

Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία “ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.”

Στο Μαρούσι Αττικής (Λ. Κηφισίας 99), σήμερα, την 14-01-2026, μεταξύ:

1. Της Ανώνυμης Εταιρείας, με την επωνυμία “ **Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών της Ελλάδος Α.Ε.** ” με διακριτικό τίτλο “**ΟΤΕ**”, που εδρεύει στο Μαρούσι, Λεωφόρος Κηφισίας 99, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο αυτής **κ. Κωνσταντίνο Νεμπή** (εφεξής «Εταιρεία») και
2. Της πλέον αντιπροσωπευτικής Πρωτοβάθμιας Επιχειρησιακής Συνδικαλιστικής Οργάνωσης με την επωνυμία “**Επιχειρησιακό Σωματείο Εργαζομένων ΟΤΕ (Ε.Σ.Ε.-ΟΤΕ)**”, με έδρα την Αθήνα, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο **κ. Αθανάσιο Βενέτη** και το Γενικό Γραμματέα **κ. Γεώργιο Λάμπρου** (εφεξής «Επιχειρησιακό Σωματείο Εργαζομένων»),

αμφοτέρων νόμιμα εξουσιοδοτημένων κατά τις διατάξεις του νόμου 1876/1990 ως ισχύει, συμφωνείται η κατάρτιση της παρούσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (εφεξής «ΕΣΣΕ»), της οποίας το περιεχόμενο έχει ως εξής:

Άρθρο 1 - Πεδίο Εφαρμογής

1. Στους όρους της παρούσας ΕΣΣΕ, υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι όλων των ειδικοτήτων που έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου με την Εταιρεία, ανεξαρτήτως αν προσλήφθηκαν απευθείας από την Εταιρεία ή μεταφέρθηκαν σε αυτή αυτοδίκαια κατ’εφαρμογή του Π.Δ. 178/2002.
2. Στους όρους της παρούσας ΕΣΣΕ δεν υπάγονται οι εξής:
 - i. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, που παρέχουν σ’ αυτήν υπηρεσίες με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή άλλη διαρκή σχέση, οι Chief Officers, οι Directors και οι Senior Managers ή ίδιας στάθμης Professionals της Εταιρείας.
 - ii. Ο νομικός σύμβουλος και οι έμμισθοι δικηγόροι της Εταιρείας.
 - iii. Οι Σύμβουλοι, οι ειδικοί συνεργάτες και άλλοι επαγγελματίες που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην Εταιρεία με σύμβαση έργου ή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή κάθε άλλη μορφή σύμβασης.
 - iv. Οι εργαζόμενοι που συνδέονται με εξαρτημένη σχέση εργασίας με άλλη εταιρεία του Ομίλου ΟΤΕ και είναι δανεισμένοι στην Εταιρεία.
 - v. Οι εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει ανασταλεί και για όσο χρόνο διαρκεί η αναστολή κατά τον οποίο έχει διακοπεί η μισθοδοσία τους από την Εταιρεία, για τους εξής λόγους:
 - λόγω εκλογής τους σε αιρετή θέση (π.χ. βουλευτική θέση, θέση Οργανισμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης)
 - λόγω μετακίνησής τους σε θέση εργασίας σε άλλη εταιρεία του Ομίλου ΟΤΕ.

Άρθρο 2 - Μισθολογικές Κατηγορίες

Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην παρούσα ΕΣΣΕ εντάσσονται σε μισθολογικές κατηγορίες με βάση το αντικείμενο της εργασίας τους ως εξής:

1. Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε **Επιτελικές / Εταιρικές λειτουργίες**

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται οι εργαζόμενοι που παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες σε επιχειρησιακές λειτουργίες που διασφαλίζουν την ομαλή διαχείριση και σύννομη εταιρική διακυβέρνηση (ενδεικτικά: νομική και ρυθμιστική λειτουργία, χρηματοοικονομική λειτουργία, κανονιστική συμμόρφωση, εσωτερικός έλεγχος, στρατηγικός προγραμματισμός, δημόσιες σχέσεις, διοίκηση ανθρώπινων πόρων, επιχειρησιακή συνέχεια, διαχείριση κινδύνων, διοικητική υποστήριξη, σχεδιασμός διαδικασιών). Επίσης, στην κατηγορία αυτή υπάγονται και οι εργαζόμενοι που παρέχουν έργο υποστηρικτικής φύσης σε λειτουργίες που ενισχύουν τις εμπορικές και τεχνολογικές δραστηριότητες της Εταιρείας, μέσω υπηρεσιών ελέγχου, επισκευής, αποθήκευσης, κυκλοφορίας, και παράδοσης υλικών, αγαθών, οργάνων, μέσων και μηχανημάτων.

2. Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε Εμπορικές Λειτουργίες

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται οι εργαζόμενοι που παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες στους τομείς έρευνας και ανάλυσης της αγοράς, σχεδιασμού και ανάπτυξης προϊόντων, υπηρεσιών και εξειδικευμένων λύσεων (τηλεπικοινωνιών, πληροφορικής, TV, ICT κ.λπ.) της προβολής, προώθησης και πώλησης αυτών σε καταναλωτές και επιχειρήσεις ή διεθνείς και εγχώριους παρόχους, καθώς και του ηλεκτρονικού επιχειρείν (e-business).

3. Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε λειτουργίες Υψηλής Τεχνολογικής Εξειδίκευσης

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται οι εργαζόμενοι που παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες σε λειτουργίες τεχνολογικής φύσεως που συνδέονται με το σχεδιασμό και την ανάπτυξη εξοπλισμών και δικτύων, λογισμικού, συστημάτων και ολοκληρωμένων λύσεων. Ενδεικτικές δραστηριότητες: τεχνολογία δικτύων, πληροφορική, ICT, ασφάλεια πληροφοριών και υποδομών, επιστήμη δεδομένων (data science) κ.λπ.

Άρθρο 3 - Βασικός μισθός

1. Οι **βασικοί μισθοί** των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης καθορίζονται από τη **μισθολογική βαθμίδα** της μισθολογικής κατηγορίας που είναι ενταγμένος ο εργαζόμενος.

2. Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης εντάσσονται σε έντεκα (11) μισθολογικές βαθμίδες (από την 1^η - εισαγωγική έως και την 11^η - καταληκτική), στις οποίες εξελίσσονται με μόνο κριτήριο το χρόνο προϋπηρεσίας τους στην Εταιρεία, με την επιφύλαξη όσων προβλέπονται κατωτέρω στην παράγραφο 4.

Η μέτρηση του χρόνου προϋπηρεσίας του ανωτέρω προσωπικού για την ένταξή του σε μισθολογικά κλιμάκια αρχίζει την 1^η Ιανουαρίου του έτους πρόσληψης.

2. Καθεμία από τις μισθολογικές βαθμίδες διανύεται επί τρία έτη, ενώ η 11^η μισθολογική βαθμίδα διανύεται για απεριόριστο χρονικό διάστημα.

3. Τα μικτά ποσά κάθε μισθολογικής βαθμίδας των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης ανά μισθολογική κατηγορία, όπως διαμορφώνονται ανά έτος ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ, αποτυπώνονται στον Πίνακα του Παραρτήματος Ι της παρούσας ΕΣΣΕ, που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

4. Όσον αφορά στη μισθολογική εξέλιξη των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας σε όλες τις μισθολογικές βαθμίδες εξακολουθούν να ισχύουν τα προβλεπόμενα στην κείμενη νομοθεσία (ΠΥΣ 6/2012 και Ν. 5053/2023), όπως εκάστοτε ισχύει. Οι όροι της παρούσας δεν τροποποιούν διατάξεις της ισχύουσας κείμενης νομοθεσίας όσον αφορά στην αναστολή μισθολογικής εξέλιξης.

5. Για τη μισθολογική ένταξη των ήδη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης στην Εταιρεία κατά την υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ, λαμβάνεται υπόψη: όλος ο χρόνος προϋπηρεσίας εκτός Εταιρείας ο οποίος αναγνωρίστηκε ρητά από την Εταιρεία για το σκοπό της ένταξης σε μισθολογικές βαθμίδες, όλος ο χρόνος προϋπηρεσίας τους στην Εταιρεία από την ημερομηνία πρόσληψης έως και 13-2-2012 (ΠΥΣ 6/2012) και ο χρόνος από 1-1-2024 και εφεξής, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (Ν. 5053/2023). Η προϋπηρεσία των εργαζομένων για το χρονικό διάστημα από 14-2-2012 έως και 31-12-2023 δε λαμβάνεται υπόψη για την ένταξή τους ή την εξέλιξή τους στις μισθολογικές βαθμίδες (Π.Υ.Σ. 6/2012).

6. Οι προβλέψεις του παρόντος όρου δε θίγουν τυχόν ευνοϊκότερους όρους ατομικών συμβάσεων εργασίας που ήδη έχουν καταρτιστεί.

Άρθρο 4 - Επίδομα

Στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας καταβάλλονται κατά περίπτωση μηνιαία επίδομα, ως εξής:

4.1. Επίδομα τέκνων.

Στους εργαζόμενους γονείς καταβάλλεται μηνιαίο επίδομα τέκνου, το οποίο υπολογίζεται ως ποσοστό επί του βασικού μισθού της εκάστοτε μισθολογικής βαθμίδας της μισθολογικής κατηγορίας που είναι ενταγμένος ο εργαζόμενος. Ειδικότερα, καταβάλλεται επίδομα ποσοστού 5% για κάθε ένα από τα δύο πρώτα τέκνα τους και επίδομα ποσοστού 10% για το τρίτο τέκνο τους και κάθε τέκνο τους μετά το τρίτο. Το εν λόγω επίδομα θα καταβάλλεται μέχρι συμπλήρωσης του 24^{ου} έτους της ηλικίας κάθε τέκνου και εφόσον το τέκνο είναι άγαμο και δεν εργάζεται. Στην περίπτωση που κάποιο

από τα επιδοτούμενα τέκνα αναλάβει εργασία ή παντρευτεί, ο εργαζόμενος γονέας υποχρεούται να το δηλώσει στην Εταιρεία, ώστε να γίνει η περικοπή του αντίστοιχου ποσοστού επιδόματος για το εν λόγω τέκνο. Εάν το τέκνο είναι ανίκανο προς εργασία, λόγω αναπηρίας ποσοστού 50% και άνω, νόμιμα βεβαιωμένης από αρμόδιο δημόσιο φορέα, το επίδομα θα καταβάλλεται και μετά το 24^ο έτος, ανεξαρτήτως της ηλικίας του εφόσον διαρκεί η κατά τα ανωτέρω αναπηρία και είναι άγαμο. Το επίδομα τέκνων χορηγείται και στους χήρους/ρες, διαζευγμένους/νες καθώς και στους άγαμους γονείς, που έχουν την επιμέλεια παιδιού.

