

**ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2023-2025 ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΝΑΔΑ
ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Α.Ε. ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΑΥΤΗΣ ΓΙΑ ΤΟ
ΕΤΟΣ 2026**

Στην Αθήνα σήμερα την 24^η Οκτωβρίου 2025, ημέρα Παρασκευή, στις εγκαταστάσεις της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ (ΜΟΔ) Α.Ε.», η οποία εδρεύει στην Αθήνα, οδός Λουίζης Ριανκούρ, αριθμ. 78Α μεταξύ:

Αφενός

Της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ (ΜΟΔ) Α.Ε.», η οποία εδρεύει στην Αθήνα, οδός Λουίζης Ριανκούρ, αριθμ. 78^Α και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, κ. Κωνσταντίνο-Παναγιώτη Καραλή και δυνάμει της από 23/10/2025 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου (αρ.723 Συνεδρίαση), αποκαλουμένη εφεξής χάριν συντομίας Μ.Ο.Δ. Α.Ε.

και

Αφετέρου

Της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «Πανελλήνιος Σύλλογος Εργαζομένων στη ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ (ΜΟΔ Α.Ε.)», που εδρεύει στην Αθήνα, οδός Λουίζης Ριανκούρ αρ. 78^Α και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, κ. Νικόλαο Καραγεωργόπουλο και τον Γεν. Γραμματέα, κ. Περικλή Παπαβασιλείου, δυνάμει της από 6^{ης} Ιουνίου 2024, ημέρα Πέμπτη απόφασης της Γενικής Συνέλευσης, καθώς και της από 15^η Οκτωβρίου 2025, ημέρα Τετάρτη τακτικής συνεδρίασης ΔΣ του ΣΕΜΟΔ.

συμφωνούν, συνομολογούν και συναποδέχονται την υπογραφή





**ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟ 22-11-2024 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ
ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2023-2025 ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Α.Ε. ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΑΣΗΣ ΤΟΥ
ΧΡΟΝΟΥ ΙΣΧΥΟΣ ΑΥΤΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2026, με το κάτωθι
περιεχόμενο**

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Τα συμβαλλόμενα μέρη υπογράφουν την παρούσα, έχοντας εμπιστοσύνη στο θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τηρουμένων βέβαια των περιορισμών του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου, το οποίο δεν επιτρέπει την ελεύθερη ρύθμιση μισθολογικών ζητημάτων. Παρ' όλα αυτά, τα δύο μέρη, με δεδομένη την κοινή τους πεποίθηση ότι το σύνολο των εργαζομένων της ΜΟΔ, ανά εκπαιδευτική βαθμίδα, προσφέρει ισότιμη εργασία και θα πρέπει να αμείβεται με όμοιο τρόπο, δεσμεύονται ότι θα εξακολουθήσουν να εργάζονται για τη δημιουργία ενός συστήματος αμοιβών, με το οποίο θα εξαλειφθούν οριστικά όλες οι υφιστάμενες μισθολογικές ανισότητες μεταξύ υπαλλήλων της ίδιας εκπαιδευτικής κατηγορίας, βαθμού και κλιμακίου. Ο ΣΕΜΟΔ δηλώνει ότι η υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ δεν συνιστά παραίτησή του, καθώς και των μελών του, από το δικαίωμα προσφυγής κατά του νομοθετικού πλαισίου που αφορά στη ρύθμιση των αποδοχών και κάθε πράξης βασιζόμενης σε αυτό. Η συμβαλλόμενη συνδικαλιστική οργάνωση και τα μέλη αυτής, διατηρώντας τις επιφυλάξεις τους αναφορικά με το αμφιμερώς αναγκαστικό χαρακτήρα των ν. 4024/2011, 4093/2012, 4205/13, 4354/2015 και 4336/2015 που αφορούν στη ρύθμιση των όρων αμοιβής εργασίας τους και θεωρώντας ότι η συλλογική αυτονομία διατηρεί τη ρυθμιστική προτεραιότητα επί των όρων αυτών, επιφυλάσσουν να επιδιώξουν νομίμως την κατάρτιση συλλογικών ρυθμίσεων για το συνολικό ανακαθορισμό των μισθολογικών τους όρων. Τα δύο μέρη επίσης δηλώνουν ότι, πέραν των όσων συμφωνούν με την παρούσα σύμβαση, θα συνεχίσουν και το επόμενο διάστημα, όπως έχουν πράξει ως τώρα, να επιδιώκουν τη μετατροπή των θέσεων ορισμένου χρόνου που υφίστανται στις Κοινές Γραμματείες σε θέσεις αορίστου χρόνου, καθώς και την επέκταση των βέλτιστων συνθηκών εργασίας και δικαιωμάτων στους εργαζόμενους των αναδόχων της εταιρείας, προτείνοντας και προωθώντας νομοθετικές ρυθμίσεις όχι μόνο αναγκαίες, αλλά και εφικτές με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1
Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας εφαρμόζεται στους εργαζόμενους της ΜΟΔ Α.Ε. που συνδέονται μαζί της με σχέση ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Άρθρο 2
Χρονικά όρια ισχύος

