ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σήμερα την 30-11-2023 ημέρα Πέμπτη στο Αμύνταιο, και στα γραφεία της Δ.Ε.Τ.Ε.Π.Α. (Πλατεία Δημ. Μακρή 36, Τ.Κ. 53200 – Αμύνταιο) μεταξύ :

1. Της Δημοτικής Επιχείρησης Τηλεθέρμανσης Ευρύτερης Περιοχής Αμυνταίου που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. κ. Δεμερτζίδη Στυλιανό του Ιωάννη και

2. Του Σωματείου Εργαζομένων ΔΕΥΑ Μακεδονίας, στο οποίο είναι μέλη οι εργαζόμενοι της ΔΕΤΕΠΑ, και εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. κ. Μηλίδη Παναγιώτη του Δημητρίου

Αφού ελήφθησαν υπόψη:

1. Οι διατάξεις του ν.1876/1990 (ΦΕΚ 27/8.3.1990 τεύχος Α') «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις» όπως ισχύουν σήμερα

2. Η κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των εργαζομένων στις ΔΕΥΑ της χώρας

3. Η υπ' αριθμ. 146/22-11-2023 απόφαση του ΔΣ της ΔΕΤΕΠΑ με την οποία εγκρίθηκε το σχέδιο της παρούσας σύμβασης

Συμφωνούνται και γίνονται αποδεκτά τα ακόλουθα:

Άρθρο 1ο
Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ρυθμίζει τους όρους εργασίας του τακτικού και δόκιμου προσωπικού της επιχείρησης.

Άρθρο 2ο
Ειδικές ρυθμίσεις

Πλέον όσον ορίζονται στην ισχύουσα κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α. όλης της Χώρας (Π.Κ. 4/30.03.2023) και της οποίας οι όροι αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της παρούσας, πλην :

της παραγράφου 3 του άρθρου 8 αυτής, συμφωνείται, ότι σε όλους τους εργαζόμενους του άρθρου 1, με την παρούσα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση συνομολογείται η καταβολή για λόγους κοινωνικής πρόνοιας, εξομάλυνσης της εργασιακής τους θέσης, βελτίωσης των όρων και των συνθηκών εργασίας καθώς και αύξησης της παραγωγικότητας, από την 1η Απριλίου 2023 (01-04-2023) τροφείο ανερχόμενο στο ποσό των 6,00 ευρώ ημερησίως και για έως 22 ημέρες κάθε μήνα κανονικής εργασιακής απασχόλησης (μη συμπεριλαμβανομένων κανονικών αδειών και ρεπό και όλων των ειδικών αδειών, αναρρωτικών αδειών, αιμοδοτικών κλπ). Η χορήγηση αυτής της παροχής μπορεί να δίδεται σε μορφή προπληρωμένης κάρτας (pre-paid card) αντίστοιχου ποσού, προκειμένου ο κάθε εργαζόμενος να προμηθεύεται προϊόντα σίτισης και λοιπά αγαθά πρώτης ανάγκης (ενδεικτικά από καταστήματα ειδών διατροφής όπως σούπερ μάρκετ, μανάβικα, πρατήρια άρτου, κρεοπωλεία κλπ.).
Η καταβολή του τροφείου αφορά το έτος 2023 με έναρξη την 1η Απριλίου 2023 και λήξη την 31η Δεκεμβρίου 2023 και θα δοθεί αναδρομικά έως το τέλος του τρέχοντος έτους. Η καταβολή του τροφείου στους εργαζομένους για το πρώτο 3μήνου 2023 έγινε βάση της υπ' αριθμ. 19/17-03-2023 αποφάσεως του Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε η παράταση της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) ΕΣ125_11-07-2022, σύμφωνα με το άρθρο 9, παρ. 4 του Ν. 1876/1990.

- της παραγράφου 4 του άρθρου 8 αυτής, συμφωνείται, ότι σε όλους τους εργαζόμενους του άρθρου 1, λόγω της ανάγκης προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, τη βελτίωση τον όρων των συνθηκών εργασίας τους, την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών στις Δ.Ε.Υ.Α. καθώς και την αύξηση της παραγωγικότητας και την ανάγκη διαμόρφωσης πλαισίου ιδιωτικής ασφάλισης του προσωπικού για ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη για ασφάλεια ζωής από ασθένεια ή ατύχημα, για μερική ή ολική αναπηρία από ατύχημα, με την παρούσα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση συνομολογείται η σύναψη σύμβασης ιδιωτικής ασφάλισης για κάθε εργαζόμενο της επιχείρησης.

Κατ' ελάχιστον με την ως άνω ιδιωτική ασφάλιση θα καλύπτεται:

- Ασφάλεια ζωής
- Απώλεια ζωής από ατύχημα, ΜΟΑ/ΜΜΑ από ατύχημα
- Ιατροφαρμακευτικά έξοδα από ατύχημα
- Ευρεία ιατροφαρμακευτική περίθαλψη
- Νοσοκομειακή περίθαλψη
- Εξωνοσοκομειακή περίθαλψη
- Νοσοκομειακό επίδομα με ημερήσιο ποσό
- Παροχές μητρότητας
- Σοβαρές ασθένειες
- Ετήσιο check up

Το κόστος για κάθε εργαζόμενο, επίσης, κατ' ελάχιστον, θα είναι τριακόσια πενήντα ευρώ (350,00 €) ετησίως και το ποσό θα καλύπτεται εξολοκλήρου από την επιχείρηση.

- Επιπλέον και πέραν των προβλέψεων των παροχών σε είδος του άρθρου 8 της Κ.Σ.Σ.Ε. με την παρούσα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση συνομολογείται η χορήγηση δωρεάν θερμικής ενέργειας ύψους 10 Mwh ανά έτος ή ισοδύναμης αξίας σε στερεά καύσιμα (βιομάζα).
  Η συγκεκριμένη παροχή αφορά την θερμαντική περίοδο 2023-2024.
- Κατ' εξαίρεση το γάλα και τα είδη ένδυσης ατομικής προστασίας χορηγούνται και στους εργαζόμενους μισθωτούς με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου που είναι μέλη των σωματείων εργαζομένων που ανήκουν στη δύναμη της ΠΟΕ ΔΕΥΑ, αναλογικά με τους μήνες εργασία στο έτος.
- Προσαύξηση της κανονικής άδειας κατά τρεις (3) ημέρες λόγω υπηρεσίας σε παραμεθόριο περιοχή, η οποία θα χορηγείται στην περίοδο εκτός λειτουργίας της Τ/Θ, και χορηγείται άδεια ονομαστικής εορτής μια (1) εργάσιμη ημέρα κατά την ημέρα της εορτής ή την πρώτη εργάσιμη ημέρα εφόσον τυγχάνει αργίας.

  Κατ' εξαίρεση για το έτος 2023 οι συγκεκριμένες άδειες δύναται να χορηγηθούν έως 31-03-2024.

- Χορηγείται πακέτο προϊόντων από SUPER MARKET αξίας 200 ευρώ ανά εξάμηνο μέσω προπληρωμένης κάρτας.
  Κατ' εξαίρεση για το έτος 2023 η εν λόγο παροχή θα χορηγηθεί αναδρομικά, έως 31-12-2023.
- Διάθεση απινιδωτή στις εγκαταστάσεις της δημοτικής επιχείρησης και δωρεάν παροχή μαθημάτων καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) σε όλο το προσωπικό τουλάχιστον μία φορά κατ' έτος.
- Δωρεάν παροχή εκπαίδευσης σε ζητήματα πυρασφάλειας σε όλο το προσωπικό για την αντιμετώπιση τυχόν πυρκαγιών στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
- Τέλος συμφωνείται ότι με την παρούσα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση συνομολογείται το σχέδιο της πολιτικής για την πρόληψη και την καταπολέμηση της Βίας και της παρενόχλησης στην Εργασία σύμφωνα με το ν. 4808/2021. Η συγκεκριμένη πολιτική αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της σύμβασης ως παράρτημα

Άρθρο 3ο
Τελικές διατάξεις

Όσες διατάξεις των προηγουμένων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων ίσχυαν για τους εργαζόμενους της ΔΕΤΕΠΑ και δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν. Το ωράριο εργασίας για όλους τους εργαζομένους εξακολουθεί να ισχύει όπως αυτό εφαρμόζεται από την ημέρα ιδρύσεως της Επιχείρησης ή όπως ορίζεται από την σχετική νομοθεσία.

Τυχόν καταβαλλόμενα επιδόματα και αποδοχές ανώτερες από τις εκάστοτε μεταξύ των μερών συμφωνίες ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που προβλέπονται από νόμους, υπουργικές αποφάσεις, Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., έθιμα, οργανισμούς εσωτερικών υπηρεσιών κ.λπ., δεν θίγονται με την παρούσα και εξακολουθούν να ισχύουν.

Οι τροποποιήσεις της σύμβασης δεν καταργούν επιδόματα ή παροχές από εργαζόμενους που ήδη τους χορηγούνται.

