτη από την ημερομηνία συγκρότησης της επιτροπής. Το ίδιο ισχύει και για ομόφωνη καταδικαστική απόφαση της επιτροπής δεοντολογίας για θέματα που αφορούν συμπεριφορά σε υφιστάμενους.

Άρθρο 15

ΑΝΑΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ

Σε περίπτωση νόμιμης απουσίας (άδεια εκπαιδευτική, αναρρωτική, τοκετού και λοχείας κ.ά.) για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των δύο μηνών ή έλλειψης Υπευθύνου Προγράμματος / Τομέα / Μονάδας / Τμήματος, τα καθήκοντα που

αντιστοιχούν στις θέσεις αυτές ανατίθενται με απόφαση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ, έπειτα από εισήγηση των αρμοδίων υπηρεσιών, ως εξής:

- Στον Αναπληρωτή Υπεύθυνο, εφόσον υπάρχει.
 - Στον Προσωρινό Αναπληρωτή Υπεύθυνο, εφόσον δεν υπάρχει Αναπληρωτής.
1. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις και μετά από τεκμηριωμένη εισήγηση του Υπευθύνου Θ.Π. / Τομέα / Τμήματος, είναι δυνατόν ο Διευθυντής του ΚΕΘΕΑ να αποφασίσει τη μη αναπλήρωση της κενής θέσης.
 2. Κατά τη διάρκεια της αναπλήρωσης καταβάλλεται στον Αναπληρωτή μόνο το επίδομα Υπευθυνότητας, που αντιστοιχεί στη συγκεκριμένη θέση. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται μόνο για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η αναπλήρωση.
 3. Η διάρκεια αναπλήρωσης θέσης υπευθυνότητας σε περιπτώσεις όπου έχει υπάρξει οριστική αποχώρηση από τη θέση, είναι το πολύ 3 μήνες από την ημερομηνία αποχώρησης. Στο διάστημα αυτό πρέπει να έχουν ολοκληρωθεί οι διαδικασίες πλήρωσης της θέσης.

Άρθρο 16

ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Σε περίπτωση στράτευσης του εργαζομένου 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 17

ΕΞΩΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Για την εξωυπηρεσιακή απασχόληση εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της Υπουργικής Απόφασης αριθμός Α2β/οικ. 3983/87 (άρθρο 1, εδάφ. Γ', παρ. 3β.) και οι Αποφάσεις του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και του ΣΠΟΚ.

Άρθρο 18

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, αμέσως μετά την επάνοδό του στην εργασία. Σε περίπτωση μονοήμερης απουσίας λόγω ασθένειας ο εργαζόμενος μπορεί εναλλακτικά να προσκομίσει υπεύθυνη δήλωση για την ασθένεια, ως τον αριθμό των 5 ετησίως.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Άρθρο 19

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. Οι αποδοχές των εργαζομένων που υπάγονται στον Κανονισμό αυτό καθορίζονται με βάση την ισχύουσα κάθε φορά Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.).
2. Οι αποδοχές των εργαζομένων υπολογίζονται από την ημέρα που ο εργαζόμενος αρχίζει να προσφέρει τις υπηρεσίες του.
3. 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.
4. Στους εργαζόμενους που καταβλήθηκαν εκ παραδρομής χρηματικές παροχές, πέραν των νομίμων αποδοχών τους, παρακρατούνται από τις αποδοχές των επόμενων 6 μηνών εκτός αν το διάστημα στο οποίο κατεβλήθησαν οι εκ παραδρομής παροχές ήταν μεγαλύτερο των 6 μηνών οπότε και το διάστημα κρατήσεων θα είναι το αντίστοιχο.
6. Η κατοχή και η κατάληψη θέσης ευθύνης συνεπάγεται την καταβολή του επιδόματος ευθύνης, που αντιστοιχεί στη θέση για όσο χρόνο ο εργαζόμενος ασκεί τα καθήκοντα αυτά.

Άρθρο 20

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 21

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 σχετική απάντηση χορηγείται σε διάστημα ενός (1) μήνα. (Ο εργαζόμενος υποβάλλει την αναφορά του στον αμέσως προϊστάμενο του ή στον Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ).

Άρθρο 22

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.

