ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2022-2024 ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΡΟΜΗΘΕΙΑΣ ΑΕΡΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ Μ.Α.Ε.»

Στη Θεσσαλονίκη σήμερα, στις 19/09/2022 μεταξύ της Εταιρείας Προμήθειας Αερίου Θεσσαλονίκης Θεσσαλίας Μ.Α.Ε., που εδρεύει στη Θεσσαλονίκη επί της οδού 26ης Οκτωβρίου 54-56 και εκπροσωπείται νόμιμα στην σύμβαση αυτή από τον κ. Fulvio Siotto, Διευθύνοντα Σύμβουλο και ονομάζεται για συντομία «Εταιρεία» και του Επιχειρησιακού Σωματείου με την επωνυμία «Ένωση Εργαζομένων Εταιρείας Προμήθειας Αερίου Θεσσαλονίκης Θεσσαλίας» που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο αυτού κ. Τσαμπαζλή Παναγιώτη, και τον Γεν. Γραμματέα αυτού κ. Κωνσταντίνο Καλογιαννίδη συμφωνήθηκαν και έγιναν αποδεκτά τα ακόλουθα:

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Με την παρούσα, τα μέρη αποφασίζουν, συναποδέχονται και υπογράφουν νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας με έναρξη ισχύος την 01/01/2022 και λήξη την 31/12/2024. Η παρούσα Συλλογική Σύμβαση, η οποία αντικαθιστά κάθε προγενέστερη Συλλογική Σύμβαση, Πρακτικό Συμφωνίας και κάθε άλλη συμφωνία μεταξύ των μερών, έχει

COMPANY COLLECTIVE LABOR CONTRACT ON THE REMUNERATION AND WORKING CONDITIONS OF YEARS 2022-2024 OF EMPLOYEES OF "GAS SUPPLY COMPANY THESSALONIKI THESSALIA SINGLE MEMBER S.A."

In Thessaloniki today, 19/09/2022 between Gas Supply Company Thessaloniki Thessalia Single Member S.A., with registered office in 54-56 26 Oktovriou str., legally represented in this agreement by Mr. Fulvio Siotto, Managing Director, hereinafter referred to as the "Company" and the Company Union referred to as "Union of Employees of Gas Supply Company Thessaloniki Thessalia", legally represented by its President Mr. Tsabazlis Panagiotis , and its Gen. Secretary Mr. Konstantinos Kalogiannidis, the following has been agreed and accepted:

PREAMBLE

The parties hereby decide, mutually accept and sign a new Collective Labour Contract with effective date 01/01/2022 and valid through 31/12/2024. This Collective Agreement, which replaces any previous Collective Agreement, Minutes of Agreement and any other agreement between the parties, contains the following:

το ακόλουθο περιεχόμενο:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:Γενικές Διατάξεις

Άρθρο 1. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στην Εταιρεία, σε οποιονδήποτε τόπο εντός της ελληνικής επικράτειας ή παρέχουν την εργασία τους στο εξωτερικό.

Οι συμβάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου και των Διευθυντών δεν ρυθμίζονται από την παρούσα Σύμβαση. Οι όροι αμοιβής και εργασίας των προσώπων αυτών θα καθορίζονται από κατ' ιδίαν συμβάσεις εργασίας.

Άρθρο 2. Αξίες – Αρχές

Οι εταιρικές αξίες της Εταιρείας αποτελούν ένα από τα βασικά κλειδιά επιτυχίας της καθότι καθορίζουν την εταιρική της κουλτούρα, καθιερώνουν πρότυπα τα οποία διέπουν τη συμπεριφορά της Εταιρείας και των εργαζομένων και συνδράμουν στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Εταιρείας.

Οι βασικές αξίες της Εταιρείας είναι:

- **Υγεία και Ασφάλεια**
- **Εστίαση στον πελάτη**
- **Αειφόρος ανάπτυξη**
- **Ακεραιότητα και Διαφάνεια**
- **Σεβασμός**
- **Ομαδικό πνεύμα**

CHAPTER 1: General Provisions

Article 1. Scope

This Enterprise Collective Labour Agreement applies to all employees under an open-ended dependent employment agreement with the Company, working anywhere in the Greek territory or abroad.

The contracts of the Managing Director and the Managers are not regulated by this Agreement. The remuneration and working conditions of these persons shall be determined by individual employment agreements.

Article 2. Values-Principles

The Company's corporate values are one of the basic principles to its success, as they define the corporate culture, establish standards of Conduct for the Company and for employees, and help achieve the Company's strategic goals.

The fundamental values of the Company are:

- **Health and Safety**
- **Focus on customers**
- **Sustainability**
- **Integrity and Transparency**
- **Respect**
- **Team spirit**
- **Corporate Social Responsibility**

❖ Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Οι εργασιακές σχέσεις μεταξύ της Εταιρείας και του Επιχειρησιακού Σωματείου θα διέπεται από τις ακόλουθες Αρχές:

- Αμοιβαία Αναγνώριση των Μερών:

Η ερμηνεία και εφαρμογή των συμφωνηθέντων, θα βασίζεται στις αρχές του αμοιβαίου σεβασμού, της καλής πίστεως και της ειλικρινούς συνεργασίας με στόχο τη τήρηση των αρχών και κανόνων συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας και την ανάπτυξη υγιών και αποτελεσματικών σχέσεων μεταξύ των ανθρώπων της Εταιρείας. Ενώ οι ρόλοι και οι ευθύνες των μερών θα παραμείνουν διακριτοί κατά το στάδιο της διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων, τα μέρη δεσμεύονται ότι:

- οι ενέργειες και οι τρόποι συμπεριφοράς τους θα διαπνέονται από πνεύμα εντιμότητας και με απώτερο σκοπό την επίτευξη των στόχων της Εταιρείας.
- με πνεύμα συνεργασίας θα λαμβάνουν ενεργά μέρος στις συμμετοχικές διαδικασίες προκειμένου να συμβάλλουν στην συνεχή βελτίωση των πρακτικών λειτουργίας της Εταιρείας προς όφελος των ανθρώπων της Εταιρείας και του κοινωνικού συνόλου.

The industrial relations between the Company and the Trade Union shall be governed by the following Principles:

- Mutual Acknowledgement of the Parties:

The interpretation and implementation of the agreed provisions will be based on the basis of mutual respect, good faith and sincere cooperation, aiming at compliance with the principles and rules of conduct at work and the development of healthy and effective relations between the people of the Company.

Although the roles and responsibilities of the parties shall remain distinct at the stage of management of industrial relations, the parties commit that:

- their actions and behaviour will be guided by a spirit of honesty with the aim of achieving the objectives of the Company.
- in a spirit of cooperation they will actively take part in participatory processes in order to contribute to the continuous improvement of the Company's operating practices for the benefit of the people of the Company and society.

- Παραγωγικότητα, Ποιότητα & Κόστος:

Τα μέρη, ανταποκρινόμενα στη σημαντική και σύνθετη αποστολή της Εταιρείας, θα κατευθύνουν με συνέπεια την εξέλιξη των διεργασιών της και με στόχο:

- ❖ τη παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας,
- ❖ το υψηλό επίπεδο παραγωγικότητας
- ❖ τον εξορθολογισμό κόστους λειτουργίας

- Αξιοποίηση Ανθρώπινου Δυναμικού:

Ο σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της προσωπικής ζωής, των ίσων ευκαιριών και των πρωτογενών δικαιωμάτων αποτελούν θεμελιώδεις αρχές στις σχέσεις της Εταιρείας με τους ανθρώπους της.

Με βασικό προσανατολισμό τη συνεχή βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και γνώσεων των εργαζομένων της Εταιρείας και την παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών, δίνεται βαρύτητα στην ύπαρξη των κατάλληλων υποδομών και διαδικασιών διαχείρισης και διαρκούς εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού.

Η διαρκής εκπαίδευση θα αποτελεί το μέσο για την ορθή κατανόηση και αποτελεσματικότητα των επιχειρησιακών διεργασιών αλλά και την επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη όλων όσων το επιθυμούν.

- Productivity, Quality and Cost:

The parties, in order to fulfil the important and complex mission of the Company, shall guide the development of its operations consistently aiming at:

- ❖ the provision of high-quality services,
- ❖ a high level of productivity,
- ❖ rationalization of operational cost

- Human Resources Development :

Respect to human dignity, privacy, equal opportunities and primordial rights are the fundamental principles in the relations between the Company and its people.

Aiming at the continuous improvement of professional competencies and knowledge of the Company's employees and the provision of high-quality services, attention is paid in the existence of the proper organization and procedures concerning the management and training of the human resources.

Continuous training shall be the means used for better understanding and effectiveness of business processes and for the professional and personal development of any interested party, as well.

- Υγεία και Ασφάλεια:

Τα μέρη αναγνωρίζουν ότι η Υγεία και η Ασφάλεια στην εργασία, η Υγεία των εργαζομένων και η συνεχής βελτίωση των συνθηκών εργασίας θα αποτελούν τις κατευθυντήριες αρχές της εταιρικής πολιτικής και των οργανωτικών και επιχειρησιακών ενεργειών όλων των εμπλεκομένων.

Ως βασικές αρχές Υγείας και Ασφάλειας η Εταιρεία, προτάσσει τις εξής:

- Η υγεία και ασφάλεια των ανθρώπων αποτελεί προτεραιότητα.
- Η πρόληψη αποτελεί το σημαντικότερο μέσο για τη διαφύλαξη της Υγείας και Ασφάλειας
- Ο εντοπισμός των κινδύνων και η λήψη προληπτικών ή και διορθωτικών μέτρων αποτελούν ευθύνη όλων των ανθρώπων της Εταιρείας προς όφελος τόσο των ιδίων όσο και του κοινωνικού συνόλου

- Health and Safety:

The parties recognize that Health and Safety at work, employees' health and continuous improvement of working conditions should be the guiding principles of the corporate policy and of the organizational and operational actions of all involved.

