ΕΡΓΑ Ο.Σ.Ε. ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΤΜΗΜΑ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ Δ.Σ.

TÜV AUSTRIA HELLAS OHSAS 18001 : 2007 No.: 03014069

ΑΝΑΡΤΗΤΕΟ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

ΑΔΑ: 67ΝΒ46ΨΧ9Θ-2Φ2

Αθήνα, 21 Μαΐου 2019

Α.Π. οικ.5466/19

ΠΡΟΣ: Όπως ο Πίνακας Αποδεκτών

Σας αποστέλλουμε το παρόν απόσπασμα από το Πρακτικό του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΡΓΟΣΕ Α.Ε., της υπ' αριθμόν **899 / 21-05-2019** συνεδρίασης, για να λάβετε γνώση και για τις περαιτέρω ενέργειές σας.

ΘΕΜΑ: Λήψη απόφασης για την έγκριση σχεδίου επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

ΑΠΟΦΑΣΗ με αριθμό 3623

Το Διοικητικό Συμβούλιο, αφού έλαβε υπ' όψιν του την υπ' αριθ. πρωτ. οικ.5210/19/14-05-2019 εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας, μετά από συζήτηση του ως άνω θέματος, ***αποφασίζει*** τα εξής:

Α. Με ομοφωνία των παρισταμένων και αντιπροσωπευομένων μελών του, αποφασίζει:

1. Την έγκριση της από Απριλίου 2019 καταρτισθείσης, κατόπιν διαπραγματεύσεων, επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Σ.Σ.Ε.), μεταξύ της ανώνυμης εταιρείας «ΕΡΓΑ Ο.Σ.Ε. ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και του επαγγελματικού σωματείου «Σύλλογος Εργαζομένων ΕΡΓΟΣΕ Α.Ε.», το ακριβές περιεχόμενο της οποίας έχει ως εξής:

<<

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΟΣΕ Α.Ε.
ΜΕ ΤΡΙΕΤΗ ΙΣΧΥ
(Ιανουάριος 2019 – Δεκέμβριος 2021)

Στην Αθήνα σήμερα, … Απριλίου 2019, στο κτίριο γραφείων επί της οδού Καρόλου 27, όπου εδρεύει η εταιρεία με την επωνυμία «ΕΡΓΑ ΟΣΕ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και διακριτικό τίτλο «ΕΡΓΟΣΕ Α.Ε.» (εφεξής "Εταιρεία"), οι συμβαλλόμενοι:

α) αφ' ενός η Εταιρεία, εκπροσωπούμενη από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο κ. Διονέλη Χρήστο του Νικολάου και

β) αφ' ετέρου το Επαγγελματικό Σωματείο με την επωνυμία «Σύλλογος Εργαζομένων ΕΡΓΟΣΕ Α.Ε.» (εφεξής "Σύλλογος"), εκπροσωπούμενο από την Πρόεδρο κ. Μαρία Καπανίρη του Φωτίου και τον Γενικό Γραμματέα κ. Ανδρέα Τσέκενη του Αναστασίου,

ως νόμιμα εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι συμφωνούν και αποδέχονται τα εξής:

Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (εφεξής "Σ.Σ.Ε.") εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους (εφεξής "εργαζόμενοι" ή "το προσωπικό"), όπου διατηρεί δραστηριότητα η Εταιρεία (εντός και εκτός της Ελληνικής Επικρατείας).

Στις διατάξεις της παρούσας υπάγονται:
Οι εργαζόμενοι που συνδέονται με την Εταιρεία με σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, εκτός των Δικηγόρων οι οποίοι απασχολούνται στη Εταιρεία με σύμβαση έμμισθης εντολής.

Διευκρινίζεται, ότι στην παρούσα Σ.Σ.Ε. δεν υπάγονται:

1. Οι εργαζόμενοι που είναι αποσπασμένοι προσωρινά σε άλλο Φορέα αλλά ανήκουν στο προσωπικό της ΕΡΓΟΣΕ, εκτός και εάν μισθοδοτούνται από την Εταιρεία.
2. Όσοι δεν μισθοδοτούνται από την Εταιρεία.
3. Οι εργαζόμενοι που προέρχονται από τη μητρική εταιρεία ΟΣΕ Α.Ε., οι οποίοι διέπονται, ως προς τη μισθολογική και υπηρεσιακή τους εξέλιξη, από Κανονισμό Εργασίας και Σ.Σ.Ε. της μητρικής εταιρείας ΟΣΕ Α.Ε.

ΑΡΘΡΟ 1

Διασφαλίζεται ο συνολικός αριθμός των θέσεων εργασίας του υφισταμένου προσωπικού. Η Εταιρεία δεσμεύεται να εξαντλήσει κάθε δυνατή λύση, προκειμένου να προστατεύσει με κάθε τρόπο τους εργαζομένους της και να διατηρήσει το ανθρώπινο δυναμικό της, το οποίο διέπεται από την παρούσα ΣΣΕ.

Η ως άνω διασφάλιση αποσκοπεί στην εύρυθμη λειτουργία της Εταιρείας και στην προστασία του προσωπικού, χωρίς να δημιουργείται κώλυμα για όσους:

- Συνταξιοδοτούνται.
- Αποχωρούν οικειοθελώς (για οποιονδήποτε λόγο, συμπεριλαμβανομένων αποσπάσεως ή μετατάξεως σε άλλον φορέα).
- Αιτούνται αδείας άνευ αποδοχών (κάνοντας χρήση των εκάστοτε ισχυουσών διατάξεων).

Επίσης, δεν αφορά σε όσους, εξαιτίας τυχόν αντισυμβατικής συμπεριφοράς τους, καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας τους.

ΑΡΘΡΟ 2

Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην παρούσα, απασχολούνται οκτώ (8) ώρες την ημέρα, για πέντε (5) ημέρες, δηλαδή σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα. Η οκτάωρη απασχόληση από Δευτέρα έως Παρασκευή ισχύει για όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως ειδικότητας και τόπου εργασίας.

Ο έλεγχος της προσέλευσης και αποχώρησης από την εργασία ρυθμίζεται από τις εκάστοτε ισχύουσες αποφάσεις της Διοίκησης της Εταιρείας.

Ισχύουν οι αργίες του Δημοσίου Τομέα.

Τα ανωτέρω αφορούν σε εργαζόμενους που απασχολούνται στην Ελληνική Επικράτεια. Για εργαζόμενους που απασχολούνται στο εξωτερικό ισχύουν αντίστοιχα οι νομοθετικές ρυθμίσεις του κράτους, στο οποίο απασχολούνται οι εργαζόμενοι.

ΑΡΘΡΟ 3

Το αποσπασμένο προσωπικό της Εταιρείας, εφόσον επιστρέψει μετά το πέρας της αποσπάσεώς του, οφείλει να προσκομίσει δικαιολογητικά από τον Φορέα στον οποίο παρείχε τις υπηρεσίες του, από τα οποία να προκύπτουν τα υπόλοιπα αδειών του, η ασφαλιστική του κάλυψη κατά τη διάρκεια της απόσπασης με όποιες ιδιαιτερότητες/ επισημάνσεις τυχόν υφίστανται (εισφορές εργαζομένου/ εργοδότη, διάστημα κάλυψης σε εκκρεμότητα κλπ.), καθώς και η συνολική αναγνωρισμένη προϋπηρεσία του.

Το υπόλοιπο αδείας που δικαιούται κάθε αποσπασμένος υπολογίζεται αναλογικά στο υπόλοιπο του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο επιστρέφει στην Εταιρεία. Τυχόν ανεκτέλεστη άδεια περασμένων ετών στον Φορέα Απόσπασης χάνεται για τον εργαζόμενο, καθώς δεν προβλέπεται διαδικασία μεταφοράς του στην Εταιρεία.

Προϋπόθεση για τα ανωτέρω συνιστά η χρονική διάρκεια της απόσπασης του εργαζομένου, ώστε να είναι σε θέση να κατανείμει την κατά περίπτωση δεδουλευμένη άδειά του. Σε περίπτωση λήξης της απόσπασης εργαζομένου πριν την προβλεπόμενη ημερομηνία, εκδίδεται απόφαση από την Διοίκηση για τον καθορισμό του ύψους της αδείας.

ΑΡΘΡΟ 4

Η Εταιρεία εφαρμόζει Σύστημα Αξιολόγησης Προσωπικού, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία που τη διέπει.

Επίσης, η Εταιρεία καθορίζει γενικούς αλλά και ειδικούς όρους που αφορούν στην εξέλιξη του προσωπικού, με στόχο να διατηρηθεί αλλά κυρίως να προαχθεί το αναγνωρισμένο υψηλό επίπεδο εμπειρίας και εξειδίκευσης του δυναμικού της.

Εντός μεγίστου διαστήματος δύο (2) ετών από την υπογραφή της παρούσης Επιχειρησιακής Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας, η Εταιρεία αναλαμβάνει την υποχρέωση να θεσπίσει ανταποδοτικό Σύστημα Αξιολόγησης του προσωπικού της.

ΑΡΘΡΟ 5

Ισχύει η κωδικοποίηση σχετικά με το Ωράριο Εργασίας και τις Άδειες του προσωπικού της Εταιρείας, η οποία κοινοποιήθηκε στους εργαζομένους με το υπ' α.π. ΕΡΓΟΣΕ 266135/ 22-09-2015 Εσωτερικό Σημείωμα (συνδυάζοντας τις υπ' αριθμ. 2933/ 06-06-2013 και 3161/ 02-09-2015 σχετικές Αποφάσεις του Δ.Σ. της Εταιρείας) ή όποια νεώτερη τροποποιήσει ή/ και αντικαταστήσει αυτήν στο σύνολό της.

Πέραν των προαναφερομένων, με την παρούσα Σ.Σ.Ε. παρέχονται επιπλέον οι ακόλουθες άδειες και διευκολύνσεις:

- Άδεια Ασθενείας Παιδιών: αυξάνεται από μία (1) σε δύο (2) ημέρες για κάθε παιδί ετησίως. Η εν λόγω άδεια μπορεί να επιμεριστεί και σε ώρες (συνολικά 16 ώρες).
- Ειδικές Άδειες Κοινωνικής Ευθύνης:

  Α.1 Οι εργαζόμενοι που συντηρούν παιδιά ή προστατευόμενα μέλη με αποδεδειγμένη αναπηρία (ΑμεΑ) σε ποσοστό εξήντα επτά επί τοις εκατόν (67%) και άνω ανεξαρτήτως ηλικίας, εφόσον τους βαρύνουν φορολογικά, δικαιούνται ειδική επιπλέον άδεια μετ' αποδοχών είκοσι δύο (22) ημερών ετησίως.

  Για την χορήγησή της απαιτείται η προσκόμιση στην Εταιρεία γνωμάτευσης της αρμόδιας προς τούτο Υγειονομικής Επιτροπής ως προς το ποσοστό αναπηρίας. Επισημαίνεται ότι αποφάσεις χορήγησης ποσοστών αναπηρίας που έχουν εκδοθεί από Α'/βάθμιες Υγειονομικές Επιτροπές Νομαρχιών, Περιφέρειας ή Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης πριν την ημερομηνία έναρξης λειτουργίας των ΚΕ.Π.Α. (01-09-2011), ισχύουν για κάθε νόμιμη χρήση επ' αόριστον (εφόσον προβλέπεται η επ' αόριστον χρήση) ή άλλως μέχρι την ημερομηνία λήξεως της ισχύος τους, χωρίς να απαιτείται οι ενδιαφερόμενοι να εξεταστούν εκ νέου στα ΚΕ.Π.Α. (Κέντρα Πιστοποίησης Αναπηρίας).

  Α.2 Τα ανωτέρω ισχύουν επίσης για γονείς παιδιών, τα οποία χρειάζονται συχνές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζουν περιοδικής νοσηλείας, καθώς και παιδιά που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down.

  Α.3 Γονείς με παιδιά που πάσχουν από αυτισμό δικαιούνται επίσης την ως άνω ειδική άδεια είκοσι δύο (22) ημερών ετησίως, εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή ενήλικα και δεν εργάζονται. Για την χορήγηση της αδείας απαιτείται σχετική γνωμάτευση Δημοσίου Ιατροπαιδαγωγικού Κέντρου ή Παιδοψυχιατρικού Τμήματος Δημοσίου Νοσοκομείου. Η άδεια χορηγείται ανεξαρτήτως εάν τα παιδιά χρήζουν ή όχι περιοδικής νοσηλείας, συνεπώς δεν απαιτείται Γνωμάτευση Υγειονομικής Επιτροπής.

Β.1 Οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά, ανεξαρτήτως ηλικίας, με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, μπορούν να αιτηθούν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα μετ' αποδοχών. Η πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία των παιδιών, καθώς και ο καταλληλότερος για τη φροντίδα αυτών γονέας θα καθορίζονται με ιατρική γνωμάτευση Νοσηλευτικού Ιδρύματος (Νομικού Προσώπου Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου, που εποπτεύεται από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων) ή των αρμοδίων προς τούτο Υγειονομικών Επιτροπών.

Β.2 Οι εργαζόμενοι που τυχόν είναι τυφλοί, παραπληγικοί, τετραπληγικοί και νεφροπαθείς τελικού σταδίου (διαθέτοντας ανάλογη τεκμηρίωση από τον κατά περίπτωση αρμόδιο κρατικό φορέα), μπορούν να αιτηθούν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα μετ' αποδοχών. Το μειωμένο ωράριο χορηγείται με προϋπόθεση την έκδοση σχετικής απόφασης του Διευθύνοντος Συμβούλου ή του εξουσιοδοτημένου από αυτόν Υπηρεσιακού Οργάνου.

