

Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία “ COSMOTE- ΚΙΝΗΤΕΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.”

Στο Μαρούσι (Λ. Κηφισίας 99), σήμερα, την 11-03-2023, μεταξύ:

1. Της Ανώνυμης Εταιρείας, με την επωνυμία “ **COSMOTE- ΚΙΝΗΤΕΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.**” με διακριτικό τίτλο “ **COSMOTE**”, που εδρεύει στο Μαρούσι, Λεωφόρος Κηφισίας 99, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο αυτής **κ. Μιχαήλ Τσαμάζ**, στο εξής «Εταιρεία» και
2. Της Επιχειρησιακής Συνδικαλιστικής Οργάνωσης με επωνυμία “ **Σύλλογος Εργαζομένων στην Cosmote** ”, με έδρα την Αθήνα, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο **κ. Βενέτη Αθανάσιο** και τον Γενικό Γραμματέα **κ. Στέφανο Μπαλτά**, στο εξής «Σύλλογος Εργαζομένων»,

συμφωνείται η κατάρτιση αυτής της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, της οποίας το περιεχόμενο έχει ως εξής:

Άρθρο 1 - Πεδίο Εφαρμογής

1. Στους όρους αυτής της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, στο εξής ΕΣΣΕ, υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι όλων των ειδικοτήτων που έχουν εξαρτημένη σχέση 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 Δ.Σ. της Εταιρείας, που παρέχουν σ' αυτήν υπηρεσίες με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή άλλη διαρκή σχέση, οι Chief Officers, οι Executive Directors, 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.

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 **Υποστηρικτικές Εργασίες**

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται 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 **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).

3. 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 κλπ.) της προβολής, προώθησης και πώλησης αυτών σε καταναλωτές και επιχειρήσεις ή διεθνείς και εγχώριους παρόχους, καθώς και του ηλεκτρονικού επιχειρείν (e- business).

4. 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) κλπ.

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. Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης εντάσσονται σε εννέα (9) μισθολογικές βαθμίδες (από την 1^η - εισαγωγική έως και την 9^η - καταληκτική), στις οποίες εξελίσσονται με μόνο κριτήριο τον χρόνο προϋπηρεσίας τους στην Εταιρεία, με την επιφύλαξη όσων προβλέπονται κατωτέρω στην παράγραφο 4.

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

2. Καθεμία από τις μισθολογικές βαθμίδες 1^η έως και 8^η διανύεται επί τέσσερα έτη, ενώ η 9^η μισθολογική βαθμίδα διανύεται για απεριόριστο χρονικό διάστημα.

3. Τα μικτά ποσά κάθε μισθολογικής βαθμίδας του προσωπικού πλήρους απασχόλησης ανά μισθολογική κατηγορία αποτυπώνονται στον Πίνακα Ι της παρούσας ΕΣΣΕ, που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

4. Όσον αφορά στη μισθολογική εξέλιξη των εργαζομένων της Εταιρείας σε όλες τις μισθολογικές βαθμίδες εξακολουθούν να ισχύουν τα προβλεπόμενα στην κείμενη νομοθεσία (ΠΥΣ 6/2012), όπως εκάστοτε ισχύει. Οι όροι της παρούσας δεν τροποποιούν διατάξεις της ισχύουσας κείμενης νομοθεσίας όσον αφορά στην αναστολή μισθολογικής εξέλιξης. Σε περίπτωση που, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012, αρθεί η αναστολή των μισθολογικών ωριμάνσεων, τότε, χωρίς να προσμετράται (υπό την επιφύλαξη τυχόν αντίθετης νομοθετικής ρύθμισης) το χρονικό διάστημα αναστολής των μισθολογικών ωριμάνσεων, η Εταιρεία θα ενεργοποιήσει τον μηχανισμό μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων (Πίνακας Ι).

5. Για τη μισθολογική ένταξη των ήδη εργαζομένων 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 και όλος ο χρόνος προϋπηρεσίας τους στην Εταιρεία μέχρι την έναρξη ισχύος της ΠΥΣ 6/2012 (14-02-2012).