The fundamental principles of Health and Safety of the Company are the following:

- People's health and safety is a priority.
- Prevention is the most important means for protecting Health and Safety
- Risk identification and taking preventive and/or corrective actions is the responsibility of all people of the Company for their own benefit and for the benefit of the society.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Οικογένειες Θέσεων Κατάταξη Εργαζομένων

Ενότητα Α. Εισαγωγικές διατάξεις

Άρθρο 1. Σύστημα κατηγοριοποίησης θέσεων

Το σύστημα κατηγοριοποίησης θέσεων των εργαζομένων συμπεριλαμβάνει τρεις οικογένειες θέσεων με αντίστοιχα μισθολογικά επίπεδα.

Όλες οι θέσεις εργασίας που προβλέπονται από το οργανόγραμμα της Εταιρείας εντάσσονται σε μια από τις οικογένειες θέσεων

CHAPTER 2: Job Families–Classification of Employees

Section A. Introductory provisions

Article 1. Position Classification System

The position classification system includes three job families with relevant salary levels.

All positions foreseen in the organizational chart of the Company are incorporated into a job family according to the content,

εργασίας σύμφωνα με το περιεχόμενο, τη βαρύτητα και εύρος των δραστηριοτήτων που περιλαμβάνουν. Για την κατηγοριοποίηση και επομένως την κατάταξη των εργαζομένων θα ληφθούν υπ' όψιν τα εξής:

1. το σύνολο των δραστηριοτήτων της θέσης που του έχει ανατεθεί
2. ο βαθμός αυτονομίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του,
3. το επίπεδο ευθύνης όσον αφορά το συντονισμό και τη διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού
4. ο βαθμός συμβολής στην επίτευξη των στόχων της Εταιρείας,
5. η πολυπλοκότητα των πληροφοριών που διαχειρίζεται και ο τρόπος διαχείρισης αυτών,
6. οι απαιτούμενες θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις και δεξιότητες για την άσκηση των καθηκόντων.

magnitude and scope of the activities the positions include. For the categorization and thus employee placement, the following shall be taken into consideration:

1. overall functional responsibilities of the position assigned
2. level of autonomy while carrying out the duties;
3. level of responsibility with regard to the coordination and management of Human Resources;
4. degree of contribution to the achievement of the Company's objectives,
5. complexity of information handled and how it is managed;
6. theoretical and practical knowledge and competencies required for the execution of the duties.

Άρθρο 2. Οικογένειες Θέσεων

Το σύστημα κατηγοριοποίησης περιλαμβάνει τρείς οικογένειες θέσεων εργασίας οι οποίες είναι :

- Οικογένεια Α: Υπάλληλοι
- Οικογένεια Β: Ειδικοί/Συντονιστές / Επικεφαλής ομάδων
- Οικογένεια Γ: Υπεύθυνοι Τομέων

Article 2. Job Families

The categorization system includes three Job Families, which are:

- Job family A: Employees
- Job family B: Specialists/Coordinators- Team Leaders.
- Job family C: Heads of Units

Η κατηγοριοποίηση των θέσεων, όπως και η ένταξη σε επίπεδο, γίνεται από την Εταιρεία, κατά την απόλυτη κρίση της, βάση των εκάστοτε επιχειρησιακών της αναγκών και επικαιροποιείται κατά τακτά χρονικά

The categorization of the positions, as well as the placement in a level, is carried by the Company, at its absolute discretion, according to its prevailing operational needs and is updated on regular basis.

διαστήματα.

Άρθρο 3. Κριτήρια για την ένταξη νεοπροσληφθέντος σε επίπεδο

Για την ένταξη ενός νεοπροσληφθέντος εργαζομένου σε ένα από τα προβλεπόμενα από την παρούσα επίπεδα λαμβάνονται υπ' όψιν τα καθήκοντα που θα πρόκειται να ασκήσει, η απαραίτητη για την άσκηση των καθηκόντων του εκπαίδευση, πρότερη εργασιακή εμπειρία, τεχνογνωσία καθώς και το επίπεδο ευθύνης που προκύπτει από τη διαχείριση που θα του ανατεθεί σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού και τεχνολογιών

Άρθρο 4 . Ένταξη Προσωπικού σε επίπεδο

Ο εργαζόμενος που εντάσσεται, σύμφωνα με τη παρούσα, σε ένα από τα επίπεδα του συστήματος κατηγοριοποίησης έχει δικαίωμα στην λήψη των αποδοχών που προβλέπει η παρούσα σύμβαση για την οικογένεια θέσεων και το μισθολογικό επίπεδο στο οποίο εντάχθηκε.

Ενότητα Β. Περιγραφή οικογένειας θέσεων

Άρθρο 5. Οικογένεια Α: Υπάλληλοι

Στις οικογένειες θέσεων Α1 & Α2, κατατάσσονται οι εργαζόμενοι στους οποίους ανατίθενται απλά καθήκοντα, για την άσκηση των οποίων είναι επαρκές ένα μικρό χρονικό διάστημα πρακτικής άσκησης και γνώσεις βασικού επιπέδου. Εκτελούν απλές, διακριτές και επαναλαμβανόμενες εργασίες βάσει συγκεκριμένων οδηγιών και διαδικασιών. Διαθέτουν βασικές θεωρητικές και πρακτικές

Article 3. Placement Criteria of a newly-hired employee in a level/grade

For the placement of a newly-hired employee in one of the levels foreseen, consideration is given the duties to be carried out, the education required for the execution of the duties, previous work experience, know-how, as well as the responsibility level arising from the coordination and management of human resources and technologies.

Article 4. Level/ Grade Staff Placement

Employees who are assigned, according to the present agreement, in one of the levels of the classification system are entitled to receive remuneration foreseen in this agreement for the specific job family/salary level to which he/she is placed.

Section B. Description of job families

Article 5. Job family A: Employees

In the particular job families A1 & A2, are assigned employees who are assigned with simple duties, for the execution of which, they only need to have completed a short period of training and have base-level knowledge. They carry out simple, distinct and repeated tasks based on specific instructions and procedures. They have basic theoretical and

γνώσεις στο πλαίσιο του αντικειμένου ενασχόλησης.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ: άσκηση δραστηριοτήτων καθαρά εκτελεστικής φύσεως που διεκπεραιώνονται βάσει των επαγγελματικών γνώσεων που αποκτώνται κατά την εργασία.

ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ: λαμβάνει σαφείς οδηγίες για την εκτέλεση τυποποιημένων και επαναλαμβανόμενων εργασιών, τις οποίες εκτελεί σε προκαθορισμένο χρόνο και υπό επίβλεψη.

ΕΥΘΥΝΗ: αφορά μόνο στην ορθή εκτέλεση των οδηγιών που έλαβε, την επίτευξη του προβλεπόμενου αποτελέσματος των ανατεθεισών εργασιών και την τήρηση των γενικών εταιρικών κανόνων (ασφάλεια, εσωτερικό κανονισμό κλπ)

ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: πρόσβαση σε βασικά δεδομένα μόνο προς το σκοπό της εκτέλεσης των προβλεπόμενων καθηκόντων.

ΓΝΩΣΕΙΣ/ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ: ελάχιστο επίπεδο σπουδών μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή ισοδύναμης εκπαίδευσης, και δεξιότητες που σε κάθε περίπτωση αποκτώνται σε σύντομο χρονικό διάστημα.

Άρθρο 6: Οικογένεια Β Ειδικοί/Συντονιστές/Επικεφαλής ομάδων.

Στο εν λόγω επίπεδο κατατάσσονται οι εργαζόμενοι που ασκούν ιδιαίτερης βαρύτητας εξειδικευμένα καθήκοντα τα οποία απαιτούν

practical knowledge in their field.

ACTIVITIES: execution of activities of purely executive nature,, which are accomplished based on the professional knowledge acquired at work.

AUTONOMY: receives specific instructions for the execution of standardized and repeated tasks, which are carried out within a predetermined time frame and under supervision.

RESPONSIBILITY: with regard to the proper execution of instructions received, the achievement of desired outcome for the assigned tasks and the compliance with the general corporate rules (safety, internal regulation, etc.)

ACCESS TO INFORMATION: access to basic data only for the purpose of executing the specific duties.

KNOWLEDGE/SKILLS: minimum level of postsecondary or equivalent education studies and skills which acquired in a short period of time.

Article 6: Job family B: Specialists/Coordinators/Team Leaders

In the particular professional field are placed employees who carry out specialized duties of particular magnitude; which require planning, coordination and supervision of the execution of a specific operation and/or

τον προγραμματισμό, συντονισμό και επίβλεψη εκτέλεσης μιας επιμέρους λειτουργίας ή / και συντονίζουν ομάδες συνεργατών, με υψηλό επίπεδο διακριτικής ευχέρειας και ευθύνης όσον αφορά το αντικείμενο εργασιών τους. Απαιτούνται γνώσεις και δεξιότητες σε συνδυασμό με σχετική εργασιακή εμπειρία για την ανάλυση θεμάτων που απαιτούν το συνδυασμό πληροφοριών, την επίλυση προβλημάτων, τη δημιουργία, τεκμηρίωση και υποβολή εναλλακτικών προτάσεων, και το συντονισμό και διαχείριση ομάδας.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ: άσκηση καθηκόντων που απαιτούν υψηλό βαθμό τεχνογνωσίας και επαγγελματικής εμπειρίας και συνήθως περιλαμβάνουν το συντονισμό και καθοδήγηση συνεργατών.

ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ: διαθέτει αυτονομία όσον αφορά τη διαχείριση των μέσων και των πόρων, βάσει των κατευθυντήριων οδηγιών των ιεραρχικών προϊσταμένων και σύμφωνα με τους προκαθορισμένους στόχους τόσον για την ομάδα του όσο και για τα προβλεπόμενα αποτελέσματα.

ΕΥΘΥΝΗ: για το αποτέλεσμα που επιτεύχθηκε σε συνάρτηση με τις χρονικές, ποιοτικές και ποσοτικές παραμέτρους που έχουν ορισθεί όσον αφορά τις δραστηριότητες που ασκεί ή συντονίζει.

ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: χρησιμοποιεί σύνθετες και διαφοροποιημένες μεταξύ τους πληροφορίες.

coordinate teams of collaborators, with a high level of discretion and responsibility in terms of work related duties. knowledge and skills are required combined with relevant work experience for the analysis of issues which require combination of information, problem solving, draft, substantiation and submission of alternative proposals, and the coordination and management of a team.

ACTIVITIES: execution of tasks which require high level of know-how and professional experience and usually include the coordination and supervision of collaborators.

AUTONOMY: autonomy in handling means and resources based on guidelines set from the hierarchical superiors and according to the predetermined goals for their team and the results expected

RESPONSIBILITY: for the result achieved in relation to the time, quantitative and qualitative parameters defined for the activities performed or coordinated.

ACCESS TO INFORMATION: they use complex and diversified information.

ΓΝΩΣΕΙΣ/ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ: ανώτερο ή ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης (Τριτοβάθμια εκπαίδευση), ή/και πολυετή εμπειρία στο αντικείμενο ενασχόλησης, εξειδικευμένες ικανότητες και δεξιότητες, ισχυρό θεωρητικό και πρακτικό υπόβαθρο.

Άρθρο 7. Οικογένεια Γ: Υπεύθυνοι Τομέων

Στο εν λόγω επίπεδο κατατάσσονται εργαζόμενοι με ευθύνη διαχείρισης διεργασιών του τομέα όπως αυτές ορίζονται από την οργανωτική δομή της Διεύθυνσης και της Εταιρείας με άμεση ή έμμεση συμβολή στα οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας.

Απαιτούνται εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες, ισχυρό ακαδημαϊκό υπόβαθρο, σε συνδυασμό με πολυετή εμπειρία και γνώση των επιστημονικών εξελίξεων στο γνωστικό αντικείμενο εξειδίκευσης.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ: σχεδιασμός, προγραμματισμός, διαχείριση, συντονισμός, έλεγχος των διεργασιών και επίτευξη των ανατιθεμένων στόχων όπως ανατίθενται από το Διευθυντή

ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ: αυτονομία για την κατάρτιση, υλοποίηση και τροποποίηση του προγράμματος δράσης του τομέα ευθύνης του εντός του πλαισίου των σχετικών διαδικασιών και των κατευθυντήριων οδηγιών του Διευθυντή.

ΕΥΘΥΝΗ: υπεύθυνος για το αποτέλεσμα που επιτεύχθηκε σε συνάρτηση με τις χρονικές, ποιοτικές και ποσοτικές παραμέτρους που έχουν ορισθεί όσον αφορά τις δραστηριότητες που διευθετεί και το ανθρώπινο δυναμικό που συντονίζει και διαχειρίζεται.

KNOWLEDGE/SKILLS: Further and higher level of education (tertiary education), and/or several years of experience in the subject of the activity, specialized skills and competencies, strong theoretical and practical background.

Article 7. Job family C: Heads of Units

In the particular professional field are placed employees who are responsible for managing processes of the Unit, as outlined in the organizational structure of a Function and of the Company which directly or indirectly affect the financial results of the Company.

Specialized knowledge and skills are required, strong academic background, along with many years of experience and knowledge of scientific developments in the specialization field.

ACTIVITIES: design, planning, management, coordination and supervision of processes and achievement of defined targets, as assigned by the Manager.

AUTONOMY: autonomy to compile, implement and modify the action plan of their area of responsibility, within the context of relevant procedures and guiding instructions by the Manager.

RESPONSIBILITY: responsible for the result achieved in relation to the time frame, quality and quantity parameters defined for the activities managed and the human resources who coordinate and manage.

He is responsible for analyzing, planning,

Υπεύθυνος για την ανάλυση, προγραμματισμό, συντονισμό και έλεγχο των αποτελεσμάτων της ομάδας του, συμβάλλοντας με συγκεκριμένες ενέργειες στην επίτευξη των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων και στην υποστήριξη των αποφάσεων που αφορούν στο στρατηγικό σχεδιασμό. Υποβάλλει προτάσεις για τη βελτίωση των υπαρχόντων ή την δημιουργία νέων πολιτικών και διαδικασιών στο συγκεκριμένο τομέα / λειτουργία της Εταιρείας.

Μεριμνά για την επίλυση σύνθετων προβλημάτων, τη διαχείριση έργων που απαιτούν μεσοπρόθεσμο προγραμματισμό ενεργειών, με σκοπό τη διασφάλιση της ποιότητας των αποτελεσμάτων καθώς και της έγκαιρης παράδοσης αυτών. Επιβλέπει τις εργασίες της ομάδας, διευκολύνει την διάχυση γνώσης, υποστηρίζει και καθοδηγεί τα μέλη της ομάδας.

ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: διαχειρίζεται σύνθετες και διαφοροποιημένες μεταξύ τους πληροφορίες, τις οποίες επεξεργάζεται σε συνάρτηση με τους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν.

ΓΝΩΣΕΙΣ/ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ: ανώτερο ή ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης (Τριτοβάθμια εκπαίδευση), εξειδικευμένες ικανότητες και δεξιότητες, ισχυρό θεωρητικό και πρακτικό υπόβαθρο, υψηλό επίπεδο τεχνογνωσίας και πολυετή εμπειρία στο αντικείμενο ενασχόλησης. Εξειδικευμένες γνώσεις σε θέματα τεχνολογιών και επιχειρησιακών διεργασιών.

coordinating and supervising their team's results, contributing with specific actions in the achievement of short-term and long-term goals and the support of decisions concerning strategic planning. He submits proposals for the improvement of existing or the creation of new policies and procedures in the particular domain / functional area of the Company.

He ensures resolution of complex problems, manage projects which require medium-term action planning, with the aim to ensure qualitative results and their timely delivery. He supervises tasks performed by the team, facilitate the dissemination of knowledge, support and coach the team members.

ACCESS TO INFORMATION: they handle complex and diversified information which is processed in relation to the targets to be achieved.

KNOWLEDGE/SKILLS: higher level of education (tertiary education), specialized competences and skills, strong theoretical and practical background, high level of expertise and many years of experience in their field. Specialized knowledge in technological matters and business processes.

Άρθρο 8. Μισθολογική Εξέλιξη

1. Ο εργαζόμενος πρέπει να απασχολείται σε καθήκοντα για τα οποία έχει προσληφθεί. Εφόσον του ανατεθούν ανώτερα καθήκοντα για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 6 μηνών, έχει δικαίωμα κατάταξης, όπου απαιτείται, στην οικογένεια θέσεων που ανήκει η θέση. Εξαίρεση αποτελεί η ανάθεση νέων καθηκόντων σε περίπτωση αντικατάστασης ενός εργαζομένου που βρίσκεται σε άδεια ασθενείας, άδεια λοχείας/μητρότητας ή μακροχρόνια άδεια άνευ αποδοχών.
2. Σε περίπτωση μεικτών καθηκόντων, εξαιρουμένης επανεκπαίδευσης ή άλλης προσωρινής κατάστασης, η κατάταξη σε επίπεδο θα πραγματοποιηθεί λαμβάνοντας υπόψιν την κύρια δραστηριότητα, όσον αφορά τον χρόνο απασχόλησης του εργαζομένου, ή εστιάζοντας στο πιο σημαντικό από τα καθήκοντά του.
3. Κάθε εργαζόμενος μπορεί να εξελιχθεί μισθολογικά με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου, ύστερα από εισήγηση του οικείου Διευθυντή ή και του Διευθυντή Ανθρώπινων Πόρων.

Οι απαραίτητες προϋποθέσεις για να προταθεί ένας εργαζόμενος για μισθολογική εξέλιξη είναι:

- Να έχει συμπληρώσει τουλάχιστον ένα (1) έτος υπηρεσίας στο οικείο επίπεδο,
- Να έχει φέρει εξαιρετικά αποτελέσματα για δύο συνεχόμενα έτη

Article 8. Remuneration Progression

1. Employees must carry out the duties for which they have been hired. If they are entrusted with higher-level duties for more than 6 months, they are entitled to be classified, where required, in the job family that the position belongs. This does not apply to the assignment of new duties in case of replacement of an employee who has taken sick leave, maternity leave or unpaid long-term leave.
2. In case of mixed duties – except for retraining or any kind of temporary situation – classification is made by taking into consideration the main activity, in terms of the employee's time of employment or focusing on the most important one of their duties.
3. The salary of employees can increase by decision of the Managing Director, following recommendation of the competent Manager and/or the Human Resources Manager.

The necessary conditions for an employee to be proposed for salary progression, are:

- To have completed at least one (1) year of service in the relevant level;
- To outperform for two consecutive years

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Μισθολογικές διατάξεις

Άρθρο 1. Βασικός μισθός επιπέδου

Με τον όρο βασικός μισθός επιπέδου νοείται το ποσό που αντιστοιχεί σε κάθε ένα από τα προβλεπόμενα από την παρούσα μισθολογικά επίπεδα ανά οικογένεια θέσεων.

Άρθρο 2. Υπολογισμός επιδομάτων

Από 01/05/2019, ο υπολογισμός των επιδομάτων (ήτοι γάμου, τέκνων, τίτλου σπουδών κλπ.) που προβλέπονται από την παρούσα γίνεται με βάση το 1° μισθολογικό επίπεδο της οικογένειας θέσεων εργασίας που υπάγεται η θέση, προσαυξημένου με το επίδομα προϋπηρεσίας και τον παράγοντα απόδοσης όπως είχε προσδιοριστεί την 31/12/2014.

Άρθρο 3. Συνολικός μισθός εργαζομένου

Συνολικός μισθός κάθε εργαζομένου υπαγόμενου στην παρούσα είναι το ποσό που προκύπτει από το άθροισμα του βασικού μισθού του επιπέδου του εργαζομένου και των επιδομάτων που προβλέπονται από την παρούσα σύμβαση. Ο συνολικός μισθός θα είναι κατ' ελάχιστο ίσος με τον προβλεπόμενο για κάθε εργαζόμενο νόμιμο μισθό.