Γ.1 Οι εργαζόμενοι που συντηρούν μονογονεϊκή οικογένεια (λόγω διάζευξης, χηρείας ή άγαμου μόνου γονέα), έχοντας την επιμέλεια παιδιών μέχρι δώδεκα (12) συμπληρωμένων ετών, δικαιούνται ειδική άδεια μετ' αποδοχών έξι (6) ημερών ετησίως, πέραν της κανονικής τους αδείας. Για τρία (3) ή περισσότερα προστατευόμενα παιδιά η ως άνω άδεια διαμορφώνεται σε οκτώ (8) ημέρες, λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών.

Οι ειδικές ως άνω άδειες (Α, Β, Γ) δεν επιτρέπεται -κατά κανόνα- να συνδυάζονται με την κανονική άδεια ή/ και τις επίσημες αργίες (να είναι συνεχόμενες δηλαδή με την αρχή ή το τέλος αυτών), ενώ χορηγούνται εφάπαξ ή τμηματικά, πάντα μετά από σχετική συνεννόηση μεταξύ εργαζομένου και Διοικήσεως της Εταιρείας. Επίσης, τις ειδικές άδειες των ανωτέρω περιπτώσεων δικαιούται και δύναται να αιτηθεί μόνο ένας εκ των γονέων, σε περίπτωση που και οι δύο εργάζονται στην Εταιρεία.

- <u>Άδεια Φροντίδας Γονέων</u>: Οι εργαζόμενοι δικαιούνται ειδική επιπλέον άδεια δύο (2) ημερών ετησίως μετ' αποδοχών, για φροντίδα κάθε ανιόντος συγγενούς α' βαθμού (γονείς). Η εν λόγω άδεια μπορεί να επιμεριστεί και σε ώρες (συνολικά 16 ώρες). Αναγκαία και ικανή προϋπόθεση για την έγκριση της εν λόγω αδείας συνιστά η υποχρεωτική προσκόμιση εξιτηρίου -του χρήζοντος βοηθείας γονέως- από αναγνωρισμένο Νοσηλευτικό Ίδρυμα. Σε περίπτωση που στην Εταιρεία εργάζονται τυχόν αδέλφια, την εν λόγω ειδική άδεια δικαιούνται και δύνανται να αιτηθούν όλοι, αλλά όχι ταυτόχρονα.
- <u>Άδεια εργαζομένων για συμμετοχή στις Γενικές Συνελεύσεις</u>:

  Η διαδικασία χορήγησης αμειβόμενης αδείας δεκαέξι (16) ωρών ετησίως καθορίζεται ως εξής:
  - Κάθε εργαζόμενος "χτυπά" την κάρτα του εξερχόμενος της Εταιρείας.
  - Κάθε εργαζόμενος, υπογράφει στο βιβλίο του Συλλόγου προσερχόμενος στον εκάστοτε ορισμένο τόπο διεξαγωγής της γενικής συνέλευσης για τον προσδιορισμό της απαρτίας.
  - Την ως άνω άδεια λαμβάνουν όσοι περιλαμβάνονται στον πίνακα, που προκύπτει από το κοινό υποσύνολο των δύο προαναφερομένων καταλόγων ονομάτων εργαζομένων (δηλαδή του καταλόγου με τα ονόματα όσων "χτύπησαν" κάρτα και του καταλόγου όσων υπέγραψαν στο βιβλίο του Συλλόγου και συμμετείχαν στη γενική συνέλευση).

- Το Διοικητικό Συμβούλιο του Συλλόγου Εργαζομένων δημοσιοποιεί τις ώρες έναρξης και λήξης κάθε συνελεύσεως, οι οποίες λαμβάνονται υπόψη για την έγκριση των αδειών του προσωπικού.

Σε περίπτωση που συνέλευση του σώματος των εργαζομένων, η οποία διενεργείται εκτός Εταιρείας, λήξει πριν το τέλος του ωραρίου, κάθε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να "χτυπά" την κάρτα του επανεισερχόμενος στην Εταιρεία.

- Προστασία Μητρότητας: Σε ό,τι αφορά στην Προστασία Μητρότητας ισχύουν τα εφαρμοζόμενα στον Δημόσιο Τομέα.

ΑΡΘΡΟ 6

Παρέχεται στους εργαζόμενους άδεια άνευ αποδοχών, υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Η άδεια άνευ αποδοχών χορηγείται σε συνέχεια σχετικού αιτιολογημένου αιτήματος του εργαζομένου, εφόσον η αντικατάστασή του στην παρεχόμενη απ' αυτόν εργασία δεν είναι δυσχερής και δεν προκαλεί δυσλειτουργία στην Εταιρεία.
- Όσον αφορά σε νεοπροσληφθέντες, καθώς και σε μεταταγέντες ή/ και αποσπασμένους στην Εταιρεία από άλλους Φορείς, το δικαίωμα ισχύει μετά την παρέλευση τριών (3) ετών απασχόλησης στην Εταιρεία.
- Το Δ.Σ. της Εταιρείας είναι αρμόδιο για την χορήγηση της αδείας άνευ αποδοχών και για την εξέταση οποιασδήποτε παράτασης αυτής.
- Δεν χορηγείται άδεια άνευ αποδοχών προκειμένου ο εργαζόμενος να εργαστεί σε ανταγωνιστική ή συνεργαζόμενη εταιρεία/ φορέα. Προς τούτο, κάθε εργαζόμενος που αιτείται άδεια άνευ αποδοχών υπογράφει υποχρεωτικά και καταθέτει στην Εταιρεία σχετική Υπεύθυνη Δήλωση.
- Μετά την λήξη της αδείας άνευ αποδοχών, ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει τις υπηρεσίες του στην Εταιρεία και η Εταιρεία να τις αποδέχεται. Ο ευρισκόμενος σε άδεια άνευ αποδοχών εργαζόμενος δεν δικαιούται κανονική άδεια γι' αυτό το χρονικό διάστημα (εφαρμόζεται και αναλογικά για διάστημα μικρότερο του έτους), ενώ είναι υποχρεωμένος να εξαντλήσει την κανονική ή άλλη υποχρεωτική άδεια που δικαιούται πριν την έναρξη της άνευ αποδοχών αδείας του.
- Ο ευρισκόμενος σε άδεια άνευ αποδοχών εργαζόμενος υποχρεούται να καλύπτει με δικές του δαπάνες την τυχόν συνταξιοδοτική του ασφάλιση και την ασφάλιση υγειονομικής περίθαλψης, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.
- Με την επιστροφή του και προκειμένου το ως άνω διάστημα να προσμετρηθεί στην προϋπηρεσία του, καθώς και για τη συνέχιση της εν γένει ασφαλιστικής του καλύψεως, οφείλει να ενημερώσει την αρμόδια Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών και Ανθρωπίνου Δυναμικού, προσκομίζοντας τα προβλεπόμενα επίσημα έγγραφα και δικαιολογητικά που θα του ζητηθούν.
- Των ανωτέρω εξαιρούνται οι εργαζόμενοι που αιτούνται αδείας άνευ αποδοχών για απασχόληση σε έργα ή ερευνητικά προγράμματα της Εταιρείας στο εξωτερικό. Στις περιπτώσεις αυτές, η άδεια άνευ αποδοχών χορηγείται στους εργαζόμενους με απόφαση του Δ.Σ. της Εταιρείας, κατά παρέκκλιση των ως άνω αναφερομένων, ενώ ειδικώς, δεν ισχύουν οι χρονικοί περιορισμοί, η ποσόστωση και οι περιορισμοί ανταγωνιστικότητας του παρόντος Άρθρου.

ΑΡΘΡΟ 7

Στο πλαίσιο της υποχρέωσης του εργοδότη να εξασφαλίζει την Υγεία και την Ασφάλεια των εργαζομένων, η Εταιρεία παρέχει στους εργαζομένους της τα απαραίτητα Μέσα Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π.), ανάλογα με την φύση της εργασίας και τους κινδύνους που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν, π.χ. κίνδυνοι κατά

την εργασία στα εργοτάξιά της, στην ύπαιθρο ή κατά την εργασία με μυοσκελετική καταπόνηση κλπ., σύμφωνα με όσα σχετικά προβλέπονται στην ισχύουσα νομοθεσία.

Επιπλέον, ο εργοδότης μεριμνά για την έγκαιρη αντικατάσταση των μέσων ατομικής προστασίας όταν παρουσιάσουν προχωρημένη φθορά ή λήξει ο επιτρεπόμενος χρόνος χρήσης τους, ενώ κάθε δαπάνη για μέτρα που αφορούν στην Υγεία και Ασφάλεια κατά την εργασία δεν δύναται να επιβαρύνει τους εργαζομένους.

Τα ανωτέρω είδη είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με το αντικείμενο και την παροχή της εργασίας, ενώ η αξία τους δεν αποτιμάται σε χρήμα.

Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να τηρούν όλα τα προβλεπόμενα και αναγκαία μέτρα για την ασφάλειά τους.

ΑΡΘΡΟ 8

Προς εξασφάλιση της κατάλληλης επίβλεψης και τη διάγνωση τυχόν βλάβης της υγείας του προσωπικού, που εμπίπτουν στα καθήκοντα του/ της Ιατρού Εργασίας και στο μέτρο εφαρμογής της ισχύουσας νομοθεσίας, όσον αφορά στις υποχρεώσεις του Εργοδότη σύμφωνα με όσα σχετικά αναφέρονται στις κείμενες διατάξεις του ν.3850/ 2010 περί προληπτικής ιατρικής, η Εταιρεία καλύπτει τις δαπάνες για όσα προβλέπει ο νόμος.

ΑΡΘΡΟ 9

Στο πλαίσιο της εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, σε συνδυασμό με τις δυνατότητες της Εταιρείας για στήριξη του προσωπικού της προς ενίσχυση της παραγωγικότητας, λόγω της φύσεως και των όρων λειτουργίας της Εταιρείας και προκειμένου να υλοποιηθεί το έργο της, καταβάλλεται ειδική αποζημίωση δαπάνης φύλαξης βρεφών, βρεφονηπιακού σταθμού ή/και νηπιαγωγείου για τους εργαζομένους που έχουν τέκνα προσχολικής ηλικίας, ποσού μέχρι διακοσίων είκοσι ευρώ (220,00€) μηνιαίως ανά τέκνο, με ανώτατο όριο το ποσό των 2.640,00€/ τέκνο ετησίως (220,00€ x 12 μήνες).

Οι δικαιούχοι καταθέτουν εγκαίρως στην Εταιρεία τα σχετικά παραστατικά, υπό τα στοιχεία και τη διαδικασία που εκάστοτε καθορίζονται από την αρμόδια Διεύθυνση ή/ και Τμήμα. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι στην Εταιρεία, η ειδική αποζημίωση χορηγείται μόνο στον έναν εξ αυτών.

ΑΡΘΡΟ 10

Στο πλαίσιο της εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, σε συνδυασμό με τις δυνατότητες της Εταιρείας για στήριξη του προσωπικού της προς ενίσχυση της παραγωγικότητας, λόγω της φύσεως και των όρων λειτουργίας της Εταιρείας και προκειμένου να υλοποιηθεί το έργο της, καταβάλλεται ειδική αποζημίωση δαπάνης μέχρι του ποσού των τριακοσίων δέκα ευρώ (310,00€) ετησίως ανά τέκνο, για τη συμμετοχή τέκνων των εργαζομένων με όριο ηλικίας τα δεκαπέντε (15) έτη, είτε σε κατασκηνώσεις, είτε σε κάθε είδους αθλητικές ή εν γένει θεματικές/ εποχιακές δραστηριότητες (camp), με σκοπό την ενασχόλησή τους κατά τη διάρκεια σχολικών διακοπών.

Οι εργαζόμενοι καταθέτουν εγκαίρως στην Εταιρεία τα σχετικά παραστατικά, υπό τα στοιχεία και τη διαδικασία που εκάστοτε καθορίζονται από την αρμόδια Διεύθυνση ή/ και Τμήμα. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι στην Εταιρεία, η ειδική αποζημίωση χορηγείται μόνο στον έναν εξ αυτών.

ΑΡΘΡΟ 11

Τα τέκνα των εργαζομένων που εισάγονται σε ανώτερα και ανώτατα Δημόσια Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Τ.Ε.Ι., Α.Ε.Ι.) εσωτερικού, ως επιτυχόντα της διαγωνιστικής διαδικασίας που προβλέπεται για την εισαγωγή σε αυτά, βραβεύονται εφάπαξ με

ποσό έως πεντακόσια ευρώ (500,00€) ή με διατακτικές αγοράς αγαθών αντιστοίχου ποσού.

ΑΡΘΡΟ 12

Για την ενίσχυση της οικογένειας εργαζομένων που συντηρούν τέκνα ή προστατευόμενα μέλη με αποδεδειγμένη αναπηρία (ΑμεΑ), σε ποσοστό εξήντα επτά επί τοις εκατόν (67%) και άνω, ανεξαρτήτως ηλικίας, εφόσον τους βαρύνουν φορολογικά, χορηγείται το καθαρό ποσό των επτακοσίων πενήντα ευρώ (750,00€) ετησίως.