4.2. Επίδομα Επικίνδυνης Εργασίας

Στους εργαζόμενους επί των ιστών των σταθμών βάσης κινητής τηλεφωνίας (εναερίτες/αναρριχητές), ή στους ηλεκτρολόγους που εργάζονται με ρεύματα μέσης ή υψηλής τάσης, ή στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε σιδηρομηχανουργικές εργασίες, καταβάλλεται μηνιαίο επίδομα επικίνδυνης εργασίας, το οποίο ανέρχεται στο μικτό ποσό των **185€**. Οι ανωτέρω εργαζόμενοι λαμβάνουν επιπλέον κουπόνια διατροφής συνολικής ονομαστικής αξίας 12,5€ μηνιαίως (**150€** ετησίως). Τα κουπόνια χορηγούνται σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή.

Άρθρο 5 – Αναγνώριση προϋπηρεσίας

Προσωπικό θυγατρικών εταιρειών που, με βάση τη στρατηγική της Εταιρείας και τις επιχειρησιακές ανάγκες, παραιτείται από θυγατρική εταιρεία προκειμένου να προσληφθεί για πλήρη απασχόληση στην Εταιρεία, με την πρόσληψή του εντάσσεται στις μισθολογικές βαθμίδες και κατηγορίες, με βάση όλο το χρόνο προϋπηρεσίας του στη θυγατρική μέχρι την έναρξη ισχύος της ΠΥΣ 6/2012 (14.02.2012). Η προϋπηρεσία του εργαζόμενου για το χρονικό διάστημα από 14-2-2012 έως και 31-12-2023 δε λαμβάνεται υπόψη για την ένταξή τους στις μισθολογικές βαθμίδες (Π.Υ.Σ. 6/2012).

Ειδικά και μόνο για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης και των δικαιούμενων ημερών κανονικής άδειας λαμβάνεται υπόψη όλος ο χρόνος προϋπηρεσίας του εν λόγω προσωπικού στη θυγατρική εταιρεία.

Άρθρο 6 - Πλάνο Ευέλικτων Παροχών Be-Flexi

Με ισχύ από 01.01.2026, σε κάθε εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης της Εταιρείας χορηγούνται παροχές ονομαστικής αξίας 83,33€ μηνιαίως (1.000€ ανά ημερολογιακό έτος) βάσει προσφερόμενου από την Εταιρεία καταλόγου παροχών, κατ' επιλογήν του εργαζόμενου.

Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να τροποποιεί την επιλογή του μία φορά, εντός του μηνός Ιανουαρίου και η επιλογή του ισχύει για το τρέχον ημερολογιακό έτος.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν εξαντλήσει το σύνολο της ονομαστικής αξίας των παροχών εντός του ημερολογιακού έτους, το εναπομείναν μη εξαντληθέν ποσό δε μεταφέρεται στο επόμενο ημερολογιακό έτος. Σε περίπτωση που εργαζόμενος προσληφθεί εν μέσω του ημερολογιακού έτους, ή προσληφθεί με σύμβαση μερικής απασχόλησης, του χορηγούνται παροχές ονομαστικής αξίας κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας του στο ίδιο ημερολογιακό έτος ή κατ' αναλογία με το χρόνο απασχόλησής του.

Οι ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις χορήγησης της ανωτέρω παροχής θα προσδιοριστούν με απόφαση του Chief People Officer Ομίλου ΟΤΕ.

Άρθρο 7 - Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Ασφαλιστήριο Πρόγραμμα

1. Για το προσωπικό της Εταιρείας που είναι ήδη ενταγμένο ή θα ενταχθεί σε Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Ασφαλιστήριο Πρόγραμμα, ιδιωτικής ασφαλιστικής εταιρείας, ισχύουν τα εξής:

Από 01.01.2026 έως 31.12.2026:

α. για τους εργαζόμενους που δεν κατέχουν θέση Προϊσταμένου Τμήματος (Section Manager) ή άλλη ισοδύναμη: η εισφορά εργοδότη αυξάνεται σε 2,5% και η υποχρεωτική ελάχιστη εισφορά του εργαζόμενου παραμένει 0,5% επί των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών του εργαζόμενου (εισφορά σε 14μηνη βάση ανά ημερολογιακό έτος).

β. για τους εργαζόμενους που κατέχουν θέση Προϊσταμένου Τμήματος (Section Manager) ή άλλη ισοδύναμη: η εισφορά εργοδότη αυξάνεται σε 3,5% και η υποχρεωτική ελάχιστη εισφορά του εργαζόμενου παραμένει 0,5% επί των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών του εργαζόμενου (εισφορά σε 14μηνη βάση ανά ημερολογιακό έτος).

Από 01.01.2027 έως 31.12.2028:

α. για τους εργαζόμενους που δεν κατέχουν θέση Προϊσταμένου Τμήματος (Section Manager) ή άλλη ισοδύναμη: η εισφορά εργοδότη αυξάνεται σε 3,0% και η υποχρεωτική ελάχιστη εισφορά του εργαζόμενου αυξάνεται σε 1% επί των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών του εργαζόμενου (εισφορά σε 14μηνη βάση ανά ημερολογιακό έτος).

β. για τους εργαζόμενους που κατέχουν θέση Προϊσταμένου Τμήματος (Section Manager) ή άλλη ισοδύναμη: η εισφορά εργοδότη αυξάνεται σε 5% και η υποχρεωτική ελάχιστη εισφορά του εργαζόμενου αυξάνεται σε 2% επί των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών του εργαζόμενου (εισφορά σε 14μηνη βάση ανά ημερολογιακό έτος).

Ειδικά, για το υφιστάμενο προσωπικό της Εταιρείας, το οποίο μεταφέρθηκε σε αυτήν αυτοδίκαια από τη θυγατρική εταιρεία COSMOTE, κατ' εφαρμογή του Π.Δ. 178/2002, θα ισχύσουν τα εξής:

α. Για τους εργαζόμενους που δεν κατέχουν θέση Προϊσταμένου Τμήματος (Section Manager) ή άλλη ισοδύναμη, η εισφορά εργοδότη θα παραμείνει σε 3,0% καθόλη τη διάρκεια ισχύος της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. και η υποχρεωτική ελάχιστη εισφορά του εργαζόμενου θα παραμείνει σε 1% επί των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών του εργαζόμενου (εισφορά σε 14μηνη βάση ανά ημερολογιακό έτος).

β. Για τους εργαζόμενους που κατέχουν θέση Προϊσταμένου Τμήματος (Section Manager) ή άλλη ισοδύναμη, η εισφορά εργοδότη θα διαμορφωθεί σε 5% καθόλη τη διάρκεια ισχύος της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε., και η υποχρεωτική ελάχιστη εισφορά του εργαζόμενου θα παραμείνει σε 2% επί των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών του εργαζόμενου (εισφορά σε 14μηνη βάση ανά ημερολογιακό έτος).

Κατ' ανώτατο όριο, η εισφορά του εργαζόμενου μπορεί να ανέλθει μέχρι του 10% επί των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών του εργαζόμενου (εισφορά σε 14μηνη βάση) και μπορεί να αλλάξει με αίτησή του μέχρι δύο (2) φορές το χρόνο.

Οι λοιποί ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις συμμετοχής εργαζομένων στο Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Ασφαλιστήριο Πρόγραμμα, η δυνατότητα έκτακτης εισφοράς εκ μέρους του εργαζόμενου μέσα στο έτος και η δυνατότητα πρόωρης εκταμίευσης μέρους του συσσωρευμένου κεφαλαίου, θα εξειδικευτούν περαιτέρω με απόφαση του Chief People Officer Ομίλου ΟΤΕ.

Άρθρο 8 - Δαπάνη φύλαξης παιδιών

Σε εργαζόμενο γονέα που έχει παιδί προσχολικής ηλικίας και μέχρι αυτό να ενταχθεί στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, χορηγείται το ποσό των **250 ευρώ μηνιαίως** για τη δαπάνη βρεφονηπιακού σταθμού/παιδικού σταθμού ή για τη φύλαξη του παιδιού στο σπίτι από βρεφοκόμο-τροφός, απαραίτητα με την προσκόμιση σχετικού τιμολογίου ή επίσημης απόδειξης παροχής υπηρεσιών θεωρημένης από την εφορία.

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι στην Εταιρεία, η δαπάνη φύλαξης παιδιού καταβάλλεται σε έναν από τους δύο γονείς κατ' επιλογή τους. Σε περίπτωση που ο/η σύζυγος του εργαζόμενου γονέα εργάζεται σε άλλη Εταιρεία που χορηγεί δαπάνη φύλαξης, για την καταβολή της δαπάνης φύλαξης παιδιού από την Εταιρεία, απαιτείται δικαιολογητικό πρόσφορο να αποδείξει ότι ο άλλος γονέας δε λαμβάνει τη δαπάνη φύλαξης από την άλλη Εταιρεία. Τέλος, σε περίπτωση εργαζόμενου γονέα που βρίσκεται σε διάσταση ή είναι διαζευγμένος, η δαπάνη φύλαξης καταβάλλεται στον εργαζόμενο που την επωμίζεται και προσκομίζει το ανωτέρω νόμιμο παραστατικό. Η δαπάνη φύλαξης παιδιών καταβάλλεται και στην περίπτωση που ο / η σύζυγος του εργαζόμενου γονέα είναι άνεργος.