Οι αποδοχές του προσωπικού της επιχείρησης καταβάλλονται, όπως ορίζει η κείμενη νομοθεσία και οι συλλογικές ρυθμίσεις.

Άρθρο 4ο
Διάρκεια ισχύος

Η παρούσα σύμβαση αφορά το έτος 2023 με έναρξη την 01.01.2023 και λήξη την 31.12.2023, πλην των περιπτώσεων που ορίζεται ειδικότερα.

Για την Δ.Ε.Τ.Ε.Π.Α.

Δεμερτζίδης Στυλιανός

Πρόεδρος Δ.Σ.

Για το Σωματείο
Εργαζομένων ΔΕΥΑ
Μακεδονίας

Μηλίδης Παναγιώτης

Πρόεδρος Δ.Σ.

Π. Κ. 4/30.03.2023

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ (Σ.Σ.Ε. & Δ.Α.) ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ

Α. ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΕΛΗΦΘΗΣΑΝ ΥΠΟΨΗ

1. Η Δ.Α. 3/1996 (Πρ. Κατ. Υπ. Εργασίας 1/09.04.1996)
2. Η Δ.Α. 25/1997 (Πρ. Κατ. Υπ. Εργασίας 17/13.06.1997)
3. Η από 07.07.1998 Σ.Σ.Ε. (Πρ. Κατ. Υπ. Εργασίας 52/09.07.1998)
4. Η από 23.07.1999 Σ.Σ.Ε. (Πρ. Κατ. Υπ. Εργασίας 71/03.08.1999)
5. Η από 26.05.2000 Σ.Σ.Ε. (Πρ. Κατ. Υπ. Εργασίας 40/06.06.2000)
6. Η από 01.06.2001 Σ.Σ.Ε. (Πρ. Κατ. Υπ. Εργασίας 47/08.06.2001)
7. Η από 21.06.2002 Σ.Σ.Ε. (Πρ. Κατ. Υπ. Εργασίας 60/05.07.2002)
8. Η από 07.08.2003 Σ.Σ.Ε. (Πρ. Κατ. Υπ. Εργασίας 60/2003)
9. Η από 26.03.2004 Σ.Σ.Ε. (Πρ. Κατ. Υπ. Εργασίας 11/01.04.2004)
10. Η από 19.05.2005 Σ.Σ.Ε. (Πρ. Κατ. Υπ. Απασχόλησης 50/20.05.2005)
11. Η από 09.06.2006 Σ.Σ.Ε. (Πρ. Κατ. Υπ. Απασχόλησης 43/03.06.2006)
12. Η από 09.08.2007 Σ.Σ.Ε. (Πρ. Κατ. Υπ. Απασχόλησης 81/13.08.2007)
13. Η από 10.06.2008 Σ.Σ.Ε. (Πρ. Κατ. Υπ. Απασχόλησης 39/17.06.2008)
14. Η από 28.05.2009 Σ.Σ.Ε. (Πρ. Κατ. Υπ. Απασχόλησης 25/02.06.2009)
15. Η από 22.09.2010 Σ.Σ.Ε. (Πρ. Κατ. Υπ. Απασχόλησης 26/23.09.2010)
16. Η από 04.04.2012 Σ.Σ.Ε. (Πρ. Κατ. Υπ. Εργασίας 5/24.04.2012)
17. Η από 13.03.2014 Σ.Σ.Ε. (Πρ. Κατ. Υπ. Εργασίας 2/13.03.2014)
18. Η από 31.03.2017 Σ.Σ.Ε. (Πρ.Κατ.Υπ. Εργασίας 9/06.04.2017)
19. Η από 08.03.2018 Σ.Σ.Ε. (Πρ.Κατ.Υπ. Εργασίας 2/16.03.2018)
20. Η από 29.03.2019 Σ.Σ.Ε. (Πρ.Κατ.Υπ. Εργασίας 6/09.04.2019)
21. Η από 18.02.2020 Σ.Σ.Ε. (Πρ.Κατ.Υπ. Εργασίας 2/26.02.2020)
22. Η από 08.04.2021 Σ.Σ.Ε. (Πρ.Κατ.Υπ.Εργασίας 10/15.04.2021)
23. Η από 13.04.2022 Σ.Σ.Ε. (Πρ.Κατ.Υπ. Εργασίας 5/19. 04. 2022)

ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για την ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας

Των εργαζομένων στις ΔΗΜΟΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ

ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

Σήμερα την 29/3/23 στην Αθήνα, μεταξύ των:

1. Της Ένωσης Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης - Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α.), όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο της κ. Γεώργιο Μαρινάκη.

2. Της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης - Αποχέτευσης (Π.Ο.Ε - Δ.ΕΥ.Α.), όπως εκπροσωπείται νόμιμα, από τους κ.κ. Δραγκόλα Παύλο, Πρόεδρο και Κωνσταντίνο Μανδρώνη, Γεν. Γραμματέα συμφωνούνται και γίνονται αποδεκτά τα ακόλουθα:

ΑΡΘΡΟ 1

Πεδίο Εφαρμογής

Στις διατάξεις της ρύθμισης αυτής υπάγονται οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ως τακτικό και δόκιμο προσωπικό σε κάθε είδους Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης, Αποχέτευσης, Τηλεθέρμανσης, όλης της χώρας και είναι μέλη των σωματείων που ανήκουν στην Π.Ο.Ε. - Δ.Ε.Υ.Α.

ΑΡΘΡΟ 2

Εισαγωγικά κλιμάκια - Εισαγωγικοί μισθοί

1. Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην σύμβαση αυτή εντάσσονται σε μισθολογικά κλιμάκια τα οποία αποτελούν και τον «εισαγωγικό μισθό».

2. Τα μισθολογικά κλιμάκια (ΜΚ) είναι τριάντα 30 και όπως ίσχυαν την 31.12.2008 προσαυξάνονται κατά 3% από 01.01.2009 και όπως θα ισχύουν την 30.06.2009 προσαυξάνονται κατά 2,5% από 01.07.2009 και διαμορφώνονται ως εξής:

Μισθολογικά Κλιμάκια	Εισαγωγικός Μισθός 01 - 01 - 2009	Εισαγωγικός Μισθός 01 - 07 - 2009
30	884,32	906,43

29	905,94	928,59
28	926,53	949,69
27	949,04	972,77
26	968,76	992,98
25	989,93	1014,68
24	1011,02	1036,30
23	1026,12	1051,77
22	1041,22	1067,25
21	1056,32	1082,73
20	1071,38	1098,16
19	1086,46	1113,62
18	1101,57	1129,11
17	1116,65	1144,57
16	1131,75	1160,04
15	1146,84	1175,51
14	1161,93	1190,98
13	1177,05	1206,48
12	1192,12	1221,92
11	1207,21	1237,39
10	1222,31	1252,87
9	1237,35	1268,28
8	1252,46	1283,77
7	1270,65	1302,42
6	1288,85	1321,07
5	1307,05	1339,73
4	1325,67	1358,40
3	1343,43	1377,02
2	1361,64	1395,68
1	1379,83	1414,33

3. Οι βασικοί μισθοί του Διευθυντή και των Προϊσταμένων Υπηρεσιών θα προσαυξάνονται κατά 35% και 30% αντίστοιχα και των υπευθύνων των αμέσως υποκειμένων οργανικών μονάδων έως και των γραφείων-συνεργείων* όπως αναφέρονται στο οργανόγραμμα της κάθε επιχείρησης κατά 20%. Στις Δ.Ε.Υ.Α. που έχει ήδη χορηγηθεί προσαύξηση στους υπευθύνους συνεργείων πριν την παρούσα ρύθμιση συνεχίζει να καταβάλλεται. «Συνεργείο» εννοούμε την οργανική μονάδα που σ' άλλους Ο.Ε.Υ. αναγράφεται αντί του «γραφείου». Σε καμία περίπτωση δε

νοείται ως γραφείο, το συνεργείο που επιλαμβάνεται χειρονακτικά της συντήρησης, εκτέλεσης, επέκτασης, επισκευής, τα δίκτυα, στα μηχανήματα ή τις μηχανές.

4. Σε περίπτωση, που οι εργαζόμενοι τίθενται σε επιφυλακή (απλή ετοιμότητα) εκτός του νομίμου ωραρίου εργασίας για την αντιμετώπιση βλαβών των δικτύων και εγκαταστάσεων δικαιούνται αποζημίωσης επιφυλακής. Την αποζημίωση επιφυλακής την καθορίζουν μετά από συμφωνία η κάθε ΔΕΥΑ και το σωματείο εργαζομένων. Σε περίπτωση ανυπαρξίας συμφωνίας θα εφαρμόζονται του κοινού εργατικού δικαίου. Διευκρινίζεται, ότι οι ώρες της πραγματικής απασχόλησης κατά τη διάρκεια της επιφυλακής αμείβονται ως υπερωριακή εργασία, ενώ δεν απαγορεύεται ευνοϊκότερη συμφωνία μεταξύ Δ.Ε.Υ.Α. και σωματείου Εργαζομένων.