Την ανωτέρω ενίσχυση δικαιούται και δύναται να αιτηθεί μόνο ένας εκ των γονέων, σε περίπτωση που και οι δύο εργάζονται στην Εταιρεία.

Για την χορήγησή της απαιτείται γνωμάτευση της αρμόδιας προς τούτο Υγειονομικής Επιτροπής. Επισημαίνεται ότι αποφάσεις χορήγησης ποσοστών αναπηρίας που έχουν εκδοθεί από Α'/ βάθμιες Υγειονομικές Επιτροπές Νομαρχιών, Περιφέρειας ή Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης πριν την ημερομηνία έναρξης λειτουργίας των ΚΕ.Π.Α. (01-09-2011), ισχύουν για κάθε νόμιμη χρήση επ' αόριστον (εφόσον προβλέπεται η επ' αόριστον χρήση) ή άλλως μέχρι την ημερομηνία λήξεως της ισχύος τους, χωρίς να απαιτείται οι ενδιαφερόμενοι να εξεταστούν εκ νέου στα ΚΕ.Π.Α. (Κέντρα Πιστοποίησης Αναπηρίας).

ΑΡΘΡΟ 13

Με το δεδομένο ότι η ΕΡΓΟΣΕ, για την εκπλήρωση των σκοπών της, υλοποιεί τα έργα εκσυγχρονισμού του σιδηροδρομικού δικτύου μέσω δημοσίων συμβάσεων συγχρηματοδοτούμενων έργων, στα συμβατικά τεύχη των οποίων προβλέπεται ρητώς η εκτέλεση εργασιών σε τρεις (3) πλήρεις βάρδιες (24ωρη εργασία), προκειμένου να τηρούνται τα χρονοδιαγράμματα των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, χορηγούνται διατακτικές σίτισης σε κάθε εργαζόμενο σε μηνιαία ή ετήσια βάση. Οι ως άνω διατακτικές χορηγούνται για χρήση εντός της εταιρείας, στο πλαίσιο, τις δυνατότητες και το -κατά περίπτωση- περιθώριο του εγκεκριμένου ετήσιου προϋπολογισμού της Εταιρείας για πρόσθετες παροχές προς το προσωπικό της, προς ενίσχυση της παραγωγικότητας.

ΑΡΘΡΟ 14

Θεσπίζονται διευκολύνσεις, κατά τα ευρωπαϊκά πρότυπα, για τη χρήση του σιδηροδρόμου από τους εργαζομένους της Εταιρείας.

Η Εταιρεία, σε συνεννόηση με τη μητρική εταιρεία ΟΣΕ Α.Ε. και την ΠΟΣ, θα προβεί στις απαραίτητες ενέργειες για την εξασφάλιση τιμολογιακών εκπτώσεων και FIP (Free International Pass) για τις σιδηροδρομικές μετακινήσεις του προσωπικού της, αναλαμβάνοντας τη δαπάνη της έκδοσης/ εκτύπωσης των εκάστοτε προβλεπομένων σιδηροδρομικών ταυτοτήτων.

ΑΡΘΡΟ 15

- Στον Σύλλογο παραχωρείται από την Εταιρεία επιπλωμένος χώρος γραφείου με τηλεφωνική γραμμή, γραμμή δικτύου και απαραίτητο ηλεκτρονικό εξοπλισμό γραφείου.
- Παρακράτηση συνδικαλιστικής συνδρομής:
  Το αρμόδιο Τμήμα της Εταιρείας παρακρατεί κάθε μήνα την εκάστοτε καθορισμένη συνδρομή από την εξόφληση των μηνιαίων αποδοχών των μελών του Συλλόγου. Ακολούθως, αποδίδει τις συνδρομές στον Σύλλογο με κατάθεση στον τραπεζικό λογαριασμό που της έχει ανακοινωθεί εγγράφως, εντός του τελευταίου δεκαημέρου εκάστου μήνα.

Η παρακράτηση είναι υποχρεωτική και διακόπτεται μόνον εφόσον ο εργαζόμενος την ζητήσει εγγράφως, απευθυνόμενος προς τον Σύλλογο και κοινοποιώντας το έγγραφο στην Διοίκηση της Εταιρείας.

- Το χρηματικό ποσό της συνδικαλιστικής συνδρομής δύναται να αναπροσαρμόζεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης του Συλλόγου. Η εν λόγω απόφαση γνωστοποιείται στην Εταιρεία για την αναπροσαρμογή της παρακράτησης, σύμφωνα με τη διαδικασία που περιγράφεται ανωτέρω.

ΑΡΘΡΟ 16

Ζητήματα που καθορίζονται με την παρούσα ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που τυχόν προβλέπονται από Νόμους, Διατάγματα, Υπουργικές Αποφάσεις, Συλλογικές Συμβάσεις, Διαιτητικές Αποφάσεις, Εσωτερικούς Κανονισμούς, Εθιμικές Προβλέψεις ή Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

Κατ' εξαίρεση, με τις διατάξεις της παρούσας δεν δύναται να υπάρξει υπέρβαση ή οιασδήποτε μορφής επίδραση στα μισθολογικά θέματα και στις λοιπές μισθολογικές παροχές, κατά την υποχρεωτική εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, στο οποίο υπάγεται το προσωπικό.

Ευνοϊκότεροι Όροι Εσωτερικών Κανονισμών, Πρακτικών Συμφωνίας κ.ά. εξακολουθούν να ισχύουν.

ΑΡΘΡΟ 17

Η ισχύς της παρούσας Σ.Σ.Ε. είναι τριετής, ξεκινά την 1η Ιανουαρίου 2019 και λήγει την 31η Δεκεμβρίου 2021.

ΑΡΘΡΟ 18

Οι συμβαλλόμενοι υποχρεούνται στην πιστή τήρηση και εφαρμογή όλων των όρων της παρούσας, οι οποίοι κρίνονται και συμφωνούνται όλοι ουσιώδεις. >>

2. Την έγκριση χορήγησης του συνόλου των προβλεπομένων στην ανωτέρω Συλλογική Σύμβαση μη μισθολογικών παροχών, κατ' αναλογία και για λόγους ίσης μεταχείρισης του συνόλου των εργαζομένων στην εταιρεία, και στους δικηγόρους που απασχολούνται στην «ΕΡΓΟΣΕ Α.Ε.» με σύμβαση έμμισθης εντολής και μισθοδοτούνται από την εταιρεία, μαζί με όλους τους εργαζόμενους αυτής, μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής.

Β. Κατά πλειοψηφία των παρισταμένων και αντιπροσωπευομένων μελών του, με τρεις θετικές ψήφους και δύο αρνητικές, αποφασίζει τη χορήγηση των διατακτικών σίτισης και στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Γ. Στην παρούσα απόφαση προσαρτάται, ως παράρτημα [1], η προαναφερόμενη επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) και, ως παράρτημα [2], η συνταχθείσα από τον αρμόδιο προϊστάμενο της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών της «ΕΡΓΟΣΕ Α.Ε.», σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 43 παρ.2(β) του ν.4484/2017, μελέτη-αιτιολογική έκθεση, η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου, με την οποία εγκρίνεται η χορήγηση των αναφερόμενων σε αυτήν μη μισθολογικών παροχών.

Δ. Εξουσιοδοτεί, ομόφωνα, τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της εταιρείας να υπογράψει την προαναφερόμενη επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) και να διαβιβάσει την παρούσα απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου με το σύνολο των παραρτημάτων αυτής και ιδίως του παραρτήματος [2], το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της αποφάσεως, στον αρμόδιο Γενικό Διευθυντή Οικονομικών Υπηρεσιών του εποπτεύοντος Υπουργείου της «ΕΡΓΟΣΕ Α.Ε.».

ΕΡΓΑ ΟΣΕ Α.Ε.

Σημειώνεται, ότι η απόφαση για τη χορήγηση, ή μη, των μη μισθολογικών παροχών τελεί υπό την αίρεση της εγκρίσεως από τον αρμόδιο Γενικό Διευθυντή Οικονομικών Υπηρεσιών του εποπτεύοντος Υπουργείου της εταιρείας μας και την εν τέλει συνυπογραφή αυτής από τον Υπουργό Οικονομικών.

Το Διοικητικό Συμβούλιο επικυρώνει από τώρα το παρόν τμήμα του Πρακτικού, που αφορά στο υπόψη θέμα.

Αθήνα, 21/05/2019

Ακριβές Αντίγραφο εκ του βιβλίου Πρακτικών της Εταιρείας

Ακριβές αντίγραφο
Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ Δ.Σ.

ΓΕΩΡΓΙΑ ΚΑΡΙΑΚΛΗ

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ
(σύμφωνα με την υπ' αριθμόν 3584/17-01-2019 απόφαση του Δ.Σ.)
ΧΡΗΣΤΟΣ ΔΙΟΝΕΛΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΕΚΤΩΝ:

- ***Εσωτερική Διανομή***

1. *Διευθύνοντα Σύμβουλο, κ.*
2. *Μέλη Δ.Σ. «ΕΡΓΑ Ο.Σ.Ε. ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»*
3. *Προϊσταμένη Γραμματείας Τεχνικού Συμβουλίου, κα*
4. *Εσωτερικό Ελεγκτή, κ.Ιωάννη Ευγενίδη*
5. *Προϊστάμενο Τμήματος Υποστήριξης Προϊσταμένης Αρχής, κ.*
6. *Προϊσταμένη Διεύθυνσης Επιχειρησιακού Σχεδιασμού, Εταιρικής Ανάπτυξης και Διασφάλισης Ποιότητας, κα*
7. *Προϊστάμενο Γραφείου Τύπου & Εταιρικής Επικοινωνίας, κ.*
8. *Προϊστάμενο Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών, κ.*
9. *Τεχνικό Ασφαλείας, κα*
10. *Προϊσταμένη Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών & Ανθρώπινου Δυναμικού, κα*
11. *Προϊστάμενο Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών, κ.*
12. *Προϊστάμενο Διεύθυνσης Συμβάσεων & Προμηθειών, κ.*
13. *Προϊστάμενο Διεύθυνσης Επιθεώρησης και Ελέγχων, κ.*
14. *Προϊστάμενο Διεύθυνσης Τεχνολογιών & Ανάπτυξης Πληροφοριακών Συστημάτων, κ.*
15. *Προϊσταμένη Διεύθυνσης Μελετών, κα*
16. *Προϊστάμενο Διεύθυνσης Έργων, κ.*
17. *Προϊστάμενο Τμήματος Τοπογραφικών Μελετών, Απαλλοτριώσεων & Γεωγραφικών Συστημάτων Πληροφοριών (GIS), κ.*
18. *Σύλλογο Εργαζομένων «ΕΡΓΑ Ο.Σ.Ε. ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»*
19. *Κ.Φ.*

- ***Κοινοποίηση:***

1. *Πρόεδρο Δ.Σ. «Ο.Σ.Ε. Α.Ε.», κ.*
2. *Διευθύνοντα Σύμβουλο «Ο.Σ.Ε. Α.Ε.», κ.*

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΟΣΕ Α.Ε.
ΜΕ ΤΡΙΕΤΗ ΙΣΧΥ
(Ιανουάριος 2019 – Δεκέμβριος 2021)

Στην Αθήνα σήμερα, 21 Μαΐου 2019, στο κτίριο γραφείων επί της οδού Καρόλου 27, όπου εδρεύει η εταιρεία με την επωνυμία «ΕΡΓΑ ΟΣΕ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και διακριτικό τίτλο «ΕΡΓΟΣΕ Α.Ε.» (εφεξής "Εταιρεία"), οι συμβαλλόμενοι:

α) αφ' ενός η Εταιρεία, εκπροσωπούμενη από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο κ. Διονέλη Χρήστο του Νικολάου και

β) αφ' ετέρου το Επαγγελματικό Σωματείο με την επωνυμία «Σύλλογος Εργαζομένων ΕΡΓΟΣΕ Α.Ε.» (εφεξής "Σύλλογος"), εκπροσωπούμενο από την Πρόεδρο κ. Μαρία Καπανίρη του Φωτίου και τον Γενικό Γραμματέα κ. Ανδρέα Τσέκενη του Αναστασίου,

ως νόμιμα εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι συμφωνούν και αποδέχονται τα εξής:

Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (εφεξής "Σ.Σ.Ε.") εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους (εφεξής "εργαζόμενοι" ή "το προσωπικό"), όπου διατηρεί δραστηριότητα η Εταιρεία (εντός και εκτός της Ελληνικής Επικρατείας).

Στις διατάξεις της παρούσας υπάγονται:

Οι εργαζόμενοι που συνδέονται με την Εταιρεία με σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, εκτός των Δικηγόρων οι οποίοι απασχολούνται στη Εταιρεία με σύμβαση έμμισθης εντολής.

Διευκρινίζεται, ότι στην παρούσα Σ.Σ.Ε. δεν υπάγονται:

1. Οι εργαζόμενοι που είναι αποσπασμένοι προσωρινά σε άλλο Φορέα αλλά ανήκουν στο προσωπικό της ΕΡΓΟΣΕ, εκτός και εάν μισθοδοτούνται από την Εταιρεία.
2. Όσοι δεν μισθοδοτούνται από την Εταιρεία.
3. Οι εργαζόμενοι που προέρχονται από τη μητρική εταιρεία ΟΣΕ Α.Ε., οι οποίοι διέπονται, ως προς τη μισθολογική και υπηρεσιακή τους εξέλιξη, από Κανονισμό Εργασίας και Σ.Σ.Ε. της μητρικής εταιρείας ΟΣΕ Α.Ε.