Η ισχύς της παρούσας ΕΣΣΕ αρχίζει αναδρομικά από την 1^η Ιανουαρίου 2023, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στις επί μέρους διατάξεις της και λήγει, κατόπιν της συμφωνηθείσας ετήσιας παράτασης ισχύος αυτής και υπό τις ειδικότερες κατωτέρω προβλέψεις, την 31^η Δεκεμβρίου 2026.

Άρθρο 3
Γενικές παρατηρήσεις

Όπου παρακάτω αναφέρεται «γάμος» ή «σύζυγος», νοείται αντίστοιχα και «σύμφωνο συμβίωσης» και «σύντροφος με σύμφωνο συμβίωσης». Όπου αναφέρονται «γονείς», νοούνται, πέραν από τους φυσικούς γονείς, τόσο οι θετοί όσο και οι ανάδοχοι γονείς. Επίσης διευκρινίζεται ότι όπου παρακάτω αναφέρεται «μονογονέας» ως τέτοιος θεωρείται ο άγαμος, ο χήρος, ο διαζευγμένος, καθώς και ο εν διαστάσει σύζυγος ανεξαρτήτως του αν έχει ή όχι την επιμέλεια του τέκνου και υπό τον όρο ότι δεν του έχει αφαιρεθεί η γονική μέριμνα.

Σε περίπτωση που δύο εργαζόμενοι της ΜΟΔ ΑΕ τυγχάνουν μεταξύ τους παντρεμένοι ή διαζευγμένοι, οι παροχές των άρθρων 5, 6, 7 και 8 που αφορούν κοινά τέκνα αυτών θα χορηγούνται στον έναν εκ των δύο εργαζομένων, κατόπιν υποβολής υπευθύνων δηλώσεων από έκαστο εργαζόμενο.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

ΜΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

Άρθρο 4

Διατακτική Σίτισης

1. Σε κάθε εργαζόμενη-ο της ΜΟΔ ΑΕ χορηγείται εφάπαξ ετήσια κοινωνική παροχή διατακτικής σίτισης ποσού 1.250 € ανά έτος εφαρμογής της ΕΣΣΕ 2023-2025, ήτοι για τα έτη 2023, 2024 και 2025. Για δε το έτος 2026 η σχετική παροχή αναπροσαρμόζεται στο ποσό των 1.452 €.
2. Για τα έτη 2023 και 2024 καθώς και για το α' εξάμηνο του έτους 2025, η διατακτική σίτισης καταβάλλεται αναδρομικά.
3. Από 1-7-2025, η διατακτική σίτισης καταβάλλεται μηνιαίως σε ισόποσες δόσεις.