Άρθρο 4. Έκτακτη οικονομική ενίσχυση

Λόγω των αιφνίδιων οικονομικών συνθηκών, με ισχύ από 01/01/2022, αυξάνονται οι μικτές αποδοχές των εργαζομένων ως ακολούθως:

+10% για μηνιαίες μικτές αποδοχές μέχρι 1.500 ευρώ

+8% για μηνιαίες μικτές αποδοχές μεταξύ 1.501 -2.000 ευρώ

+6% για μηνιαίες μικτές αποδοχές άνω των 2.001 ευρώ

CHAPTER 3: Remuneration provisions

Article 1. Basic salary of level

Basic salary of level means the amount corresponding to each one of the remuneration levels per job family, contemplated herein.

Article 2. Calculation of allowances.

From 01/05/2019, allowances (namely marriage, children's, qualifications, etc.) provided herein are calculated on the basis of the 1st salary level of the job family that a position belongs, including the amount of the previous experience allowance and the amount of the performance factor as has been defined on 31/12/2014.

Article 3. Total salary of employee

Total salary of each employee under this agreement is the total amount of the employee's basic salary of level with the allowances contemplated by this agreement. Total salary will be at least equal with the foreseen legal salary for each employee.

Article 4. Special financial assistance

In light of extraordinary financial conditions, in effect from 01/01/2022, employees' gross salaries increase as follows:

+10% for monthly gross salary up to 1.500 euros

+8% for monthly gross salary between 1.501-2.000 euros

+6% for monthly gross salary above 2.001euros

Άρθρο 5 . Μισθολογικά επίπεδα

Με την έναρξη ισχύος της παρούσης ο βασικός μισθός κάθε επιπέδου καθορίζεται βάσει του παρακάτω πίνακα:

Οικογένεια θέσεων Α1- Υπάλληλοι (πρότερη εμπειρία ZeniΘ ως έμμεσος εργοδότης)					
Μισθολογικά επίπεδα					
Α1	550 €	Α10	1.002 €	Α19	1.258 €
Α2	600 €	Α11	1.030 €	Α20	1.291 €
Α3	650 €	Α12	1.062 €	Α21	1.320 €
Α4	700 €	Α13	1.082 €	Α22	1.355 €
Α5	750 €	Α14	1.112 €	Α23	1.383 €
Α6	822 €	Α15	1.146 €	Α24	1.422 €
Α7	864 €	Α16	1.172 €	Α25	1.461 €
Α8	904 €	Α17	1.198 €	Α26	1.500 €
Α9	954 €	Α18	1.224 €	Α27	1.540 €

Οικογένεια θέσεων Α2- Υπάλληλοι					
Μισθολογικά επίπεδα					
Α1	822 €	Α9	1.112 €	Α17	1.355 €
Α2	864 €	Α10	1.146 €	Α18	1.383 €
Α3	904 €	Α11	1.172 €	Α19	1.422 €
Α4	954 €	Α12	1.198 €	Α20	1.461 €
Α5	1.002 €	Α13	1.224 €	Α21	1.500 €
Α6	1.030 €	Α14	1.258 €	Α22	1.540 €
Α7	1.062 €	Α15	1.291 €		
Α8	1.082 €	Α16	1.320 €		

Οικογένεια θέσεων Β- Ειδικοί/Συντονιστές/Επικεφαλής Ομάδων					
Μισθολογικά επίπεδα					
Β1	1.011 €	Β19	1.566 €	Β37	2.450 €
Β2	1.062 €	Β20	1.611 €	Β38	2.500 €
Β3	1.072 €	Β21	1.652 €	Β39	2.550 €
Β4	1.098 €	Β22	1.697 €	Β40	2 600 €
Β5	1.129 €	Β23	1.742 €	Β41	2 656 €
Β6	1.146 €	Β24	1.793 €	Β42	2.700 €
Β7	1.172 €	Β25	1.823 €	Β43	2.750 €
Β8	1.212 €	Β26	1.864 €	Β44	2.800 €
Β9	1.258 €	Β27	1.914 €	Β45	2.850 €
Β10	1.274 €	Β28	1.959 €	Β46	2.900 €
Β11	1.291 €	Β29	2.014 €	Β47	2.950 €
Β12	1.307 €	Β30	2.055 €	Β48	3.000 €
Β13	1.355 €	Β31	2.100 €	Β49	3.050 €
Β14	1.383 €	Β32	2.156 €	Β50	3.100 €
Β15	1.425 €	Β33	2.200 €	Β51	3.150 €
Β16	1.472 €	Β34	2.245 €		
Β17	1.498 €	Β35	2.306 €		
Β18	1.532 €	Β36	2.400 €		

Article 5.Salary levels

When this agreement enters into force, the basic salary of each level shall be determined on the basis of the table below:

Job family A1- Employees (prior work experience in ZeniΘ as indirect employer)					
Salary levels					
A1	550 €	A10	1.002 €	A19	1.258 €
A2	600 €	A11	1.030 €	A20	1.291 €
A3	650 €	A12	1.062 €	A21	1.320 €
A4	700 €	A13	1.082 €	A22	1.355 €
A5	750 €	A14	1.112 €	A23	1.383 €
A6	822 €	A15	1.146 €	A24	1.422 €
A7	864 €	A16	1.172 €	A25	1.461 €
A8	904 €	A17	1.198 €	A26	1.500 €
A9	954 €	A18	1.224 €	A27	1.540 €

Job family A2- Employees					
Salary levels					
A1	822 €	A9	1.112 €	A17	1.355 €
A2	864 €	A10	1.146 €	A18	1.383 €
A3	904 €	A11	1.172 €	A19	1.422 €
A4	954 €	A12	1.198 €	A20	1.461 €
A5	1.002 €	A13	1.224 €	A21	1.500 €
A6	1.030 €	A14	1.258 €	A22	1.540 €
A7	1.062 €	A15	1.291 €		
A8	1.082 €	A16	1.320 €		

Job family B- Specialists/Coordinators/Team Leaders					
Salary levels					
B1	1.011 €	B19	1.566 €	B37	2.450 €
B2	1.062 €	B20	1.611 €	B38	2.500 €
B3	1.072 €	B21	1.652 €	B39	2.550 €
B4	1.098 €	B22	1.697 €	B40	2.600 €
B5	1.129 €	B23	1.742 €	B41	2.656 €
B6	1.146 €	B24	1.793 €	B42	2.700 €
B7	1.172 €	B25	1.823 €	B43	2.750 €
B8	1.212 €	B26	1.864 €	B44	2.800 €
B9	1.258 €	B27	1.914 €	B45	2.850 €
B10	1.274 €	B28	1.959 €	B46	2.900 €
B11	1.291 €	B29	2.014 €	B47	2.950 €
B12	1.307 €	B30	2.055 €	B48	3.000 €
B13	1.355 €	B31	2.100 €	B49	3.050 €
B14	1.383 €	B32	2.156 €	B50	3.100 €
B15	1.425 €	B33	2.200 €	B51	3.150 €
B16	1.472 €	B34	2.245 €		
B17	1.498 €	B35	2.306 €		
B18	1.532 €	B36	2.400 €		

Οικογένεια θέσεων Γ- Υπεύθυνοι Τομέων					
Μισθολογικά επίπεδα					
Γ1	1.072 €	Γ15	1.691 €	Γ29	2.600 €
Γ2	1.098 €	Γ16	1.754 €	Γ30	2.667 €
Γ3	1.135 €	Γ17	1.800 €	Γ31	2.750 €
Γ4	1.172 €	Γ18	1.847 €	Γ32	2.800 €
Γ5	1.212 €	Γ19	1.900 €	Γ33	2850
Γ6	1.252 €	Γ20	1.952 €	Γ34	2.900 €
Γ7	1.307 €	Γ21	2.014 €	Γ35	2.950 €
Γ8	1.337 €	Γ22	2.073 €	Γ36	3.000 €
Γ9	1.383 €	Γ23	2.133 €	Γ37	3.050 €
Γ10	1.433 €	Γ24	2.193 €	Γ38	3.100 €
Γ11	1.483 €	Γ25	2.263 €	Γ39	3.150 €
Γ12	1.538 €	Γ26	2.333 €		
Γ13	1.589 €	Γ27	2.403 €		
Γ14	1.632 €	Γ28	2.500 €		

Job family C - Head of Units					
Salary levels					
C1	1.072 €	C15	1.691 €	C29	2.600 €
C2	1.098 €	C16	1.754 €	C30	2.667 €
C3	1.135 €	C17	1.800 €	C31	2.750 €
C4	1.172 €	C18	1.847 €	C32	2.800 €
C5	1.212 €	C19	1.900 €	C33	2850
C6	1.252 €	C20	1.952 €	C34	2.900 €
C7	1.307 €	C21	2.014 €	C35	2.950 €
C8	1.337 €	C22	2.073 €	C36	3.000 €
C9	1.383 €	C23	2.133 €	C37	3.050 €
C10	1.433 €	C24	2.193 €	C38	3.100 €
C11	1.483 €	C25	2.263 €	C39	3.150 €
C12	1.538 €	C26	2.333 €		
C13	1.589 €	C27	2.403 €		
C14	1.632 €	C28	2.500 €		

Άρθρο 6. Επιδόματα

6.1 Επίδομα προϋπηρεσίας

Χορηγείται επίδομα ποσοστού 1,5% επί του 1ου μισθολογικού επιπέδου της οικογένειας θέσεων εργασίας που υπάγεται η θέση για κάθε έτος προϋπηρεσίας σε άλλους εργοδότες, σε καθήκοντα τα οποία η Εταιρεία θεωρεί ίδια ή συναφή, και έως το συνολικό μέγιστο αριθμό των 12 ετών προϋπηρεσίας.

6.1.1. Η προϋπηρεσία αποδεικνύεται με Υπεύθυνη Δήλωση του εργαζομένου συνοδευόμενη από τα απαραίτητα πιστοποιητικά των εργοδοτών στους οποίους εργάστηκε και με βεβαίωση του Ταμείου Κοινωνικής Ασφάλισης (π.χ. βεβαίωση ασφαλιστικής ενημερότητας για τους ασφαλιζόμενους στο ΤΣΜΕΔΕ) ή από βεβαίωση ενσήμων του ΕΦΚΑ.

