ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ ΑΕ

Στην Αθήνα σήμερα την 21η Μαρτίου 2024, στα Κεντρικά Γραφεία της ΔΕΗ Α.Ε. (Χαλκοκονδύλη 30), μεταξύ αφενός του κ. ΣΤΑΣΣΗ Γεωργίου, Προέδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου που ενεργεί εν προκειμένω ως εκπρόσωπος της ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΥ (ΔΕΗ) Α.Ε. εφεξής επικαλουμένης στο κείμενο της ΕΣΣΕ ως «Εταιρεία ή ΔΕΗ ΑΕ» και ο οποίος είναι ειδικά εξουσιοδοτημένος με τη με αριθ. 11/12.3.2024 απόφαση του Δ.Σ. αυτής και αφετέρου των κ.κ. Αντ. ΚΑΡΡΑ Προέδρου και Κων/νου ΜΑΝΙΑΤΗ Γενικού Γραμματέα της ΓΕΝΙΚΗΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ ΚΛΑΔΟΥ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ (ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ – ΚΗΕ), οι οποίοι ενεργούν εν προκειμένω ως εκπρόσωποι αυτής και είναι εξουσιοδοτημένοι προς τούτο με την από 11.3.2024 απόφαση της Συνεδρίασης του Δ.Σ. αυτής, καθώς και των Προέδρων και Γενικών Γραμματέων των Διοικητικών Συμβουλίων Πρωτοβαθμίων Σωματείων που φέρονται ως υπογράφοντες στο τέλος του κειμένου της ΕΣΣΕ.

Λαμβάνοντας υπόψη:

1) Τη νομική φύση της Εταιρείας.
2) Τις συνθήκες της αγοράς που επιβάλλουν τη βιωσιμότητα της Εταιρείας και την πραγματοποίηση επενδύσεων για τη διατήρηση της θέσης της στο έντονο ανταγωνισμό.
3) Την εκπεφρασμένη βούληση των μερών
   - για τη διατήρηση των μισθολογικών όρων των εργαζομένων που διέπονται, μέχρι την θέση σε ισχύ της παρούσας ΕΣΣΕ, από τον Κανονισμό Κατάστασης Προσωπικού ΔΕΗ (ΚΚΠ/ΔΕΗ).
   - για τη θέσπιση μισθολογικών όρων και για τους εργαζομένους που δεν διέπονται από τον ΚΚΠ/ΔΕΗ.
   - για την υιοθέτηση ενιαίων θεσμικών όρων για όλο το προσωπικό της Εταιρείας, ανεξαρτήτως της ημερομηνίας προσλήψής του.
4) Τη συμμετοχή των εργαζομένων στην επίτευξη των στόχων της Εταιρείας.
5) Τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

συμφωνήθηκαν και έγιναν αμοιβαίως αποδεκτά τα παρακάτω:

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ ΑΕ

Με την παρούσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας θεσπίζεται νέος Κανονισμός Εργασίας του Προσωπικού της ΔΕΗ Α.Ε. (εφεξής για λόγους συντομίας «Κανονισμός»), που αποτελείται από τέσσερα (4) Μέρη:

- **Μέρος Ι**: Ορίζονται οι μισθολογικοί όροι του Προσωπικού της Ομάδας Α', όπως αυτό καθορίζεται στο Άρθρο 1 του Μέρους Ι.
- **Μέρος ΙΙ** : Ορίζονται οι μισθολογικοί όροι του Προσωπικού της Ομάδας Β', όπως αυτό καθορίζεται στο Άρθρο 1 του Μέρους ΙΙ.
- **Μέρος ΙΙΙ:** Ορίζονται οι θεσμικοί όροι του προσωπικού της Εταιρείας, όπως αυτό καθορίζεται στο Άρθρο 1 του Μέρους ΙΙΙ.
- **Μέρος ΙV :** Γενικές ρυθμίσεις

Ο Κανονισμός συμπληρώνει τους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού Α.Ε. (εφεξής αποκαλούμενη Εταιρεία ή ΔΕΗ ΑΕ). Ο Κανονισμός αφορά και διέπει το προσωπικό που υπάγεται στα επιμέρους Μέρη αυτού, χωρίς δυσμενή διακριτική μεταχείριση, λόγω ενδεικτικά, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, οικογενειακών ή κοινωνικών καταστάσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου. Το προσωπικό που υπάγεται στον Κανονισμό οφείλει να συμβάλλει στην πιστή τήρησή του, ενώ άγνοια αυτού δεν επιτρέπεται.