5. Στην παρούσα συλλογική σύμβαση γίνεται κοινώς αποδεκτό από αμφότερα τα συμβαλλόμενα μέρη, ότι τόσο λόγω της φύσης και λειτουργίας των Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης, Αποχέτευσης και Τηλεθέρμανσης όσο και των εκ του λόγου αυτού αναγκών, η ρύθμιση της μισθοδοσίας και λοιπών παροχών του προσωπικού αυτών εξυπηρετείται βέλτιστα με τον θεσμό της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

ΑΡΘΡΟ 3

Κατάταξη προσωπικού σε Μισθολογικά Κλιμάκια

Κάθε εργαζόμενος που υπάγεται στην σύμβαση αυτή κατατάσσεται σε Μ.Κ. ως κατωτέρω:

1. Διευθυντής: Εισαγωγικό Μ.Κ. 15° - καταληκτικό Μ.Κ. 1°

2. Προϊστάμενοι Υπηρεσιών: Εισαγωγικό Μ.Κ. 16° - καταληκτικό Μ.Κ. 1°

3. Επιστημονικό προσωπικό Διοικητικό & Τεχνικό Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης:

Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης 5ετούς φοίτησης (ΠΕ5): Εισαγωγικό Μ.Κ. 18° - καταληκτικό Μ.Κ. 1°

Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης τετραετούς φοίτησης (ΠΕ4): Εισαγωγικό Μ.Κ. 19° - καταληκτικό Μ.Κ. 2°.

Τεχνολογικής εκπαίδευσης (ΤΕ): Εισαγωγικό Μ.Κ. 20° - καταληκτικό Μ.Κ. 3°.

4. Μέσης εκπαίδευσης: Διοικητικό και τεχνικό προσωπικό (Λύκειο - Μέσες Τεχνικές Σχολές) (ΜΕ): Εισαγωγικό Μ.Κ. 25° - καταληκτικό Μ.Κ. 8°.

Πτυχιούχοι Μέσων Τεχνικών Σχολών Εργοδηγών: Εισαγωγικό Μ.Κ. 24° καταληκτικό 7°.

5. Υποχρεωτικής εκπαίδευσης προσωπικό (Δημοτικό - Γυμνάσιο - Κατώτερες Τεχνικές Σχολές Μαθητείας Ο.Α.Ε.Δ. κλπ.) (ΥΕ) : Εισαγωγικό Μ.Κ. 30° καταληκτικό Μ.Κ. 13°.

6. Τεχνικό προσωπικό ειδικοτήτων Ηλεκτρολόγου, Ηλεκτροτεχνίτη, Υδραυλικού, Μηχανοτεχνίτη, Χειριστή Μηχανημάτων, οδηγού παντός τροχοφόρου αυτοκινούμενου, τεχνίτη ύδρευσης και αποχέτευσης οικοδομικών έργων, χωρίς πτυχίο ή δίπλωμα Μέσης Τεχνικής Σχολής (απόφοιτοι Μέσων Τεχνικών Σχολών Ειδικότητας υπάγονται στην παράγραφο 4) : Εισαγωγικό Μ.Κ. 25° - καταληκτικό 8°.

ΑΡΘΡΟ 4

Μισθολογικά κλιμάκια εισόδου - Χρόνος Μισθολογικής εξέλιξης

1. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι στις Δ.Ε.Υ.Α. κατατάσσονται στο εισαγωγικό Μ.Κ. του προηγούμενου άρθρου ανάλογα με τα τυπικά προσόντα, την ειδικότητα και την προϋπηρεσία που έχουν, μη υπερβαίνουσα τις τέσσερις τριετίες.

2 .Οι εργαζόμενοι στις Δ.Ε.Υ.Α. κατά την έναρξη ισχύος της παρούσας κατατάσσονται στα Μ.Κ., σύμφωνα με τα τυπικά προσόντα, τη θέση που κατέχουν, την ειδικότητα και τα συνολικά χρόνια υπηρεσίας και προϋπηρεσίας που έχουν.

3. Για τη μισθολογική εξέλιξη κάθε εργαζομένου από Μ.Κ. σε Μ.Κ. απαιτείται υπηρεσία ή προϋπηρεσία δύο (2) ετών σε κάθε Μ.Κ.

4. Ως χρόνος υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας κάθε εργαζομένου λαμβάνεται υπ' όψη οποιαδήποτε υπηρεσία αυτού σε Δ.Ε.Υ.Α. βάση σχετικής βεβαίωσης. Σε οποιονδήποτε άλλο εργοδότη ή αυτοτελή άσκηση επαγγέλματος, η προϋπηρεσία λαμβάνεται υπ' όψη μόνο εφ' όσον είναι της ίδιας ειδικότητας και αποδεικνύεται με σχετική βεβαίωση του εργοδότη, νόμιμα θεωρημένη ή του ασφαλιστικού φορέα που ανήκει ή της αρμόδιας Δ.Ο.Υ. για την αυτοτελή άσκηση επαγγέλματος.

5. Για την μισθολογική ένταξη των Πανεπιστημιακής και Τεχνολογικής εκπαίδευσης εργαζομένων η προϋπηρεσία προσμετράτε από το χρόνο κτήσης του πτυχίου τους.

6. Σε περίπτωση μετάταξης εργαζομένου ο χρόνος προϋπηρεσίας στην προηγούμενη θέση προσμετράτε στη νέα θέση άσχετα με την ειδικότητα.

ΑΡΘΡΟ 5

Επιδόματα

Στους εργαζομένους που υπάγονται στην παρούσα χορηγούνται τα παρακάτω επιδόματα, που υπολογίζονται στους βασικούς μισθούς του άρθρου 2 που αναλογεί σε κάθε εργαζόμενο σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 4 αυτής της σύμβασης και αντιστοιχεί στο μισθολογικό κλιμάκιο στο οποίο εντάσσεται:

1. Επίδομα γάμου: Σε όλους τους εργαζόμενους άνδρες, γυναίκες χορηγείται επίδομα γάμου σε ποσοστό 10%, ανεξάρτητα αν ο (η) άλλος(η) σύζυγος εργάζεται οπουδήποτε και λαμβάνει επίδομα γάμου ή έχει εισόδημα. Το επίδομα γάμου δικαιούνται και οι διαζευγμένοι-νες, οι χήροι-ρες και οι άγαμες μητέρες.

2. Επίδομα τέκνων: Χορηγείται επίδομα τέκνων σε ποσοστό 5% για κάθε ένα από τα δύο πρώτα τέκνα και 7% για κάθε ένα από το τρίτο παιδί και πάνω. Το επίδομα ακολουθεί το τρίτο παιδί και πάνω μέχρι την ενηλικίωσή του. Το επίδομα τέκνων καταβάλλεται άσχετα αν ο άλλος σύζυγος εργάζεται σε άλλο εργοδότη και του χορηγείται απ' αυτόν. Το παραπάνω επίδομα καταβάλλεται μέχρι και την συμπλήρωση του 18ου έτους ή του 24ου έτους ηλικίας, εφ' όσον τα τέκνα σπουδάζουν σε σχολές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή σε οποιαδήποτε άλλη σχολή μεταλυκειακής εκπαίδευσης αναγνωρισμένη από το κράτος. Το εν λόγω επίδομα χορηγείται και σε όσους έχουν τέκνα που υπηρετούν την στρατιωτική τους θητεία και για όσο χρόνο διαρκεί αυτή και σε όσους έχουν τέκνα με αναπηρία 67% ανεξάρτητα από την ηλικία του παιδιού.

3. Επίδομα παραμεθόριων περιοχών: Χορηγείται στους εργαζόμενους σε παραμεθόριες και προβληματικές περιοχές, σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν για τους δημοσίους και δημοτικούς υπαλλήλους.

4. Επίδομα ξένης γλώσσας: Χορηγείται σε ποσοστό 5% σε κατόχους πτυχίου αναγνωρισμένου από το κράτος όταν η χρήση της ξένης γλώσσας είναι απαραίτητη στην εκτέλεση των καθηκόντων του και αποτελεί προσόν διορισμού.

5. Τεχνικό επίδομα: Χορηγείται τεχνικό επίδομα στους εργοδηγούς, οι οποίοι είτε προσλήφθηκαν ως εργοδηγοί είτε ορίσθηκαν από την επιχείρηση, σε ποσοστό 13% και στους αρχιτεχνίτες σε ποσοστό 10%.

6. Επιστημονικό επίδομα: Χορηγείται επιστημονικό επίδομα στους πτυχιούχους ΠΕ ποσοστού 20% και στους πτυχιούχους ΤΕ ποσοστού 16%.

7. **Οικονομικό - Διοικητικό επίδομα:** Χορηγείται Οικονομικό – Διοικητικό επίδομα στους έχοντες εκ του νόμου το δικαίωμα υπογραφής ισολογισμού, αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ποσοστού 16%.