6.1.2 Η υποχρέωση χορήγησης του ανωτέρου επιδόματος γεννάται αποκλειστικά και μόνον από τη στιγμή παράδοσης στην

Article 6. Allowances

6.1. Previous experience allowance

An allowance corresponding to 1.5% of the 1st salary level of the job family that a position belongs for each year of previous experience, with duties deemed by the Company to be similar or relevant, and up to the total maximum number of 12 years of seniority.

6.1.1. Proof of seniority is provided with a Solemn Declaration of the employee, accompanied by the necessary certificates of previous employers and a certificate of the Social Security Fund (e.g. social security clearance certificate issued by the Engineers and Public Contractors Pension Fund (ΤΣΜΕΔΕ) or a copy of social security stamps provided by the Social Security Organization (EFKA).

6.1.2. Obligation for payment of the above bonus starts exclusively and only at the time when the above certificates/documents of

Εταιρεία των προαναφερθέντων πιστοποιητικών/εγγράφων προϋπηρεσίας σε προηγούμενους εργοδότες.

seniority from previous employers are presented to the Company.

6.2 Παράγοντας Απόδοσης

Το επίδομα ευδοκίμου υπηρεσίας έχει αντικατασταθεί από τον παράγοντα απόδοσης ο οποίος θα προκύπτει ετησίως από την αξιολόγηση απόδοσης του κάθε εργαζομένου.

6.2 Performance Factor

The seniority allowance has been replaced by the performance factor which will ensue from the evaluation of the performance of each employee on an annual basis.

6.3 Επίδομα γάμου

Στους έγγαμους, χήρους, ή διαζευγμένους εργαζομένους χορηγείται επίδομα γάμου σε ποσοστό 10% επί του 1ου μισθολογικού επιπέδου της οικογένειας θέσεων εργασίας που υπάγεται η θέση προσαυξημένου με το επίδομα προϋπηρεσίας και τον παράγοντα απόδοσης .

6.3. Marriage allowance

Married, widowed or divorced employees are given a marriage allowance corresponding to 10% of the 1st salary level of the job family that a position belongs including the amount of the previous experience allowance and the amount of the performance factor.

6.4 Επίδομα Τέκνων

Στους εργαζομένους με τέκνα ηλικίας μέχρι 18 ετών ή μέχρι 25 ετών εφόσον σπουδάζουν σε τριτοβάθμιο εκπαιδευτικό ίδρυμα, χορηγείται επίδομα τέκνων 5% για κάθε τέκνο επί του 1ου μισθολογικού επιπέδου της οικογένειας θέσεων εργασίας που υπάγεται η θέση προσαυξημένου με το επίδομα προϋπηρεσίας και τον παράγοντα απόδοσης. Όταν τα τέκνα συμπληρώσουν τις προαναφερθείσες ηλικίες ή παύσουν τις σπουδές τους, το επίδομα παύει να χορηγείται.

Το επίδομα τέκνων χορηγείται και στους χήρους, διαζευγμένους ή άγαμους γονείς εφόσον έχουν την επιμέλεια τέκνου.

6.4. Children's allowance

Employees with children aged up to 18, or up to 25 if they are studying at a tertiary education institution, are given an allowance for each child, corresponding to 5% of the 1st salary level of the job family that a position belongs including the amount of the previous experience allowance and the amount of the performance factor. When the children reach the abovementioned ages or stop their studies, the allowance will no longer be granted.

Children's allowance is also granted to widowed, divorced or single parent provided that they have custody of the child.

6.5 Επίδομα Τίτλου Σπουδών

Στους κατόχους τίτλων σπουδών από Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. της ημεδαπής ή αναγνωρισμένου από τον ΔΟΑΤΑΠ ισότιμου τίτλου της αλλοδαπής, χορηγείται επίδομα τίτλου σπουδών ως ποσοστό επί του 1ου μισθολογικού επιπέδου της οικογένειας θέσεων εργασίας που υπάγεται η θέση προσαυξημένου με το επίδομα προϋπηρεσίας και τον παράγοντα απόδοσης και συγκεκριμένα:

Για τίτλους ΤΕΙ: 13%,

Για τίτλους ΑΕΙ: 18%,

Για Μεταπτυχιακούς τίτλους: 5%.

Το επίδομα τίτλου σπουδών αναγνωρίζεται αποκλειστικά και μόνον από την κατάθεση των απαραίτητων δικαιολογητικών. Σε περίπτωση κατοχής τίτλων τόσο ΤΕΙ όσο και ΑΕΙ, αναγνωρίζεται μόνον ο τίτλος ΑΕΙ.

6.5. Academic Degree allowance

Holders of degrees from Greek universities or technical schools or equivalent recognized by DOATAP diplomas from foreign schools are given a qualifications allowance as a percentage of the 1st salary level of the job family that a position belongs including the amount of the previous experience allowance and the amount of the performance factor, as follows:

Technical School diplomas: 13%,

University degrees: 18%,

Post-graduate diplomas: 5%.

Granting of the degree allowance is subject exclusively and only as of the submission of the necessary supporting documents. In case that an employee holds both Technical School and University degrees, only the University degree allowance will be granted.

6.6 Επίδομα μετακίνησης

Στους εργαζομένους οι οποίοι, λόγω αποδεδειγμένων αναγκών οργανωτικής, παραγωγικής και τεχνικής φύσεως και κατόπιν έγγραφης εγκρίσεως του αρμόδιου Διευθυντή, απασχολούνται εκτός της έδρας εργασίας τους (Θεσσαλονίκη, Θεσσαλία, Αθήνα), καταβάλλεται επίδομα 20 € την ημέρα, εφόσον παραμένουν τουλάχιστον 4 ώρες στον άλλο τόπο εργασίας.

Το προαναφερθέν επίδομα δεν καταβάλλεται για τις ημερήσιες μετακινήσεις υπαλλήλων μεταξύ της κατοικίας τους και του τόπου

6.6. Commuting allowance

Employees who, due to proven needs of organizational, productive or technical nature and upon written approval of the competent Manager, are required to work outside their working base (Thessaloniki, Thessalia, Athens), shall be granted an allowance of 20 € per day, provided that they remain at the other place of work for at least 4 hours.

The aforementioned allowance shall not be granted for the daily commuting of employees between their place of residence and their place of work.

εργασίας τους.

Τα ανωτέρω επιδόματα καταβάλλονται στους εργαζομένους πλέον των δαπανών στις οποίες υποβλήθηκαν κατά την παραπάνω εργασία, οι οποίες τους αποδίδονται με την προσκόμιση των σχετικών παραστατικών.

6.7 Επίδομα Θέσης Υπεύθυνου

Χορηγείται επίδομα θέσης στους Υπευθύνους Τομέων. Το επίδομα θέσης χορηγείται ως σταθερό ποσό μηνιαία και ανέρχεται στα 150 €.

Άρθρο 7 . Επιδόματα εορτών - Αδείας

7.1 Το Επίδομα Χριστουγέννων ανέρχεται σε ένα μηνιαίο μισθό και το δικαιούνται στο σύνολό του οι εργαζόμενοι που απασχολήθηκαν από την 1η Μαΐου έως την 31η Δεκεμβρίου εκάστου έτους. Σε περίπτωση που η διάρκεια της απασχόλησης είναι μικρότερη από την παραπάνω περίοδο, οι εργαζόμενοι δικαιούνται την αναλογία του Επιδόματος Χριστουγέννων. Ημέρα καταβολής του είναι η 15η Δεκεμβρίου εκάστου έτους.

7.2 Το Επίδομα Πάσχα ανέρχεται σε μισό μισθό και το δικαιούνται στο σύνολό του οι εργαζόμενοι που απασχολήθηκαν από την 1η Ιανουαρίου έως την 30η Απριλίου εκάστου έτους. Σε περίπτωση που η διάρκεια της απασχόλησης είναι μικρότερη από την παραπάνω περίοδο, οι εργαζόμενοι δικαιούνται την αναλογία του Επιδόματος Πάσχα. Ημέρα καταβολής του είναι η Τετάρτη πριν από τη Μεγάλη Εβδομάδα εκάστου έτους.

The above allowances are paid to employees plus expenses incurred during the above work which are refunded upon presentation of the relevant receipts.

6.7. Head Position Allowance

A position allowance is granted to Heads of Units The position allowance is granted as a fixed monthly amount of 150 €.

Article 7. Holiday - leave allowances

7.1. The Christmas bonus amounts to a month's salary and is payable to employees who worked from May 1 to December 31 of each year. In case of shorter duration of employment, employees shall be entitled to a proportion of the Christmas bonus. It is paid on December 15 of each year.

7.2. The Easter bonus amounts to half salary and is payable to employees who worked from January 1 to April 30 of each year. In case of shorter duration of employment, employees shall be entitled to a proportion of the Easter bonus. It is paid on Wednesday before Holy Week of each year.

7.3 Το Επίδομα Αδείας ανέρχεται σε μισό μισθό και το δικαιούνται στο σύνολό του οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν, ανάλογα με τον χρόνο εργασίας τους, ολόκληρη την άδεια τους. Σε περίπτωση που η διάρκεια της απασχόλησης δεν δικαιολογεί την λήψη ολόκληρης της κανονικής αδείας αλλά αναλογία αυτής, το Επίδομα Αδείας καταβάλλεται βάσει αυτής της αναλογίας. Το επίδομα αδείας καταβάλλεται την 27η Ιουνίου εκάστου έτους, το αργότερο δε έως την 5η ημέρα του επόμενου μήνα.

7.3. The leave allowance amounts to half salary and is payable to employees who use their total annual leave, depending on their work time. In case the work time is not sufficient for a total annual leave but a proportion thereof, the leave allowance shall be paid on the basis of that proportion. The leave allowance is paid on June 27 of each year, or the latest by the 5th day of the next month.

Άρθρο 8 Έκτακτη Αμοιβή Απόδοσης-Επίτευξης Στόχων

8.1. Αναγνώριση εξαιρετικής απόδοσης

Η Εταιρεία δύναται να χορηγεί έκτακτες αμοιβές σε εργαζομένους της οι οποίοι, βάσει της ετήσιας αξιολόγησής τους, επιδεικνύουν εξαιρετική απόδοση στην εκτέλεση των καθηκόντων τους ή/και στην ολοκλήρωση έργων που τους ανατίθενται.