Ειδικά, το υφιστάμενο προσωπικό της Εταιρείας, το οποίο μεταφέρθηκε σε αυτήν αυτοδίκαια από τη θυγατρική εταιρεία COSMOTE, κατ' εφαρμογή του Π.Δ. 178/2002, και κατά το μήνα Μάρτιο 2023 ελάμβανε τα έξοδα φύλαξης βρεφών για το τέκνο ή τα τέκνα του θα εξακολουθήσει, κατά τη διάρκεια της παρούσας ΕΣΣΕ και μόνον, να λαμβάνει τα έξοδα φύλαξης τέκνων με τους όρους και προϋποθέσεις που προβλέπονταν στην Εταιρεία COSMOTE τον Μάρτιο 2023, αποκλειστικά όμως για το τέκνο ή τα τέκνα που ήδη έχει αποκτήσει και ελάμβανε τα έξοδα φύλαξης τέκνων τον Μάρτιο 2023. Το ίδιο ακριβώς θα ισχύσει για το εν λόγω προσωπικό σε περίπτωση που έχει εγγράψει το τέκνο ή τα τέκνα του για το σχολικό έτος 2022-2023, ακόμα και αν για προσωπικούς του λόγους δεν έγινε χρήση βρεφονηπιακού σταθμού/παιδικού σταθμού το μήνα Μάρτιο 2023.

Άρθρο 9 – Γαμήλιο Δώρο, Χρηματικά Βραβεία, Βοηθήματα

9.1. Γαμήλιο Δώρο

Στο προσωπικό που τελεί γάμο χορηγείται γαμήλιο δώρο ονομαστικής αξίας ίσης με έναν μέσο μικτό μηνιαίο τακτικό μισθό εργαζομένου της Εταιρείας που καλύπτεται από την παρούσα ΕΣΣΕ και κατ' ανώτατο όριο 2.000€.

9.2. Χρηματικά Βραβεία

α. Για την επιβράβευση των εργαζόμενων της Εταιρείας προβλέπονται τα εξής χρηματικά βραβεία:

- Για Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών συναφές με τα αντικείμενα της Εταιρείας: 900€
- Για Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών σε τομείς Τεχνολογίας με έμφαση στο AI: 1.500€
- Για πτυχίο Ανώτατης Εκπαίδευσης συναφές με τα αντικείμενα της Εταιρείας: 700€
- Για πτυχίο Ανώτατης Εκπαίδευσης για τομείς τεχνολογίας με έμφαση στο AI: 1.000€

Εξαιρούνται τα πτυχία και μεταπτυχιακά που χρηματοδοτήθηκαν από την Εταιρεία βάσει της Πολιτικής Επιχορήγησης Μακροχρόνιων και Μεταπτυχιακών Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων, όπως ισχύει κάθε φορά.

Επιπλέον, κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ, η Εταιρεία, με στόχο την υποστήριξη και την ενίσχυση της συνεχούς ανάπτυξης γνώσεων και δεξιοτήτων, καθώς και την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων της, θα εξετάζει σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Επιχορήγησης Μακροχρόνιων και Μεταπτυχιακών Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων την επιχορήγηση του 50% των διδασκτρών για τα παραπάνω προγράμματα (με μέγιστο ποσό επιχορήγησης τα 25.000€ ανά πρόγραμμα). Η επιχορήγηση αυτή αφορά τους εργαζόμενους που πληρούν τα αντίστοιχα κριτήρια της Πολιτικής και επιθυμούν, παράλληλα με την εργασία τους, να αποκτήσουν επίσημους τίτλους πιστοποιημένης εκπαίδευσης ή μεταπτυχιακών σπουδών σχετικών με το αντικείμενο της εργασίας τους, υπό την απαραίτητη προϋπόθεση ότι υπάρχει διαθέσιμος εγκεκριμένος προϋπολογισμός.

- Για αναγνωρισμένο πτυχίο ξένης γλώσσας επιπέδου Γ2 χορηγείται χρηματικό βραβείο ύψους 1.500€.

β. Για την επιβράβευση των παιδιών των εργαζομένων της Εταιρείας προβλέπονται τα εξής χρηματικά βραβεία:

- Ανώτατη Εκπαίδευση: Απόκτηση αναγνωρισμένου πτυχίου 300,00€
- Μέση Εκπαίδευση: Απολυτήριο Λυκείου με "ΑΡΙΣΤΑ" δώρο T-phone ή T-tablet ή αντίστοιχων συσκευών, βάσει διαθεσιμότητας της Εταιρείας ή θυγατρικής της.

4. Σε περίπτωση θανάτου προσωπικού εν ενεργεία που δεν κατέλιπε σύζυγο ή τέκνα, η Εταιρεία καταβάλλει στα καταλιπόμενα μέλη της οικογένειας του μέχρι δευτέρου βαθμού συγγενείας εξ αίματος εφάπαξ βοήθημα ίσο προς τις αποδοχές αυτού ενός μηνός, που μπορεί σε εξαιρετικές περιπτώσεις να επαυξηθεί, με απόφαση της Διοίκησης μέχρι τις αποδοχές δύο μηνών.

Στον επιζώντα σύζυγο θανόντος εν ενεργεία προσωπικού και στα τέκνα αυτού καταβάλλεται εφάπαξ βοήθημα ίσο προς την αποζημίωση καταγγελίας. Από το βοήθημα αυτό το ½ καταβάλλεται στον επιζώντα σύζυγο, το δε υπόλοιπο καταβάλλεται στα τέκνα κατ' ισομοιρία. Εάν δικαιούχος του κατά τα άνω βοηθήματος είναι μόνο σύζυγος ή μόνο τέκνα, το βοήθημα καταβάλλεται ολόκληρο σε τούτον ή τα τέκνα.

Άρθρο 10 – Αποζημίωση για διημέρευση και εκτός έδρας διανυκτέρευση

Η αποζημίωση για διημέρευση και για εκτός έδρας διανυκτέρευση, καθώς και οι όροι και οι προϋποθέσεις χορήγησής τους, για το σύνολο του προσωπικού της Εταιρείας καθορίζονται αποκλειστικά και μόνο στο συνημμένο Παράρτημα II της παρούσας, που αποτελεί όρο και αναπόσπαστο μέρος της.

Άρθρο 11 - Εσωτερικός Κανονισμός Προσωπικού

Από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ, αναμορφώνεται ο Εσωτερικός Κανονισμός Προσωπικού της Εταιρείας και εφεξής ισχύει σύμφωνα με τις προβλέψεις του συνημμένου Παραρτήματος III της παρούσας, το οποίο αποτελεί όρο και αναπόσπαστο μέρος της.

Άρθρο 12 – Αμοιβή απλής ετοιμότητας (ετοιμότητα κλήσης-stand by)

Η αμοιβή – αποζημίωση του προσωπικού που βρίσκεται σε απλή ετοιμότητα κλήσης (ετοιμότητας κλήσης-stand by) για την υποστήριξη της λειτουργίας των πληροφοριακών συστημάτων, των τηλεπικοινωνιακών δικτύων, πλατφορμών κ.λπ., σε επιχειρησιακές μονάδες της Εταιρείας, καθορίζεται ανά ώρα σε 1,25 € κατ' άτομο και για όλες τις ημέρες της εβδομάδας.

Ο χρόνος ετοιμότητας κλήσης δεν αποτελεί χρόνο εργασίας. Η υπηρεσία απλής ετοιμότητας δεν υποκαθιστά τα προγράμματα εργασίας-βάρδιες, τα οποία καλύπτουν τις πάγιες και διαρκείς ανάγκες της Εταιρείας.

Σε περίπτωση που απαιτηθεί επέμβαση μέσω του παρεχόμενου εξοπλισμού (απομακρυσμένη εργασία) ή εφόσον κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας αυτής απαιτηθεί η μετάβαση, εκτός ωραρίου εργασίας, στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας ή των πελατών, τότε η εργασία αυτή (call out) αμείβεται ως υπερωριακή ή εξαιρεσίμη ή νυκτερινή, κατά περίπτωση. Το ποσό της αμοιβής δεν μπορεί να υπολείπεται του ποσού των 20€ μικτά ανά ώρα.

Οι ανωτέρω αμοιβές δε συνιστούν τακτικές αποδοχές.

Διευκρινίζεται ότι με σκοπό την περαιτέρω διευκόλυνση τους κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης, οι έγκυες εργαζόμενες δε θα τοποθετούνται σε «κατάσταση ετοιμότητας κλήσης (stand by).

Άρθρο 13 - Θέματα συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής-προστασία οικογένειας-υγείας

13.1 Άδεια φροντίδας παιδιού

Στις εργαζόμενες μητέρες, για το θηλασμό και για τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού, χορηγείται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας τοκετού, μειωμένο ωράριο εργασίας για τέσσερα (4) έτη από τη γέννηση του παιδιού, για τα πρώτα δύο έτη κατά δύο ώρες ανά ημέρα και για τα επόμενα δύο έτη κατά μία ώρα ανά ημέρα. Εφόσον το επιτρέπουν οι επιχειρησιακές ανάγκες, αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας είναι δυνατή η χορήγηση εννιάμηνης συνεχούς άδειας φροντίδας παιδιού αμέσως μετά τη λήξη της άδειας τοκετού ή η χορήγηση της άδειας αυτής σε μία σταθερή ημέρα την εβδομάδα. Προκειμένου περί διδύμων (ή πολυδύμων) τέκνων, χορηγείται μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο ώρες ανά ημέρα για τα τέσσερα έτη και δωδεκάμηνη άδεια φροντίδας παιδιού. Το μειωμένο ωράριο και η συνεχής άδεια φροντίδας παιδιού θεωρούνται και αμείβονται ως χρόνος εργασίας. Για την εφαρμογή του μειωμένου ωραρίου (μία ή δύο ώρες ανά ημέρα) η εργαζόμενη έχει δικαίωμα να προσέρχεται αργότερα στην υπηρεσία της ή να αποχωρεί νωρίτερα, εφόσον προηγουμένως έχει δηλώσει στην υπηρεσία της ότι θα κάνει χρήση μειωμένου ωραρίου (για μια ή δυο ώρες ανά ημέρα) και για το χρονικό διάστημα που θα κάνει χρήση.