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

Άρθρο 4 - Επίδοματα

Στους εργαζόμενους της Εταιρείας καταβάλλονται κατά περίπτωση μηνιαία επιδόματα, 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 κάποιος 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 μητρικής εταιρείας ή θυγατρικών εταιρειών που, με βάση τη στρατηγική της Εταιρείας και τις επιχειρησιακές ανάγκες, παρατείνεται από τη μητρική ή θυγατρική εταιρεία προκειμένου να προσληφθεί στην Εταιρεία, με την πρόσληψη 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).

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 μητρική ή θυγατρική εταιρεία.

Άρθρο 6 - Παροχές

Με ισχύ 01.01.2023, σε κάθε εργαζόμενο της Εταιρείας χορηγούνται παροχές ονομαστικής αξίας 70,83€ μηνιαίως (**850€** 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 δεν 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 όροι και προϋποθέσεις χορήγησης της παροχής θα προσδιοριστούν με απόφαση της Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ΟΤΕ.

Άρθρο 7 - Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Ασφαλιστήριο Πρόγραμμα

Το προσωπικό της Εταιρείας εντάσσεται σε Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Ασφαλιστήριο Πρόγραμμα, ιδιωτικής ασφαλιστικής εταιρείας, ως εξής:

Από 01.04.2023 έως 31.12.2025 η εισφορά εργοδότη θα ανέρχεται σε 3,0% και η υποχρεωτική ελάχιστη εισφορά του εργαζόμενου που δεν κατέχει θέση Προϊσταμένου Τμήματος (Section Manager) ή άλλη ισοδύναμη, θα ανέρχεται σε 1% επί των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών του εργαζόμενου (εισφορά σε 14μηνιαία βάση ανά ημερολογιακό έτος).

Από 01.04.2023 έως 31.12.2025 η εισφορά εργοδότη θα ανέρχεται σε 7,0% και η υποχρεωτική ελάχιστη εισφορά του εργαζόμενου που κατέχει θέση Προϊσταμένου Τμήματος (Section Manager) ή άλλη ισοδύναμη, θα ανέρχεται σε 2% επί των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών του εργαζόμενου (εισφορά σε 14μηνιαία βάση ανά ημερολογιακό έτος).

Κατ' ανώτατο όριο, η εισφορά των εργαζομένων των ανωτέρω δύο περιπτώσεων, μπορεί να ανέλθει μέχρι του 10% επί των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών τους (εισφορά σε 14μηνιαία βάση ανά ημερολογιακό έτος) και μπορεί να αλλάζει με αίτησή τους μέχρι δύο (2) φορές εντός του ημερολογιακού έτους.

Οι λοιποί ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις συμμετοχής 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, εξειδικεύονται περαιτέρω με απόφαση της Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού 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 την δαπάνη βρεφονηπιακού σταθμού/παιδικού σταθμού ή για την φύλαξη του παιδιού στο σπίτι από βρεφοκόμο-τροφό, με την προσκόμιση σχετικού τιμολογίου ή επίσημης απόδειξης παροχής υπηρεσιών θεωρημένης από την εφορία. Προϋπόθεση για την χορήγηση του ως άνω ποσού είναι ο / η σύζυγος του εργαζόμενου γονέα να εργάζεται.

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι στην Εταιρεία, η δαπάνη φύλαξης 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 την δαπάνη φύλαξης από την άλλη Εταιρεία. Τέλος, σε περίπτωση εργαζόμενου γονέα που βρίσκεται σε διάσταση ή είναι διαζευγμένος, καταβάλλεται στον εργαζόμενο που επωμίζεται τα έξοδα για την εν λόγω δαπάνη και προσκομίζει την ανωτέρω απόδειξη.

Ειδικά, το υφιστάμενο προσωπικό της Εταιρείας, το οποίο, κατά τον 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 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, Βραβεία Αριστείας

1. 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€.