8.2. Αναγνώριση επίτευξης στόχων

Η Εταιρεία δύναται επίσης να χορηγεί έκτακτες αμοιβές σε εργαζομένους ή ομάδες εργαζομένων της για την επίτευξη συγκεκριμένων ειδικών στόχων.

Article 8. Extraordinary Bonus for Performance-Achievement of Targets

8.1. Recognition of excellent performance

The Company may provide extraordinary bonuses to employees who, based on their annual evaluation, have demonstrated excellent performance in carrying out their duties and/or completing the tasks assigned.

8.2. Recognition of targets achievement

The Company may also provide extraordinary bonuses to individual or teams of employees for the achievement of specific ad-hoc targets.

8.3. Προϋποθέσεις για την καταβολή έκτακτων αμοιβών

Βασική προϋπόθεση για την χορήγηση οποιονδήποτε έκτακτων αμοιβών είναι η συνεχιζόμενη κερδοφορία της Εταιρείας κατά το εκάστοτε έτος αναφοράς.

8.3. Conditions for payment of extraordinary bonuses

The granting of any extraordinary bonuses is subject to the continued profitability of the Company for each specific year of reference.

8.4. Καταβολή

Έκτακτες αμοιβές, όπως ορίζονται παραπάνω, καταβάλλονται για την προηγηθείσα χρήση εντός του πρώτου ημίσεος του έτους.

8.5. Οικειοθελείς Παροχές

Οι προαναφερόμενες έκτακτες αμοιβές, όπως και οποιεσδήποτε άλλες παροχές της Εταιρείας προς οποιονδήποτε εργαζόμενο, οι οποίες δίδονται επιπλέον των προβλεπόμενων από κανονιστικές διατάξεις, ανεξάρτητα από την φύση τους, το λόγο καταβολής τους και την εφάπαξ ή επανειλημμένη έστω και για μεγάλο χρονικό διάστημα χορήγησή τους, δεν αποτελούν υποχρέωση της Εταιρείας προς τον εργαζόμενο, ούτε τακτικές αποδοχές του ή μέρος αυτών, αλλά συνιστούν πάντα οικειοθελείς παροχές της Εταιρείας, τις οποίες δικαιούται να παύει, να μεταβάλλει ή να ανακαλεί οποτεδήποτε.

8.4. Payment

Extraordinary bonuses, as defined above, are paid for the previous financial year within the first half of the year.

8.5. Voluntary Benefits

The aforementioned extraordinary bonuses, as well as any other benefits provided by the Company to any employee, in addition to those stipulated by regulatory provisions, irrespective of their nature, reason of payment and whether they are paid on a once-off or recurring basis, even for a long period of time, do not constitute an obligation of the Company to employees, or regular remuneration or part thereof, yet they are benefits provided always voluntarily by the Company, which reserves the right to stop, change or withdraw them at any time.

<u>Άρθρο 9. Κοινωνικές Παροχές</u>

Η Εταιρεία, πέραν των ανωτέρω, καταβάλει στους εργαζομένους της τις εξής κοινωνικής φύσεως παροχές:

9.1 Παροχή πρόσθετης Ιατροφαρμακευτικής Ασφάλισης

Η Εταιρεία θα παρέχει σε κάθε εργαζόμενο, μέσω ομαδικού ασφαλιστηρίου, πρόσθετη ιδιωτική ασφάλιση για νοσοκομειακή, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη Το ενδεικτικό κόστος ανά εργαζόμενο και ανά έτος που θα καταβάλλει η Εταιρεία θα είναι 250 € για την

<u>Article 9. Social Benefits</u>

In addition to the above, the Company shall provide to its employees the following social benefits"

9.1. Additional Health Insurance benefit

The Company shall provide to each employee, through a group policy, additional private insurance for hospital and medical treatment. The indicative cost paid by the Company per employee and per year is 250 € for health insurance.

ιατροφαρμακευτική ασφάλιση.

Η Εταιρεία καλύπτει πλήρως το κόστος κάλυψης εξαρτωμένων μελών που ένας εργαζόμενος εντάσσει στο ομαδικό πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής ασφάλισης. Στο εν λόγω πρόγραμμα, προστίθεται η παροχή 'προστασίας εισοδήματος' εργαζομένων λόγω πρόσκαιρης ολικής ανικανότητας από ατύχημα/ασθένεια.

9.2 Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα

Η Εταιρεία λειτουργεί ομαδικό πρόγραμμα συνταξιοδότησης για τους εργαζομένους με σύμβαση αορίστου χρόνου. Το ποσοστό συμμετοχής της Εταιρείας ανέρχεται σε 4% για το 2022, 5% για το 2023 και 6% για το 2024 και του εργαζομένου από 2% έως 6%, υπολογιζόμενης της εισφοράς επί των τακτικών μηνιαίων αποδοχών (μη περιλαμβανομένων πάσης φύσεως προσαυξήσεων και εργοδοτικών εισφορών). Ο υπολογισμός διενεργείται επί του συνόλου μισθών και επιδομάτων εορτών & αδείας.

9.3 Παροχή λόγω γάμου

Στον εργαζόμενο που τελεί γάμο καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ύψους 300 €. Εάν πρόκειται για σύναψη γάμου μεταξύ δύο εργαζομένων της Εταιρείας, η εν λόγω παροχή θα χορηγηθεί στον έναν από τους δύο.

9.4 Παροχή για τέκνα με αναπηρία

Η Εταιρεία καταβάλει στον εργαζόμενο, που έχει παιδί με αναπηρία ή που πάσχει από χρόνια ή σοβαρή ασθένεια, τις δαπάνες για

The Company pays in full the costs for the coverage of dependents that an employee enrolls in the group policy for health insurance. Said group policy also includes an 'income protection' clause for the employees due to temporary total disability from accident/illness.

9.2 Pension programme

The Company operates a group pension programme to its employees with employment contracts of indefinite terms. The participation rate of Company is 4% for 2022, 5% for 2023 & 6% for 2024 and of employee from 2% and up to 6%, where the contribution is calculated on the monthly gross salary (excluding any kind of increments & employer's contributions). The calculation is based on the total number of salaries and holidays & leave allowances.

9.3. Marriage benefit

Employees who get married are paid a lump sum of 300 €. If the marriage is between two EPA employees, this benefit shall be paid to one of them.

9.4. Disabled children benefit

The Company shall pay to an employee whose child has a disability or suffers from chronic or serious illness the medical or healthcare expenses, up to the amount of

ιατρική παρακολούθηση ή περίθαλψη, μέχρι του ποσού των 1.000 € ετησίως. Για την χορήγηση της ανωτέρω οικονομικής ενίσχυσης απαιτείται η αναπηρία ή η νόσος να αποδεικνύεται από ιατρικά έγγραφα.

1.000 € per year.
Payment of such financial support requires medical proof of disability or illness.

9.5 Διατακτική Γεύματος

Στους εργαζόμενους που απασχολούνται πέραν των τεσσάρων ωρών ημερησίως, καταβάλλεται καθημερινά διατακτική γεύματος αξίας 6 €.

9.5. Ticket Restaurant

Employees who work more than four hours a day shall be paid a daily ticket restaurant worth 6 €.

9. 6 Ειδική Οικογενειακή Άδεια

Στους εργαζομένους οι οποίοι κληθούν να αντιμετωπίσουν σοβαρό πρόβλημα (π.χ. ξαφνικής ασθένειας μέλους της άμεσης οικογενείας τους) το οποίο απαιτεί την άμεση και φυσική τους παρουσία, η Εταιρεία δύναται να χορηγήσει ειδική άδεια μετ' αποδοχών έως 5 ημέρες ετησίως.

Σε περιπτώσεις ιδιαιτέρως σοβαρού προβλήματος το οποίο απαιτεί παρατεταμένη φυσική παρουσία του/της υπαλλήλου, η Εταιρεία δύναται να παρατείνει την ειδική αυτή άδεια για άλλες 5 ημέρες ετησίως. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η ειδική αυτή άδεια θα λαμβάνεται συνεχόμενα και δεν θα κατατέμνεται.

9.6 Special Family Leave

Employees who deal with a serious problem (e.g. sudden illness of a member of their immediate family) which requires their direct and physical presence may take a special paid leave of up to 5 days annually.

In cases of very serious problem which requires the prolonged physical presence of the employee, the Company may extend such special leave for another 5 days annually. In such cases, this special leave will be received in consecutive days and not broken up into different days.

9.7 Ειδική Οικονομική Ενίσχυση

Σε περιπτώσεις μακροχρόνιων απουσιών υπαλλήλων που υπερβαίνουν τον ένα μήνα και οι οποίες οφείλονται σε ατύχημα η βαριά ασθένεια η Εταιρεία δύναται να αποφασίσει την παροχή οικονομικής ενίσχυσης, οι όροι και οι προϋποθέσεις της οποίας θα ορίζονται κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο

9.7 Special Financial Assistance

In cases of long-term absences of employees exceeding one month, which are due to accidents and serious illness, the Company may provide financial assistance, the terms and conditions of which shall be defined on a case-by-case basis, taking into consideration the level of severity of each case.

της σοβαρότητας της κάθε περίπτωσης.

9.8 Βράβευση Τέκνων Υπαλλήλων.
Στα τέκνα εργαζομένων που διακρίνονται για τις ακαδημαϊκές τους επιδόσεις στη μέση εκπαίδευση, καθώς και την τριτοβάθμια εκπαίδευση καταβάλλεται το ποσό των 300 € ετησίως.