8. **Επίδομα ευδόκιμης υπηρεσίας:** Χορηγείται στο προσωπικό που εργάζεται στον ίδιο εργοδότη ποσοστό 5% επί του βασικού μισθού μετά την συμπλήρωση 5ετούς ευδόκιμης υπηρεσίας. Το επίδομα αυξάνεται σε 10% επί του βασικού μισθού με την συμπλήρωση 15ετούς ευδόκιμης υπηρεσίας.

9. **Επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών:** Χορηγείται επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών σε ποσοστό 5% σε όσους κατέχουν ή αποκτήσουν πτυχίο παρεμφερές με το αντικείμενο εργασίας τους.

10. **Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας:** Χορηγείται επίδομα ανθυγιεινής εργασίας σε ποσοστό 15% επί του βασικού μισθού σε όλο το προσωπικό κάθε ειδικότητας περιλαμβανομένων των εργατών της τεχνικής υπηρεσίας που απασχολείται σε συνθήκες ανθυγιεινές ή επικίνδυνες για την υγεία τους. Οι συνθήκες αυτές εντοπίζονται στις εγκαταστάσεις Β.Κ., τα αντλιοστάσια, δίκτυα, κάθε είδους τεχνικές εγκαταστάσεις και γενικά τις εγκαταστάσεις ύδρευσης και αποχέτευσης. Το επίδομα χορηγείται και στο λοιπό τεχνικό προσωπικό ειδικοτήτων, στις καθαρίστριες-ές και στους σημειωτές υδρομέτρων. Το επίδομα δεν το δικαιούνται διοικητικοί υπάλληλοι.

11. **Επίδομα ειδικών συνθηκών:** Χορηγείται επίδομα ειδικών συνθηκών σε ποσοστό 5% στο εργατοτεχνικό προσωπικό, στους οδηγούς, στους κλητήρες, στις καθαρίστριες/ές, στους χειριστές ειδικών μηχανημάτων, στους φύλακες εγκαταστάσεων και στους τεχνικούς εργαζόμενους στον βιολογικό καθαρισμό και αντλιοστάσια.

12. **Επίδομα ηλεκτρονικού υπολογιστή:** Χορηγείται επίδομα ηλεκτρονικού υπολογιστή σε ποσοστό 10%, σε όσους κάνουν χρήση τερματικών Η/Υ.

13. **Επίδομα χρόνου υπηρεσίας:** Χορηγείται επίδομα χρόνου υπηρεσίας σε ποσοστό 4% με τη συμπλήρωση ενός έτους υπηρεσίας, το οποίο προσαυξάνεται με ποσοστό 4% ανά διετία μέχρι πέντε διετίες, στη συνέχεια προσαυξάνεται με ποσοστό 4% ανά τριετία και μέχρι τέσσερις τριετίες και τέλος προσαυξάνεται με ποσοστό 4% ανά διετία και μέχρι πέντε διετίες. Οι τέσσερις τριετίες σταδιακά τα επόμενα τέσσερα χρόνια θα γίνουν δίετίες ξεκινώντας από την τελευταία.

14. Επίδομα διαχειριστικών λαθών: Χορηγείται επίδομα διαχειριστικών λαθών στους ταμίες σε ποσοστό 10% επί του βασικού μισθού.

15. Επίδομα προϋπολογισμού και ισολογισμού: Χορηγείται επίδομα προϋπολογισμού και ισολογισμού ίσο με τις αποδοχές ενός μηνιαίου συνολικού μισθού στο προσωπικό που απασχολείται με τη σύνταξη αυτών. Οι απασχολούμενοι με τη σύνταξη μόνο του προϋπολογισμού ή μόνο του ισολογισμού δικαιούνται το 1/2 του μισθού. Το επίδομα προϋπολογισμού (1/2 του μισθού) καταβάλλεται με την μισθοδοσία του Ιανουαρίου και το επίδομα του ισολογισμού (1/2 του μισθού) με τη μισθοδοσία του Απριλίου κάθε έτους.

16. Επίδομα χειριστών: Χορηγείται επίδομα χειριστών σε ποσοστό 10% επί του βασικού μισθού στους χειριστές ειδικών μηχανημάτων και μηχανημάτων έργων (χειριστές αποφρακτικών μηχανημάτων - εκσκαφέων – JCB - περιστρεφόμενων – γκρέϊντερ - οδοστρωτήρων - σφυρών - κομπρεσέρ).

17. Επίδομα επίβλεψης: Χορηγείται επίδομα επίβλεψης έργου σε ποσοστό 20% στους μηχανικούς πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και σε ποσοστό 15% στους μηχανικούς τεχνολογικής εκπαίδευσης και εργοδηγούς. Το επίδομα χορηγείται και σε όσους ορίζονται αναπληρωτές – βοηθοί επιβλέποντες. Το επίδομα χορηγείται όσο διαρκεί η εκτέλεση και η κατασκευή του έργου.

ΑΡΘΡΟ 6

Άδειες

Στους εργαζομένους που υπάγονται στην παρούσα χορηγούνται άδειες όπως καθορίζεται κάθε φορά από τη σχετική νομοθεσία και τις αποφάσεις του Υπουργείου Απασχόλησης, με τρόπο που να επιτρέπει την κανονική και εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Στους εργαζόμενους επίσης χορηγούνται οι παρακάτω άδειες:

1. Άδεια δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών στον πατέρα λόγω απόκτησης τέκνου.

2. Άδεια τριών (3) εργάσιμων ημερών λόγω θανάτου συγγενών πρώτου βαθμού. Η άδεια λόγω θανάτου συγγενών χορηγείται και για συγγενείς εξ αγχιστείας (πεθερός -α, κουνιάδος -α).

3. Άδεια αιμοδοσίας δύο (2) εργάσιμων ημερών. Στην άδεια αιμοδοσίας των δύο ημερών δεν υπολογίζεται η ημέρα, που πραγματοποιείται η αιμοδοσία και χορηγείται εντός του ημερολογιακού έτους. Η άδεια αιμοδοσίας χορηγείται κάθε φορά που πραγματοποιείται αιμοδοσία και μέχρι 4 αιμοδοσίες για κάθε έτος.

4. Άδεια πέντε (5) επιπλέον εργάσιμων ημερών κάθε έτος με αποδοχές για όσους εργάζονται αναλογικά με τις ημέρες εργασίας στους βιολογικούς καθαρισμούς (εκτός των υπάλληλων γραφείου), τα αντλιοστάσια αποχέτευσης και τα αποφρακτικά μηχανήματα.

5. Στον εργαζόμενο γονέα, μητέρα ή πατέρα, χορηγείται μειωμένο ωράριο εργασίας δύο ωρών ανά ημέρα για τα πρώτα δύο έτη μετά την άδεια τοκετού και λοχείας και μιας ώρας ανά ημέρα για τα επόμενα δύο έτη, με αποδοχές.

Ο εργαζόμενος γονέας, μητέρα ή πατέρας μπορεί να επιλέξει, αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας, άδεια για την ανατροφή του παιδιού εννέα (9) ημερολογιακών μηνών μετά την άδεια τοκετού και λοχίας, με αποδοχές.

Ο εργαζόμενος πατέρας μπορεί να κάνει χρήση της άδειας ανατροφής παιδιού στην περίπτωση που η σύζυγός του δεν κάνει χρήση της άδειας αυτής, με τις προϋποθέσεις που θέτει η σχετική νομοθεσία.

6. Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά μία (1) ώρα την ημέρα, χωρίς ανάλογη περικοπή των αποδοχών, για εργαζόμενους-ες με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου, με ποσοστό αναπηρίας από 67% και άνω σύμφωνα με γνωμάτευση του ΚΕΠΑ ανεξαρτήτως παθήσεως. Επίσης δικαιούνται μειωμένο ωράριο εργαζόμενοι-ες που έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία από 67% και άνω ή σύζυγο με αναπηρία 80%, εφόσον προσκομίσουν γνωμάτευση του ΚΕΠΑ.

7. Στα συνδικαλιστικά όργανα του νομίμου σωματείου της Δ.Ε.Υ.Α. καθώς και στα μέλη του Δ.Σ. της Π.Ο.Ε. - Δ.Ε.Υ.Α. χορηγείται συνδικαλιστική άδεια, όπως αυτή ορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία, με πλήρεις αποδοχές. Στους εργαζόμενους των ΔΕΥΑ που είναι εκλεγμένοι Αντιπρόεδροι ή Γενικοί Γραμματείς Εργατικών Κέντρων, η συνδικαλιστική άδεια μέχρι 5 ημέρες των μήνα θα χορηγείται με πλήρεις αποδοχές.

8. Τις αποδοχές για τις τρεις πρώτες ημέρες άδειας ασθένειας κάθε έτους θα τις καταβάλλουν εξ' ολοκλήρου οι Δ.Ε.Υ.Α.