ΑΡΘΡΟ 1

Διασφαλίζεται ο συνολικός αριθμός των θέσεων εργασίας του υφισταμένου προσωπικού. Η Εταιρεία δεσμεύεται να εξαντλήσει κάθε δυνατή λύση, προκειμένου να προστατεύσει με κάθε τρόπο τους εργαζομένους της και να διατηρήσει το ανθρώπινο δυναμικό της, το οποίο διέπεται από την παρούσα ΣΣΕ.

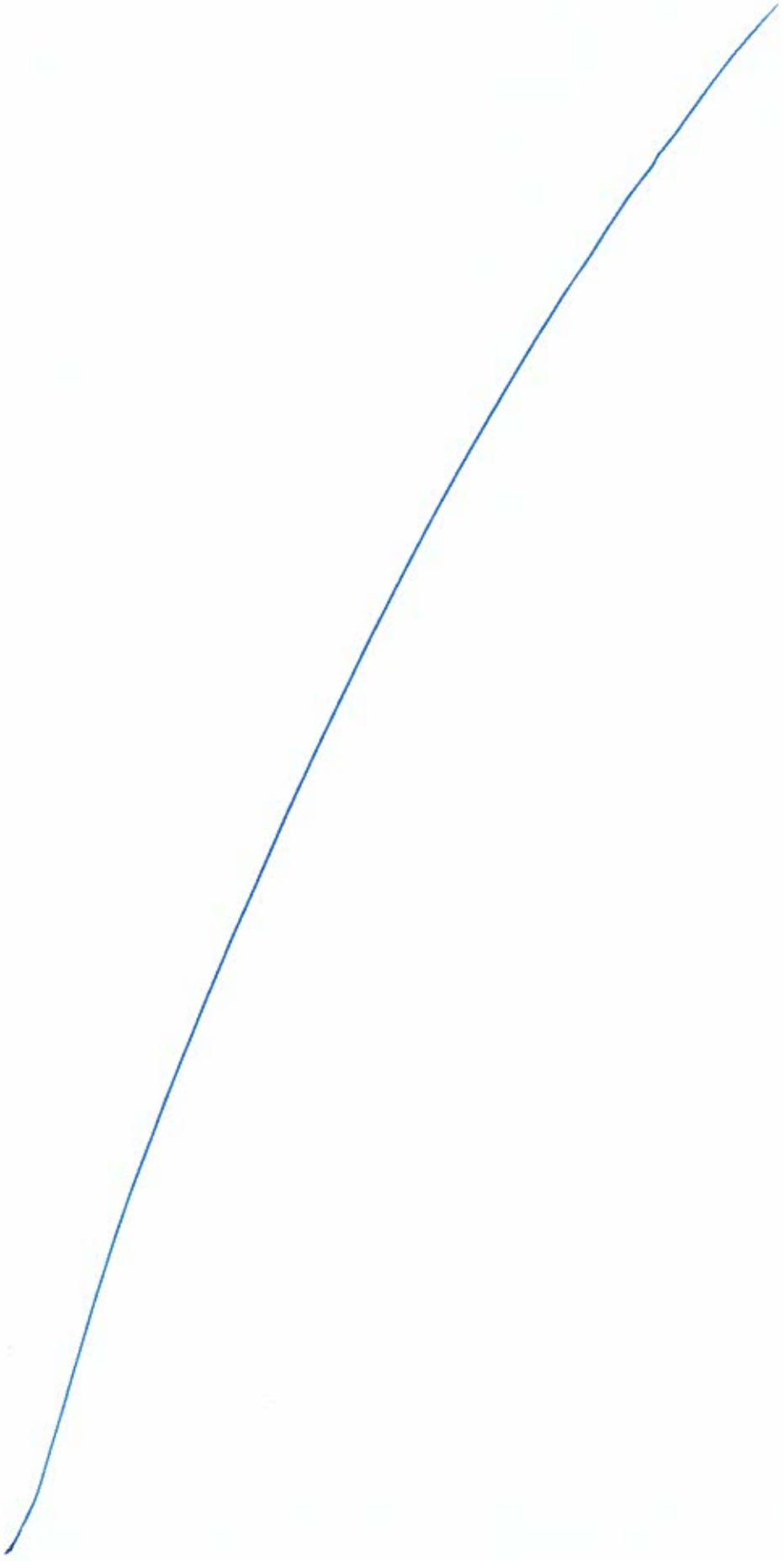
Η ως άνω διασφάλιση αποσκοπεί στην εύρυθμη λειτουργία της Εταιρείας και στην προστασία του προσωπικού, χωρίς να δημιουργείται κώλυμα για όσους:

- Συνταξιοδοτούνται.
- Αποχωρούν οικειοθελώς (για οποιονδήποτε λόγο, συμπεριλαμβανομένων αποσπάσεως ή μετατάξεως σε άλλον φορέα).
- Αιτούνται αδείας άνευ αποδοχών (κάνοντας χρήση των εκάστοτε ισχυουσών διατάξεων).

Επίσης, δεν αφορά σε όσους, εξαιτίας τυχόν αντισυμβατικής συμπεριφοράς τους, καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας τους.

ΑΡΘΡΟ 2

Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην παρούσα, απασχολούνται οκτώ (8) ώρες την ημέρα, για πέντε (5) ημέρες, δηλαδή σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα. Η οκτάωρη



απασχόληση από Δευτέρα έως Παρασκευή ισχύει για όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως ειδικότητας και τόπου εργασίας.

Ο έλεγχος της προσέλευσης και αποχώρησης από την εργασία ρυθμίζεται από τις εκάστοτε ισχύουσες αποφάσεις της Διοίκησης της Εταιρείας.

Ισχύουν οι αργίες του Δημοσίου Τομέα.

Τα ανωτέρω αφορούν σε εργαζόμενους που απασχολούνται στην Ελληνική Επικράτεια. Για εργαζόμενους που απασχολούνται στο εξωτερικό ισχύουν αντίστοιχα οι νομοθετικές ρυθμίσεις του κράτους, στο οποίο απασχολούνται οι εργαζόμενοι.

ΑΡΘΡΟ 3

Το αποσπασμένο προσωπικό της Εταιρείας, εφόσον επιστρέψει μετά το πέρας της αποσπάσεώς του, οφείλει να προσκομίσει δικαιολογητικά από τον Φορέα στον οποίο παρείχε τις υπηρεσίες του, από τα οποία να προκύπτουν τα υπόλοιπα αδειών του, η ασφαλιστική του κάλυψη κατά τη διάρκεια της απόσπασης με όποιες ιδιαιτερότητες/ επισημάνσεις τυχόν υφίστανται (εισφορές εργαζομένου/ εργοδότη, διάστημα κάλυψης σε εκκρεμότητα κλπ.), καθώς και η συνολική αναγνωρισμένη προϋπηρεσία του.

Το υπόλοιπο αδείας που δικαιούται κάθε αποσπασμένος υπολογίζεται αναλογικά στο υπόλοιπο του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο επιστρέφει στην Εταιρεία. Τυχόν ανεκτέλεστη άδεια περασμένων ετών στον Φορέα Απόσπασης χάνεται για τον εργαζόμενο, καθώς δεν προβλέπεται διαδικασία μεταφοράς του στην Εταιρεία.

Προϋπόθεση για τα ανωτέρω συνιστά η χρονική διάρκεια της απόσπασης του εργαζομένου, ώστε να είναι σε θέση να κατανείμει την κατά περίπτωση δεδουλευμένη άδειά του. Σε περίπτωση λήξης της απόσπασης εργαζομένου πριν την προβλεπόμενη ημερομηνία, εκδίδεται απόφαση από την Διοίκηση για τον καθορισμό του ύψους της αδείας.

ΑΡΘΡΟ 4

Η Εταιρεία εφαρμόζει Σύστημα Αξιολόγησης Προσωπικού, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία που τη διέπει.

Επίσης, η Εταιρεία καθορίζει γενικούς αλλά και ειδικούς όρους που αφορούν στην εξέλιξη του προσωπικού, με στόχο να διατηρηθεί αλλά κυρίως να προαχθεί το αναγνωρισμένο υψηλό επίπεδο εμπειρίας και εξειδίκευσης του δυναμικού της.

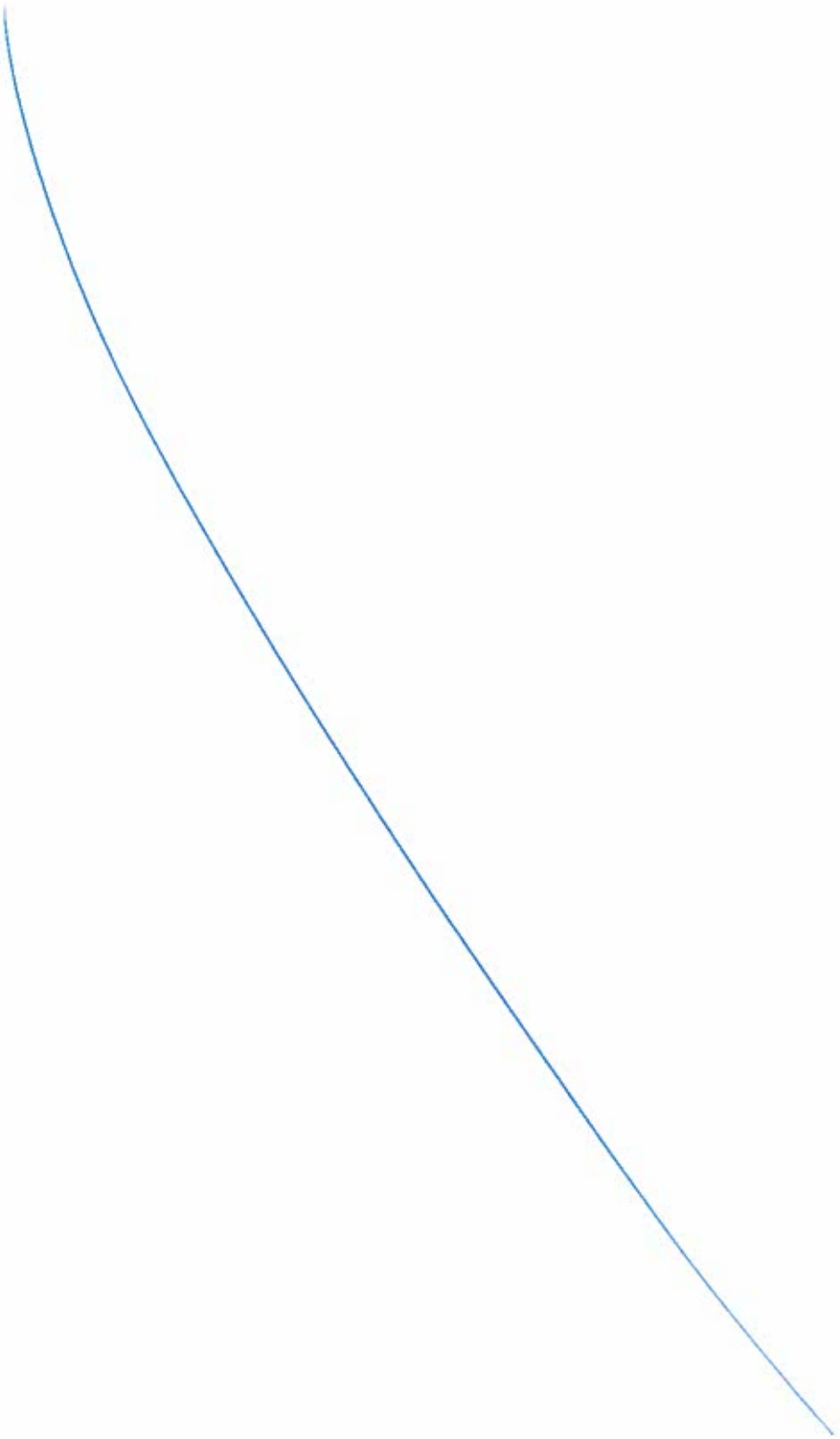
Εντός μεγίστου διαστήματος δύο (2) ετών από την υπογραφή της παρούσης Επιχειρησιακής Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας, η Εταιρεία αναλαμβάνει την υποχρέωση να θεσπίσει ανταποδοτικό Σύστημα Αξιολόγησης του προσωπικού της.

ΑΡΘΡΟ 5

Ισχύει η κωδικοποίηση σχετικά με το Ωράριο Εργασίας και τις Άδειες του προσωπικού της Εταιρείας, η οποία κοινοποιήθηκε στους εργαζομένους με το υπ' α.π. ΕΡΓΟΣΕ 266135/ 22-09-2015 Εσωτερικό Σημείωμα (συνδυάζοντας τις υπ' αριθμ. 2933/ 06-06-2013 και 3161/ 02-09-2015 σχετικές Αποφάσεις του Δ.Σ. της Εταιρείας) ή όποια νεώτερη τροποποιήσει ή/ και αντικαταστήσει αυτήν στο σύνολό της.