Άρθρο 5

Βρεφονηπιακοί σταθμοί / φύλαξη τέκνων

1. Για κάθε παιδί εργαζομένης-ου που φοιτά σε βρεφονηπιακό ή ειδικό παιδικό σταθμό και μέχρι να εισαχθεί στην υποχρεωτική εκπαίδευση, η εταιρεία θα συμβάλλει στις σχετικές δαπάνες μέχρι το ποσό των 250 € μηνιαίως, και έως και 11 μήνες ανά έτος. Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι ή οι σύζυγοι τους λαμβάνουν από άλλον φορέα αντίστοιχη χρηματική ενίσχυση, η ΜΟΔ ΑΕ θα καταβάλλει ποσό μέχρι το ύψος της πραγματικής δαπάνης, στην οποία προβαίνουν εξ ιδίων πόρων, όχι όμως άνω των 250 € μηνιαίως.
2. Εναλλακτικά προς τη χορήγηση της ανωτέρω χρηματικής ενίσχυσης και με τις ίδιες προϋποθέσεις, οι δικαιούχοι μπορούν να λαμβάνουν ισόποση χρηματική ενίσχυση για την απασχόληση οικιακής βοηθού για τη φύλαξη τέκνου. Για την καταβολή του παραπάνω ποσού η/ο εργαζόμενη-ος πρέπει να προσκομίζει αντίγραφο του αντίστοιχου εργόσημου.
3. Για τα έτη 2023 και 2024 η ως άνω παροχή συμφωνείται καταβλητέα έως και 30 Απριλίου 2025, για το έτος 2025 έως 31 Δεκεμβρίου 2025 και για το έτος 2026 έως 31 Δεκεμβρίου 2026.



Άρθρο 6
Παιδικές κατασκηνώσεις

1. Η ΜΟΔ θα προχωρήσει σε σύμβαση με ασφαλιστικό ή άλλο φορέα ή απευθείας με κατασκηνώσεις, προκειμένου να δίνεται σε όλα τα τέκνα εργαζομένων ηλικίας 6 έως 16 ετών που δεν δικαιούνται αντίστοιχη παροχή από ασφαλιστικό φορέα, η δυνατότητα συμμετοχής σε θερινές κατασκηνώσεις, με κόστος για τη ΜΟΔ ΑΕ έως και 700 € ετησίως ανά τέκνο.
2. Μέχρις ότου συναφθούν οι συμβάσεις της παραγράφου 1 ή μετά τη σύναψη αυτών, σε περίπτωση που στον νομό μόνιμης κατοικίας του εργαζόμενου δεν υπάρχουν θέσεις σε συμβεβλημένη κατασκήνωση ή σε περίπτωση που δεν υπάρχουν θέσεις σε κατασκήνωση της επιλογής του εργαζόμενου, τότε ο εργαζόμενος θα δικαιούται χρηματική ενίσχυση προκειμένου να αναζητήσει ο ίδιος κατασκήνωση. Συγκεκριμένα, στην περίπτωση αυτή η εταιρεία θα συμβάλλει στις σχετικές δαπάνες των εργαζομένων της μέχρι και το ποσό των 700 € ετησίως ανά τέκνο. Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι ή οι σύζυγοι δικαιούνται από άλλον φορέα παροχή κατασκήνωσης, η ΜΟΔ ΑΕ θα καταβάλλει ποσό μέχρι το ύψος της πραγματικής δαπάνης στην οποία προβαίνουν εξ ιδίων πόρων, όχι όμως πέραν της συμπλήρωσης του ποσού των 700 € ανά τέκνο.
3. Για τα έτη 2023 και 2024 η ως άνω παροχή συμφωνείται καταβλητέα έως 30 Απριλίου 2025, για το 2025 έως 31 Δεκεμβρίου 2025 και για το 2026 έως 31 Δεκεμβρίου 2026.
4. Εναλλακτικά, οι εργαζόμενοι της ΜΟΔ ΑΕ μπορούν να επιλέξουν να λάβουν αντί για την παροχή του παρόντος άρθρου, τη χρηματική ενίσχυση για θερινό camp σύμφωνα με το επόμενο άρθρο.