9. α) Στους υπαλλήλους που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί, σε σχολεία και ιδρύματα και των τριών βαθμίδων εκπαίδευσης, χορηγείται άδεια εξετάσεων με αποδοχές. Η άδεια εξετάσεων χορηγείται όταν το αντικείμενο σπουδών είναι συναφές με την ειδικότητα του εργαζόμενου.

β) Η άδεια εξετάσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τις είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες κάθε έτος και χορηγείται συνεχώς η τμηματικώς κατά την εξεταστική περίοδο που ζητά ο ενδιαφερόμενος. Οι άδειες εξετάσεων χορηγούνται για το χρόνο φοίτησης και μέχρι δύο το πολύ εξάμηνα μετά τη λήξη του, εφόσον ο υπάλληλος εξακολουθεί να φοιτά. Για κάθε ημέρα εξετάσεων χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών.

10. Υπάλληλοι που πάσχουν ή έχουν σύζυγο ή τέκνο που πάσχει από νόσημα το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο.

11. Η ειδική άδεια των 22 ημερών χορηγείται και σε υπαλλήλους που έχουν τέκνα που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.), εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή ενήλικα που δεν εργάζονται λόγω των παθήσεων αυτών.

12. Στους εργαζόμενους που απασχολούνται αποκλειστικά και με πλήρες ωράριο στα εξωτερικά συνεργεία (εργάτες- τεχνίτες- οδηγοί-χειριστές μηχανημάτων έργων) καθώς και στους εργαζόμενους σε μονάδες επεξεργασίας λυμάτων, αντλιοστάσια ύδρευσης-αποχέτευσης-τηλεθέρμανσης-αφαλάτωσης, με τη συμπλήρωση των 3 ετών απασχόλησης χορηγείται επιπλέον κανονική άδεια 2 ημερών το χρόνο. Την παραπάνω άδεια δεν δικαιούται στο προσωπικό που τους χορηγείται η άδεια των 5 ημερών επιπλέον της κανονικής.

13. Στις υπαλλήλους χορηγείται μία (1) ημέρα τον χρόνο με πλήρεις αποδοχές για τη διενέργεια ετήσιου γυναικολογικού ελέγχου. Για τη χορήγηση της άδειας αυτής απαιτείται να προσκομιστεί από την υπάλληλο σχετική βεβαίωση του θεράποντος ιατρού περί πραγματοποίησης του σχετικού ελέγχου.

14. Εργαζόμενοι, που έχουν σύζυγο ή ανήλικο τέκνο που πάσχει από κακοήθεις νεοπλασίες, όπως λευχαιμίες, λεμφώματα και συμπαγείς όγκους, και ακολουθεί

θεραπείες με χημικούς ή ανοσοτροποποιητικούς παράγοντες ή ακτινοθεραπεία, δικαιούνται ειδικής άδειας μέχρι 10 ημέρες, η οποία αντιστοιχεί με την ημέρα ή τις ημέρες πραγματοποίησης της θεραπείας. Για τη χορήγηση της εν λόγω άδειας απαιτείται η προσκόμιση άπαξ σχετικής ιατρικής γνωμάτευσης σε ισχύ για τον/την σύζυγο ή το ανήλικο τέκνο καθώς και βεβαίωση περί πραγματοποίησης της θεραπείας, η οποία θα πρέπει να κατατίθεται κάθε φορά αμέσως μετά την επάνοδο του υπαλλήλου στην υπηρεσία, προκειμένου να εγκριθεί η άδεια.

15. Οι νεφροπαθείς τελικού σταδίου θα έχουν μειωμένο ωράριο εργασίας κατά μία (1) ώρα την ημέρα, χωρίς ανάλογη περικοπή αποδοχών.

16. Η κανονική άδεια δύναται να χορηγείται στους εργαζόμενους τμηματικά, μετά από αίτηση τους.

17. Δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να λαμβάνουν ολιγόωρες άδειες μέχρι συμπληρώσεως (5) ημερών της κανονικής τους άδειας.

ΑΡΘΡΟ 7

Ημέρες αργίας - Ωράριο εργασίας

Ως ημέρες αργίας - ωράριο εργασίας για τους εργαζομένους που υπάγονται στην παρούσα ορίζονται οι ισχύουσες διατάξεις στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ).

ΑΡΘΡΟ 8

Παροχές σε είδος

1.Στους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα σύμβαση χορηγούνται τα ακόλουθα είδη ένδυσης ατομικής προστασίας:

Χειμερινή ένδυση, που χορηγείται μέχρι την 1η Οκτωβρίου εκάστου έτους: Δύο (2) παντελόνια τύπου τζιν, δύο (2) υποκάμισα τύπου φανέλα, ένα (1) πουλόβερ, ένα (1) μπουφάν και ένα (1) ζευγάρι μποτάκια με επένδυση.

Θερινή ένδυση, που χορηγείται μέχρι 1η Ιουνίου εκάστου έτους: Δύο (2) παντελόνια τύπου τζιν, δύο (2) υποκάμισα κοντομάνικα, ένα (1) μπουφάν τύπου τζιν θερινό και ένα (1) ζευγάρι μποτάκια χωρίς επένδυση.

Στις διαδικασίες προμήθειας των ειδών ένδυσης θα συμμετέχει και εκπρόσωπος των εργαζομένων.

Οι Δ.ΕΥ.Α. σε συνεργασία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, σε περίπτωση αδυναμίας χορήγησης των ειδών ένδυσης μέσα στις τακτές προθεσμίες, ή γιατί έτσι το συμφωνήσουν μπορούν να καταβάλλουν εξ ολοκλήρου την αξία τους σε χρήμα.

Οι υπηρεσίες οφείλουν να εφοδιάζουν επιπλέον τους εργαζόμενους με τον απαραίτητο εξοπλισμό εργασίας σύμφωνα με το Π.Δ. 395/1994, καθώς και το προβλεπόμενο από το Π.Δ. 396/1994 είδη ατομικής προστασίας ανάλογα με την εργασία τους (φόρμες, προειδοποιητικά γιλέκα, αδιάβροχα κ.λ.π.)

Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να χρησιμοποιούν όλον τον παρεχόμενο από τις υπηρεσίες εξοπλισμό.

Σε αντίθετη περίπτωση ο εργαζόμενος καμία ευθύνη δεν φέρει σε οτιδήποτε συμβεί στις εγκαταστάσεις, είτε στο προσωπικό, είτε στον εαυτό του.

2. Στους εργαζόμενους της παραγράφου 10 του άρθρου 5 χορηγείται ποσότητα γάλακτος ενός (1) λίτρου ανά ημέρα.

Ένα λίτρο γάλα ημερησίως δικαιούνται και οι εργαζόμενοι που προσλήφθηκαν μετά το έτος 2009 και έχουν αντίστοιχες ειδικότητες με τους εργαζόμενους που ήδη τους χορηγείται.

3. Με την παρούσα κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας συνομολογείται η καταβολή για λόγους κοινωνικής πρόνοιας, εξομάλυνσης της εργασιακής θέσης, βελτίωσης των όρων και των συνθηκών εργασίας καθώς και αύξησης της παραγωγικότητας από 01.01.2023 και σε ετήσια βάση τροφείο ανερχόμενο στο ποσό των τεσσάρων (4,00) ευρώ ημερησίως και για είκοσι πέντε (25) ημέρες μηνιαίως. Το ως άνω τροφείο καταβάλλεται, εφόσον οι τακτικές καθαρές (πραγματικά καταβληθείσες μη συμπεριλαμβανομένης της παρακράτησης φόρου μισθωτών υπηρεσιών) αποδοχές του εργαζομένου, δεν υπερβαίνουν μηνιαίως το ποσό των 1.200,00 ευρώ συνυπολογιζομένου του αναλογούντος για κάθε εργαζόμενο τροφείου. Για τον υπολογισμό των προαναφερόμενων αποδοχών δε λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές για υπερωριακή εργασία, επιφυλακή, επίδομα απομακρυσμένων– παραμεθόριων περιοχών, επίδομα τέκνου άνω των δύο παιδιών και λοιπές παροχές σε είδος. Το παραπάνω ποσό αποτελεί την ελάχιστη βάση υπολογισμού και επιτρέπεται με ειδικότερες συμφωνίες μεταξύ των επιχειρήσεων και των σωματείων η πρόβλεψη υψηλότερης βάσης αποδοχών χορήγησης τροφείου. Τυχόν υφιστάμενες ρυθμίσεις επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων

μεταξύ Δ.Ε.Υ.Α. και πρωτοβαθμίων σωματείων δε θίγονται. Η παραπάνω παροχή μπορεί να χορηγείται και σε μορφή προπληρωμένης (pre-paid) κάρτας για την προμήθεια εκ μέρους των δικαιούχων γευμάτων, έτοιμων φαγητών και τροφίμων έτοιμων προς κατανάλωση και ροφημάτων από συμβεβλημένο με τις κατά τόπους Δ.Ε.Υ.Α. δίκτυο καταστημάτων.