Την ανωτέρω άδεια φροντίδας δικαιούνται και οι εργαζόμενοι πατέρες βρεφών, οι οποίοι λόγω διάστασης, διαζυγίου, χηρείας ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, έχουν αποδεδειγμένα την επιμέλεια αυτών, καθώς και οι εργαζόμενοι πατέρες με σύζυγο είτε εργαζόμενη στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα είτε αυτοαπασχολούμενη (εφόσον αποδεδειγμένα η σύζυγος δεν έχει κάνει χρήση αυτής) είτε άνεργη.

13.2. Άδεια παρακολούθησης επίδοσης τέκνων με ποσοστό αναπηρίας >=67%

Εργαζόμενος γονέας που έχει τέκνο με ποσοστό αναπηρίας >=67%, δικαιούται, για το τέκνο που έχει την αναπηρία, άδεια διάρκειας συνολικά 12 εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος για όσο χρονικό διάστημα το τέκνο παρακολουθεί μαθήματα σε σχολείο οποιασδήποτε στάθμης εκπαίδευσης ή σε κάποιο ίδρυμα ή Φορέα, και εφόσον έχει γνωστοποιήσει στην Εταιρεία γνωμάτευση από τα ΚΕΠΑ σε ισχύ, από την οποία να προκύπτει το ανωτέρω ποσοστό αναπηρίας. Η άδεια αυτή χορηγείται τμηματικά ανάλογα με τις ανάγκες παρακολούθησης της σχολικής επίδοσης του τέκνου και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος γονέας έχει περισσότερα από ένα τέκνα με το ανωτέρω ποσοστό, δικαιούται την ανωτέρω άδεια για κάθε ένα τέκνο. Εφόσον και οι δύο γονείς εργάζονται στην Εταιρεία, η άδεια δύναται να χορηγείται και στους δύο αλλά η συνολική διάρκεια της και για τους δύο γονείς δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνει τη συνολική διάρκεια των 12 ημερών ανά έτος για κάθε τέκνο με αναπηρία.

13.3. Άδεια εργαζομένων με ποσοστό αναπηρίας

Η ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές των μισθωτών, που προβλέπεται από τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις, επαυξάνεται για κάθε ημερολογιακό έτος, κατά δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, για τους εργαζόμενους που έχουν αναπηρία με ποσοστό τουλάχιστον 50%.

13.4. Άδεια σοβαρού νοσήματος τέκνου ή τέκνου με ποσοστό αναπηρίας

Η ειδική άδεια δέκα (10) εργασίμων ημερών κατ' έτος με αποδοχές, που προβλέπεται στο ν. 4808/2021 (όπως εκάστοτε ισχύει) για τους φυσικούς, θετούς ή ανάδοχους γονείς παιδιού ηλικίας έως 18 ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης ή παιδιού ανεξαρτήτως ηλικίας, που πάσχει από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή αυτισμό, επεκτείνεται και στους εργαζόμενους γονείς τέκνων με τουλάχιστον 67% αναπηρία.

Η άδεια χορηγείται κατόπιν αίτησης και, σε περίπτωση που δεν ληφθεί, δεν μεταφέρεται στο επόμενο έτος.

13.5. Άδεια σε πάσχοντες από νόσημα που απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος

Οι εργαζόμενοι που πάσχουν ή έχουν παιδί που πάσχει από νόσημα για το οποίο απαιτούνται τακτικές μεταγγίσεις αίματος, δικαιούνται είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε ημερολογιακό έτος. Ως τακτικές μεταγγίσεις αίματος νοούνται οι συνεχείς και κατά τακτά χρονικά διαστήματα γενόμενες μεταγγίσεις και όχι αυτές που γίνονται περιστασιακά. Για τη χορήγηση της άδειας απαιτείται η προσκόμιση δικαιολογητικού από το οποίο να προκύπτει η πάθηση και ο αριθμός ημερών παραμονής του ασθενούς στη νοσηλευτική μονάδα.

13.6. Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

Στους εργαζόμενους, που τους έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της γονικής μέριμνας παιδιού με δικαστική απόφαση, καθώς και στους εργαζόμενους γονείς που τους έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της επιμέλειας τέκνου τους, με δικαστική απόφαση ή με έγγραφη συμφωνία, σε περίπτωση: λύσης του γάμου ή του συμφώνου συμβίωσης, ή διακοπής της συμβίωσης των συζύγων ή των μερών του συμφώνου συμβίωσης, ή ακύρωσης του γάμου, ως ορίζεται κάθε φορά από τις σχετικές διατάξεις η ρύθμιση των θεμάτων αυτών, χορηγείται άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών ανά ημερολογιακό έτος, με αποδοχές. Στην περίπτωση αποκλειστικής άσκησης γονικής μέριμνας τριών (3) ή περισσότερων παιδιών/τέκνων, η χορηγούμενη άδεια στους εργαζόμενους ανέρχεται σε εννέα (9) εργάσιμες ημέρες ετησίως.

13.7. Άδεια μητρότητας (τοκετού και λοχείας)

Η άδεια τοκετού και λοχείας, που προβλέπεται από τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις, χορηγείται και στις περιπτώσεις που πραγματοποιηθεί ο τοκετός και το παιδί δεν είναι εν ζωή ή εάν αποβιώσει κατά τη διάρκεια της άδειας λοχείας, κατόπιν αίτησης της εργαζόμενης και αφού προσκομίσει στην Εταιρεία τα σχετικά κατά περίπτωση επίσημα δικαιολογητικά, δηλ. βεβαίωση ειδικού γιατρού (μαιευτήρα) από το νοσηλευτικό ίδρυμα ή την κλινική όπου έλαβε χώρα ο τοκετός και ληξιαρχική πράξη θανάτου.

Εάν ο θάνατος του εμβρύου επέλθει μετά την 24η εβδομάδα της κύησης και πριν τη συμπλήρωση της 28ης εβδομάδας της κύησης, στην εργαζόμενη χορηγείται αμέσως μετά τη λήξη της αναρρωτικής άδειας που της έχει χορηγηθεί από το νοσηλευτικό ίδρυμα ή την κλινική όπου νοσηλεύτηκε, ειδική άδεια με αποδοχές για χρονικό διάστημα δεκαπέντε (15) ημερολογιακών ημερών. Για τη χορήγηση της εν λόγω άδειας απαιτείται η υποβολή στην Εταιρεία από την εργαζόμενη, ιατρικής βεβαίωσης από το νοσηλευτικό ίδρυμα ή την κλινική όπου νοσηλεύτηκε, από την οποία να προκύπτει η ακριβής εβδομάδα διακοπής της κύησης, καθώς και η αναρρωτική άδεια που της χορηγήθηκε.

13.8. Άδεια τρίτεκνων και πολύτεκνων εργαζόμενων γονέων

Οι εργαζόμενοι που έχουν τρία (3) ή περισσότερα τέκνα ηλικίας (τουλάχιστον το ένα εξ αυτών) έως 18 ετών, δικαιούνται δύο (2) εργάσιμες ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε ημερολογιακό έτος συνολικά. Η άδεια χορηγείται κατόπιν αίτησης και, σε περίπτωση που δεν ληφθεί, δεν μεταφέρεται στο επόμενο έτος.

13.9. Μειωμένο ωράριο εργασίας για λόγους υγείας

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται κατά πλήρες ωράριο και έχουν τέκνο με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 67% ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 67% και ανήλικο τέκνο, δικαιούνται να κάνουν χρήση μειωμένου ημερήσιου ωραρίου εργασίας κατά 2 ώρες, χωρίς αντίστοιχη περικοπή των αποδοχών. Επίσης οι εργαζόμενοι που έχουν ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 67%, δικαιούνται να κάνουν χρήση μειωμένου ημερήσιου ωραρίου εργασίας δύο (2) ώρες, χωρίς αντίστοιχη περικοπή των αποδοχών τους.

Στους εργαζόμενους με ποσοστό αναπηρίας ίσο ή μεγαλύτερο του 67%, η Εταιρεία θα χορηγεί (σε όποια κτίρια διαθέτει) θέση στάθμευσης, εφόσον είναι κάτοχοι ιδιωτικού αυτοκινήτου, κατόπιν αιτήσεώς τους.

13.10. Επιλογή σταθερής βάρδιας εγκύων και μητέρων

Οι εργαζόμενες έγκυες, εφόσον εργάζονται σε πρόγραμμα εναλλασσόμενων βαρδιών, έχουν δικαίωμα να αιτηθούν να απασχολούνται σε σταθερή βάρδια εργασίας, καθ' όλη τη διάρκεια της κύησης, στο ίδιο τμήμα όπου και εργάζονται και με το ίδιο αντικείμενο εργασίας.

Η σταθερή βάρδια εργασίας, στην οποία θα ενταχθεί η εργαζόμενη έγκυος καθορίζεται από τον αρμόδιο Διευθυντή, κατόπιν αξιολόγησης των εκάστοτε υπηρεσιακών αναγκών.

Σε περίπτωση μη αποδοχής της ως άνω πρότασης του αρμόδιου Διευθυντή, η εργαζόμενη έγκυος ακολουθεί το πρόγραμμα εναλλασσόμενων βαρδιών που είχε μέχρι την υποβολή της ως άνω αίτησης.