Άρθρο 23

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

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

Άρθρο 24

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 25

ΑΡΓΙΕΣ

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

Άρθρο 26

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 εργαζομένων.
 - 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.
3. Αποφάσεις, έγγραφα ή άλλα στοιχεία που αναφέρονται στην υπηρεσιακή γενικά κατάσταση και δραστηριότητα του εργαζομένου, στα οποία περιλαμβάνονται και οι εκθέσεις αξιολόγησης της απόδοσής του.
4. 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 γνωστοποιείται αμέσως από τον ίδιο τον εργαζόμενο στην Υπηρεσία Προσωπικού. Υπαίτια παροχή ανακριβών στοιχείων που επιδρούν στην υπηρεσιακή κατάσταση του εργαζομένου, αποτελεί σοβαρή αντισυμβατική συμπεριφορά και αδικοπραξία, χωρίς να αποκλείονται τυχόν ποινικές συνέπειες.

5. 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.
6. Τα αναγκαία στοιχεία του εργαζομένου τίθενται υπόψη κάθε αρμοδίου οργάνου για τη διενέργεια της μεταβολής της υπηρεσιακής κατάστασης του εργαζομένου.
7. Ο εργαζόμενος με αίτησή του μπορεί να λάβει αντίγραφα των εγγράφων του μητρώου του.
8. Η υποβολή εγγράφων ή πιστοποιητικών από τους εργαζόμενους αποδεικνύεται αποκλειστικά και μόνο με έγγραφο, που φέρει την υπογραφή του αρμοδίου υπαλλήλου του ΚΕΘΕΑ.
9. Κανείς δεν μπορεί να αξιώσει ικανοποίηση δικαιωμάτων που στηρίζονται σε στοιχεία που δεν έχει γνωστοποιήσει αποδεδειγμένα στο ΚΕΘΕΑ.
10. Η συλλογή, φύλαξη και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων γίνεται με βάση το Νόμο 2472/1997 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και την χορηγηθείσα από την Αρχή άδεια στο ΚΕΘΕΑ. Το περιεχόμενο του υπηρεσιακού ατομικού φακέλου είναι απολύτως προσωπικό και απόρρητο για κάθε τρίτο, εκτός από τον ίδιο τον εργαζόμενο, ο οποίος δικαιούται, μετά την υποβολή σχετικής αίτησης στην Υπηρεσία Προσωπικού, να λαμβάνει ακριβές αντίγραφο αυτού.

Άρθρο 27

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΙΣΗΓΗΣΕΩΝ

Όπου στα άρθρα του παρόντος Κανονισμού προβλέπεται εισήγηση αρμοδίου οργάνου, το εν λόγω όργανο οφείλει να γνωστοποιεί την εν λόγω εισήγησή του ταυτόχρονα και στον άμεσα ενδιαφερόμενο ή ενδιαφερόμενους.

Οι ενδιαφερόμενοι έχουν το δικαίωμα να υποβάλλουν ένσταση προς τη ΓΕΥΘ, εντός αποκλειστικής προθεσμίας 15 εργάσιμων ημερών από την πλήρη γνώση της εισήγησης και των σχετικών αυτής, προκειμένου αυτή, να υποβάλει πόρισμα.

Άρθρο 28

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

1. Οι εργαζόμενοι αξιολογούνται βάσει συστήματος αξιολόγησης, το οποίο διέπεται από τις αρχές της αμεροληψίας, της επαγγελματικής ικανότητας του εργαζομένου και της αποδοτικότητάς του.
2. Η αξιολόγηση πραγματοποιείται σύμφωνα με τα αναγραφόμενα στον Κανονισμό Εργασίας, στις ισχύουσες Εγκυκλίους και Αποφάσεις του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και στην κάθε φορά ισχύουσα Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε.
3. *Η αξιολόγηση είναι αμφίδρομη και στοχεύει στην αντικειμενικότερη δυνατή καταγραφή της απόδοσης των εργαζομένων στη θέση εργασίας και περιλαμβάνει:*
 - A) Αξιολόγηση από τον άμεσο προϊστάμενο.
 - B) Αξιολόγηση υπευθύνων με τομείς αξιολόγησης όπως: επάρκεια εποπτείας, ενημέρωση, δημιουργία κλίματος ασφάλειας, γνώσεις σχετικά με θέματα διοίκησης, φροντίδα προσωπικού, ισότιμη μεταχείριση.
 - Γ) Αυτοαξιολόγηση όπου θα καταγράφεται η εκτίμηση του εργαζόμενου όλων των διοικητικών βαθμίδων σχετικά με την επίδοσή τους ως προς τους τομείς που αξιολογούνται.
 - Δ) Αξιολόγηση των προϊσταμένων από τους υφιστάμενους σε τομείς όπως η παρεχόμενη εποπτεία, η δημιουργία καλού εργασιακού κλίματος, η δίκαιη αντιμετώπιση των εργαζομένων κλπ.
 - Ε) Επιτροπή εξέτασης ενστάσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