4. Τα συμβαλλόμενα μέρη έχοντας υπόψη την ανάγκη προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, τη βελτίωση των όρων των συνθηκών εργασίας τους, την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών στις Δ.Ε.Υ.Α. καθώς και την αύξηση της παραγωγικότητας, αντιλαμβάνονται την ανάγκη διαμόρφωσης πλαισίου ιδιωτικής ασφάλισης του προσωπικού των Δ.Ε.Υ.Α. της Χώρας για Ιατροφαρμακευτική και Νοσοκομειακή περίθαλψη για ασφάλεια ζωής από ασθένεια ή ατύχημα, για μερική ή ολική αναπηρία από ατύχημα.

Κατ' ελάχιστον με την ως άνω ιδιωτική ασφάλιση θα καλύπτεται:

- Ασφάλεια ζωής
- Απώλεια ζωής από ατύχημα, ΜΟΑ/ΜΜΑ από ατύχημα
- Απώλεια εισοδήματος από ασθένεια και ατύχημα
- Ιατροφαρμακευτικά έξοδα από ατύχημα
- Ευρεία ιατροφαρμακευτική περίθαλψη
- Νοσοκομειακή περίθαλψη
- Εξωνοσοκομειακή περίθαλψη
- Νοσοκομειακό επίδομα με ημερήσιο ποσό
- Παροχές μητρότητας
- Σοβαρές ασθένειες
- Ετήσιο check up

Το κόστος για κάθε εργαζόμενο, επίσης, κατ' ελάχιστον θα είναι τριακόσια πενήντα (350,00) ευρώ ετησίως, εκ των οποίων το ποσό των διακοσίων πενήντα (250,00) ευρώ θα καλύπτει η Δ.Ε.Υ.Α. και το ποσό των εκατό (100,00) ευρώ ο εργαζόμενος. Με ειδικότερα συμφωνία των μερών επιτρέπεται ευνοϊκότερη ρύθμιση.

5. Καταβάλλονται στους εργαζόμενους βοηθήματα στις παρακάτω περιπτώσεις:

α. Λόγω απόκτησης τέκνου του εργαζόμενου η ΔΕΥΑ αναλαμβάνει τη δαπάνη παροχών σε είδος (εξοπλισμού, τροφών, ειδών περιποίησης κ.λ.π.) ή σε χρήμα μέχρι του ποσού των 500 ευρώ. Σε περίπτωση διδύμων το ποσό διπλασιάζεται.

β. Λόγω θανάτου συζύγου ή τέκνου 500 ευρώ,

γ. Καταβάλλεται άπαξ βοήθημα 1.000 ευρώ στην οικογένεια θανόντος εργαζόμενου.

6. Λόγω θανάτου εργαζομένου η αποζημίωση θα καταβάλλεται όπως αυτή θα καταβαλλόταν σε περίπτωση συνταξιοδότησης στην οικογένειά του. (Όπου οικογένεια στις παραγράφους 5 γ και 6 του παρόντος άρθρου νοείται η σύζυγος και τα προστατευόμενα τέκνα).

ΑΡΘΡΟ 9

Τρόποι Πληρωμής – Προκαταβολές

1. Οι Δ.Ε.Υ.Α. υποχρεούνται να χορηγούν στους εργαζόμενους αναλυτικές εξοφλητικές αποδείξεις των αποδοχών τους σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 18.1. Ν. 1082/80 και άρθρου 20.2. Ν.1469/84.

2. Στις δέκα έξι (16) εκάστου μήνα, όπου πρόσφεραν τις υπηρεσίες τους οι εργαζόμενοι, πληρώνονται μέρος του μισθού τους και στη μία (1) του επόμενου μήνα, γίνεται εξόφληση των δεδουλευμένων του προηγούμενου μήνα.

3. Η Δ.Ε.Υ.Α. μπορεί να δίνει προκαταβολή ως και τρεις μήνες μισθού σε κάθε εργαζόμενο μετά από αίτησή του. Η προκαταβολή θα εξοφλείτε ανά μήνα σε διάρκεια και μέχρι τρία (3) έτη ανάλογα με το ποσό που πήρε ο εργαζόμενος άτοκα, και στο χρόνο που πρέπει να εξοφλήσει την προκαταβολή δεν δικαιούται άλλη.

ΑΡΘΡΟ 10

Μετακίνηση εργαζομένων από Δ.Ε.Υ.Α. σε Δ.Ε.Υ.Α.

1. Σε περίπτωση μετάθεσης σε άλλη πόλη συζύγου εργαζομένου σε Δ.Ε.Υ.Α., του οποίου ο/η σύζυγος είναι μισθωτός υπηρεσίας δημόσιου τομέα ή τράπεζας ο εργαζόμενος σε Δ.Ε.Υ.Α. έχει δικαίωμα να ζητήσει τη μετακίνηση και απασχόλησή του στη Δ.Ε.Υ.Α. της πόλης όπου έχει μετατεθεί ο/η σύζυγος.

2. Η μετακίνηση εργαζομένου σε άλλη Δ.Ε.Υ.Α. είναι μετάταξη με όλες τις συνέπειες του νόμου και συγκεκριμένα συνεπάγεται διακοπή της εργασιακής σχέσης από την Δ.Ε.Υ.Α. στην οποία απασχολείται ο μετατασσόμενος και πρόσληψή του στην Δ.Ε.Υ.Α. όπου μετατάσσεται με αίτησή του και αναγνώριση των χρόνων της προϋπηρεσίας του και μισθολογική και λοιπή υπηρεσιακή κατάσταση σύμφωνα με τα ισχύοντα για τους εργαζόμενους στις Δ.Ε.Υ.Α. όπου μετατάσσονται.

ΑΡΘΡΟ 11

Προληπτική Ιατρική

Το προσωπικό της παρούσας που εργάζεται στους βιολογικούς καθαρισμούς, την αποχέτευση και όσοι έρχονται σε άμεση εργασιακή επαφή με τους ανωτέρω χώρους δουλειάς υποβάλλονται υποχρεωτικά σε εξέταση αυστραλιανού αντιγόνου και αντιτετανικού εμβολίου. Η δαπάνη βαρύνει την επιχείρηση.

ΑΡΘΡΟ 12

Συνδικαλιστική συνδρομή

Οι επιχειρήσεις που υπάγονται στην παρούσα θα παρακρατούν κατά την πληρωμή της μισθοδοσίας, την συνδρομή των μελών των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων και θα την αποδίδουν σ' αυτές. Η απόδοση θα γίνεται ανά εξάμηνο, ήτοι μέσα στο πρώτο δεκαήμερο των μηνών Ιανουαρίου και Ιουλίου κάθε έτους και θα κατατίθενται στον τραπεζικό λογαριασμό των οργανώσεων.

Οι οργανώσεις μπορούν να ζητήσουν μόνο μια φορά κάθε ημερολογιακό έτος απολογιστικά στοιχεία σχετικά με την παρακράτηση και την απόδοση των σχετικών εισφορών.

Για να γίνεται παρακράτηση της συνδικαλιστικής συνδρομής απαιτείται έγγραφη δήλωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης μετά από απόφαση του αρμόδιου οργάνου της προς την επιχείρηση, στην οποία θα αναφέρεται το ύψος της συνδρομής, ο αριθμός των μελών, ο τρόπος κατανομής της και ο αριθμός του τραπεζικού λογαριασμού στον οποίο κατατίθενται.

ΑΡΘΡΟ 13

Μεταβατικές Διατάξεις

1. Τυχόν καταβαλλόμενα επιδόματα και αποδοχές ανώτερες από αυτές που καθορίζονται με την παρούσα ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, υπουργικές αποφάσεις, Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., έθιμα, Οργανισμούς Εσωτερικών Υπηρεσιών των Δ.Ε.Υ.Α. κλπ., δεν θίγονται με την παρούσα και εξακολουθούν να ισχύουν.

2. Χορηγείται από 01.07.2024 πρόσθετη παροχή στο τακτικό προσωπικό της επιχείρησης, που είτε αποχωρεί λόγω συνταξιοδότησης για οποιοδήποτε λόγο, είτε λύεται λόγω καταγγελίας σύμβαση εργασίας του, το ισόποσο των δύο (2) μηνιαίων μισθών μικτών αποδοχών, εφόσον οι εργαζόμενοι έχουν συμπληρώσει μέχρι δέκα (10) έτη υπηρεσίας και το ισόποσο ποσό τριών (3) μηνιαίων μισθών μικτών αποδοχών, εφόσον οι εργαζόμενοι έχουν συμπληρώσει δέκα (10) έτη υπηρεσίας.

3. Οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις οφείλουν να τηρούν και να εφαρμόζουν κάθε διάταξη που απορρέει από τους Ο.Ε.Υ. και να αποτελούν παράδειγμα συνέπειας για όλους τους δημότες ως προς τις υποχρεώσεις τους προς την επιχείρηση.

4. Η παρούσα ισχύει και εφαρμόζεται αποκλειστικά για τα μέλη των σωματείων που ανήκουν στη δύναμη της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α.