2. Η Εταιρεία θα επιβραβεύει τα τέκνα των εργαζομένων της που φοιτούν σε δημόσια ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα της ημεδαπής (ΑΕΙ ή ΤΕΙ) και αποκτούν πτυχίο με βαθμολογία «Άριστα», καθώς και τους αποφοίτους λυκείου που συγκεντρώνουν στο απολυτήριο λυκείου βαθμολογία «Άριστα», ως εξής:

- Για απόκτηση Πτυχίου ΑΕΙ με «Άριστα», χρηματικό βραβείο 400 ευρώ.
- Για απόκτηση Πτυχίου ΤΕΙ με «Άριστα», χρηματικό βραβείο 300 ευρώ.
- Για απόκτηση Απολυτηρίου Λυκείου με «Άριστα», χρηματικό βραβείο 200 ευρώ.

Άρθρο 10 – Αποζημίωση για διήμευση και εκτός έδρας διανυκτέρευση

Η αποζημίωση για διήμευση 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 Παράρτημα II της παρούσας, που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα 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, το οποίο αποτελεί όρο και αναπόσπαστο μέρος της παρούσας σύμβασης.

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 κλπ, 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) αμειβεται ως υπερωριακή ή εξαιρετική 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 δεν 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 την 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 αμειβονται 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 στον 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 οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, για τους εργαζόμενους που έχουν αναπηρία με ποσοστό τουλάχιστον 50%

13.4. 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.

13.5. - 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 Εταιρία 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 Εταιρία 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.

13.6. 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.

13.7. 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 μια φορά ανά έτος και συγκεκριμένα το 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) εργασίμων 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 την 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 εποπτευομένων φορέων από το Δημόσιο, χορηγείται άδεια διάρκειας τριάντα (30) εργασίμων 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 - Συνδικαλιστικές άδειες

Οι άδειες με αποδοχές που δικαιούνται οι εργαζόμενοι της Εταιρείας – μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των Πρωτοβάθμιων Συνδικαλιστικών Σωματείων Εργαζομένων της Εταιρείας, για την ενάσκηση των συνδικαλιστικών τους καθηκόντων, καθορίζονται αναλόγως του αριθμού μελών εκάστου Σωματείου της Εταιρείας ως εξής:

- Από 1.801 μέλη και πάνω, χορηγείται άδεια για όλη τη θητεία (πλήρης απαλλαγή) στα εξής μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου: στον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γενικό Γραμματέα, Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα, Γραμματέα Οικονομικού, Γραμματέα Οργανωτικού, Γραμματέα Τύπου και Δημοσίων Σχέσεων, Γραμματέα Υγείας και Ασφάλειας (8 μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής). Επίσης στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου χορηγείται άδεια έως και 2 μέρες το μήνα για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Από 1001 έως 1800 μέλη, χορηγείται άδεια για όλη τη θητεία (πλήρης απαλλαγή) στα εξής μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου: στον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γενικό Γραμματέα, Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα, Γραμματέα Οικονομικού, Γραμματέα Οργανωτικού, Γραμματέα Τύπου & Δημοσίων Σχέσεων (7 μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής). Επίσης στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου χορηγείται άδεια έως και 2 μέρες το μήνα για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Από 701 έως 1000 μέλη, χορηγείται άδεια για όλη τη θητεία (πλήρης απαλλαγή) στα εξής μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου: στον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γενικό Γραμματέα, Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα και Γραμματέα

Οικονομικού, (5 μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής). Επίσης στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου χορηγείται άδεια έως και 2 μέρες το μήνα για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

- Τέλος, χορηγείται άδεια για όλη τη θητεία (πλήρης απαλλαγή) σε όλα τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΟΜΕ-ΟΤΕ (13 μέλη), για όσο διάστημα διαρκεί η θητεία τους. Επίσης στα λοιπά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της ΟΜΕ-ΟΤΕ χορηγείται άδεια έως και 5 μέρες το μήνα.