Άρθρο 29

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

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
2. Τα πειθαρχικά μέτρα, ανάλογα με την βαρύτητά τους, επιβάλλονται ανάλογα:
 - α) Η παρατήρηση, από τον Υπεύθυνο Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα μετά από εισήγηση του Υπευθύνου Μονάδος / Τμήματος, ή τον Διευθυντή ΚΕΘΕΑ μετά από εισήγηση του Υπευθύνου Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα στην περίπτωση που το μέτρο επιβάλλεται σε Υπεύθυνο Μονάδος / Τμήματος.
 - β) Η προφορική επίπληξη από τον Υπεύθυνο Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα, μετά από εισήγηση του Υπευθύνου Μονάδος / Τμήματος και αφού έχει προηγηθεί παρατήρηση ή τον Διευθυντή ΚΕΘΕΑ μετά από εισήγηση του Υπευθύνου Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα στην περίπτωση που το μέτρο επιβάλλεται σε Υπεύθυνο Μονάδος / Τμήματος.
 - γ) Η έγγραφη επίπληξη από το Διευθυντή ΚΕΘΕΑ μετά από εισήγηση του Υπευθύνου Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα.
 - δ) Η οριστική απόλυση από το Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, έπειτα από αιτιολογημένη εισήγηση του Υπευθύνου Θ.Π. / Τομέα και του ιεραρχικά προϊσταμένου του εργαζομένου.
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 εργαζομένου.

4. Η οριστική απόλυση με ή χωρίς αποζημίωση επιβάλλεται από το Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και μετά από αιτιολογημένη εισήγηση του Υπευθύνου Θ.Π. / Τομέα και του ιεραρχικά προϊστάμενου του εργαζομένου.
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 εργαζομένου 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 εργαζομένου από τον Υπεύθυνο Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα ή τον Διευθυντή ΚΕΘΕΑ ανάλογα με την περίπτωση και ακολουθεί γραπτή απάντηση του εργαζομένου.
 - β) Για την επιβολή γραπτής επίπληξης και οριστικής απόλυσης με ή χωρίς αποζημίωση, προηγείται ακρόαση του εργαζομένου από το Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και ακολουθεί γραπτή απάντηση του εργαζομένου.
7. Σε περίπτωση οριστικής απόλυσης ο Διευθυντής του ΚΕΘΕΑ μπορεί να θέσει σε διαθεσιμότητα τον εργαζόμενο μέχρι την οριστική επίλυση της υπόθεσης έως ένα μήνα. 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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Άρθρο 30

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 εργαζομένου (Ν. 2112/1920 σε συνδυασμό με το ΒΔ 16/18.7.1920). Το ΚΕΘΕΑ οφείλει να αιτιολογεί εγγράφως τους λόγους καταγγελίας, κοινοποιώντας τους αποδεδειγμένα στον εργαζόμενο.

β) Οριστική απόλυσης σύμφωνα με το άρθρο 26 του Κανονισμού αυτού.

γ) Τέλεσης ποινικού αδικήματος και συγκεκριμένα κλοπής, απάτης, εκβίασης, πλαστογραφίας, υπεξαίρεσης, ψευδούς καταμήνυσης, διαχειριστικής απιστίας, δωροδοκίας, δωροληψίας ή άλλων ατιμωτικών 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 ή την επάνοδο του στην εργασία του.

δ) Οικειοθελούς αποχώρησης από την εργασία γενικώς καθώς και αδικαιολόγητης συνεχούς απουσίας για διάστημα μεγαλύτερο από δέκα πέντε (15) ημέρες, η οποία λογίζεται ως οικειοθελής αποχώρηση.

ε) Ανικανότητας του εργαζομένου 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.

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 προσκόμιση από τον εργαζόμενο της απόφασης του κύριου Ασφαλιστικού Οργανισμού για απόδοση πλήρους κύριας συντάξεως.

ζ) Θανάτου εργαζομένου. 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.