5. Οι τροποποιήσεις της σύμβασης δεν καταργούν επιδόματα ή παροχές από εργαζόμενους που ήδη τους χορηγούνται.

ΑΡΘΡΟ 14

Διάρκεια

Η ισχύς της σύμβασης αυτής αρχίζει από 01.01.2023 έως 31.12.2023.

Η σύμβαση αυτή υπογράφηκε σε τρία (3) όμοια πρωτότυπα, ένα (1) κρατείται στα αρχεία του Ο.ΜΕ.Δ., ένα (1) έλαβε η εργοδοτική πλευρά και ένα (1) η εργατική πλευρά για να επιμεληθεί την κατάθεση της συλλογικής σύμβασης στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΓΙΑ ΤΗΝ Ε.Δ.Ε.Υ.Α

ΜΑΡΙΝΑΚΗΣ ΓΙΩΡΓΗΣ
ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΓΙΑ ΤΗΝ Π.Ο.Ε. Δ.Ε.Υ.Α.

ΔΡΑΓΚΟΛΑΣ ΠΑΥΛΟΣ
ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΜΑΝΔΡΩΝΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Η παρούσα Σ.Σ.Ε, Ή Δ.Α. Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας σήμερα 30/3/2023 με αριθμ. πράξης 4 από τον εξουσιοδοτημένο Αντιπράσωπο ~~του ή~~ της Πανελ. Ομοσπ. Εργαζομένων στις Δημοτ. Επιχ. Ύδρευσης Αποχέτευσης, κ. Δραγκόλα Παύλου κάτοχο του αριθ. ΑΡ 639639 Δελτίου Ταυτότητας που εκδόθη από το Α/Τ. Βέροιας την 27/03/2023.

Ο Καταθέτης

Δραγκόλος Παύλος

Ο Παραλαβών Υπάλληλος

ΕΛΕΝΗ ΖΥΓΟΥΡΗ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μέτρα και ρυθμίσεις του ν. 4808/21

1. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Σκοπός της πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

Ο εργοδότης δεσμεύεται να υποστηρίζει τους εργαζόμενους που έχουν εκτεθεί ή έχουν γίνει μάρτυρες βίας που σχετίζεται με την εργασία.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η ΔΕΤΕΠΑ υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Ν.4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/19.06.2021) και την Απόφαση 82063/2021 (ΦΕΚ 5059/Β/1.11.2021).

Η ΔΕΤΕΠΑ υιοθετεί την Πολιτική ως την καλύτερη πρακτική σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση κάθε μορφής Βίας και Παρενόχλησης συμπεριλαμβανόμενης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν. Η ΔΕΤΕΠΑ δεσμεύεται να λειτουργεί, σύμφωνα με τους κανόνες της ηθικής και το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο για την προστασία της εργασίας, επιδιώκοντας την τήρηση υψηλών προτύπων επαγγελματικής και ηθικής δεοντολογίας.

Τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία είναι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, ασκούμενοι μαθητευόμενοι, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, άτομα που αιτούνται εργασία, εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία για περιστατικά που συμβαίνουν στο πλαίσιο της εργασίας τους.

Εφαρμόζεται επίσης για τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που προκαλούνται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέονται με αυτήν, είτε προκύπτουν από αυτήν και εκδηλώνονται:

- Στους χώρους εργασίας της ΔΕΤΕΠΑ και σε οποιοδήποτε άλλο χώρο στον οποίο παρευρίσκονται οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο της εργασίας τους,
- Κατά τις μετακινήσεις τους από και προς τον τόπο εργασίας, τις λοιπές μετακινήσεις, καθώς και στις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία (εταιρικές εκδηλώσεις, σεμινάρια, επαγγελματικά ταξίδια κτλ.)
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (email, sms, κτλ.).

3. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ - ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Η ΔΕΤΕΠΑ εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν θα επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και των επιλογών.
Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και η ΔΕΤΕΠΑ δεσμεύεται να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να τα αντιμετωπίζει και να τα εξαλείφει άμεσα, ώστε να εξασφαλίζει ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας για τους εργαζόμενους της. Δεν θα γίνεται ανεκτή από την ΔΕΤΕΠΑ οποιαδήποτε μορφή βίας, κακοποιητικής συμπεριφοράς, ψυχολογικής ή σωματικής κακομεταχείρισης, εκφοβισμού, παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης σε βάρος οποιουδήποτε εργαζομένου.

4. ΟΡΙΣΜΟΙ

4.1. Βία και παρενόχληση

Ως βία και παρενόχληση νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη (Ν. 4808/21).
Παρενόχληση επίσης, νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης (Ν. 4808/21).
Η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα Πολιτική περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται σε:

- Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας.
- Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.
- Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

4.2. Παρενόχληση λόγω φύλου

Ως παρενόχληση λόγω φύλου νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος (Ν. 4808/21). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση (Ν. 3896/2010) καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου. Για επεξηγηματικούς σκοπούς, μερικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα:

- ✓ Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.
- ✓ Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- ✓ Η Οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.τ.λ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- ✓ Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
- ✓ Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.
- ✓ Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου,

σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.

- ✓ Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα, κ.τ.λ.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα πρέπει και θα φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

4.3. Διακρίσεις

Ως **διακρίσεις**, άμεση ή έμμεση, σύμφωνα με τις διατάξεις Ν.4443/2016 περί απαγόρευσης διακρίσεων στον τομέα απασχόλησης, νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που υφίσταται ένα πρόσωπο, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

4.4. Διαδικτυακός εκφοβισμός στην εργασία

Διαδικτυακός εκφοβισμός στην εργασία ορίζεται ως οποιαδήποτε μορφή επιθετικής συμπεριφοράς ενάντια σε άτομο ή ομάδα ατόμων μέσω της διαδικτυακής πληροφόρησης και επικοινωνίας στο πλαίσιο της εργασίας.

5. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ - ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Η ΔΕΤΕΠΑ τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που ορίζονται στον Ν.4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό η ΔΕΤΕΠΑ μεριμνά για την ευαισθητοποίηση και την προστασία των εργαζομένων, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο, εφαρμόζει πρακτικές και διαδικασίες προκειμένου να ενημερώσει το προσωπικό της για την παρούσα Πολιτική, για τα δικαιώματά του και τις διαδικασίες που θα λαμβάνονται για την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης και τη διαχείριση των αναφορών/καταγγελιών των παραπάνω περιστατικών. Με αυτή την Πολιτική η ΔΕΤΕΠΑ αποσκοπεί στην επαγρύπνηση των εργαζομένων, προκειμένου να αντιλαμβάνονται και να αναγνωρίζουν έγκαιρα συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, καθώς και στην ενθάρρυνσή τους να τις καταγγέλλουν στους εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους της που αναφέρονται παρακάτω.

5.1. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΔΕΤΕΠΑ εντοπίζει τους σχετικούς κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση των δραστηριοτήτων της, των θέσεων εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων, όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες και τα άτομα με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

5.2. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ-ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΩΝ ΕΝ ΛΟΓΩ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Ή ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

Τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης περιλαμβάνουν:

1. Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού περιβάλλοντος, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
2. Ανοιχτή επικοινωνία με το Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ και τους άμεσα Προϊσταμένους και συναδέλφους.
3. Διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών εντός της Γενικής Δ/νσης της ΔΕΤΕΠΑ.
4. Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
5. Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού, κτλ.
6. Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς όπως αποφυγή εξαρτήσεων, άλλα ζητήματα που αφορούν ευάλωτες ομάδες εργαζομένων.
7. Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
8. Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας, με ευθύνη της Γενικής Δ/νσης της ΔΕΤΕΠΑ.
9. Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

5.3. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η ΔΕΤΕΠΑ δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο ΔΕΤΕΠΑ και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών, με μέριμνα της Γενικής Δ/νσης της ΔΕΤΕΠΑ.

Ειδικότερα η Γενική Δ/νση της ΔΕΤΕΠΑ. εκπαιδεύει τους εργαζόμενους ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της.

Ειδικότερα:

1. Οργανώνει στοχευόμενες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων για την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
2. Πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κτλ.
3. Ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η ΔΕΤΕΠΑ ενθαρρύνει τους εργαζόμενους της και οποιονδήποτε τρίτο που συνδέεται με αυτήν (όπως πελάτες, προμηθευτές, εργολάβους), να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, τα οποία τυγχάνει να περιέλθουν στην αντίληψή τους.

5.4. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η ΔΕΤΕΠΑ πληροφορεί τους εργαζομένους της ότι, σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

1. Δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
2. Προσφυγής,
3. Υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
4. Αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και
5. Καταγγελίας εντός της ΔΕΤΕΠΑ, σύμφωνα με την Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Καταγγελιών της παρούσας Πολιτικής (βλέπε παρ. 6).

Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της ΔΕΤΕΠΑ, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε Αρμόδια Αρχή.