9.9 Άδεια Ολιγόωρης Απουσίας
Η Εταιρεία έχει δικαίωμα, κατά την απόλυτη κρίση της, να χορηγήσει άδεια για ολιγόωρη απουσία με αποδοχές σε όποιον εργαζόμενο το ζητήσει με έγγραφη αίτησή του για τη διεκπεραίωση υποχρεώσεων που δεν δύνανται να ολοκληρωθούν σε εκτός ωραρίου χρόνο. Η χορήγηση της άδειας δεν δημιουργεί όμοιο δικαίωμα σε οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο.
Η χρονική διάρκεια της ολιγόωρης άδειας δεν δύναται να ξεπερνά τις τέσσερις (4) ώρες ημερησίως, ενώ θα χορηγείται μέχρι οκτώ (8) φορές ετησίως σε κάθε εργαζόμενο, με συνολική διάρκεια που δεν θα ξεπερνά τις δεκαέξι (16) ώρες.

9.10 Παροχή βρεφονηπιακού σταθμού
Χορηγείται ποσό 1.000 ευρώ ανά τέκνο για την κάλυψη εξόδων βρεφονηπιακής φύλαξης από την ηλικία των 2 μηνών μέχρι και το νηπιαγωγείο με τη προσκόμιση σχετικών αποδείξεων. Έναρξη ισχύος παροχής από 01/09/2022 με αναφορά το σχολικό έτος 2022/2023.

9.8 Awards to Children of Employees.
Children of employees with excellent performance in secondary and higher education shall receive the amount of 300 € annually.

9.9 Leave for absence of few hours
The Company, as its absolute executive privilege, has the right to grant paid leave of a few hours to an employee who requests it in writing in order to carry out obligations that cannot be completed in out of office hours. The grant of leave does not create a similar right to any other employee.
The duration of leave of a few hours cannot exceed four (4) hours per day, while it will be granted up to eight (8) times per year to each employee, for a total duration that will not exceed sixteen (16) hours annually.

9.10 Nursery school benefit
A amount of 1.000 euros per child is provided for the coverage of expenses in nursery school and kindergarten, from 2 months old until kindergarten and upon submission of relevant receipts. Benefit in effect from 01/09/2022 with reference to school year 2022/2023.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ρυθμίσεις Χρόνου Εργασίας

Άρθρο 1. Ωράριο Εργασίας

Το ωράριο εργασίας καθορίζεται σε 40 ώρες την εβδομάδα, θα είναι συνεχές, σε καθεστώς πενθήμερης εργασίας.

Άρθρο 2. Διαλείμματα εργασίας

Τα διαλείμματα εργασίας είναι αμειβόμενος χρόνος εργασίας και πραγματοποιούνται εντός του ημερησίου ωραρίου εργασίας, σύμφωνα με τις ανάγκες της υπηρεσίας και τους ιδιαίτερους κανόνες ομαλής λειτουργίας της Εταιρείας. Ανέρχονται σε 20 λεπτά ημερησίως και δεν δύνανται να συμπίπτουν με την έναρξη ή τη λήξη του ωραρίου εργασίας. Επιπρόσθετα, εργαζόμενοι με καθήκοντα εκτός γραφείου πραγματοποιούν τα διαλείμματα εργασίας τους, λαμβάνοντας υπόψη την ομαλή ροή των καθημερινών προγραμματισμένων εργασιών τους.

Άρθρο 3. Υπέρβαση του ωραρίου απασχόλησης

Η εκτέλεση καθηκόντων πέραν του κανονικού ωραρίου εργασίας πρέπει να αποτελεί εξαίρεση και επομένως να περιορίζεται στην περίπτωση πραγματικών επιχειρησιακών αναγκών.

Η έγκαιρη εκτέλεση των επιχειρησιακών λειτουργιών αποτελεί ευθύνη των Διευθύνσεων και των Τομέων, με διαρκή στόχο την συνεχή μείωση της εργασίας πέραν του κανονικού ωραρίου.

Σε περίπτωση εργασίας πέραν του κανονικού ωραρίου πρέπει να υπάρχει προηγούμενη αίτηση και έγκριση αυτής από τις οικείες

CHAPTER 4: Work Time Arrangements

Article 1. Work Hours

Work hours are set to 40 hours per week, on a continuous, five-day working week basis.

Article 2. Rest Breaks

Rest breaks are paid work time; they take place within the daily work hours, according to the needs of the service and specific rules for the smooth operation of the Company. Their duration is 20 minutes and they cannot be taken at the start or end of work hours. Also, employees with out of office duties execute their rest breaks while taking into account the smooth flow of their scheduled daily activities.

Article 3.Overtime

The execution of duties beyond normal working times should be an exception and therefore limited to cases of actual business needs.

The timely execution of operational activities is the responsibility of Units and Sectors, with the constant goal being the continuous reduction of work beyond normal working hours.

In case of overtime work a prior request should be submitted and approved by the competent Units, except for the needs of smooth operation and safety of the Company

Διευθύνσεις εξαιρουμένων των αναγκών απρόσκοπτης λειτουργίας και ασφάλειας της Εταιρείας καθώς και της δημόσιας ασφάλειας. Ο εργαζόμενος δεν δύναται να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν του κανονικού ωραρίου χωρίς εύλογη αιτιολόγηση της αδυναμίας του. Η ενδεχόμενη εκτέλεση παράλληλης εργασίας από έναν υπάλληλο δεν αποτελεί εύλογο αίτιο άρνησης παροχής εργασίας πέραν του κανονικού ωραρίου, όταν αυτή ζητείται από την Εταιρεία.

Η απασχόληση του προσωπικού καθ' υπέρβαση των εκάστοτε οριζόμενων από την κείμενη εργατική νομοθεσία συμβατικών και νόμιμων χρονικών ορίων αμείβεται όπως ορίζει ο νόμος.

Άρθρο 4. Νυκτερινή Εργασία

Για κάθε ώρα νυκτερινής απασχόλησης ο εργαζόμενος θα αμείβεται με το συνολικό ωρομίσθιό του προσαυξημένο κατά 25%, όπως ο νόμος ορίζει. Σε περίπτωση που η νυκτερινή απασχόληση παρέχεται σε ημέρα αργίας, ο εργαζόμενος αμείβεται με προσαύξηση 100% επί του συνολικού ωρομισθίου του, όπως αυτό ορίζεται από την παρούσα ΕΣΣΕ.

Άρθρο 5. Αργίες-ημιαργίες έτους

Ως ημέρες αργίας για τους εργαζομένους στην Εταιρεία θεωρούνται οι κάτωθι αναφερόμενες:

- 1η Ιανουαρίου - Πρωτοχρονιά
- 6η Ιανουαρίου - Θεοφάνεια
- 25η Μαρτίου (εθνική εορτή)
- Καθαρά Δευτέρα (πρώτη ημέρα Σαρακοστής)
- Μεγάλη Παρασκευή
- Μέγα Σάββατο
- Πάσχα

as well as public security. Employees may not refuse to work overtime without reasonable justification. Eventual parallel work of an employee does not constitute a reasonable justification for refusal to work overtime, when this is requested by the Company.

The employment of staff in excess of contractual and legal working hours stipulated by the applicable labour legislation shall be paid as required by law.

Article 4. Night Work

For each hour of night work, employees shall be paid an additional 25% on their total hourly wage, as required by law. In case night work is on a holiday, employees shall be paid an additional 100% on their total hourly wage, as provided by this agreement.

Article 5. Annual holidays / half-holidays

Holidays for employees of the Company shall be deemed the following:

- January 1 – New Year's Day
- January 6 - Epiphany
- March 25 (national holiday)
- Clean Monday (first day of Great Lent)
- Holy Friday
- Holy Saturday
- Easter

- Δευτέρα του Πάσχα
- 1η Μαΐου (εργατική πρωτομαγιά)
- Αγίου Πνεύματος
- 15η Αυγούστου - Κοίμηση της Θεοτόκου
- 28η Οκτωβρίου (εθνική εορτή)
- 25η Δεκεμβρίου – Χριστούγεννα
- 26η Δεκεμβρίου – δεύτερη ημέρα Χριστουγέννων
- Ημέρα εορτής του πολιούχου αγίου της πόλης, όπου παρέχει την εργασία του κάθε εργαζόμενος.

Ημιαργίες ονομάζονται οι ημέρες κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται κατ' έθιμον στο ήμισυ του κανονικού ωραρίου και είναι οι εξής:

- Μεγάλη Πέμπτη
- 24η Δεκεμβρίου - Παραμονή Χριστουγέννων
- 31 Δεκεμβρίου – Παραμονή Πρωτοχρονιάς.

Άρθρο 6. Απασχόληση τις ημέρες αργιών

Για τον εργαζόμενο που απασχολείται κατά τις προβλεπόμενες από την παρούσα ημέρες αργιών προβλέπεται, πλην της χορήγησης ημέρας αναπληρωματικής ανάπαυσης σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, και προσαύξηση 75% επί του συνολικού του ωρομισθίου, όπως αυτό ορίζεται από την παρούσα ΕΣΣΕ, για κάθε ώρα απασχόλησης του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Άδειες Προσωπικού

Οι όροι των ΕΓΣΣΕ που ρυθμίζουν τις κατωτέρω άδειες εργαζομένων εφαρμόζονται και στους υπαγόμενους στην παρούσα. Συγκεκριμένα πρόκειται για τις ακόλουθες άδειες:

i. Άδεια μητρότητας (ΕΓΣΣΕ

- Easter Monday
- May 1 (labour day)
- Holy Spirit
- August 15 – Assumption of the Mother of God
- October 28 (national holiday)
- December 25 – Christmas
- December 26 – second day of Christmas
- Feast day of the patron saint of the town where the employee works.

"Half-holidays" are called the days during which staff , by custom, work half the normal work hours and are the following:

- Holy Thursday
- December 24 – Christmas Eve
- December 31 – New Year's Eve.