Άρθρο 7
Θερινά camps

1. Για παιδιά των εργαζομένων, ηλικίας 6-16 ετών, τα οποία συμμετέχουν σε θερινά camps, χορηγούνται έως 350 € ετησίως. Η ως άνω παροχή χορηγείται διαζευκτικά με την παροχή του προηγούμενου άρθρου.
2. Για τα έτη 2023 και 2024 η ως άνω παροχή συμφωνείται καταβλητέα έως 30 Απριλίου 2025, για το 2025 έως 31 Δεκεμβρίου 2025 και για το 2026 έως 31 Δεκεμβρίου 2026.



Άρθρο 8
Ετήσιες Κοινωνικές Παροχές

1. Η εταιρεία, σε ετήσια βάση, χορηγεί στο προσωπικό της οικονομικές ενισχύσεις για λόγους ανθρωπιστικούς και κοινωνικούς προς κάλυψη συγκεκριμένων και ειδικών αναγκών, καθώς και οικονομικές ενισχύσεις κοινωνικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένης της οικονομικής ενίσχυσης σε περίπτωση λήψης αναρρωτικής άδειας για χρονικό διάστημα πέραν του ενός μηνός (και σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας λόγω δυσίατου νοσήματος για χρονικό διάστημα πέραν των δύο μηνών), οι οποίες θα ανέρχονται συνολικά ετησίως στο ποσό των 514.000 € για το έτος 2023, στο ποσό των 552.000 € για το έτος 2024, στο ποσό των 673.940 € για το έτος 2025 και στο ποσό των 670.000 € για το έτος 2026. Η εξειδίκευση των ως άνω οικονομικών ενισχύσεων, οι όροι και προϋποθέσεις, καθώς και τα απαιτούμενα δικαιολογητικά για τη χορήγηση των παροχών αυτών θα καθορίζονται με τον Κανονισμό Εφαρμογής του άρθρου 16 της παρούσας.
2. Τα ως άνω συμφωνηθέντα καταβαλλόμενα ποσά κατ' έτος (514.000 € για το έτος 2023, 552.000 € για το έτος 2024, 673.940 € για το έτος 2025 και 670.000 € για το έτος 2026) θα καλύψουν ανάγκες αποκλειστικά του υφιστάμενου κατά την υπογραφή της παρούσας προσωπικού της ΜΟΔ, και σε αυτό δεν περιλαμβάνεται το κόστος των εργαζομένων που θα προσληφθούν μετά την υπογραφή της παρούσας και θα καταστούν δικαιούχοι των παροχών που θα προβλεφθούν στα πλαίσια της ως άνω διάταξης.
3. Στο πλαίσιο της αναθεώρησης της ΕΣΣΕ 2023-2025 και για τα έτη 2023 και 2024, οι ως άνω παροχές συμφωνούνται καταβλητέες στον επόμενο μήνα από την έγκριση αναθεώρησης της παρούσας και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν της 31 Δεκεμβρίου 2025. Οι παροχές για το 2025 συμφωνούνται καταβλητέες έως 31 Δεκεμβρίου 2025, για δε το έτος 2026 έως 31 Δεκεμβρίου 2026.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ

ΜΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

Άρθρο 9

Ενίσχυση των εργαζομένων και των οικογενειών τους σε εξαιρετικές και έκτακτες περιπτώσεις