2. Η λύση της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων 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 31

ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ

1. Παραίτηση είναι η οικειοθελής αποχώρηση από την εργασία, η οποία αποτελεί δικαίωμα του εργαζομένου, 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 υπηρεσία 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 1 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 εργαζομένου σύμφωνα με τους όρους της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 32

ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. α) Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στον Κανονισμό αυτό απασχολούνται 40 ώρες την εβδομάδα με πενθήμερη 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, εφόσον τους ζητηθεί από το ΚΕΘΕΑ και εφόσον το σχετικό αίτημα τους γνωστοποιηθεί τουλάχιστον μια εβδομάδα πριν, δύνανται 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 αναλύσκειται 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.
3. Το ΚΕΘΕΑ έχει δικαίωμα να απασχολεί τους εργαζόμενους για την εκπλήρωση των σκοπών του κατά τη διάρκεια ολόκληρου του 24ωρου και για όλες τις ημέρες της εβδομάδας (εργάσιμες, Κυριακές, αργίες, κ.λπ.) του έτους κατά την κρίση του και σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία (άρθρο 1, 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 για έγκριση. Η κατάρτιση των προγραμμάτων 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

* Το εδάφιο β' της παραγράφου 1 του άρθρου 33 προστέθηκε με το άρθρο 8 της ΕΣΣΕ 2008-2009.

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 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 εργαζομένου σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 1 του Κανονισμού αυτού και η απομάκρυνση για μη υπηρεσιακούς λόγους από το χώρο εργασίας συνιστά παραβίαση της συμβατικής υποχρέωσης για τήρηση ωραρίου, εκτός εάν έχει χορηγηθεί από τον αρμόδιο προϊστάμενο άδεια απουσίας. Για τη χορήγηση αδειών απουσίας εφαρμόζονται όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Εργασίας, στην Ε.Σ.Σ.Ε., στις εγκυκλίους και στις αποφάσεις του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ

Άρθρο 33

ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ

1. Συστήνεται τριμελής Γνωμοδοτική Επιτροπή Υπηρεσιακών Θεμάτων (ΓΕΥΘ) 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.
2. Οι εν λόγω εκπρόσωποι δεν μπορούν να οριστούν ή επανεκλεγούν αντίστοιχα για περισσότερες από δύο συνεχόμενες θητείες. Για κάθε εκπρόσωπο ορίζεται ή εκλέγεται και ο αντίστοιχος αναπληρωματικός του.
3. Σε όλη τη διάρκεια της θητείας τους, τα μέλη της Γ.Ε.Υ.Θ. δεν μπορούν να συμμετέχουν σε επιτροπές επιλογής προσωπικού οι οποίες προβλέπονται από το άρθρο 14 του παρόντος κανονισμού ή στην Επιτροπή Δεοντολογίας του Οργανισμού.
4. Η ΓΕΥΘ έχει την υποχρέωση να συντάσσει πόρισμα, μετά από αίτηση κάθε ενδιαφερομένου εργαζομένου, εντός 15 ημερών, επί ζητημάτων που προκύπτουν κατά την εφαρμογή των άρθρων του Κανονισμού Εργασίας του ΚΕΘΕΑ.
5. Το πόρισμα της ΓΕΥΘ κοινοποιείται στον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο και τον Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ.
6. Σε περίπτωση ομόφωνης εισήγησης της επιτροπής, η γνώμη της θεωρείται δεσμευτική, εκτός κι αν ανατραπεί με αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΕΘΕΑ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 34

ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ

Το Διευθυντικό Δικαίωμα του ΚΕΘΕΑ καλύπτει κάθε θέμα σχετικό με τη Διεύθυνση του Οργανισμού και τη Διοίκηση των εργαζομένων του, εφόσον δεν έρχεται σε αντίθεση με τον Κανονισμό Εργασίας και την Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε.

Άρθρο 35

ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ

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.

Άρθρο 36

ΗΘΙΚΗ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗ

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

Άρθρο 37

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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11

ΓΕΝΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ – ΔΙΑΡΚΕΙΑ

Άρθρο 38

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, 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. Σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να εκδοθούν αποφάσεις και εγκύκλιοι του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ που να αντιτίθενται στις ρυθμίσεις του Κανονισμού Εργασίας.
3. Η ισχύς του Κανονισμού αυτού αρχίζει από την ημέρα της υπογραφής του και έχει αόριστη διάρκεια.....»