Article 6. Work on holidays

Employees who work on holidays, as specified herein, shall be given a day of compensatory rest according to applicable laws and shall be paid an additional 75% on their total hourly wage, as determined by this agreement, for every hour of work

CHAPTER V: Staff Leaves

The terms and conditions of the National General Collective Agreements (NGCA) which regulate the employees' leaves mentioned below shall also apply to staff under this agreement. Staff leaves are the following:

i. Maternity leave (NGCA

9.6.1993 άρθρο 7 και ΕΓΣΣΕ 23.5.2000)

ii. Γονική άδεια ανατροφής (ΕΓΣΣΕ 9.6.1993 άρθρο 8 , ΕΓΣΣΕ 1996-1997 άρθρο 10, Ν.4075/2012 άρθρο 50, Ν.4808/2021 άρθρο 28)

iii. Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών (ΕΓΣΣΕ 2004-2005, ΕΓΣΣΕ 2002-2003, ΕΓΣΣΕ 21.3.1994 άρθρο 7, Ν. 4808/2021 άρθρα 37 και 39)

iv. Άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000, άρθρο 8)

v. Άδεια γάμου και γεννήσεως τέκνου (ΕΓΣΣΕ 9.6.1993 άρθρο 6, ΕΓΣΣΕ 23.5.2000 άρθρο 10, Ν. 4808/2021 άρθρο 27)

vi. Άδεια για ασθένεια εξαρτωμένων μελών (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000, άρθρο 11, ΕΓΣΣΕ 2.4.2008, άρθρο 5, Ν.4808/2021, άρθρο 42)

vii. Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις (ΕΓΣΣΕ 1996-1997 άρθρο 7, ΕΓΣΣΕ 1994 άρθρο 4, ΕΓΣΣΕ 1998 άρθρο 6, ΕΓΣΣΕ 23.5.2000)

viii. Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές (ΕΓΣΣΕ 2004-2005, άρθρο 10)

ix. Επιπλέον άδεια ανάπαυσης (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000 άρθρο 6, ΕΓΣΣΕ 2.4.2008)

x. Ετήσια κανονική άδεια (ΕΓΣΣΕ 2002-2003)

xi. Άδεια μονογονεϊκών οικογενειών (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 7, Ν. 4808/2021, άρθρο 45)

xii. Άδεια για μετάγγιση αίματος και

9.6.1993 article 7 and NGCA 23.5.2000)

ii. Parental leave (NGCA 9.6.1993 article 8, NGCA 1996-1997 article 10, L.4075/2012 article 50, L4808/2021, article 28)

iii. Nursing and childcare leave (NGCA 2004-2005, NGCA 2002-2003, NGCA 21.3.1994 article 7, L. 4808/2021 articles 37 and 39)

iv. Adopted childcare leave (NGCA 23.5.2000 article 8)

v. Marriage and paternity leave (NGCA 9.6.1993 article 6, NGCA 23.5.2000 article 10, L4808/2021 article 27)

vi. Leave due to illness of dependent family members (NGCA 23.5.2000 article 11, NGCA 2.4.2008 article 5, L4808/2021, article 42)

vii. Leave for participation in examinations (NGCA 1996-1997 article 7, NGCA 1994 article 4, NGCA 1998 article 6, NGCA 23.5.2000)

viii. Examination leave to post-graduate students (NGCA 2004-2005 article 10)

ix. Additional rest leave (NGCA 23.5.2000 article 6, NGCA 2.4.2008)

x. Annual leave (NGCA 2002-2003)

xi. Single-parent family leave (NGCA 2002-2003 article 7, L4808/2021, article 45)

xii. Leave for blood and blood-product transfusions or dialysis

παραγώγων του ή αιμοκάθαρσης (ΕΓΣΣΕ 2004-2005)

xiii. Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρσης ή με σοβαρές ασθένειες (ΕΓΣΣΕ 2004-2005 άρθρο 12, Ν.4075/2012 άρθρο 51, Ν. 4808/2021, άρθρο 43)

xiv. Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς (ΕΓΣΣΕ 2002-2003 άρθρο 9, ΕΓΣΣΕ 2010-2012 άρθρο 8)

xv. Άδεια λόγω AIDS (ΕΓΣΣΕ 2004-2005, άρθρο 11)

xvi. Άδεια απουσίας για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης παιδιών (ΕΓΣΣΕ 2.4.2008 άρθρο 4, Ν. 4808 άρθρο 38)

xvii. Για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος χορηγείται στους υπαγομένους στην παρούσα άδεια μετ' αποδοχών η διάρκεια της οποίας είναι ανάλογη με την χιλιομετρική απόσταση του τόπου άσκησης του εκλογικού δικαιώματος και ορίζεται, από σχετική Υπουργική εγκύκλιο πριν τις εκλογές.

xviii. Άδεια αιμοδοσίας (Ν.4554/2018, άρθρο 68).

xix. Οι συνδικαλιστικές άδειες στα συνδικαλιστικά στελέχη που υπάγονται στην παρούσα χορηγούνται όπως αυτές προβλέπονται στην σχετική νομοθεσία.

xx. Οι άδειες ασθενείας των υπαγομένων στην παρούσα χορηγούνται όπως προβλέπεται από την σχετική νομοθεσία, τις ΕΓΣΣΕ και την ενδεχόμενη

(NGCA 2004-2005)

xiii. Parental leave in case of child with a disease that requires blood and blood-product transfusions or dialysis or serious illnesses (NGCA 2004-2005 article 12, L.4075/2012 article 51, L4808/2021, article 43)

xiv. Leave due to death of relative (NGCA 2002-2003 article 9, NGCA 2010-2012 article 8)

xv. Leave due to AIDS (NGCA 2004-2005 article 11)

xvi. Leave of absence for supporting the children's performance at school (NGCA 2.4.2008 article 4, L. 4808/2021 article 38)

xvii. For the exercise of voting rights, staff under this agreement are given a paid leave, the duration of which depends on the kilometric distance of the place of vote and is determined by a relevant ministerial circular prior to the elections.

xviii. Leave due to blood donation (L.4554/2018, article 68).

xix. Trade-union leaves to trade union officials under this agreement are provided as laid down by the relevant legislation.

xx. Sickness leaves to staff under this agreement are given as laid down by the relevant legislation, the NGCAs and any existing business practices, if more favorable.

υφιστάμενη επιχειρησιακή συνήθεια, εφόσον είναι ευνοϊκότερη.

xxi. Η ετήσια κανονική άδεια χορηγείται στους υπαγόμενους στην παρούσα όπως προβλέπεται από την σχετική νομοθεσία, τις ΕΓΣΣΕ και την ενδεχόμενη υφιστάμενη επιχειρησιακή πρακτική, εφόσον είναι ευνοϊκότερη.

xxii. Άδεια φροντιστή (Ν.4808/2021, άρθρο 29).

xxiii. Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας (Ν.4808/2021, άρθρο 30).

xxiv. Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Ν.4808/2021, άρθρο 35).

xxv. Άδεια προγεννητικών εξετάσεων (Ν.4808/2021, άρθρο 40).

xxvi. Άδεια λόγω νοσηλείας παιδιών (Ν.4808/2021, άρθρο 44).

xxvii. Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία (Ν. 4808/2021, άρθρο 41)

xxi. The annual leave is given to staff under this agreement as laid down by the relevant legislation, the NGCA and any existing business practices, if more favorable.

xxii. Leave for carer (L.4808/2021, article 29)

xxiii. Absence from work due to force majeure (L.4808/2021, article 30).

xxiv. Leave for medically assisted reproduction methods (L.4808/2021, article 35).

xxv. Leave for prenatal examinations (L.4808/2021, article 40).

xxvi. Leave due to children hospitalization (L.4808/2021, article 44).

xxvii. Reduced working hours for parents with invalid children (L. 4808/2021, article 41)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Τελικές Διατάξεις

Άρθρο 1.

Τυχόν καταβαλλόμενες αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους των υπό της παρούσης κατά περίπτωση καθοριζομένων δεν μειώνονται.

Άρθρο 2.

Η παρούσα σύμβαση αντικαθιστά τους όρους προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Πρακτικών Συμφωνίας ή άλλων συλλογικών συμφωνιών και κάθε άλλης

CHAPTER 6: Final Provisions

Article 1.

Any remuneration whose total amount is higher than that provided herein, on a case-by-case basis, shall not be reduced.

Article 2.

This agreement shall replace the terms and conditions of previous Collective Labour Agreements, Minutes of Agreement or other collective agreements and any other

συμφωνίας μεταξύ της Εταιρείας και του επιχειρησιακού σωματείου.

Άρθρο 3.

Όλοι οι όροι των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που ρυθμίζουν θεσμικά θέματα όρων εργασίας, εφαρμόζονται και στους υπαγόμενους στην παρούσα.

Άρθρο 4.

Οι κοινωνικοί εταίροι υποχρεούνται στην πιστή τήρηση και εφαρμογή όλων των όρων της παρούσας, οι οποίοι κρίνονται και συμφωνούνται όλοι ουσιώδεις και δεσμεύονται να προασπίσουν τους όρους της παρούσης ΕΣΣΕ.

Άρθρο 5.

Η από 17/09/2021 πολιτική για την καταπολέμηση της βίας & παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών της Εταιρείας, εγκρίνεται και από τα δύο μέρη και αποτελεί τμήμα της παρούσας.

Κάθε μεταβολή των ρυθμίσεων της παρούσας ΕΣΣΕ απαιτεί σύμφωνη γνώμη και των δύο συμβαλλομένων μερών.

understanding between the Company and the trade union.

Article 3.

All terms and conditions of the National General Collective Agreements which regulate institutional issues of employment terms shall also apply to staff under this agreement.

Article 4

The social partners shall be obliged to comply with and apply all terms hereof, which are considered and agreed to be material, and undertake to protect the terms of this agreement.

Article 5

The policy from 17/09/2021 on workplace violence & harassment and for the management of internal complaints of Company, is approved by both parties and is part of the agreement.

Any change to the arrangements of this agreement is subject to the consent of both parties.

Τα Συμβαλλόμενα μέρη – The Parties

Για την Εταιρεία
For the Company

Zenith Gas & Light
ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΡΟΜΗΘΕΙΑΣ ΑΕΡΙΟΥ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ - ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.
ΕΜΠΟΡΙΑ & ΠΡΟΜΗΘΕΙΑ ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ & ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ
28ης ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 54-56 Τ.Κ. 546 27 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
ΑΦΜ: 997988648 - ΔΟΥ: ΦΑΕ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΑΡ. ΓΕΜΗ 141004104000

Για το Επιχειρησιακό Σωματείο
For the Company Union

ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΜΗΘΕΙΑΣ ΑΕΡΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
2017