Περιεχόμενα

ΜΕΡΟΣ Ι. 7
ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΙ ΟΡΟΙ – ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΜΑΔΑΣ Α΄ 7
Άρθρο 1 8
Πεδίο Εφαρμογής 8
Άρθρο 2 8
Ένταξη 8
Άρθρο 3 9
Μισθολογική Κατάταξη Προσωπικού 9
Άρθρο 4 9
Κλάδοι-Κατηγορίες-Βαθμίδες-Ειδικότητες-Προσόντα Προσωπικού 9
Άρθρο 5 19
Μισθός 19
Άρθρο 6 21
Χρονοεπίδομα 21
Άρθρο 7 23
Γενικά Επιδόματα 23
Άρθρο 8 26
Ειδικά Επιδόματα 26
Άρθρο 9 44
Μισθολογικές προαγωγές 44
Άρθρο 10 47
Συμβούλια Κρίσης Ενστάσεων 47
Άρθρο 11 49
Μισθολογικές Προαγωγές Στελεχών Κατηγορίας Γ 49
Άρθρο 12 51
Μετατάξεις 51
Άρθρο 13 52
Υπηρεσιακή Κατάσταση Οργάνων Διοίκησης 52
Άρθρο 14 53
Παροχές 53
Άρθρο 15 54
Ειδικές ρυθμίσεις για το Αποσπασμένο Προσωπικό 54
στους Ασφαλιστικούς Φορείς 54
ΜΕΡΟΣ ΙΙ. 55

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΙ ΟΡΟΙ - ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΜΑΔΑΣ Β' 55
Άρθρο 1 56
Πεδίο εφαρμογής 56
Άρθρο 2 56
Οικογένειες – Επίπεδα Θέσεων 56
Άρθρο 3 57
Μισθός 57
Άρθρο 4 59
Επιδόματα 59
Άρθρο 5 60
Μισθολογική Εξέλιξη 60
Άρθρο 6 61
Παροχές 61
Άρθρο 7 62
Γενική Διάταξη 62
Άρθρο 8 62
Έκτακτο Προσωπικό 62
ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ 63
ΘΕΣΜΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ Α.Ε. 63
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' - ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ 64
Άρθρο 1 64
Πεδίο Εφαρμογής 64
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' - ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ-ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ-ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ64
Άρθρο 2 64
Προσλήψεις 64
Άρθρο 3 65
Δοκιμαστική Υπηρεσία Εργαζομένων 65
Άρθρο 4 65
Τοποθετήσεις – Καθήκοντα 65
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ' ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ 65
Άρθρο 5 65
Υποχρεώσεις της Εταιρείας 65
Άρθρο 6 66
Κανονική Άδεια 66
Άρθρο 7 67
Ειδικές Άδειες 67

Άρθρο 8 73
Αποχή λόγω ασθενείας ή ατυχήματος κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας ή λόγω της υπηρεσίας 73
Άρθρο 9 75
Ευκολίες Σίτισης 75
Άρθρο 10 75
Ηθικές αμοιβές προσωπικού - Έκτακτες αμοιβές 75
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ' ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ 76
Άρθρο 11 76
Χρόνος εργασίας 76
Άρθρο 12 76
Τόπος Εργασίας 76
Άρθρο 13 77
Εξωϋπηρεσιακή Απασχόληση 77
Άρθρο 14 78
Λοιπές υποχρεώσεις Εργαζομένων 78
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε' ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ 81
Άρθρο 15 81
Εκτός έδρας Απασχόληση-Μετάθεση-Μετακίνηση 81
Άρθρο 16 81
Ανάπτυξη προσωπικού 81
Άρθρο 17 82
Αξιολόγηση των εργαζομένων 82
Άρθρο 18 82
Στοιχεία εργαζομένων 82
Άρθρο 19 82
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ' ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 89
Άρθρο 20 89
Λύση της Εργασιακής Σχέσης-Αποζημίωση 89
Άρθρο 21 90
Κατάργηση θέσης εργασίας 90
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Η' ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ 91
Άρθρο 22 91
Όργανα Διοίκησης 91
Άρθρο 23 91
Ανάθεση Καθηκόντων Προϊσταμένων 91