Οι εργαζόμενες σε εναλλασσόμενες βάρδιες μητέρες έχουν δικαίωμα επιλογής συγκεκριμένης σταθερής βάρδιας εργασίας για χρονικό διάστημα τριών ετών από την ημερομηνία λήξης της άδειας τοκετού. Η εν λόγω επιλογή γίνεται από την εργαζόμενη μητέρα αμέσως μετά τη λήξη της άδειας τοκετού ή αμέσως μετά τη λήξη της διαρκούς άδειας φροντίδας παιδιού με την υποβολή αίτησης που εγκρίνεται από τον αρμόδιο Διευθυντή.

Τέλος, η εργαζόμενη μητέρα έχει το δικαίωμα διαφοροποίησης της αρχικής της επιλογής μία φορά ανά έτος και συγκεκριμένα τον Δεκέμβριο κάθε έτους, με έναρξη εφαρμογής του νέου προγράμματος εργασίας της από τη 1η Ιανουαρίου του νέου έτους.

Άρθρο 14 - Άδεια Αιμοδοσίας

Στους εργαζόμενους που συμμετέχουν σε αιμοδοσία για την τράπεζα Αίματος της Εταιρείας, χορηγείται άδεια αιμοδοσίας δύο (2) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου συνοδευόμενη από την βεβαίωση αιμοδοσίας νοσοκομειακής υπηρεσίας, κέντρου ή σταθμού αιμοδοσίας. Η άδεια αυτή πρέπει να ληφθεί εντός 6 μηνών από την ημερομηνία αιμοδοσίας ή για παράγωγα αίματος ή μυελού.

Άρθρο 15 - Άδεια Ασθενείας

Σε περίπτωση ασθένειας το προσωπικό δικαιούται να απουσιάσει με αποδοχές έως και τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες ανά εργασιακό έτος εφόσον προσκομίσει ιατρική βεβαίωση από ιατρό αντίστοιχης με την πάθηση ειδικότητας.

Σε περίπτωση ασθένειάς του λόγω σοβαρών παθήσεων, το προσωπικό δικαιούται να απουσιάσει με αποδοχές έως και εκατό (100) εργάσιμες ημέρες ανά εργασιακό έτος, εφόσον προσκομίσει ιατρική βεβαίωση για τη χορήγηση άδειας ασθενείας από δημόσιο ή ιδιωτικό νοσοκομείο και μετά την έγκριση του Ιατρού Εργασίας. Για την εφαρμογή του παρόντος σοβαρές παθήσεις νοούνται αυτές που αναγράφονται ως τέτοιες στο ομαδικό ασφαλιστήριο ιατροφαρμακευτικής κάλυψης για το προσωπικό της Εταιρείας, όπως ισχύει κατά την υπογραφή της παρούσας.

Η άδεια αυτή, αν δεν χρησιμοποιηθεί κατά τη διάρκεια του εργασιακού έτους, δεν μεταφέρεται σε επόμενο εργασιακό έτος.

Άρθρο 16 - Άδεια σπουδαστών για συμμετοχή σε εξετάσεις

Στους εργαζόμενους που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευόμενων φορέων από το Δημόσιο, χορηγείται άδεια διάρκειας τριάντα (30) εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εκ των οποίων οι δεκαπέντε (15) εργάσιμες ημέρες είναι με αποδοχές και οι λοιπές χωρίς αποδοχές, για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις.

Η άδεια αυτή χορηγείται μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών και μόνο με την προσκόμιση δικαιολογητικού από το οποίο θα προκύπτει η συμμετοχή του εργαζόμενου στις εξετάσεις.

Άρθρο 17 – Ημέρα Εθελοντικής Δράσης

Στο πλαίσιο της δέσμευσης της Εταιρείας για ενεργή κοινωνική συνεισφορά και σύνδεση των εργαζομένων με την κοινωνία, της ενίσχυσης του εθελοντισμού και της κινητοποίησης των εργαζομένων να συμμετέχουν στις οργανωμένες εθελοντικές δράσεις του εταιρικού προγράμματος COSMOTE TELEKOM Volunteers, θεσπίζεται η Ημέρα Εθελοντικής Δράσης.

Συγκεκριμένα, στους εργαζόμενους που συμμετέχουν στις δράσεις του παραπάνω προγράμματος χορηγείται μία (1) ημέρα άδειας με αποδοχές ανά ημερολογιακό έτος, ως εξής:

- Για τις δράσεις του προγράμματος που πραγματοποιούνται εργάσιμη ημέρα και εντός του ωραρίου εργασίας, η άδεια συμπίπτει με την εργάσιμη ημέρα συμμετοχής του εργαζόμενου στην εθελοντική δράση.
- Για τις δράσεις του προγράμματος που πραγματοποιούνται εργάσιμη ημέρα αλλά εκτός του ωραρίου εργασίας ή σε μη εργάσιμη ημέρα, η άδεια χορηγείται σε άλλη εργάσιμη ημέρα εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους.

Ως δράσεις που πληρούν τις προϋποθέσεις της Ημέρας Εθελοντικής Δράσης νοούνται εκείνες οι οποίες απαιτούν ουσιαστική και ενεργή προσωπική συμμετοχή και, σύμφωνα με το σχεδιασμό ή/και τη σχετική βεβαίωση του προγράμματος, απαιτούν ελάχιστη διάρκεια συμμετοχής τριών (3) ωρών.

Η Ημέρα Εθελοντικής Δράσης δεν έχει χαρακτήρα ατομικής ανταμοιβής, αλλά συλλογικής συμμετοχής σε δράσεις με σημαντικό κοινωνικό αντίκτυπο.

Η συμμετοχή εργαζομένου σε Ημέρα Εθελοντικής Δράσης τεκμηριώνεται με σχετικό αποδεικτικό στοιχείο του προγράμματος.

Άρθρο 18 - Γενική Ρύθμιση για τη χορήγηση αδειών

Όλες οι άδειες που προβλέπονται στην παρούσα ΕΣΣΕ, καθώς και όσες άλλες προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία, χορηγούνται στους εργαζομένους εφόσον αυτοί έχουν υποβάλλει σχετικό αίτημα στην Εταιρεία και έχουν καταθέσει τα απαιτούμενα για κάθε περίπτωση επίσημα δικαιολογητικά, κατόπιν έγκρισης από τον αρμόδιο Προϊστάμενο.

Άρθρο 19 – Θέματα ωραρίου εργασίας

19.1 Πρόγραμμα Εργασίας κατά βάρδιες

Καθιερώνεται πρόγραμμα εργασίας κατά βάρδιες κατανεμημένες σε όλο το 24ωρο και σε όλες τις ημερολογιακές ημέρες της εβδομάδας (24Χ7) για εργαζομένους σε Επιχειρησιακής Μονάδας της Τεχνολογίας σύμφωνα με το οποίο προβλέπεται εργασία σε βάρδια επί πέντε (5) συνεχόμενες ημερολογιακές ημέρες ακολουθούμενη από ανάπαυση (repos) επί τρεις (3) συνεχόμενες ημερολογιακές ημέρες. Το πρόγραμμα βαρδιών και η ένταξη των εργαζομένων στο πρόγραμμα εργασίας κατά τα ανωτέρω προβλεπόμενα, θα καταρτίζεται, ώστε να είναι δυνατή η υποστήριξη/διασφάλιση της 24ωρης ημερήσιας εύρυθμης λειτουργίας της μονάδας καθ' όλες τις ημερολογιακές ημέρες της εβδομάδας.

Κατά την κατάρτιση του μηνιαίου προγράμματος εργασίας θα πρέπει να διασφαλίζεται η τήρηση των λοιπών προβλεπόμενων στην εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία και το εσωτερικό κανονιστικό πλαίσιο (ενδεικτικά ενδιάμεσα διαλείμματα εργασίας κ.λπ.), καθώς και να εξασφαλίζεται η εναλλαγή των εργαζομένων στις βάρδιες (πρωινή, απογευματινή, βραδινή).

Το ανωτέρω Πρόγραμμα εργασίας αποφασίζεται για την κάλυψη συγκεκριμένων υπηρεσιακών αναγκών της ανωτέρω μονάδας και μόνο για το χρονικό διάστημα που υφίστανται οι ανάγκες αυτές. Η χορήγηση της επιπλέον, τρίτης (3ης) συνεχόμενης ημέρας ανάπαυσης (repos) αποτελεί παροχή, αποκλειστικά στο πλαίσιο κατάρτισης του ανωτέρω προγράμματος εργασίας. Σε περίπτωση κατάργησης του ανωτέρω προγράμματος παύει η χορήγηση της τρίτης συνεχόμενης ημέρας ανάπαυσης χωρίς αυτό να μπορεί να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας των εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι της ανωτέρω μονάδας αποκλειστικά και μόνο για όσο χρονικό διάστημα θα είναι ενταγμένοι στο ανωτέρω πρόγραμμα εργασίας και θα απασχολούνται σύμφωνα με το εν λόγω πρόγραμμα, κατόπιν συνολογησης σχετικού όρου στη σύμβαση εργασίας τους θα λαμβάνουν μηνιαίως πέραν των δεδουλευμένων μηνιαίων τακτικών αποδοχών τους πρόσθετο μικτό χρηματικό ποσό ίσο με το 27,5% των δεδουλευμένων μηνιαίων τακτικών αποδοχών τους σε 12μηνιαία βάση, το οποίο ποσό θα περιλαμβάνει και θα καλύπτει την πρόσθετη αμοιβή τους για εργασία τη νύχτα ή για εργασία το Σάββατο ή την Κυριακή ή για εργασία σε αργίες και εξαιρεσιμες ημέρες.

19.2 Μονοπρόσωπες βάρδιες προσωπικού εποπτείας τεχνικών εγκαταστάσεων

Στους εργαζομένους που εργάζονται σε μονοπρόσωπες βάρδιες σε Υπηρεσίες που λειτουργούν σε 24ωρη βάση, στις οποίες η απομάκρυνση των εργαζομένων εγκυμονεί κινδύνους για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων (προσωπικό εποπτείας τεχνικών εγκαταστάσεων), επιτρέπεται, κατ' εξαίρεση, η σωρευτική χορήγηση της προβλεπόμενης ενδιάμεσης ανάπαυσης (15λεπτο). Για κάθε τριάντα (30) ημέρες πραγματικής απασχόλησης του προσωπικού και με τις

ανωτέρω αναφερόμενες προϋποθέσεις, χωρίς να λαμβάνει τη 15λεπτη ενδιάμεση ημερήσια ανάπαυση, θα του χορηγείται σωρευτικά, μία (1) ημέρα αντισταθμιστικής ανάπαυσης.