1. Σε περίπτωση θανάτου εργαζομένης-ου της ΜΟΔ ΑΕ καταβάλλεται εφάπαξ χρηματική ενίσχυση ύψους 15.000 €, ισομερώς κατανεμημένη στον/στην σύζυγο και στα τέκνα του αποβιώσαντος εργαζομένου.
 - α. Εάν δεν υπάρχουν σύζυγος και τέκνα, η ως άνω ενίσχυση καταβάλλεται κατά 50% σε έκαστο εκ των δύο γονέων του. Αν ζει ένας μόνο εξ αυτών λαμβάνει το σύνολο του ποσού.
 - β. Εάν δεν υπάρχουν ούτε γονείς η ως άνω ενίσχυση καταβάλλεται στα αδέλφια του αποβιώσαντος εργαζομένου ισομερώς κατανεμημένη.
2. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατά τις οποίες προκύπτει από ιατρική πιστοποίηση δημοσίου θεραπευτηρίου ότι για τη σωτηρία της ζωής ή την αποκατάσταση της υγείας εργαζόμενου της ΜΟΔ ΑΕ ή συγγενή α' βαθμού αυτού συνιστάται η παροχή νοσηλείας στο εξωτερικό, χορηγείται οικονομική ενίσχυση για την κάλυψη μέρους ή του συνόλου των απαιτούμενων εξόδων έως του ποσού των 15.000 €.

Άρθρο 10

Χρηματικές και λοιπές διευκολύνσεις

1. Οι εργαζόμενοι της ΜΟΔ ΑΕ μπορούν με αίτησή τους να ζητήσουν προκαταβολή ενός μισθού.
2. Με απόφαση του ΔΣ της ΜΟΔ ΑΕ μπορεί σε εξαιρετικές περιπτώσεις να δοθεί σε εργαζόμενο χρηματική διευκόλυνση ύψους έως και τριών μικτών μισθών, για την κάλυψη σοβαρών έκτακτων προσωπικών και οικογενειακών αναγκών (π.χ. σε περιπτώσεις ασθένειας, φυσικών καταστροφών κ.λπ.). Το ληφθέν ποσό θα υπόκειται στις εκάστοτε νόμιμες κρατήσεις (π.χ. χαρτόσημο, φορολογία) και θα έχει χρόνο αποπληρωμής έως και 48 μήνες.

3. Οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει τις απαραίτητες προϋποθέσεις για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος ή έχουν είκοσι πέντε (25) έτη συμπληρωμένου χρόνου ασφάλισης δικαιούνται να λάβουν προκαταβολή της αποζημίωσης που θα δικαιούνται λόγω συνταξιοδότησης, με ανώτατο όριο το ποσό των € 3.000 εφάπαξ. Το ποσό της προκαταβολής θα συμψηφίζεται με το ποσό της αποζημίωσης που θα λαμβάνουν οι εργαζόμενοι κατά το χρονικό σημείο της αποχώρησης ή απόλυσης τους από τη ΜΟΔ ΑΕ.

Άρθρο 11

Νομική στήριξη

Σε περίπτωση που εργαζόμενος της ΜΟΔ ΑΕ διωχθεί ποινικά κατά την ενάσκηση των καθηκόντων του, ενώ ταυτόχρονα δεν ελέγχεται πειθαρχικά για την ίδια αιτία ή έχει απαλλαγεί από τυχόν πειθαρχική ευθύνη, η ΜΟΔ ΑΕ του παρέχει πλήρη κάλυψη του κόστους νομικής εκπροσώπησης και της δικαστικής δαπάνης εν γένει για την ασκηθείσα εναντίον του δίωξη μέχρι την τελεσιδικία της και με την αίρεση έκδοσης απαλλακτικής απόφασης ή βουλεύματος.

Σε περίπτωση που εναντίον του εργαζομένου ασκηθεί ταυτόχρονα πειθαρχική δίωξη που δεν επιτρέπει, κατά τα ανωτέρω, την κάλυψη της νομικής εκπροσώπησης και δικαστικής δαπάνης ποινικής δίωξης, αλλά εν συνεχεία απαλλάγεί οριστικά από την πειθαρχική ευθύνη, η οικονομική δαπάνη, στην οποία υπεβλήθη ο εργαζόμενος προς αντιμετώπιση της ποινικής δίωξης καλύπτεται αναδρομικά.