Άρθρο 24 92
Νομικός Σύμβουλος – Δικηγόροι 92
Άρθρο 25 93
Έκτακτο Προσωπικό 93
Άρθρο 26 93
Ειδικές ρυθμίσεις για το Αποσπασμένο 93
Προσωπικό στους Ασφαλιστικούς Φορείς 93
Άρθρο 27 96
Λοιπές Διατάξεις 96
Άρθρο 28 97
Πολιτική Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία 97
ΜΕΡΟΣ IV 98
Γενικές Ρυθμίσεις 98
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α' 99
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β' 104
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ' 105
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ1 110

ΜΕΡΟΣ Ι.

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΙ ΟΡΟΙ – ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΜΑΔΑΣ Α΄

Άρθρο 1

Πεδίο Εφαρμογής

1. Οι όροι των άρθρων 2 έως και 14 του παρόντος Μέρους του Κανονισμού εφαρμόζονται στο προσωπικό που έχει προσληφθεί στη ΔΕΗ ΑΕ μέχρι και τις 2.12.2019, διέπεται μέχρι την θέση σε ισχύ της παρούσας ΕΣΣΕ από τους όρους του ΚΚΠ/ΔΕΗ και συνδέεται με την Εταιρεία με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή έμμισθη εντολή, αορίστου χρόνου.
   Στο εν λόγω προσωπικό περιλαμβάνεται και αυτό, το οποίο:
   α. έχει ή θα διατεθεί σε θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου ΔΕΗ,
   β. έχει ή θα αποσπαστεί σε Φορείς εκτός της Εταιρείας, βάσει νομοθετικών ρυθμίσεων.

2. Οι όροι των άρθρων 2 έως και 14 του παρόντος Μέρους του Κανονισμού καταλαμβάνουν επίσης:
   α. το προσωπικό της ΔΕΗ ΑΕ που προσλήφθηκε και μετά τις 2.12.2019, με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή έμμισθη εντολή, αορίστου χρόνου, βάσει προκηρύξεων ή/και συμβάσεων εργασίας/έμμισθης εντολής, στις οποίες οριζόταν η ένταξή του στις διατάξεις του ΚΚΠ/ΔΕΗ και
   β. το προσωπικό που έχει προσληφθεί έως και τις 02.12.2019 στη ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή έμμισθη εντολή, αορίστου χρόνου, διέπεται μέχρι την θέση σε ισχύ της παρούσας ΕΣΣΕ από τους όρους του ΚΚΠ/ΔΕΗ και έχει ή πρόκειται να μετακινηθεί στη ΔΕΗ ΑΕ.

Άρθρο 2

Ένταξη

Οι εργαζόμενοι του παρόντος Μέρους που προσλήφθηκαν με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, βάσει προκηρύξεων ή/και συμβάσεων εργασίας, στις οποίες οριζόταν η ένταξή τους στις διατάξεις του ΚΚΠ/ΔΕΗ και που, μέχρι την θέση σε ισχύ της παρούσας ΕΣΣΕ, δεν έχουν ενταχθεί στο τακτικό προσωπικό σύμφωνα με τους όρους του ΚΚΠ/ΔΕΗ, θα υπαχθούν στις διατάξεις του παρόντος Μέρους Ι, υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

1. Για την ένταξη του εργαζόμενου στους όρους του Μέρους Ι, απαιτείται να έχει προηγηθεί χρόνος διετούς, συνεχούς και αδιάλειπτης υπηρεσίας του στην Εταιρεία.
2. Ο εργαζόμενος εντάσσεται στο Μέρος Ι με απόφαση του Ομιλικού Γενικού Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού & Οργάνωσης (ΟΓΔ/ΑΔΟ), μετά από διατύπωση σχετικής πρότασης της ιεραρχίας του και σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που ορίζονται στην παρ. 3 και 6 του άρθρου 9 του παρόντος

Μέρους του Κανονισμού. Εφόσον εκδοθεί απόφαση με την οποία ο εργαζόμενος δεν υπάγεται στους όρους του Μέρους Ι, επανακρίνεται το επόμενο έτος. Ο εργαζόμενος, σε περίπτωση μη υπαγωγής του στους όρους του Μέρους Ι, δύναται να προσφύγει στα Συμβούλια Κρίσης Ενστάσεων που προβλέπονται στο Άρθρο 10 του παρόντος Μέρους.