Πέραν των προαναφερομένων, με την παρούσα Σ.Σ.Ε. παρέχονται επιπλέον οι ακόλουθες άδειες και διευκολύνσεις:

- Άδεια Ασθενείας Παιδιών: αυξάνεται από μία (1) σε δύο (2) ημέρες για κάθε παιδί ετησίως. Η εν λόγω άδεια μπορεί να επιμεριστεί και σε ώρες (συνολικά 16 ώρες).
- Ειδικές Άδειες Κοινωνικής Ευθύνης:
  - Α.1 Οι εργαζόμενοι που συντηρούν παιδιά ή προστατευόμενα μέλη με αποδεδειγμένη αναπηρία (ΑμεΑ) σε ποσοστό εξήντα επτά επί τοις εκατόν (67%) και άνω ανεξαρτήτως ηλικίας, εφόσον τους βαρύνουν φορολογικά, δικαιούνται ειδική επιπλέον άδεια μετ' αποδοχών είκοσι δύο (22) ημερών ετησίως.



Για την χορήγησή της απαιτείται η προσκόμιση στην Εταιρεία γνωμάτευσης της αρμόδιας προς τούτο Υγειονομικής Επιτροπής ως προς το ποσοστό αναπηρίας. Επισημαίνεται ότι αποφάσεις χορήγησης ποσοστών αναπηρίας που έχουν εκδοθεί από Α'/βάθμιες Υγειονομικές Επιτροπές Νομαρχιών, Περιφέρειας ή Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης πριν την ημερομηνία έναρξης λειτουργίας των ΚΕ.Π.Α. (01-09-2011), ισχύουν για κάθε νόμιμη χρήση επ' αόριστον (εφόσον προβλέπεται η επ' αόριστον χρήση) ή άλλως μέχρι την ημερομηνία λήξεως της ισχύος τους, χωρίς να απαιτείται οι ενδιαφερόμενοι να εξεταστούν εκ νέου στα ΚΕ.Π.Α. (Κέντρα Πιστοποίησης Αναπηρίας).

Α.2 Τα ανωτέρω ισχύουν επίσης για γονείς παιδιών, τα οποία χρειάζονται συχνές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζουν περιοδικής νοσηλείας, καθώς και παιδιά που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down.

Α.3 Γονείς με παιδιά που πάσχουν από αυτισμό δικαιούνται επίσης την ως άνω ειδική άδεια είκοσι δύο (22) ημερών ετησίως, εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή ενήλικα και δεν εργάζονται. Για την χορήγηση της αδείας απαιτείται σχετική γνωμάτευση Δημοσίου Ιατροπαιδαγωγικού Κέντρου ή Παιδοψυχιατρικού Τμήματος Δημοσίου Νοσοκομείου. Η άδεια χορηγείται ανεξαρτήτως εάν τα παιδιά χρήζουν ή όχι περιοδικής νοσηλείας, συνεπώς δεν απαιτείται Γνωμάτευση Υγειονομικής Επιτροπής.

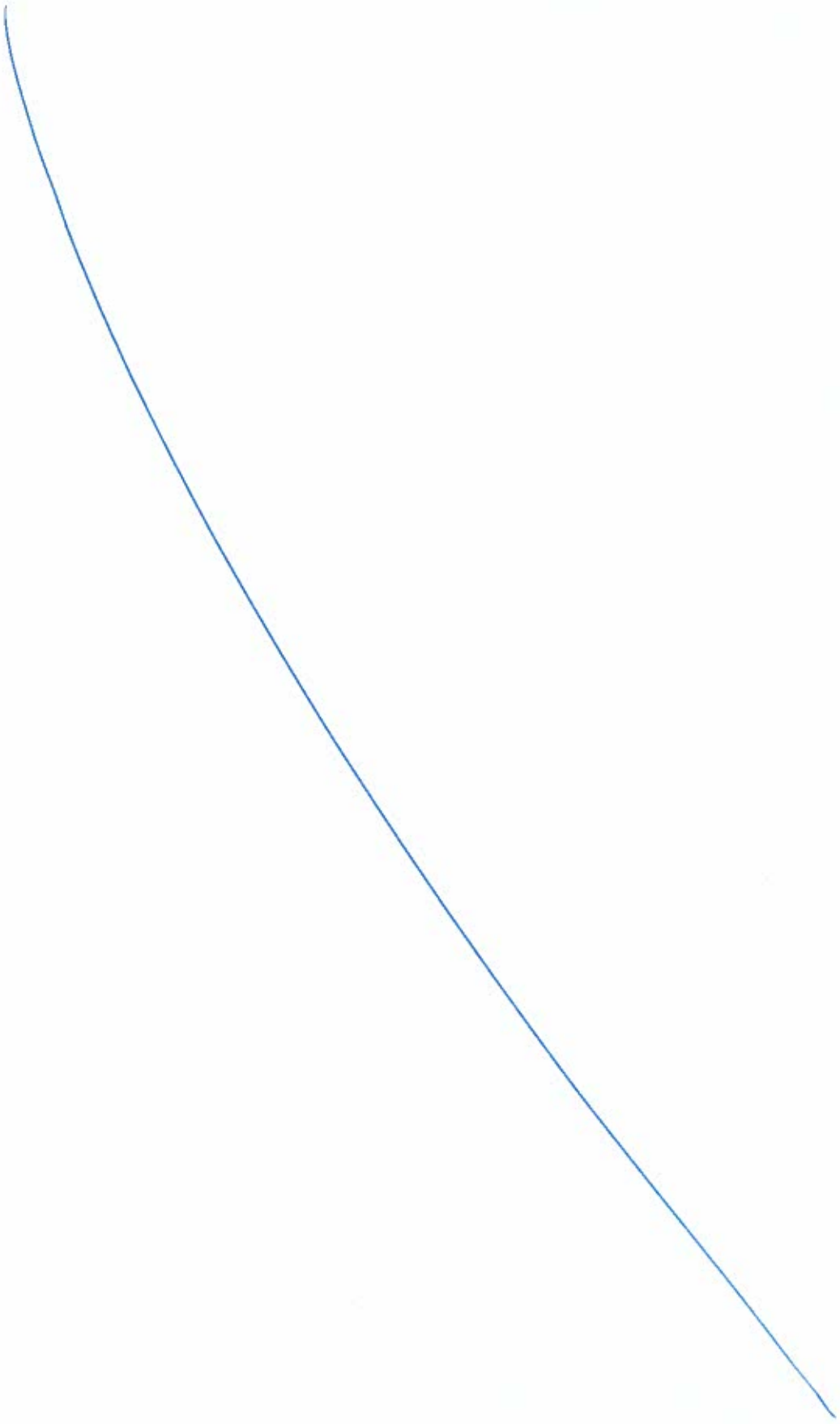
Β.1 Οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά, ανεξαρτήτως ηλικίας, με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, μπορούν να αιτηθούν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα μετ' αποδοχών. Η πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία των παιδιών, καθώς και ο καταλληλότερος για τη φροντίδα αυτών γονέας θα καθορίζονται με ιατρική γνωμάτευση Νοσηλευτικού Ιδρύματος (Νομικού Προσώπου Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου, που εποπτεύεται από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων) ή των αρμοδίων προς τούτο Υγειονομικών Επιτροπών.

Β.2 Οι εργαζόμενοι που τυχόν είναι τυφλοί, παραπληγικοί, τετραπληγικοί και νεφροπαθείς τελικού σταδίου (διαθέτοντας ανάλογη τεκμηρίωση από τον κατά περίπτωση αρμόδιο κρατικό φορέα), μπορούν να αιτηθούν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα μετ' αποδοχών. Το μειωμένο ωράριο χορηγείται με προϋπόθεση την έκδοση σχετικής απόφασης του Διευθύνοντος Συμβούλου ή του εξουσιοδοτημένου από αυτόν Υπηρεσιακού Οργάνου.

Γ.1 Οι εργαζόμενοι που συντηρούν μονογονεϊκή οικογένεια (λόγω διάζευξης, χηρείας ή άγαμου μόνου γονέα), έχοντας την επιμέλεια παιδιών μέχρι δώδεκα (12) συμπληρωμένων ετών, δικαιούνται ειδική άδεια μετ' αποδοχών έξι (6) ημερών ετησίως, πέραν της κανονικής τους αδείας. Για τρία (3) ή περισσότερα προστατευόμενα παιδιά η ως άνω άδεια διαμορφώνεται σε οκτώ (8) ημέρες, λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών.

Οι ειδικές ως άνω άδειες (Α, Β, Γ) δεν επιτρέπεται -κατά κανόνα- να συνδυάζονται με την κανονική άδεια ή/ και τις επίσημες αργίες (να είναι συνεχόμενες δηλαδή με την αρχή ή το τέλος αυτών), ενώ χορηγούνται εφάπαξ ή τμηματικά, πάντα μετά από σχετική συνεννόηση μεταξύ εργαζομένου και Διοικήσεως της Εταιρείας. Επίσης, τις ειδικές άδειες των ανωτέρω περιπτώσεων δικαιούται και δύναται να αιτηθεί μόνο ένας εκ των γονέων, σε περίπτωση που και οι δύο εργάζονται στην Εταιρεία.

- <u>Άδεια Φροντίδας Γονέων</u>: Οι εργαζόμενοι δικαιούνται ειδική επιπλέον άδεια δύο (2) ημερών ετησίως μετ' αποδοχών, για φροντίδα κάθε ανιόντος συγγενούς α' βαθμού (γονείς). Η εν λόγω άδεια μπορεί να επιμεριστεί και σε ώρες (συνολικά 16 ώρες). Αναγκαία και ικανή προϋπόθεση για την έγκριση της εν λόγω αδείας συνιστά η υποχρεωτική προσκόμιση εξιτηρίου -του χρήζοντος βοηθείας γονέως- από αναγνωρισμένο Νοσηλευτικό Ίδρυμα. Σε περίπτωση που στην Εταιρεία εργάζονται



τυχόν αδέλφια, την εν λόγω ειδική άδεια δικαιούνται και δύνανται να αιτηθούν όλοι, αλλά όχι ταυτόχρονα.

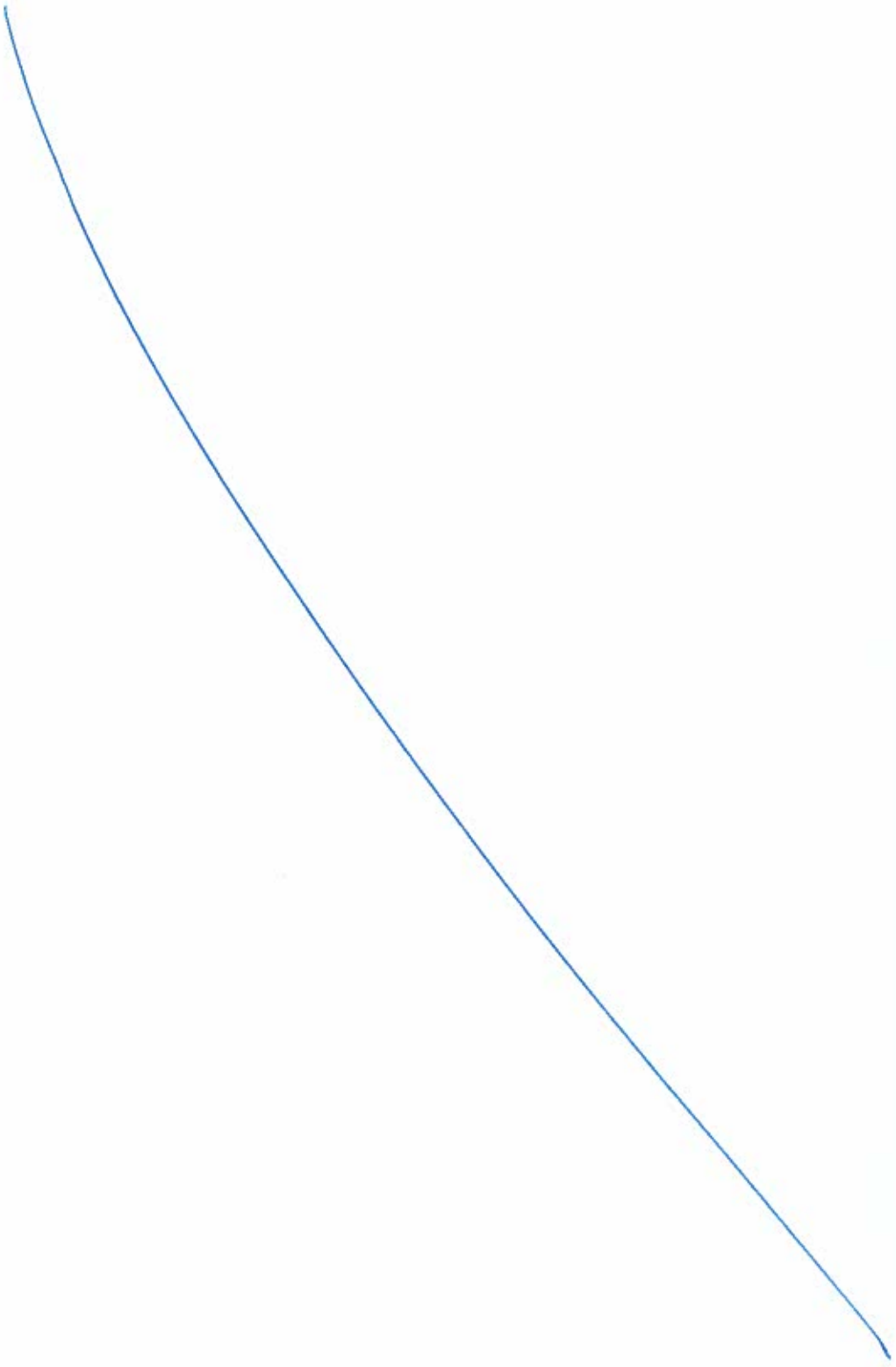
- Άδεια εργαζομένων για συμμετοχή στις Γενικές Συνελεύσεις:
  Η διαδικασία χορήγησης αμειβόμενης αδείας δεκαέξι (16) ωρών ετησίως καθορίζεται ως εξής:
  - Κάθε εργαζόμενος "χτυπά" την κάρτα του εξερχόμενος της Εταιρείας.
  - Κάθε εργαζόμενος, υπογράφει στο βιβλίο του Συλλόγου προσερχόμενος στον εκάστοτε ορισμένο τόπο διεξαγωγής της γενικής συνέλευσης για τον προσδιορισμό της απαρτίας.
  - Την ως άνω άδεια λαμβάνουν όσοι περιλαμβάνονται στον πίνακα, που προκύπτει από το κοινό υποσύνολο των δύο προαναφερομένων καταλόγων ονομάτων εργαζομένων (δηλαδή του καταλόγου με τα ονόματα όσων "χτύπησαν" κάρτα και του καταλόγου όσων υπέγραψαν στο βιβλίο του Συλλόγου και συμμετείχαν στη γενική συνέλευση).
  - Το Διοικητικό Συμβούλιο του Συλλόγου Εργαζομένων δημοσιοποιεί τις ώρες έναρξης και λήξης κάθε συνελεύσεως, οι οποίες λαμβάνονται υπόψη για την έγκριση των αδειών του προσωπικού.