5.5. ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Πρόσωπο αναφοράς της ΔΕΤΕΠΑ, ορίζεται, το πρόσωπο που είναι αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση συγκεκριμένων περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Ως **πρόσωπο αναφοράς** στην ΔΕΤΕΠΑ ορίζεται από τη Γενική Δ/νση της ΔΕΤΕΠΑ, ο Υπεύθυνος του Τμήματος Μισθοδοσίας και Προσωπικού. Το Πρόσωπο Αναφοράς είναι εξουσιοδοτημένο από την ΔΕΤΕΠΑ και το όνομα και τα στοιχεία επικοινωνίας μαζί του, αναρτώνται σε εμφανή σημεία (πίνακες ανακοινώσεων όλων των οργανωτικών μονάδων, στην ιστοσελίδα), για την πληροφόρηση των εργαζομένων, από τη Γενική Δ/νση της ΔΕΤΕΠΑ.
Ο ρόλος του είναι να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους σε περίπτωση που του απευθυνθούν για οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Εφόσον ζητείται η συνδρομή του, μπορεί να υποστηρίζει τη σύνταξη/υποβολή των καταγγελιών. Το **Πρόσωπο Αναφοράς** πληροφορεί το θιγόμενο πρόσωπο για τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει. Ο ρόλος αυτός κοινοποιείται από τη Γενική Δ/νση της ΔΕΤΕΠΑ, σε όλους τους εργαζόμενους.
Υποχρέωση του **Προσώπου Αναφοράς** αλλά και όλων των εμπλεκομένων σε κάποιο περιστατικό προσώπων/μερών και αποδεκτών αποτελεί η μέριμνα για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν με οποιονδήποτε τρόπο σε γνώση τους κατά την ενάσκηση των ρόλων και καθηκόντων τους.

5.6. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Η ΔΕΤΕΠΑ λαμβάνει μέτρα που αποδεικνύουν έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, όπως την προστασία της απασχόλησης, την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

6.1. Δίαυλοι επικοινωνίας-Αρμόδια πρόσωπα

Κάθε εργαζόμενος που υφίσταται περιστατικό βίας σε βάρος του, έχει το δικαίωμα και εφόσον το επιθυμεί να επικοινωνήσει με το **Πρόσωπο Αναφοράς**, ώστε να ενημερωθεί για τα δικαιώματά του, καθώς και να πληροφορηθεί για όλες τις δυνατότητες και την υποστήριξη που του παρέχονται, τόσο από την παρούσα Πολιτική, όσο και από την ισχύουσα νομοθεσία, για την αντιμετώπιση του περιστατικού βίας και παρενόχλησης που έχει υποστεί. Μετά την αναφορά του περιστατικού από τον θιγόμενο, το **Πρόσωπο Αναφοράς**, προβαίνει στις δέουσες ενέργειες, ώστε να διερευνηθεί το περιστατικό και να δρομολογηθεί στη Γενική Δ/νση της ΔΕΤΕΠΑ η διεξαγωγή Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης, σύμφωνα με τις διαδικασίες των διατάξεων της σχετικής νομοθεσίας.

Σε κάθε περίπτωση που οποιοσδήποτε εργαζόμενος γίνει αποδέκτης συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο ή υποπέσει στην αντίληψή του μία τέτοια συμπεριφορά προς τρίτο εργαζόμενο εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, έχει το δικαίωμα να προβεί άμεσα είτε σε επώνυμη είτε σε ανώνυμη καταγγελία, προς τη Γενική Δ/νση της ΔΕΤΕΠΑ.

Η Γενική Δ/νση της ΔΕΤΕΠΑ έχει την υποχρέωση άμεσα να ενημερώσει τη Διοίκηση της ΔΕΤΕΠΑ για οποιαδήποτε καταγγελία περιστατικού βίας και παρενόχλησης, να δρομολογήσει άμεσα την έρευνα, εξέταση και διαχείριση της παραπάνω καταγγελίας, εφαρμόζοντας την παρούσα Πολιτική και τα αναφερόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία.

Τα πρόσωπα που υποβάλλουν αναφορές/καταγγελίες, θα ενημερώνονται άμεσα για την παραλαβή της αναφοράς/καταγγελίας, καθώς και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασής της, από τη Γενική Δ/νση της ΔΕΤΕΠΑ.

6.2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών

Η Γενική Δ/νση της ΔΕΤΕΠΑ, δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να ερευνά και να εξετάζει κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας τη μηδενική ανοχή της ΔΕΤΕΠΑ στη βία και παρενόχληση, με απόλυτο σεβασμό στα δικαιώματα του εργαζόμενου και λαμβάνοντας όλα τα απαραίτητα μέτρα για να διασφαλίσει το απόρρητο της όλης διαδικασίας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων του.

Κατά την έρευνα και εξέταση των καταγγελιών, τα εξουσιοδοτημένα από την ΔΕΤΕΠΑ πρόσωπα οφείλουν να τις διαχειρίζονται με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

Η Γενική Δ/νση της ΔΕΤΕΠΑ, θα διερευνήσει άμεσα και διεξοδικά την καταγγελία, με τρόπο δίκαιο και αμερόληπτο. Συνυπολογίζοντας όλα τα στοιχεία που θα συλλεχθούν κατά η διάρκειά της, με στόχο να καταλήξει σε εύλογα συμπεράσματα ως προς το εάν έλαβε χώρα κάποιο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης εντός του εργασιακού χώρου και να επιβάλλει τις κατάλληλες κυρώσεις.

Σε περίπτωση που από την έρευνα που θα διεξαχθεί, προκύψει ότι τελικά η καταγγελία ήταν κακόβουλη και δεν έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, θα διερευνώνται τα κίνητρα της κακόβουλης καταγγελίας και θα επιβάλλονται οι αντίστοιχες πειθαρχικές κυρώσεις, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

6.3. Απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
Επισημαίνεται ρητά ότι απαγορεύονται αυστηρά οι εκδικητικές ενέργειες (αντίποινα) προς το πρόσωπο του καταγγέλλοντα και θα επιβάλλονται οι προβλεπόμενες πειθαρχικές ποινές, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

6.4. Συνέπειες σε διαπίστωση παραβιάσεων.

Σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, η ΔΕΤΕΠΑ υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να αποτραπεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος. Επιπλέον, η ΔΕΤΕΠΑ δύναται να εφαρμόζει τις πειθαρχικές διατάξεις του Κανονισμού Προσωπικού, εφόσον προκαλείται ηθική βλάβη στον εργαζόμενο που θίγεται από την παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης ή/και στην ΔΕΤΕΠΑ.
Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

6.5. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Η ΔΕΤΕΠΑ δηλώνει ότι θα συνεργάζεται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική και δικαστική Αρχή, στις οποίες θα παρέχει συνδρομή και πρόσβαση με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο και θα γνωστοποιεί οποιαδήποτε πληροφορία ζητηθεί από αυτές για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

7. ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ & ΤΗΡΗΣΗ ΑΠΟΡΡΗΤΟΥ

Κατά τη διαδικασία διαχείρισης οποιασδήποτε αναφοράς/καταγγελίας και αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, θα τηρούνται απαρέγκλιτα οι όροι εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας τόσο στο προσωπικό του καταγγέλλοντος όσο και στο πρόσωπο του καταγγελλόμενου.
Περαιτέρω θα τηρείται άκρα μυστικότητα αναφορικά με το περιστατικό και το περιεχόμενο της αναφοράς/καταγγελίας, καθώς και με οποιαδήποτε πληροφορία θα μπορούσε να οδηγήσει στην ταυτοποίηση των εμπλεκομένων.

8. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής πραγματοποιείται σύμφωνα με τον Ν.4808/2021 λαμβάνοντας υπόψη την ισχύουσα νομοθεσία περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Η ΔΕΤΕΠΑ ως Υπεύθυνος Επεξεργασίας των δεδομένων του προσωπικού που αφορά την παρούσα Πολιτική παραπέμπει σχετικά στην Πολιτική Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα Εργαζομένων ΔΕΤΕΠΑ η οποία και εφαρμόζεται αντίστοιχα.

9. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Το Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ δεσμεύεται να παρακολουθεί τις απαιτήσεις του κανονιστικού πλαισίου και να καθοδηγεί όταν απαιτείται οποιαδήποτε αναθεώρηση της παρούσας Πολιτικής.
Η Γενική Δ/νση της ΔΕΤΕΠΑ είναι αρμόδια για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής, καθώς και να υποδεικνύει τις αναγκαίες τροποποιήσεις της συγκεκριμένης Πολιτικής στο Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ, για τη βελτίωση των μέτρων ενίσχυσης της προστασίας των θυμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
Το πλήρες κείμενό της βρίσκεται μόνιμα αναρτημένο στον πίνακα ανακοινώσεων της ΔΕΤΕΠΑ και στον ιστότοπο της ΔΕΤΕΠΑ.