Άρθρο 3

Μισθολογική Κατάταξη Προσωπικού

1. Το ενλόγω προσωπικό κατατάσσεται στα μισθολογικά κλιμάκια: Τ, Α, Β, Β2, Β1, 1β, 1α, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12.

2. Η κατάταξη του προσωπικού στα μισθολογικά κλιμάκια της προηγούμενης παραγράφου αποτελεί, αποκλειστικά, μισθολογική διαβάθμισή του και δεν παρέχει σ' αυτό κανένα δικαίωμα για την άσκηση καθηκόντων ορισμένης θέσης, από αυτές που προβλέπονται στην οργανωτική διάρθρωση των υπηρεσιών της ΔΕΗ ΑΕ.

3. Η προώθηση από κατώτερο σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο στα πλαίσια της καθορισμένης μισθολογικής εξέλιξης του εν λόγω προσωπικού ορίζεται ως μισθολογική προαγωγή.

Άρθρο 4

Κλάδοι-Κατηγορίες-Βαθμίδες-Ειδικότητες-Προσόντα Προσωπικού

1. Το εν λόγω προσωπικό κατατάσσεται σε Κλάδους που υποδιαιρούνται σε Κατηγορίες που μπορούν επίσης να υποδιαιρεθούν σε βαθμίδες, στις οποίες αντιστοιχούν μισθολογικά κλιμάκια.
   Κάθε εργαζόμενος εντάσσεται σε μισθολογικό κλιμάκιο, βαθμίδα, Κατηγορία και Κλάδο, για πλήρωση θέσης εργασίας.

2. Οι Κλάδοι αποτελούν γενικές διακρίσεις του προσωπικού σύμφωνα με το είδος της απασχόλησής του.
   Η Κατηγορία περιλαμβάνει προσωπικό περισσοτέρων ειδικοτήτων, που χαρακτηρίζεται από γενικά προσόντα της ίδιας ή και διαφορετικής εκπαιδευτικής στάθμης και που έχει μισθολογική εξέλιξη η οποία σχετίζεται, κατά βάση και κατά περίπτωση, με τη στάθμη του τυπικού προσόντος (υποχρεωτική, δευτεροβάθμια, τεχνολογική, πανεπιστημιακή εκπαίδευση).

3. Οι Κλάδοι ορίζονται ως εξής:

α)	Στελέχη Γενικών Θέσεων	Γ
β)	Τεχνικοί	Τ
γ)	Διοικητικο-οικονομικοί	ΔΟ
δ)	Δικηγόροι	Ν
ε)	Υγειονομικοί	Υ
στ)	Προσωπικό Γενικών Υπηρεσιών	ΓΥ

4. Η περαιτέρω υποδιαίρεση των Κλάδων σε Κατηγορίες και τα στοιχεία καθεμιάς απ' αυτές, που αναφέρονται στις παραπάνω παραγράφους 1 και 2, καθορίζονται ως εξής:

Α. ΚΛΑΔΟΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ

1. Γ - ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ

Βαθμίδες	:	α1	α	β
Μισθολογικά Κλιμάκια	:	Τ	Α	Β

Προσόντα:
Στα μισθολογικά κλιμάκια της Κατηγορίας Γ προάγονται τα Στελέχη που ασκούν, βάσει της σχετικής Πολιτικής Ανάπτυξης της Εταιρείας, καθήκοντα Διευθυντικού Στελέχους ή Ειδικού Στελέχους 4ης και 5ης Βαθμίδας ή Ειδικού Συμβούλου, σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 11 και 13 του παρόντος Μέρους, προέρχονται δε από τις Κατηγορίες Τ1, Τ2, Τ3, ΔΟ1, ΔΟ3, Ν, Υ1, Υ3 και Υ4.