19.3 Προσωπικό που εργάζεται σε βάρδιες

Για τους εργαζόμενους που εργάζονται κατά βάρδιες στη ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ACCESS & TRANSPORT NETWORK DEVOPS ΟΜΙΛΟΥ ΟΤΕ και στη ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ NETWORK AUTOMATED OPERATIONS ΟΜΙΛΟΥ ΟΤΕ και με σκοπό την εναλλαγή τους στα τμήματα εργασίας, παρέχεται, στα αρμόδια υπηρεσιακά Όργανα, η ευχέρεια, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες, καθορισμού συνεχούς ωραρίου που αντιστοιχεί σε εργασία δύο ημερών (διπλοβάρδια), μόνο για το εσπερινό και το νυχτερινό τμήμα εργασίας με τις εξής προϋποθέσεις:

- Η ως άνω ευχέρεια παρέχεται μια μόνο φορά την εβδομάδα ανά εργαζόμενο.
- Στην περίπτωση αυτή, θα παρέχεται οπωσδήποτε στον εργαζόμενο τουλάχιστον 12ωρη συνεχής ανάπαυση τόσο πριν την ώρα έναρξης της εσπερινής βάρδιας, όσο και μετά την ώρα λήξης της μεταμεσονύκτιας βάρδιας.

19.4 Ενδιάμεση ανάπαυση προσωπικού

Για τους εργαζόμενους της ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ACCESS & TRANSPORT NETWORK DEVOPS ΟΜΙΛΟΥ ΟΤΕ και της ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ NETWORK AUTOMATED OPERATIONS ΟΜΙΛΟΥ ΟΤΕ που απασχολούνται με σύστημα βαρδιών, παρέχεται η δυνατότητα καθορισμού προγράμματος εργασίας τέτοιου, ώστε από τη λήξη της βάρδιας μέχρι την έναρξη της επόμενης να μεσολαβεί ανάπαυση μικρότερη των 11 ωρών. Η εν λόγω δυνατότητα παρέχεται μία φορά την εβδομάδα ανά εργαζόμενο. Στους εργαζόμενους αυτούς χορηγούνται ως αντιστάθμιση ισοδύναμες περίοδοι ανάπαυσης μεταξύ λήξης και έναρξης επόμενων βαρδιών.

Άρθρο 20 - Αποζημίωση καταγγελίας

1. Το προσωπικό της Εταιρείας, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας του αόριστης διάρκειας λαμβάνει την προβλεπόμενη από την κείμενη νομοθεσία αποζημίωση λόγω καταγγελίας, χωρίς περιορισμούς στο ύψος αυτής (χωρίς πλαφόν).

Ειδικά, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αόριστης διάρκειας από την Εταιρεία, λόγω συμπλήρωσης προϋποθέσεων για την άμεση λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, το εν λόγω προσωπικό λαμβάνει την προβλεπόμενη από την κείμενη νομοθεσία αποζημίωση καταγγελίας (άρθρο 8 του Νόμου 3198/1955, ως ισχύει).

2. Ειδικά, το προσωπικό της Εταιρείας, το οποίο υπηρετούσε ως μόνιμο ή δόκιμο στην ΟΤΕ Α.Ε. την 9.6.1999, με εξαίρεση τις περιπτώσεις που σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην κείμενη νομοθεσία ο εργοδότης απαλλάσσεται από την καταβολή αποζημίωσης καταγγελίας, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας του αόριστης διάρκειας από την Εταιρεία, λαμβάνει (i) την προβλεπόμενη από την κείμενη νομοθεσία αποζημίωση καταγγελίας με το πλαφόν του Αναγκαστικού Νόμου 173/1967 σε συνδυασμό με τα προβλεπόμενα στον όρο 3 της από 23.12.1988 Ε.Σ.Σ.Ε. και στην παράγραφο 1 της απόφασης που έλαβε το ΔΣ-ΟΤΕ κατά την 2122/7-6-89 (θ.33) συνεδρίασή του, η οποία κατέστη όρος της από 7-3-1990 Ε.Σ.Σ.Ε., καθώς και (ii) πρόσθετη αποζημίωση εννέα (9) μικτών τακτικών μηνιαίων μισθών, υπολογιζόμενων με βάση το μικτό τακτικό μισθό του τελευταίου μήνα, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Διευκρινίζεται ότι:

- Στους ανωτέρω επιπλέον μικτούς τακτικούς μηνιαίους μισθούς δεν περιλαμβάνεται αναλογία υπερωριών, εξαιρεσίμων, νυκτερινών, καθώς και οποιωνδήποτε άλλων αμοιβών, οι οποίες, σύμφωνα με τις διατάξεις χορήγησής τους, δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές.
- Ως πραγματική υπηρεσία στην ΟΤΕ Α.Ε. για το δικαίωμα χορήγησης της πρόσθετης αποζημίωσης των ανωτέρω μικτών τακτικών μηνιαίων μισθών, νοείται και ο χρόνος φοίτησης σχολής ΟΤΕ που έγινε πριν την πρόσληψη.

Σε περίπτωση που εργαζόμενος εμπίπτει στην πρόβλεψη της ανωτέρω παραγράφου 2, αλλά η αποζημίωση καταγγελίας που θα δικαιούνταν σύμφωνα με την πρόβλεψη της ανωτέρω παραγράφου 1 είναι υπέρτερη από την αποζημίωση καταγγελίας που δικαιούται σύμφωνα με την πρόβλεψη της ανωτέρω παραγράφου 2, τότε θα καταβληθεί στον εργαζόμενο η υπέρτερη προβλεπόμενη αποζημίωση καταγγελίας (της ανωτέρω παραγράφου 1).

3. Στο ως άνω προσωπικό της παραγράφου 2, χορηγείται δάνειο, ύστερα από αίτησή του, ποσού υπολογιζόμενου όπως η καταβαλλομένη λόγω καταγγελίας αποζημίωση της ως άνω παραγράφου 2 (με εξαίρεση από τη βάση υπολογισμού

τυχόν επιδόματος θέσης ευθύνης) και με επιτόκιο ίσο με το 30% του σταθμισμένου μέσου κόστους δανεισμού του Ομίλου ΟΤΕ του προηγούμενου έτους.

Το δάνειο καθίσταται ληξιπρόθεσμο και απαιτητό σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο. Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας συμψηφίζεται με την τυχόν δικαιούμενη αποζημίωση.

Άρθρο 21 – Δάνεια Εργαζομένων

1. Στους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον δύο (2) χρόνια υπηρεσίας, μπορεί να χορηγείται δάνειο ύψους 5.000€, που δεν υπερβαίνει τους τέσσερις (4) μικτούς τακτικούς μηνιαίους μισθούς και θα εξοφλείται σε πενήντα (50) ισόποσες μηνιαίες δόσεις και με επιτόκιο ίσο με το 30% του σταθμισμένου μέσου κόστους δανεισμού του Ομίλου ΟΤΕ του προηγούμενου έτους.

Το ανωτέρω δάνειο θα δύναται να καταβληθεί από την υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ και έως τη λήξη της εργασιακής σχέσης μόνο έως και τέσσερις (4) φορές και μόνο στην περίπτωση που έχουν εξοφληθεί οι δόσεις προηγούμενου δανείου.

Το ανωτέρω δάνειο καθίσταται ληξιπρόθεσμο και απαιτητό σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, συμψηφίζεται με οποιαδήποτε οφειλή της Εταιρείας προς τον εργαζόμενο από οποιαδήποτε αιτία κι αν προέρχεται (π.χ. τυχόν δικαιούμενη αποζημίωση λόγω λύσης της σύμβασης, αποζημίωση κανονικής αδειάς, μισθό τελευταίου μήνα απασχόλησης, δώρα εορτών ή επίδομα αδειάς).

2. Στους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας αόριστης διάρκειας που συμπληρώνουν 25 έτη προϋπηρεσίας στην Εταιρεία, ύστερα από αίτησή τους, χορηγείται δάνειο ύψους έξι (6) μικτών μηνιαίων μισθών, με επιτόκιο ίσο με το 30% του σταθμισμένου μέσου κόστους δανεισμού του Ομίλου ΟΤΕ του προηγούμενου έτους.

Διευκρινίζεται ότι ως προϋπηρεσία στην Εταιρεία για το δικαίωμα χορήγησης του δανείου, νοούνται ο πραγματικός χρόνος υπηρεσίας, ο αναγνωρισμένος χρόνος προϋπηρεσίας εκτός Εταιρείας και ο χρόνος φοίτησης σχολής ΟΤΕ που έγινε πριν την πρόσληψη.

Το δάνειο εξοφλείται είτε σε δόσεις, είτε με συμψηφισμό με την τυχόν δικαιούμενη αποζημίωση καταγγελίας. Σε κάθε περίπτωση το δάνειο καθίσταται ληξιπρόθεσμο και απαιτητό σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, συμψηφίζεται με οποιαδήποτε οφειλή της Εταιρείας προς τον εργαζόμενο από οποιαδήποτε αιτία κι αν προέρχεται (π.χ. τυχόν δικαιούμενη αποζημίωση λόγω λύσης της σύμβασης, αποζημίωση κανονικής αδειάς, μισθό τελευταίου μήνα απασχόλησης, δώρα εορτών ή επίδομα αδειάς).

Το ανωτέρω δάνειο θα δύναται να καταβληθεί μόνο μία (1) φορά και μόνο στην περίπτωση που έχουν εξοφληθεί οι δόσεις άλλων δανείων. Οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει το δάνειο της παραγράφου 3 του άρθρου 20 δε δικαιούνται το δάνειο της παρούσας παραγράφου.