  Σε περίπτωση που συνέλευση του σώματος των εργαζομένων, η οποία διενεργείται εκτός Εταιρείας, λήξει πριν το τέλος του ωραρίου, κάθε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να "χτυπά" την κάρτα του επανεισερχόμενος στην Εταιρεία.
- Προστασία Μητρότητας: Σε ό,τι αφορά στην Προστασία Μητρότητας ισχύουν τα εφαρμοζόμενα στον Δημόσιο Τομέα.

ΑΡΘΡΟ 6

Παρέχεται στους εργαζόμενους άδεια άνευ αποδοχών, υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Η άδεια άνευ αποδοχών χορηγείται σε συνέχεια σχετικού αιτιολογημένου αιτήματος του εργαζομένου, εφόσον η αντικατάστασή του στην παρεχόμενη απ' αυτόν εργασία δεν είναι δυσχερής και δεν προκαλεί δυσλειτουργία στην Εταιρεία.
- Όσον αφορά σε νεοπροσληφθέντες, καθώς και σε μεταταγέντες ή/ και αποσπασμένους στην Εταιρεία από άλλους Φορείς, το δικαίωμα ισχύει μετά την παρέλευση τριών (3) ετών απασχόλησης στην Εταιρεία.
- Το Δ.Σ. της Εταιρείας είναι αρμόδιο για την χορήγηση της αδείας άνευ αποδοχών και για την εξέταση οποιασδήποτε παράτασης αυτής.
- Δεν χορηγείται άδεια άνευ αποδοχών προκειμένου ο εργαζόμενος να εργαστεί σε ανταγωνιστική ή συνεργαζόμενη εταιρεία/ φορέα. Προς τούτο, κάθε εργαζόμενος που αιτείται άδεια άνευ αποδοχών υπογράφει υποχρεωτικά και καταθέτει στην Εταιρεία σχετική Υπεύθυνη Δήλωση.
- Μετά την λήξη της αδείας άνευ αποδοχών, ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει τις υπηρεσίες του στην Εταιρεία και η Εταιρεία να τις αποδέχεται. Ο ευρισκόμενος σε άδεια άνευ αποδοχών εργαζόμενος δεν δικαιούται κανονική άδεια γι' αυτό το χρονικό διάστημα (εφαρμόζεται και αναλογικά για διάστημα μικρότερο του έτους), ενώ είναι υποχρεωμένος να εξαντλήσει την κανονική ή άλλη υποχρεωτική άδεια που δικαιούται πριν την έναρξη της άνευ αποδοχών αδείας του.
- Ο ευρισκόμενος σε άδεια άνευ αποδοχών εργαζόμενος υποχρεούται να καλύπτει με δικές του δαπάνες την τυχόν συνταξιοδοτική του ασφάλιση και την ασφάλιση υγειονομικής περίθαλψης, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.
- Με την επιστροφή του και προκειμένου το ως άνω διάστημα να προσμετρηθεί στην προϋπηρεσία του, καθώς και για τη συνέχιση της εν γένει ασφαλιστικής του καλύψεως, οφείλει να ενημερώσει την αρμόδια Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών



και Ανθρωπίνου Δυναμικού, προσκομίζοντας τα προβλεπόμενα επίσημα έγγραφα και δικαιολογητικά που θα του ζητηθούν.

- Των ανωτέρω εξαιρούνται οι εργαζόμενοι που αιτούνται αδείας άνευ αποδοχών για απασχόληση σε έργα ή ερευνητικά προγράμματα της Εταιρείας στο εξωτερικό. Στις περιπτώσεις αυτές, η άδεια άνευ αποδοχών χορηγείται στους εργαζόμενους με απόφαση του Δ.Σ. της Εταιρείας, κατά παρέκκλιση των ως άνω αναφερομένων, ενώ ειδικώς, δεν ισχύουν οι χρονικοί περιορισμοί, η ποσόστωση και οι περιορισμοί ανταγωνιστικότητας του παρόντος Άρθρου.

ΑΡΘΡΟ 7

Στο πλαίσιο της υποχρέωσης του εργοδότη να εξασφαλίζει την Υγεία και την Ασφάλεια των εργαζομένων, η Εταιρεία παρέχει στους εργαζομένους της τα απαραίτητα Μέσα Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π.), ανάλογα με την φύση της εργασίας και τους κινδύνους που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν, π.χ. κίνδυνοι κατά την εργασία στα εργοτάξιά της, στην ύπαιθρο ή κατά την εργασία με μυοσκελετική καταπόνηση κλπ., σύμφωνα με όσα σχετικά προβλέπονται στην ισχύουσα νομοθεσία.

Επιπλέον, ο εργοδότης μεριμνά για την έγκαιρη αντικατάσταση των μέσων ατομικής προστασίας όταν παρουσιάσουν προχωρημένη φθορά ή λήξει ο επιτρεπόμενος χρόνος χρήσης τους, ενώ κάθε δαπάνη για μέτρα που αφορούν στην Υγεία και Ασφάλεια κατά την εργασία δεν δύναται να επιβαρύνει τους εργαζομένους.

Τα ανωτέρω είδη είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με το αντικείμενο και την παροχή της εργασίας, ενώ η αξία τους δεν αποτιμάται σε χρήμα.

Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να τηρούν όλα τα προβλεπόμενα και αναγκαία μέτρα για την ασφάλειά τους.

ΑΡΘΡΟ 8

Προς εξασφάλιση της κατάλληλης επίβλεψης και τη διάγνωση τυχόν βλάβης της υγείας του προσωπικού, που εμπίπτουν στα καθήκοντα του/ της Ιατρού Εργασίας και στο μέτρο εφαρμογής της ισχύουσας νομοθεσίας, όσον αφορά στις υποχρεώσεις του Εργοδότη σύμφωνα με όσα σχετικά αναφέρονται στις κείμενες διατάξεις του ν.3850/ 2010 περί προληπτικής ιατρικής, η Εταιρεία καλύπτει τις δαπάνες για όσα προβλέπει ο νόμος.

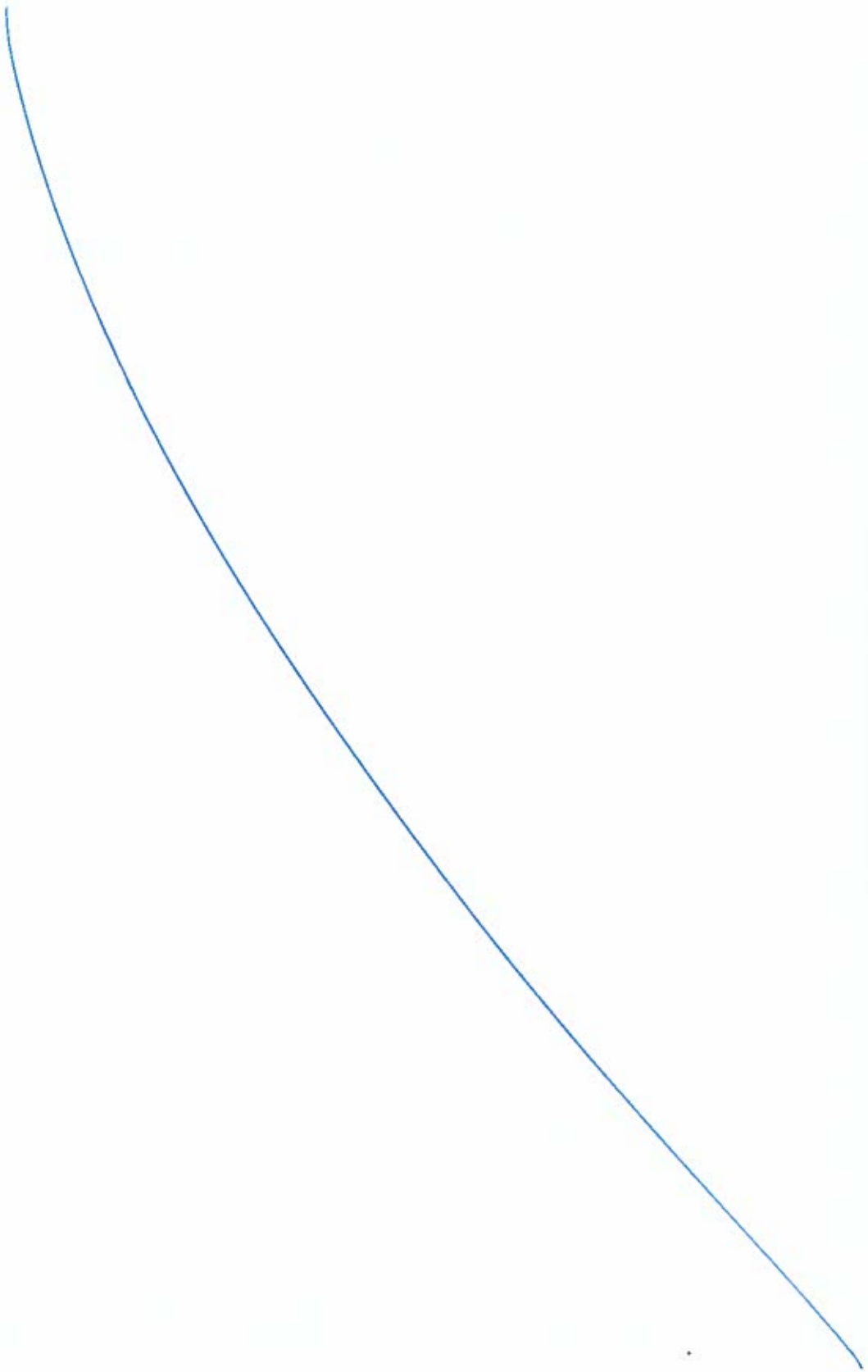
ΑΡΘΡΟ 9

Στο πλαίσιο της εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, σε συνδυασμό με τις δυνατότητες της Εταιρείας για στήριξη του προσωπικού της προς ενίσχυση της παραγωγικότητας, λόγω της φύσεως και των όρων λειτουργίας της Εταιρείας και προκειμένου να υλοποιηθεί το έργο της, καταβάλλεται ειδική αποζημίωση δαπάνης φύλαξης βρεφών, βρεφονηπιακού σταθμού ή/και νηπιαγωγείου για τους εργαζομένους που έχουν τέκνα προσχολικής ηλικίας, ποσού μέχρι διακοσίων είκοσι ευρώ (220,00€) μηνιαίως ανά τέκνο, με ανώτατο όριο το ποσό των 2.640,00€/ τέκνο ετησίως (220,00€ x 12 μήνες).

Οι δικαιούχοι καταθέτουν εγκαίρως στην Εταιρεία τα σχετικά παραστατικά, υπό τα στοιχεία και τη διαδικασία που εκάστοτε καθορίζονται από την αρμόδια Διεύθυνση ή/ και Τμήμα. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι στην Εταιρεία, η ειδική αποζημίωση χορηγείται μόνο στον έναν εξ αυτών.

ΑΡΘΡΟ 10

Στο πλαίσιο της εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, σε συνδυασμό με τις δυνατότητες της Εταιρείας για στήριξη του προσωπικού της προς ενίσχυση της παραγωγικότητας, λόγω της φύσεως και των όρων λειτουργίας της Εταιρείας και



προκειμένου να υλοποιηθεί το έργο της, καταβάλλεται ειδική αποζημίωση δαπάνης μέχρι του ποσού των τριακοσίων δέκα ευρώ (310,00€) ετησίως ανά τέκνο, για τη συμμετοχή τέκνων των εργαζομένων με όριο ηλικίας τα δεκαπέντε (15) έτη, είτε σε κατασκηνώσεις, είτε σε κάθε είδους αθλητικές ή εν γένει θεματικές/ εποχιακές δραστηριότητες (camp), με σκοπό την ενασχόλησή τους κατά τη διάρκεια σχολικών διακοπών.