Β. ΚΛΑΔΟΣ ΤΕΧΝΙΚΩΝ

2. Τ1 – Διπλωματούχοι Μηχανικοί ΠΕ

Βαθμίδες	:	α4	α3	α2	α1	α	β	γ	δ
Μισθολογικά Κλιμάκια	:	Β2	Β1	1β	1α	1	2	3	4-5

Προσόντα :
Δίπλωμα Μηχανικού Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης της ημεδαπής ή ισότιμο της αλλοδαπής ή επαγγελματικά ισοδύναμο νομίμως αναγνωρισμένο, την ιδιότητα του μέλους του ΤΕΕ και την απαιτούμενη κατά νόμο επαγγελματική άδεια, εκδοθείσα από τον κατά νόμο αρμόδιο φορέα.

3. Τ2 – Πτυχιούχοι Θετικών Επιστημών ΠΕ

Βαθμίδες	:	α4	α3	α2	α1	α	β	γ	δ	ε
Μισθολογικά Κλιμάκια	:	Β2	Β1	1β	1α	1	2	3	4	5-6-7

Προσόντα :
Δίπλωμα Θετικών Επιστημών Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης της ημεδαπής ή ισότιμο της αλλοδαπής ή επαγγελματικά ισοδύναμο νομίμως αναγνωρισμένο.

4. Τ3 – Πτυχιούχοι Μηχανικοί ΤΕ

Βαθμίδες	: α6 α5 α4 α3 α2 α1 α β γ δ ε
Μισθολογικά Κλιμάκια	: Β2 Β1 1β 1α 1 2 3 4 5 6 7-8-9

Προσόντα :
Πτυχίο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, Σχολών Τεχνολογικών Εφαρμογών και Πληροφορικής της ημεδαπής ή ισότιμο της αλλοδαπής ή επαγγελματικά ισοδύναμο νομίμως αναγνωρισμένο και η τυχόν απαιτούμενη κατά νόμο επαγγελματική άδεια.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 9 – 1β :
Πτυχίο Σχολής, ως ανωτέρω, διετούς φοιτήσεως.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 8 – Β2:
Πτυχίο Σχολής, ως ανωτέρω, τριετούς ή τετραετούς φοιτήσεως.

5. Τ4 – Τεχνικοί

Βαθμίδες	: α5 α4 α3 α2 α1 α β γ δ ε
Μισθολογικά Κλιμάκια	: 1β 1α 1 2 3 4 5 6 7 8-9-10-11

Προσόντα:
α. Πτυχίο αναγνωρισμένης Κατώτερης Τεχνικής Σχολής ή αντίστοιχο Πτυχίο Σχολών Μαθητείας του Υπουργείου Εργασίας ή Απολυτήριο τριτάξιου Γυμνασίου της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο αλλοδαπής και η τυχόν απαιτούμενη κατά νόμο επαγγελματική άδεια :

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 11 – 4 :
Βεβαίωση Αναγγελίας άσκησης δραστηριοτήτων Τεχνίτη Οξυγονοκολλητή ή Ηλεκτροσυγκολλητή, Τεχνίτη Υδραυλικού, Βοηθού Χειριστή Μηχανημάτων Έργου και Βοηθού Ραδιοτεχνίτη.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 11 – 3 :
Βεβαίωση Αναγγελίας άσκησης δραστηριοτήτων Τεχνίτη Ηλεκτρολόγου, Τεχνίτη Μηχανικού, Τεχνίτη Ψυκτικού ή Άδεια Αρχιτεχνίτη Οξυγονοκολλητή/ Ηλεκτροσυγκολλητή Β΄ Τάξης, Άδεια Αρχιτεχνίτη Υδραυλικού ή Άδεια Χειριστή Μηχανημάτων Έργου Ομάδας Β΄ της οικείας ειδικότητας.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 11 – 2 :

Άδεια Αρχιτεχνίτη Ηλεκτρολόγου ή Άδεια Ραδιοτεχνίτη ή Άδεια Αρχιτεχνίτη Μηχανικού ή Άδεια Αρχιτεχνίτη Ψυκτικού ή Άδεια Αρχιτεχνίτη Οξυγονοκολλητή /Ηλεκτροσυγκολλητή Α΄ Τάξης ή Χειριστή Μηχανημάτων Έργου Ομάδας Α΄ της οικείας ειδικότητας ή Αρχιτεχνίτη από αντιστοίχιση άδειας Εργοδηγού ή Εργοδηγού.