Η ικανοποίηση όλων των αιτημάτων για τη χορήγηση των ανωτέρω δανείων, θα πραγματοποιείται με σειρά προτεραιότητας υποβολής του αιτήματος και λαμβάνοντας υπόψη τα ταμειακά διαθέσιμα της Εταιρείας.

Άρθρο 22 - Συνδικαλιστικές εισφορές

Η Εταιρεία θα παρακρατά τις συνδικαλιστικές εισφορές που προβλέπονται από το καταστατικό των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, και θα τις αποδίδει σε αυτές.

Η έγγραφη δήλωση με την οποία τα μέλη του Σωματείου θα δηλώνουν προς την Εταιρεία, ότι θέλουν να γίνεται παρακράτηση της συνδρομής τους μέσω της μισθοδοσίας τους, όπως και η ανάκληση αυτής της δήλωσης οποτεδήποτε, μπορεί να κατατίθεται είτε απευθείας προς την Εταιρεία, είτε μέσω του Σωματείου.

Άρθρο 23 – Μεταθέσεις

Η Εταιρεία θα ενημερώνει σε τακτική βάση τον Πρόεδρο και το Γενικό Γραμματέα του Πρωτοβάθμιου Αντιπροσωπευτικού Σωματείου για τις μεταθέσεις του προσωπικού από Διεύθυνση σε Διεύθυνση και από έδρα σε έδρα.

Άρθρο 24 – Σύσταση Μικτής Επιτροπής

1. Συστήνεται Μικτή (διμερής) Επιτροπή Τηλεργασίας, αποτελούμενη από ίσο αριθμό εκπροσώπων της Εταιρείας και του Σωματείου (έως τρία (3) μέλη ανά πλευρά), με δυνατότητα ορισμού αναπληρωτών. Η Επιτροπή δύναται να καλεί

τεχνικούς/επιστημονικούς συμβούλους (π.χ. Τεχνικό Ασφαλείας, Ιατρό Εργασίας, DPO/υπεύθυνο προστασίας δεδομένων, στελέχη Πληροφορικής κ.λπ.), ανάλογα με το υπό εξέταση θέμα.

2. Η Επιτροπή είναι αρμόδια να μελετά, να αξιολογεί την εφαρμογή και να διαμορφώνει προτάσεις για την οργάνωση και τους όρους της τηλεργασίας, ιδίως για:

(α) Δικαίωμα αποσύνδεσης: κανόνες επικοινωνίας εκτός ωραρίου, οργανωτικά μέτρα (π.χ. χρονικά παράθυρα επικοινωνίας, κανόνες “επείγοντος”), καθώς και τεχνικά μέσα διασφάλισης (π.χ. ρυθμίσεις ειδοποιήσεων/συστημάτων, αυτοματοποιημένα μηνύματα, κ.λπ.).

(β) Υγεία & Ασφάλεια στην τηλεργασία: εργονομία σταθμού εργασίας, εκτίμηση κινδύνων (σωματικών/ψυχοκοινωνικών), πρόληψη επαγγελματικής εξουθένωσης, ενημέρωση/εκπαίδευση, διαδικασία αναφοράς κινδύνων και υποστήριξης εργαζομένων.

(γ) Οργάνωση χρόνου εργασίας και τήρηση ωραρίων/διαλειμμάτων, σε συνάρτηση με την τηλεργασία και τις ανάγκες λειτουργίας.

(δ) Εξοπλισμός και δαπάνες τηλεργασίας: επάρκεια/ασφάλεια τεχνολογικών μέσων, υποστήριξη, και συναφή λειτουργικά ζητήματα.

(ε) Προστασία δεδομένων και ασφάλεια πληροφοριών: βασικές αρχές, ελάχιστα μέτρα ασφαλούς πρόσβασης/χρήσης, και ορθές πρακτικές.

3. Η Επιτροπή συνεδριάζει τακτικά ανά τρίμηνο και έκτακτα όταν το ζητήσει εγγράφως οποιοδήποτε μέρος, με αιτιολόγηση. Τηρούνται πρακτικά/σημειώματα και καταγράφονται οι προτάσεις.

4. Οι προτάσεις της Επιτροπής τίθενται προς συζήτηση στα συμβαλλόμενα μέρη.

Άρθρο 25

Στους εργαζομένους, με ημερομηνία πρόσληψης στην Εταιρεία ή θυγατρική της έως και 30.12.2017, οι οποίοι κατά το χρονικό διάστημα από 31.12.2017 έως και 31.12.2025 είτε δεν έλαβαν αύξηση, είτε έλαβαν αύξηση ή διαδοχικές αυξήσεις στις καταβαλλόμενες συνολικές μηνιαίες μικτές αποδοχές τους αλλά, αθροιστικά σε περίπτωση διαδοχικών αυξήσεων, μικρότερη ή ίση με μικτό ποσό €100, η Εταιρεία θα χορηγήσει, με ημερομηνία ισχύος από 01.01.2026, αύξηση ύψους 3% στις καταβαλλόμενες συνολικές μηνιαίες μικτές αποδοχές τους, με την επιφύλαξη της μη υπέρβασης του κατωτέρω ανώτατου ορίου καταβαλλόμενων συνολικών μηνιαίων μικτών αποδοχών ανά επίπεδο στο managerial ladder ή στο professional ladder στο οποίο οι εργαζόμενοι είναι ενταγμένοι. Εξαιρούνται όμως από την προαναφερθείσα χορήγηση αύξησης, μόνον εκείνοι οι εργαζόμενοι που η απόδοσή τους κατά το έτος 2024 κρίθηκε από την Εταιρεία ως μη ικανοποιητική.

Για την εφαρμογή του παρόντος όρου:

(i) ως «ημερομηνία πρόσληψης» ορίζεται η πραγματική ημερομηνία πρόσληψης στην Εταιρεία ή σε θυγατρική της και δεν λαμβάνεται υπόψη τυχόν αναγνώριση προϋπηρεσίας.

(ii) ως «καταβαλλόμενες συνολικά μηνιαίες μικτές αποδοχές» ορίζονται είτε το άθροισμα του βασικού μισθού και των επιδομάτων εφόσον οι καταβαλλόμενες μηνιαίες μικτές αποδοχές διαμορφώνονται από την ισχύουσα Επιχ. Σ.Σ.Ε., είτε οι (υπέρτερες έναντι εκείνων της Επιχ.Σ.Σ.Ε.) καταβαλλόμενες συνολικές μηνιαίες μικτές αποδοχές εφόσον έχουν συμφωνηθεί με ατομική σύμβαση. Δε λαμβάνονται όμως υπόψη αμοιβές ή αποζημιώσεις για πρόσθετη εργασία (υπερεργασία, υπερωρία), για νυχτερινή απασχόληση, για απασχόληση την Κυριακή, για απασχόληση σε αργία, για εκτός έδρας εργασία και για stand-by, καθώς και τυχόν άλλες χρηματικές ή αποτιμητέες σε χρήμα παροχές σε είδος (benefits).

(iii) ως «αύξηση» θεωρούνται όλες οι μεταβολές μισθού σε οποιοδήποτε λόγο και αν οφείλονται. Δε θεωρούνται όμως αύξηση και δε λαμβάνονται υπόψη οι αναπροσαρμογές των καταβαλλόμενων συνολικά μηνιαίων μικτών αποδοχών, που τυχόν έλαβαν χώρα από 31.12.2017 έως και 1.4.2023 στα κλιμάκια 1-17 (και στο ποσό του αντίστοιχου χρονοεπιδόματος), κατά το χρονικό διάστημα που ήταν σε ισχύ το 35ωρο ωράριο εργασίας για τους εργαζόμενους που ήταν ενταγμένοι στα κλιμάκια αυτά (κατ' εφαρμογή του όρου Α1 της από 23.03.2018 Επιχ.Σ.Σ.Ε., του όρου Α1 της από 05.02.2020 Επιχ.Σ.Σ.Ε., του όρου 3 της από 29.10.2021 και του όρου 3 της από 11.03.2023 Επιχ.Σ.Σ.Ε.).

(iv) οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν αύξηση στις καταβαλλόμενες μικτές μηνιαίες αποδοχές τους βάσει του άρθρου 3, παρ. 3 της παρούσας ΕΣΣΕ, εξαιρούνται της εφαρμογής του παρόντος άρθρου εκτός εάν η αύξηση που λαμβάνουν υπολείπεται του 3%, οπότε στην περίπτωση αυτή λαμβάνουν τη διαφορά έως το 3%.

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι πληρούν σωρευτικά όλες τις παραπάνω προϋποθέσεις θα κληθούν από την Εταιρεία να καταρτίσουν ατομική σύμβαση εργασίας, με την οποία θα προσδιορίζεται επακριβώς το ποσό των καταβαλλόμενων συνολικά μηνιαίων μικτών αποδοχών από 01.01.2026 και εφεξής, ωστόσο το εν λόγω ποσό δεν δύναται να υπερβαίνει το ανώτατο όριο καταβαλλόμενων συνολικών μηνιαίων μικτών αποδοχών ανά επίπεδο στο managerial ladder ή στο professional ladder στο οποίο είναι ενταγμένοι οι εργαζόμενοι, που προσδιορίζεται στον κατωτέρω πίνακα:

Επίπεδο θέσης	Ανώτατες καταβαλλόμενες συνολικές μηνιαίες μικτές αποδοχές (ανώτατο όριο)
MG4/PG2	4.000 €
MG5/PG3	3.000€
PG4	2.100 €
PG5-7	1.650 €

Άρθρο 26 - Γενική Ρύθμιση

1. Ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας που προβλέπονται από όρους ατομικής σύμβασης εργασίας, νόμους, προεδρικά διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις δε θίγονται και εξακολουθούν να ισχύουν.
2. Οι λεπτομέρειες εφαρμογής των όρων της παρούσας ΕΣΣΕ καθορίζονται, όπου αυτό απαιτείται, με αποφάσεις του Chief People Officer Ομίλου ΟΤΕ.
3. Εφόσον σε επιμέρους άρθρα της παρούσας ΕΣΣΕ δεν ορίζεται διαφορετικά, οι συλλογικές ρυθμίσεις και οι τυχόν αντίθετες επιχειρησιακές πολιτικές, οδηγίες ή πρακτικές, που τυχόν κάλυπταν προηγουμένως το σύνολο ή μέρος του προσωπικού της Εταιρείας, παύουν να ισχύουν από την 01.04.2026.