Οι εργαζόμενοι καταθέτουν εγκαίρως στην Εταιρεία τα σχετικά παραστατικά, υπό τα στοιχεία και τη διαδικασία που εκάστοτε καθορίζονται από την αρμόδια Διεύθυνση ή/ και Τμήμα. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι στην Εταιρεία, η ειδική αποζημίωση χορηγείται μόνο στον έναν εξ αυτών.

ΑΡΘΡΟ 11

Τα τέκνα των εργαζομένων που εισάγονται σε ανώτερα και ανώτατα Δημόσια Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Τ.Ε.Ι., Α.Ε.Ι.) εσωτερικού, ως επιτυχόντα της διαγωνιστικής διαδικασίας που προβλέπεται για την εισαγωγή σε αυτά, βραβεύονται εφάπαξ με ποσό έως πεντακόσια ευρώ (500,00€) ή με διατακτικές αγοράς αγαθών αντιστοίχου ποσού.

ΑΡΘΡΟ 12

Για την ενίσχυση της οικογένειας εργαζομένων που συντηρούν τέκνα ή προστατευόμενα μέλη με αποδεδειγμένη αναπηρία (ΑμεΑ), σε ποσοστό εξήντα επτά επί τοις εκατόν (67%) και άνω, ανεξαρτήτως ηλικίας, εφόσον τους βαρύνουν φορολογικά, χορηγείται το καθαρό ποσό των επτακοσίων πενήντα ευρώ (750,00€) ετησίως.

Την ανωτέρω ενίσχυση δικαιούται και δύναται να αιτηθεί μόνο ένας εκ των γονέων, σε περίπτωση που και οι δύο εργάζονται στην Εταιρεία.

Για την χορήγησή της απαιτείται γνωμάτευση της αρμόδιας προς τούτο Υγειονομικής Επιτροπής. Επισημαίνεται ότι αποφάσεις χορήγησης ποσοστών αναπηρίας που έχουν εκδοθεί από Α'/ βάθμιες Υγειονομικές Επιτροπές Νομαρχιών, Περιφέρειας ή Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης πριν την ημερομηνία έναρξης λειτουργίας των ΚΕ.Π.Α. (01-09-2011), ισχύουν για κάθε νόμιμη χρήση επ' αόριστον (εφόσον προβλέπεται η επ' αόριστον χρήση) ή άλλως μέχρι την ημερομηνία λήξεως της ισχύος τους, χωρίς να απαιτείται οι ενδιαφερόμενοι να εξεταστούν εκ νέου στα ΚΕ.Π.Α. (Κέντρα Πιστοποίησης Αναπηρίας).

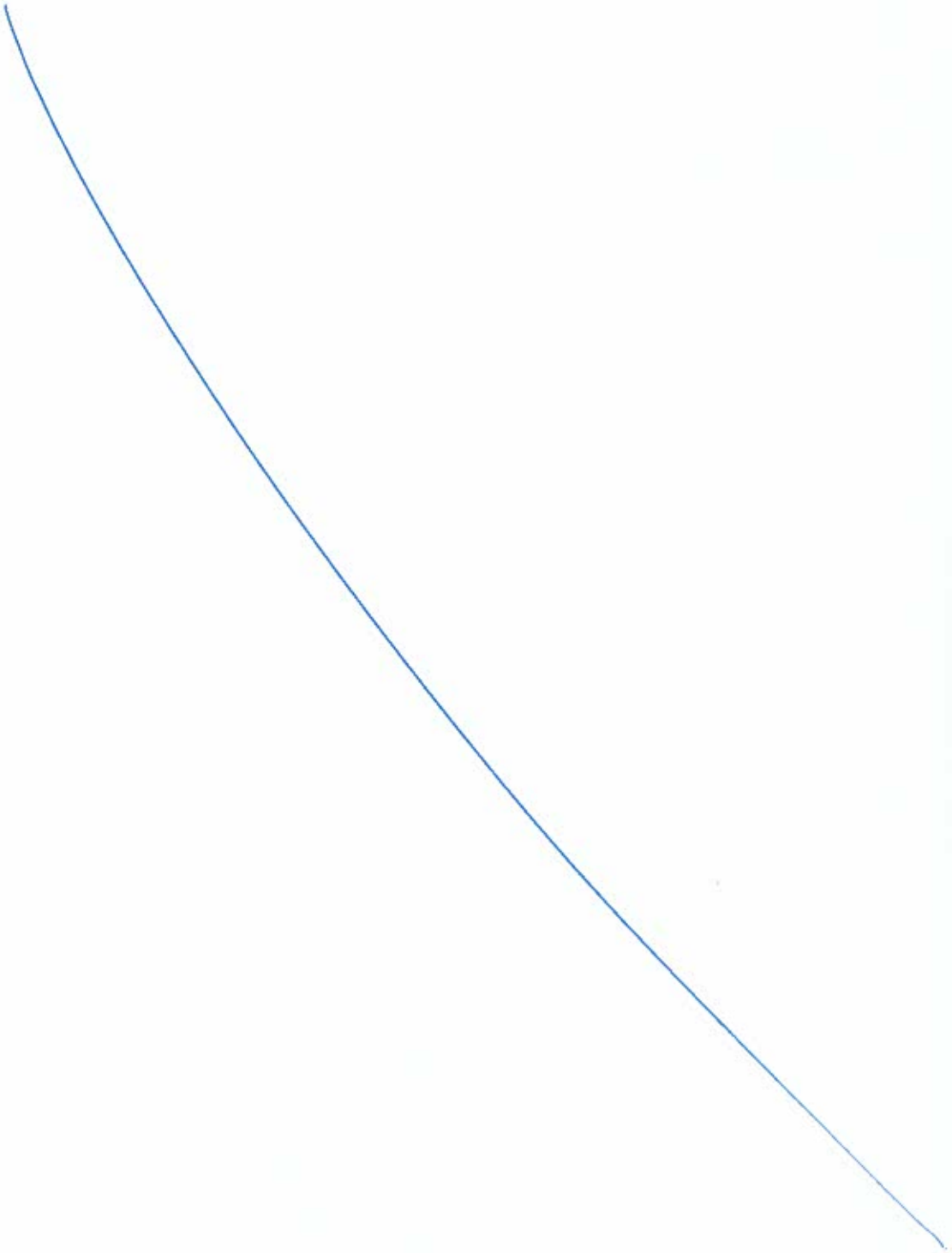
ΑΡΘΡΟ 13

Με το δεδομένο ότι η ΕΡΓΟΣΕ, για την εκπλήρωση των σκοπών της, υλοποιεί τα έργα εκσυγχρονισμού του σιδηροδρομικού δικτύου μέσω δημοσίων συμβάσεων συγχρηματοδοτούμενων έργων, στα συμβατικά τεύχη των οποίων προβλέπεται ρητώς η εκτέλεση εργασιών σε τρεις (3) πλήρεις βάρδιες (24ωρη εργασία), προκειμένου να τηρούνται τα χρονοδιαγράμματα των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, χορηγούνται διατακτικές σίτισης σε κάθε εργαζόμενο σε μηνιαία ή ετήσια βάση. Οι ως άνω διατακτικές χορηγούνται για χρήση εντός της εταιρείας, στο πλαίσιο, τις δυνατότητες και το -κατά περίπτωση- περιθώριο του εγκεκριμένου ετήσιου προϋπολογισμού της Εταιρείας για πρόσθετες παροχές προς το προσωπικό της, προς ενίσχυση της παραγωγικότητας.

ΑΡΘΡΟ 14

Θεσπίζονται διευκολύνσεις, κατά τα ευρωπαϊκά πρότυπα, για τη χρήση του σιδηροδρόμου από τους εργαζομένους της Εταιρείας.

Η Εταιρεία, σε συνεννόηση με τη μητρική εταιρεία ΟΣΕ Α.Ε. και την ΠΟΣ, θα προβεί στις απαραίτητες ενέργειες για την εξασφάλιση τιμολογιακών εκπτώσεων και FIP (Free International Pass) για τις σιδηροδρομικές μετακινήσεις του προσωπικού της,



αναλαμβάνοντας τη δαπάνη της έκδοσης/ εκτύπωσης των εκάστοτε προβλεπομένων σιδηροδρομικών ταυτοτήτων.

ΑΡΘΡΟ 15

- Στον Σύλλογο παραχωρείται από την Εταιρεία επιπλωμένος χώρος γραφείου με τηλεφωνική γραμμή, γραμμή δικτύου και απαραίτητο ηλεκτρονικό εξοπλισμό γραφείου.
- Παρακράτηση συνδικαλιστικής συνδρομής:
  Το αρμόδιο Τμήμα της Εταιρείας παρακρατεί κάθε μήνα την εκάστοτε καθορισμένη συνδρομή από την εξόφληση των μηνιαίων αποδοχών των μελών του Συλλόγου. Ακολούθως, αποδίδει τις συνδρομές στον Σύλλογο με κατάθεση στον τραπεζικό λογαριασμό που της έχει ανακοινωθεί εγγράφως, εντός του τελευταίου δεκαημέρου εκάστου μήνα.
  Η παρακράτηση είναι υποχρεωτική και διακόπτεται μόνον εφόσον ο εργαζόμενος την ζητήσει εγγράφως, απευθυνόμενος προς τον Σύλλογο και κοινοποιώντας το έγγραφο στην Διοίκηση της Εταιρείας.
- Το χρηματικό ποσό της συνδικαλιστικής συνδρομής δύναται να αναπροσαρμόζεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης του Συλλόγου. Η εν λόγω απόφαση γνωστοποιείται στην Εταιρεία για την αναπροσαρμογή της παρακράτησης, σύμφωνα με τη διαδικασία που περιγράφεται ανωτέρω.

ΑΡΘΡΟ 16

Ζητήματα που καθορίζονται με την παρούσα ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που τυχόν προβλέπονται από Νόμους, Διατάγματα, Υπουργικές Αποφάσεις, Συλλογικές Συμβάσεις, Διαιτητικές Αποφάσεις, Εσωτερικούς Κανονισμούς, Εθιμικές Προβλέψεις ή Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

Κατ' εξαίρεση, με τις διατάξεις της παρούσας δεν δύναται να υπάρξει υπέρβαση ή οιασδήποτε μορφής επίδραση στα μισθολογικά θέματα και στις λοιπές μισθολογικές παροχές, κατά την υποχρεωτική εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, στο οποίο υπάγεται το προσωπικό.

Ευνοϊκότεροι Όροι Εσωτερικών Κανονισμών, Πρακτικών Συμφωνίας κ.ά. εξακολουθούν να ισχύουν.

ΑΡΘΡΟ 17

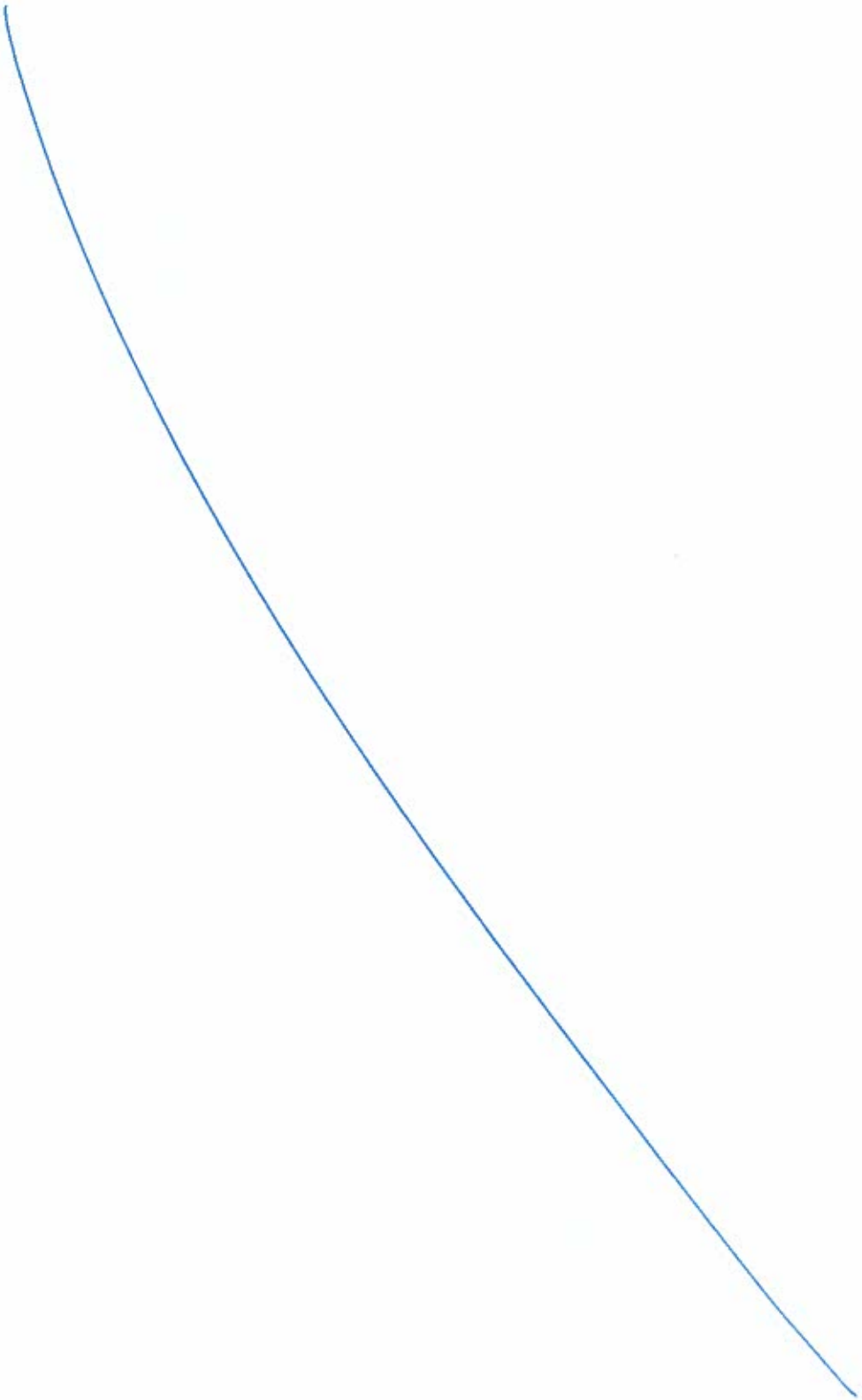
Η ισχύς της παρούσας Σ.Σ.Ε. είναι τριετής, ξεκινά την 1η Ιανουαρίου 2019 και λήγει την 31η Δεκεμβρίου 2021.