Άρθρο 12

Υγεία & ασφάλεια

1. Η ΜΟΔ ΑΕ διασφαλίζει ότι σε όλες τις υπηρεσίες τηρούνται οι αρχές της υγιεινής και ασφάλειας και ότι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε ιατρό εργασίας καθώς και σε εργασιακό ψυχολόγο, είτε με τη μορφή ατομικών συνεδριών είτε μέσω 24/7 τηλεφωνικής γραμμής, οι οποίοι, τηρώντας το ιατρικό απόρρητο και την αρχή της εμπιστευτικότητας, θα υποστηρίζουν ανάλογα με την περίπτωση σε βραχείας διάρκειας συμβουλευτική υποστήριξη ή θα παραπέμπουν όποιον χρειάζεται περαιτέρω φροντίδα.

2. Η ΜΟΔ μεριμνά για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση με κάθε πρόσφορο τρόπο



όλων των εργαζομένων στις Υπηρεσίες του ν. 4914/2022 ανεξάρτητα από τη βαθμίδα ή τον φορέα προέλευσής τους, για το ποια συμπεριφορά θεωρείται παρενόχληση στον χώρο εργασίας και πώς πρέπει να αντιμετωπίζεται. Η ΜΟΔ, και μέχρι την κάλυψη της θέσης του Συμβούλου Ακεραιότητας, θεσπίζει «σημείο επαφής» στη Διεύθυνση Υπηρεσιών Διοίκησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, με το οποίο οι εργαζόμενοι θα μπορούν να επικοινωνούν για να ενημερώνονται, είτε υποβάλλουν παράπονο/αναφορά, είτε καταγγέλλουν, χωρίς φόβο και ανασφάλεια για το εργασιακό τους μέλλον και με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, περιστατικά παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, προκειμένου να παρεμβαίνει η εταιρεία δείχνοντας μηδενική ανοχή και διασφαλίζοντας ένα εργασιακό περιβάλλον προσιτό, ασφαλές και φιλικό προς όλους τους εργαζομένους. Παράλληλα εφόσον το επιθυμούν θα μπορούν να δεχτούν υποστήριξη από εξειδικευμένο επαγγελματία. Περαιτέρω εξειδίκευση της διαδικασίας και των υποχρεώσεων των συμμετεχόντων μερών αποτυπώνονται στην πολιτική κατά της βίας και παρενόχλησης στην εργασία που θα αναπτυχθεί για τον σκοπό αυτό.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ

ΑΔΕΙΕΣ – ΜΕΙΩΜΕΝΑ ΩΡΑΡΙΑ

Άρθρο 13

Άδειες – Μειωμένα ωράριο

Για όλη τη διάρκεια της παρούσας διατηρείται η ισχύς του άρθρου 13 του Κεφαλαίου Δ' της από 22.11.2024 ΕΣΣΕ, των άρθρων 13 - 15 του Κεφαλαίου Δ της από 26-10-2021 ΕΣΣΕ, δια των οποίων διατηρήθηκε με προσθήκες η ισχύς του άρθρων 12 - 14 της από 18-12-2019 ΕΣΣΕ, η οποία παρατάθηκε δυνάμει της από 1-5-2020 ΠΝΠ έως 30-6-2020 και δυνάμει της από 24-6-2020 ΕΣΣΕ έως 31-12-2020. Τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που προβλέπονται από Νόμους, ΥΑ, ΕΓΣΣΕ, ΣΣΕ, κανονισμούς εργασίας, ατομικές συμβάσεις εργασίας υπερισχύουν και θα εφαρμόζονται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 14

Τηλεργασία

Οι όροι και προϋποθέσεις τηλεργασίας των εργαζομένων προβλέπονται και εξειδικεύονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Τηλεργασίας της ΜΟΔ ΑΕ, ο οποίος εγκρίθηκε με την υπ' αριθμ. 31878/5-4-2023 απόφαση του Υπουργού Ανάπτυξης και Επενδύσεων (ΦΕΚ Β 2498/2023).