Άρθρο 27 - Έναρξη και Διάρκεια Ισχύος

Η παρούσα ΕΣΣΕ συμφωνείται ορισμένης διάρκειας, με έναρξη ισχύος την 01.01.2026 (εκτός αν στα επιμέρους άρθρα ορίζεται διαφορετικά) και λήξη την 31.12.2028.

Η παρούσα ΕΣΣΕ συντάχθηκε και υπογράφηκε σε δύο όμοια πρωτότυπα.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την Εταιρεία

Για το Επιχειρησιακό Σωματείο Εργαζομένων

Κωνσταντίνος Νεμπής

Αθανάσιος Βενέτης

Γεώργιος Λάμπρου

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Από 01/01/2026 έως 31/12/2026

Μισθολογική βαθμίδα	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε Επιτελικές / Εταιρικές Λειτουργίες	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε Εμπορικές Λειτουργίες	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε λειτουργίες Υψηλής Τεχνολογικής Εξειδίκευσης
1	1.000	1.100	1.150
2	1.100	1.210	1.265
3	1.200	1.320	1.380
4	1.300	1.430	1.495
5	1.370	1.507	1.576
6	1.440	1.584	1.656
7	1.510	1.661	1.737
8	1.580	1.738	1.817
9	1.650	1.815	1.898
10	1.720	1.892	1.978
11	1.790	1.969	2.059

Από 01/01/2027 έως 31/12/2027

Μισθολογική βαθμίδα	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε Επιτελικές / Εταιρικές Λειτουργίες	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε Εμπορικές Λειτουργίες	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε λειτουργίες Υψηλής Τεχνολογικής Εξειδίκευσης
1	1.050	1.150	1.200
2	1.155	1.265	1.320
3	1.260	1.380	1.440
4	1.365	1.495	1.560
5	1.439	1.576	1.644
6	1.512	1.656	1.728
7	1.586	1.737	1.812
8	1.659	1.817	1.896
9	1.733	1.898	1.980
10	1.806	1.978	2.064
11	1.880	2.059	2.148

Από 01/01/2028 έως 31/12/2028

Μισθολογική βαθμίδα	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε Επιτελικές / Εταιρικές Λειτουργίες	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε Εμπορικές Λειτουργίες	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε λειτουργίες Υψηλής Τεχνολογικής Εξειδίκευσης
1	1.100	1.200	1.250
2	1.210	1.320	1.375
3	1.320	1.440	1.500
4	1.430	1.560	1.625
5	1.507	1.644	1.713
6	1.584	1.728	1.800
7	1.661	1.812	1.888
8	1.738	1.896	1.975
9	1.815	1.980	2.063
10	1.892	2.064	2.150
11	1.969	2.148	2.238

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

1. Μετακίνηση προσωπικού για εκτέλεση υπηρεσίας

Οι μετακινήσεις του προσωπικού για εκτέλεση υπηρεσίας εκτός του συνήθους τόπου εργασίας του, γίνονται με υπηρεσιακό ή εταιρικό όχημα ή δημόσια μεταφορικά μέσα (αεροπλάνο, πλοίο, τρένο, λεωφορείο και κατ' εξαίρεση με ταξί) και το κόστος καλύπτεται πλήρως από την Εταιρεία. Δεν επιτρέπεται η χρήση των ιδιόκτητων οχημάτων του προσωπικού.

2. Διανυκτέρευση – Αποζημίωση διανυκτέρευσης

Το προσωπικό διανυκτερεύει στον τόπο μετακίνησης, όταν μετακινείται για εργασία σε απόσταση μεγαλύτερη των 90 χλμ από το συνήθη τόπο της εργασίας του.

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις που θα κρίνει ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης στην οποία υπάγεται (π.χ. δυσμενείς καιρικές συνθήκες, δύσβατες περιοχές, κ.λπ.), το προσωπικό μπορεί να διανυκτερεύει στον τόπο μετακίνησης, όταν μετακινείται σε απόσταση μεγαλύτερη των 60 χλμ από το συνήθη τόπο εργασίας του.

Οι μετακινήσεις από νησί σε νησί ή σε ξηρά και το αντίστροφο πραγματοποιούνται με διανυκτέρευση ανεξάρτητα από τη χιλιομετρική απόσταση μετακίνησης, εκτός εάν οι συνθήκες επιτρέπουν την αυθημερόν επιστροφή. Οι μετακινήσεις από και προς τη Σαλαμίνα, Εύβοια, Λευκάδα, αντιμετωπίζονται όπως και οι λοιπές μετακινήσεις που πραγματοποιούνται στην ξηρά, δηλαδή ανάλογα με τη χιλιομετρική απόσταση μετακίνησης.

Στο προσωπικό που διανυκτερεύει εκτός του συνήθους τόπου εργασίας του, η Εταιρεία εξασφαλίζει διαμονή σε ξενοδοχείο κόστους μέχρι 120€ για κάθε διανυκτέρευση και καλύπτει πλήρως τις δαπάνες των οδοιπορικών εξόδων.

Επιπλέον, η Εταιρεία για κάθε διανυκτέρευση του προσωπικού εκτός του συνήθους τόπου εργασίας του, παρέχει αποζημίωση ύψους 75€, για την κάλυψη των εξόδων διατροφής.

Στην περίπτωση που ο Εργαζόμενος μετακινηθεί αυθημερόν, εκτός ωραρίου, σε απόσταση μεγαλύτερη των 90 χλμ., δικαιούται αποζημίωση 65€.

3. Αυθημερόν μετακινήσεις – Αποζημίωση διημέρευσης

α. Η μετακίνηση προσωπικού σε απόσταση έως 50 χλμ για εργασία σε τόπο εκτός του συνήθους τόπου εργασίας του, πραγματοποιείται με αυθημερόν μετάβαση και επιστροφή του, χωρίς καταβολή αποζημίωσης.

Σε περίπτωση μετακίνησης προσωπικού σε τόπο που απέχει περισσότερο από 50 χλμ και λιγότερο από 90 χλμ από το συνήθη τόπο εργασίας του, η μετακίνησή του γίνεται με αυθημερόν μετακίνηση και επιστροφή και, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις της κατωτέρω παραγράφου γ, καταβάλλεται αποζημίωση διημέρευσης, για την κάλυψη των εξόδων διατροφής, εκτός και εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις για κατ' εξαίρεση διανυκτέρευση στον τόπο μετακίνησής του, όπως περιγράφονται ανωτέρω, οπότε καταβάλλεται μόνο η αποζημίωση διανυκτέρευσης.

β. Δημιουργούνται δύο ζώνες διημέρευσης:

Ζώνη Α: Από 50 έως 70 χλμ

Ζώνη Β: Από 71 έως 90 χλμ

γ. Αποζημίωση διημέρευσης

Στην περίπτωση που και η αυθημερόν μετακίνηση και η επιστροφή του προσωπικού γίνονται εντός ωραρίου εργασίας, δεν καταβάλλεται αποζημίωση διημέρευσης.

Στην περίπτωση που και η αυθημερόν μετακίνηση και η επιστροφή του προσωπικού γίνονται εκτός ωραρίου εργασίας, η καταβαλλόμενη αποζημίωση διημέρευσης ανέρχεται στο μικτό ποσό των:

- 40 € για μετακίνηση στη Ζώνη Διημέρευσης Α
- 55 € για μετακίνηση στη Ζώνη Διημέρευσης Β.

Σε περίπτωση που είτε μόνο η αυθημερόν μετακίνηση, είτε μόνο η επιστροφή του προσωπικού γίνεται εκτός ωραρίου εργασίας, καταβάλλεται το ήμισυ της ανωτέρω αποζημίωσης διημέρευσης.

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις που θα κρίνει ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης στην οποία υπάγεται (π.χ. δυσμενείς καιρικές συνθήκες, δύσβατες περιοχές, κ.λπ.), το προσωπικό μπορεί να λαμβάνει αποζημίωση διημέρευσης, όταν μετακινείται εκτός ωραρίου και σε απόσταση μικρότερη των 50 χλμ από το συνήθη τόπο εργασίας του.

4. Φορολογική μεταχείριση της αποζημίωσης διανυκτέρευσης και διημέρευσης

Τα ποσά που προβλέπονται για την αποζημίωση διανυκτέρευσης ή και διημέρευσης του προσωπικού δε θα φορολογούνται ως εισόδημα κατά το μέτρο που αποδεικνύεται ότι χρησιμοποιήθηκαν για την κάλυψη εξόδων διατροφής με την προσκόμιση από τους εργαζόμενους αποδείξεων διατροφής ύψους ίσου με την αξία των χορηγηθέντων ποσών.

Τις εν λόγω αποδείξεις οι εργαζόμενοι οφείλουν να υποβάλουν στην Εταιρεία με την υποβολή του εξοδολογίου. Οι εν λόγω αποδείξεις θα πρέπει να αφορούν δαπάνη αποκλειστικά και μόνο για τη διατροφή των ίδιων των εργαζόμενων, καθώς δεν θα αναγνωρίζεται άλλου είδους δαπάνη ή έξοδο.

Στην περίπτωση που το συνολικό ποσό των αποδείξεων για κάθε μετακίνηση, υπολείπεται της αξίας των καταβληθέντων ποσών για την κάλυψη των εξόδων διατροφής που χορηγήθηκαν για τη μετακίνηση αυτή, τότε η διαφορά θα φορολογείται ως εισόδημα.