ΑΡΘΡΟ 18

Οι συμβαλλόμενοι υποχρεούνται στην πιστή τήρηση και εφαρμογή όλων των όρων της παρούσας, οι οποίοι κρίνονται και συμφωνούνται όλοι ουσιώδεις.

Η παρούσα έγγραφη σύμβαση συνετάχθη, μετά την κατά νόμον έγκρισή της, σε τρία (3) όμοια πρωτότυπα, τα οποία υπογράφθηκαν πρωτοτύπως από τους εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους των συμβαλλομένων μερών. Κάθε συμβαλλόμενο μέρος έλαβε από ένα (1) πρωτότυπο.

Το τρίτο πρωτότυπο υπογεγραμμένο έντυπο παραδόθηκε προς φύλαξη στη Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών/ Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού. Η Προϊσταμένη του ως άνω Τμήματος εξουσιοδοτείται ως επισπεύδουσα για την ηλεκτρονική καταχώριση της

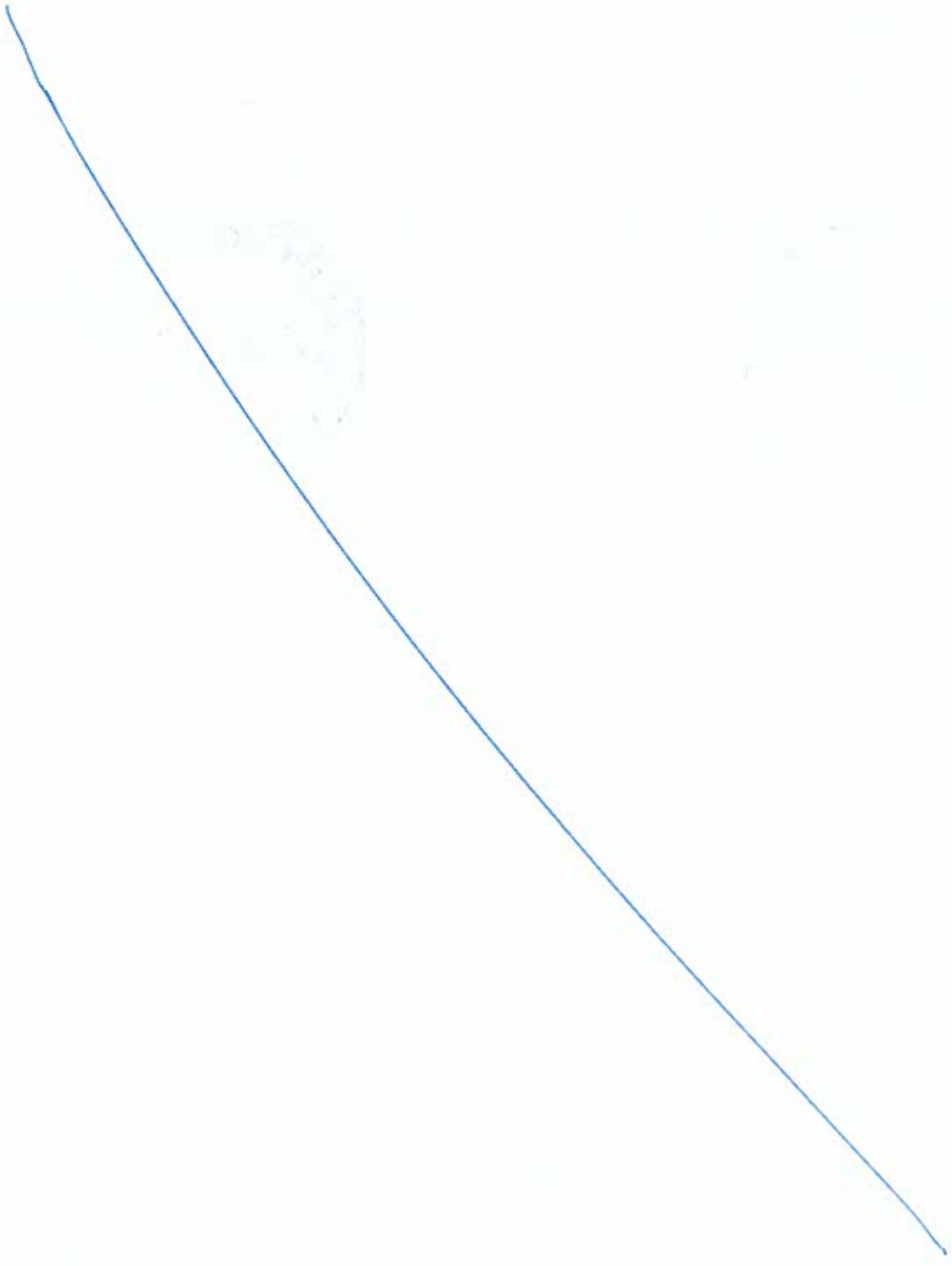


παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας, για την Επιθεώρηση Εργασίας.

Σε συνέχεια της ηλεκτρονικής ανάρτησης στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας το σχετικό αποδεικτικό ηλεκτρονικής κατάθεσης πρόκειται να παραδοθεί στα συμβαλλόμενα μέρη.

Αθήνα, 21 Μαΐου 2019

Για την «ΕΡΓΟΣΕ Α.Ε.»	Για το «Σύλλογο Εργαζομένων ΕΡΓΟΣΕ Α.Ε.»	
Ο Διεύθυνων Σύμβουλος	Η Πρόεδρος	Ο Γενικός Γραμματέας
Χρήστος Δρονέλης	Μαρία Καπαντάη	Ανδρέας Τσέκενης



Μελέτη – Αιτιολογική Έκθεση Για Πρόσθετες Παροχές

Η εταιρία μας έχει υπαχθεί στις εταιρείες του ν.4329/2005 του κεφαλαίου Α΄ και εφαρμόζει ως προς την μισθοδοσία των εργαζομένων της το Ενιαίο Μισθολόγιο του ν.4354/2015 καθώς και για τις δαπάνες μετακίνησης τους, το νόμο.4336/2015 όπως εξειδικεύτηκαν με αντίστοιχες Εγκυκλίους.

Με βάση το άρθρο 24 του ν. 4346/15 είμαστε υποχρεωμένοι να αποτυπώνουμε αναλυτικά στους συντασσόμενους προϋπολογισμούς της μη μισθολογικές παροχές και όταν πρόκειται για υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας με βάση το άρθρο 43 του ν. 4484/17, ειδικότερα:

Παράγραφος 1: κάθε συλλογική σύμβαση που προβλέπει τη χορήγηση μη μισθολογικών παροχών συνυπογράφεται και από τον Υπουργό Οικονομικών όταν η δαπάνη είναι μεγαλύτερη των 5.000 € ετησίως.

Παράγραφος 2: να επισυνάπτουμε ως παράδειγμα και αναπόσπαστο μέρος αυτής της μελέτης για το αριθμό των εργαζομένων που αφορά την παροχή, την προκαλούμενη δαπάνη καθώς και τον τρόπο κάλυψης αυτής, η οποία σύμφωνα με το άρθρο 43 ν. 4484/17 εγκρίνεται από τον Γενικό Διευθυντή Οικονομικών Υπηρεσιών του εποπτεύοντος υπουργείου λαμβάνοντας υπόψη το εγκεκριμένο κάθε φορά μακροπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής.

Η ΕΡΓΟΣΕ Α.Ε. απασχολεί 203 άτομα και μέσω της εφαρμογής του ενιαίου μισθολογίου καταβάλλει σε 122 εργαζόμενους οικογενειακή παροχή για τα 203 προστατευόμενα τέκνα αυτών.

Σύμφωνα με την πρόταση της συλλογικής σύμβασης εργασίας Ιανουάριος 2019-Δεκέμβριος 2021. Μη μισθολογικές παροχές παρέχουν:

Το άρθρο 9 Τα προστατευόμενα τέκνα ηλικίας από 0-5 έτος των εργαζομένων είναι 35 και η δαπάνη φύλαξης ανέρχεται στο ποσό των **2.640,00 €** ήτοι (220Χ12) ανά τέκνο και έτος. Το συνολικό ετήσιο κόστος ανέρχεται στις **92.400,00 €**. ήτοι (35Χ220Χ12).

Το άρθρο 10 Τα προστατευόμενα τέκνα ηλικίας από 6 έως 15 της εταιρείας είναι 105.

Η Ετήσια δαπάνη για τις κατασκηνώσεις και camp κατά τη διάρκεια των σχολικών διακοπών ανέρχεται στο ποσό των **32.550,00 €** ήτοι (105Χ310,00).

Το άρθρο 11 Με βάση τα ιστορικά στοιχεία από το 2014 μέχρι το 2018 οι επιτυχόντες ήταν συνολικά 40 τέκνα που μεσοσταθμικά σημαίνει οχτώ (8) περίπου τέκνα ανά έτος. Η δαπάνη ανέρχεται στα 500,00€ ανά προστατευόμενο τέκνο που εισάγεται σε εγχώρια ΑΕΙ και ΤΕΙ και το ετήσιο κόστος ανέρχεται με χορήγηση δωροεπιταγών στις **4.000,00€**. ήτοι (8Χ500)

Το άρθρο 12, Αφορά Δαπάνη για όσα προστατευόμενα τέκνα έχουν αναπηρία άνω του 67% και καταβάλλεται το καθαρό ποσό **750 €**, για ενίσχυση οικογένειας. Η εταιρεία αυτή τη στιγμή έχει μηδέν τέκνα άρα το κόστος αυτής της δαπάνης είναι μηδέν.

Το άρθρο 13. Η ΕΡΓΟΣΕ χορηγεί διατακτικές σίτισης σε κάθε εργαζόμενο σε μηνιαία ή ετήσια βάση στα πλαίσια των δυνατοτήτων και τα περιθώρια του εγκεκριμένου ετήσιου προϋπολογισμού για πρόσθετες παροχές προσωπικού προς ενίσχυση της παραγωγικότητας. Το κόστος των Διατακτικών σίτισης θα διαμορφώνονται για κάθε μήνα από το σύνολο των δικαιουμένων παραπάνω παροχών για τα άρθρα 9,10,11 και 12 αφαιρουμένων των ποσών που θα έχουν πραγματικά καταβληθεί.

Έτσι βάσει όσων έχουν προβλεφθεί στα παραπάνω άρθρα 9, 10,11 και 12 και εφόσον καταβληθούν όλα τα δικαιούμενα ποσά των **128.950 €**, τότε το κόστος των Διατακτικών Σίτισης που θα απομείνουν από τα **212.500,00 €** θα ανέλθει στο ποσό των **83.550,00 €.** Εάν καταβληθούν μικρότερα ποσά από τα προβλεπόμενα **128.950 €**, για τα άρθρα 9, 10,11 και 12 τότε το εναπομένον αδιάθετο ποσό θα διατίθεται για διατακτικές Σίτισης.

Σύμφωνα με το δημοσιευμένο ΦΕΚ 41Β/ 17.01.2019 ο προϋπολογισμός της ΕΡΓΟΣΕ για το 2019 στον Κωδ. 60.02 το εγκεκριμένο ποσό ανέρχεται στις **232.500,00 €.** Στο ποσό αυτό εμπεριέχεται πέρα από τις μη μισθολογικές παροχές και **20.000,00 €** για έξοδα επιμόρφωσης προσωπικού. Το εναπομένον πλέον διαθέσιμο ποσό των πρόσθετων παροχών ανέρχεται στις **212.500,00 €.**

Οι μη μισθολογικές παροχές που αφορούν βρεφονηπιακούς σταθμούς και κατασκηνώσεις δηλαδή τα άρθρα 9 & 10, θα χορηγούνται μόνο σε όσους από τους εργαζόμενους υπαλλήλους, πραγματοποίησαν τη δαπάνη και προσκόμισαν τα αντίστοιχα νόμιμα παραστατικά.

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς υπηρετούν στην εταιρεία, τότε τα προστατευόμενα τέκνα αντιπροσωπεύονται από τον έναν μόνο γονέα ως προς τις δαπάνες των μη μισθολογικών παροχών.

Οι Δικηγόροι με έμμισθοι εργασία υπολογίστηκαν στις μη μισθολογικές παροχές για λόγους ίσης μεταχείρισης.

Ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης
Οικονομικών Υπηρεσιών

α/α

Παναγιώτης Πανάγος

ΑΝΝΑ ΒΗΣΣΑΡΙΤΗ