Άρθρο 15

Ανώτατο καταβλητέο ποσό – Αδιάθετο υπόλοιπο ποσό

1. Το άθροισμα των ετήσιων χορηγούμενων παροχών δεν δύναται να υπερβεί το συνολικό ποσό του εκάστοτε εγκεκριμένου Π/Υ της ΕΣΣΕ για το αντίστοιχο έτος.
2. Ειδικά για το έτος 2026, σε περίπτωση που το άθροισμα των χορηγούμενων παροχών της ΕΣΣΕ υπολείπεται του συνολικού εγκεκριμένου Π/Υ, δύναται να πραγματοποιείται ανακατανομή εντός του εγκεκριμένου Π/Υ προς κάλυψη παροχών των άρθρων 5, 6, 7, 8



και 9 παρ. 2. Η παροχή ή οι παροχές των παραπάνω άρθρων καθώς και το ποσό που θα διατεθεί ως τυχόν πλεόνασμα του εγκεκριμένου Π/Υ, καθορίζονται μετά από διαβούλευση μεταξύ ΜΟΔ ΑΕ και ΣΕΜΟΔ.

3. Το συνολικό ετήσιο προϋπολογισθέν κόστος των ως άνω παροχών θα καλύψει ανάγκες αποκλειστικά του υφιστάμενου κατά την υπογραφή της παρούσας προσωπικού της ΜΟΔ Α.Ε. και δεν περιλαμβάνεται το κόστος των εργαζομένων που θα προσληφθούν μετά την υπογραφή της παρούσας και θα καταστούν δικαιούχοι των ως άνω παροχών. Το κόστος, δηλαδή, των παροχών των άρθρων της παρούσας ΕΣΣΕ, το οποίο θα αντιστοιχεί σε νεοπροσληφθέν προσωπικό της ΜΟΔ Α.Ε., δεν θα συνυπολογιστεί για την εξεύρεση τυχόν ετήσιου προς διάθεση πλεονάσματος μέχρι της συμπλήρωσεως του εγκεκριμένου Π/Υ 2026, παρότι το νεοπροσληφθέν προσωπικό θα είναι δικαιούχοι των παροχών αυτών.

Άρθρο 16

Κανονισμός Εφαρμογής της ΕΣΣΕ

Ο Κανονισμός Εφαρμογής της παρούσας ΕΣΣΕ συντάσσεται μεταξύ ΜΟΔ και ΣΕΜΟΔ, μετά από διαβούλευση και εγκρίνεται δυνάμει αποφάσεων των Διοικητικών τους Συμβουλίων. Ομοίως, με την ανωτέρω διαδικασία δύναται να τροποποιηθεί, εφόσον απαιτηθεί. Στον Κανονισμό εξειδικεύονται οι όροι και οι προϋποθέσεις εφαρμογής της παρούσας και καθορίζονται τα απαιτούμενα δικαιολογητικά για τη χορήγηση των παροχών της.

Άρθρο 17

Αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης

Τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που προβλέπονται από Νόμους, ΥΑ, ΕΓΣΣΕ, ΣΣΕ, κανονισμούς εργασίας, ατομικές συμβάσεις εργασίας δεν θίγονται και εξακολουθούν να ισχύουν.

Η παρούσα συντάχθηκε σε τέσσερα (4) πρωτότυπα, ένα για τη ΜΟΔ Α.Ε., ένα για το αντισυμβαλλόμενο Σωματείο, δύο για κατάθεση σύμφωνα με το νόμο στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, στο Υπουργείο Εργασίας (Διεύθυνση Συλλογικών Συμβάσεων) και αφού ελέγχθηκε προηγουμένως από τους υπογράφοντες και επιπλέον αναγνώσθηκε



μεγαλόφωνα και βεβαιώθηκε παρουσία όλων των αναφερομένων στην αρχή εκπροσώπων, υπογράφεται νόμιμα όπως ακολουθεί.