Άρθρο 18 - Γενική Ρύθμιση για την 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 στα 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 εργαζόμενους 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 κλπ), 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 στα πλαίσια κατάρτισης του ανωτέρω προγράμματος εργασίας. Σε περίπτωση κατάρτησης 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 συνομολόγησης 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 12μηνη 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 εξαιρέσιμες ημέρες.

19.2 Μονοπρόσωπες βάρδιες προσωπικού εποπτείας τεχνικών εγκαταστάσεων

Στους εργαζόμενους 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 Ενδιάμεση ανάπαυση προσωπικού

Για τους εργαζόμενους της ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ACCESS NETWORK DEVOPS Σ&Κ και της ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ NETWORK AUTOMATED OPERATIONS Σ&Κ 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 μια φορά την εβδομάδα ανά εργαζόμενο. Στους εργαζόμενους αυτούς χορηγούνται ως αντιστάθμισμα ισοδύναμες περίοδοι ανάπαυσης μεταξύ λήξης και έναρξης επόμενων βαρδιών.

Άρθρο 20 - Αποζημίωση καταγγελίας

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).

Άρθρο 21 – Ατομικό Δάνειο

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. Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας συμψηφίζεται με την τυχόν δικαιούμενη αποζημίωση.

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 - Γενική Ρύθμιση

1. Ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας που προβλέπονται από όρους ατομικής σύμβασης εργασίας, νόμους, προεδρικά διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις δεν θίγονται και εξακολουθούν να ισχύουν.
2. Οι λεπτομέρειες εφαρμογής των όρων της παρούσας ΕΣΣΕ καθορίζονται, όπου αυτό απαιτείται, με αποφάσεις της Chief Officer Ανθρώπινου Δυναμικού 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 01.04.2023.

Άρθρο 24 - Έναρξη και Διάρκεια Ισχύος

Η ισχύς της παρούσας ΕΣΣΕ αρχίζει από 01.04.2023 (εκτός αν στα επιμέρους άρθρα ορίζεται διαφορετικά) και συμφωνείται ορισμένης διάρκειας με λήξη την 31.12.2025.

Η παρούσα ΕΣΣΕ συντάχθηκε και υπογράφηκε σε δύο όμοια πρωτότυπα.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την Εταιρεία

Για το Σύλλογο Εργαζομένων

Μιχαήλ Τσαμάζ

Αθανάσιος Βενέτης

Στέφανος Μπαλτάς

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

M.B	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε Υποστηρικτικές Εργασίες	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε Επιτελικές / Εταιρικές λειτουργίες	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε Εμπορικές λειτουργίες	Μισθολογική Κατηγορία εργαζομένων σε λειτουργίες Υψηλής Τεχνολογικής Εξειδίκευσης
1	850 €	950 €	1.050 €	1.100 €
2	914 €	1.021 €	1.129 €	1.183 €
3	983 €	1.098 €	1.214 €	1.272 €
4	1.057 €	1.180 €	1.305 €	1.367 €
5	1.136 €	1.269 €	1.403 €	1.470 €
6	1.221 €	1.364 €	1.508 €	1.580 €
7	1.313 €	1.466 €	1.621 €	1.699 €
8	1.411 €	1.576 €	1.743 €	1.826 €
9	1.517 €	1.694 €	1.874 €	1.963 €

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 τον 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, κλπ), το προσωπικό μπορεί να διανυκτερεύει στον τόπο μετακίνησης, όταν μετακινείται σε απόσταση μεγαλύτερη των 60 χλμ από τον συνήθη τόπο εργασίας του.

Οι μετακινήσεις από νησί σε νησί ή σε ξηρά και το αντίστροφο πραγματοποιούνται με διανυκτέρευση ανεξάρτητα από την 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 την 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 αποζημιώσεως.

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, κλπ), το προσωπικό μπορεί να λαμβάνει αποζημίωση διημέρευσης, όταν μετακινείται εκτός ωραρίου και σε απόσταση μικρότερη των 50 χλμ από τον 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 δεν 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 την μετακίνηση αυτή, τότε η διαφορά θα φορολογείται ως εισόδημα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