ΤΑ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

Για τη ΜΟΔ ΑΕ

"ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ (Μ.Ο.Δ.) ΑΕ"
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
ΕΔΡΑ: Λοιζής Ριανκούρ 78Α - 115 24 ΑΘΗΝΑ
ΑΦΜ: 094439485 - ΔΟΥ: ΚΕΦΟΔΕ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΑΡ. Γ.Ε.ΜΗ. 122135901000
ΤΗΛ.: 213 13 10 100

Καραλής Κωνσταντίνος-Παναγιώτης,
Πρόεδρος Δ.Σ ΜΟΔ ΑΕ

Για το Σωματείο Εργαζομένων στη ΜΟΔ ΑΕ

Καραγεωργόπουλος Νικόλαος

Πρόεδρος Δ.Σ. ΣΕΜΟΔ

Παπαβασιλείου Περικλής

Γενικός Γραμματέας ΣΕΜΟΔ

ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ
ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΤΜΗΜΑ Α' - ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

Ταχ.Δ/ση : Πανεπιστημίου 37,
10165 Αθήνα

Πληροφορίες : Α. Ανδριώτη
Τηλέφωνο : 210 3338463

Αθήνα, 16.12.2025

ΥΠΕΘΟΟ 16/12/2025

Α. Π.: 218947 ΕΞ 2025

Απάντηση στο έγγραφο: 195984 ΕΞ 2025

ΠΡΟΣ: Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και
Οικονομικών
Γενική Δ/ση Οικονομικών Υπηρεσιών
Δ/ση Εποπτ/νων Φορέων
Τμήμα Α'
Χαρ. Τρικούπη 6-10
10679 Αθήνα

ΚΟΙΝ.: Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών
Γεν. Γραμ. Δημοσιονομικής Πολιτικής
Γεν. Δ/ση Δημοσιονομικής Πολιτικής
και Προϋπολογισμού
Δ/ση Προϋπολογισμού Γενικής
Κυβέρνησης - Τμήμα Θ'

ΘΕΜΑ: Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, της Μ.Ο.Δ. Α.Ε.

Σχετ.: 1. Το με αριθμ. πρωτ. 195984 ΕΞ 2025 έγγραφό σας.

2. Το με αριθμ. πρωτ. 6415/25/ΚΠΚ/ΙΠ/στ/29.10.2925 έγγραφο της Μ.Ο.Δ. Α.Ε. και τα συνημμένα αυτού

Σε συνέχεια των ανωτέρω σχετικών, αναφορικά με την «Αναθεώρηση της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ετών 2023-2025 των εργαζομένων στη Μονάδα Οργάνωσης της Διαχείρισης Αναπτυξιακών Προγραμμάτων Α.Ε. και παράταση ισχύος αυτής», σας πληροφορούμε ότι εγκρίνονται οι μη μισθολογικές παροχές, οι αναφερόμενες στα ακόλουθα άρθρα της ως άνω Συλλογικής Σύμβασης:

- Άρθρο 4: Διατακτική σίτισης
- Άρθρο 5: Βρεφονηπιακοί σταθμοί/φύλαξη τέκνων
- Άρθρο 6: Παιδικές κατασκηνώσεις
- Άρθρο 7: Θερινά camps
- Άρθρο 8: Ετήσιες Κοινωνικές Παροχές
- Άρθρο 9: Ενίσχυση των εργαζομένων και των οικογενειών τους σε εξαιρετικές και έκτακτες περιπτώσεις
- Άρθρο 10: Χρηματικές και λοιπές διευκολύνσεις

Το παρόν έγγραφο εκδίδεται κατά τα οριζόμενα στο αρ. 43 του ν. 4484/2017 και την αριθμ. 2/92306/ΔΕΠ/18.12.2017 εγκύκλιο και συνοδεύει την ανωτέρω Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Το άρθρο 17 δεν δύναται να έχει εφαρμογή όσον αφορά μισθολογικά ζητήματα.

Ο Υφυπουργός Εθνικής Οικονομίας
και Οικονομικών

Αθανάσιος Πετραλιάς