β. Δίπλωμα Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή Απολυτήριο τίτλο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο αλλοδαπής, περιλαμβανομένων και των αναγνωρισμένων Σχολών Μέσης Τεχνικής Εκπαίδευσης, καθώς και Μέσων Τεχνικών Σχολών Εμπορικού Ναυτικού και η τυχόν απαιτούμενη κατά νόμο επαγγελματική άδεια :

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 10 – 4 :
Βεβαίωση Αναγγελίας άσκησης δραστηριοτήτων Τεχνίτη Οξυγονοκολλητή ή Ηλεκτροσυγκολλητή, Τεχνίτη Υδραυλικού, Βοηθού Χειριστή Μηχανημάτων Έργου και Βοηθού Ραδιοτεχνίτη.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 10 – 2 :
Βεβαίωση Αναγγελίας άσκησης δραστηριοτήτων Τεχνίτη Ηλεκτρολόγου, Τεχνίτη Μηχανικού, Τεχνίτη Ψυκτικού ή Άδεια Αρχιτεχνίτη Οξυγονοκολλητή/ Ηλεκτροσυγκολλητή Β΄ Τάξης ή Άδεια Χειριστή Μηχανημάτων Έργου Ομάδας Β΄ της οικείας ειδικότητας.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 10 – 1α :
Άδεια Αρχιτεχνίτη.

ΕΙΔΙΚΟΣ ΟΡΟΣ :
Συμφωνείται ότι οι εργαζόμενοι των Κατηγοριών/Ειδικοτήτων Τ4/Α, Τ4/Β, Τ4/Γ, Τ4/Δ, Τ4/Ε και Τ4/ΣΤ που απασχολούνται ως ηλεκτροτεχνίτες, μηχανοτεχνίτες και ψυκτικοί, θα εξελίσσονται μέχρι το μισθολογικό κλιμάκιο 1β (αντί του ως άνω αναφερόμενου 1α), κατ΄ εφαρμογή και με τις προϋποθέσεις των διατάξεων του άρθρου 9 του παρόντος Μέρους, εφόσον : α) έχουν προσληφθεί στην Εταιρεία μέχρι και την 1.1.2000 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ή ορισμένου χρόνου ετήσιας διάρκειας, ανεξαρτήτως της Κατηγορίας/Ειδικότητας πρόσληψής τους και β) κατέχουν την άδεια Αρχιτεχνίτη Ηλεκτρολόγου Α΄ ειδικότητας, Αρχιτεχνίτη Μηχανικού της αντίστοιχης ειδικότητας και απασχόλησης και Αρχιτεχνίτη Ψυκτικού. Ο παρών όρος θα ισχύει από την 1η του επόμενου μήνα συνομολόγησης της παρούσας ΕΣΣΕ, για κάθε συνέπεια.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 10 – 1β :
Άδεια Αρχιτεχνίτη Ηλεκτρολόγου από αντιστοίχιση άδειας Εργοδηγού Ηλεκτρολόγου ή Εργοδηγού ή Εγκαταστάτη Ηλεκτρολόγου ή Ραδιοτεχνίτη ή Αρχιτεχνίτη Οξυγονοκολλητή/Ηλεκτροσυγκολλητή Α΄ Τάξης ή Χειριστή Μηχανημάτων Έργου Ομάδας Α΄ της οικείας ειδικότητας.

Οι Τεχνικοί (Τ4), οι οποίοι απασχολούνται σε αντικείμενα για τα οποία απαιτείται μη διαβαθμισμένη επαγγελματική άδεια της οικείας ειδικότητας και απασχόλησης, με την κατοχή αυτής εξελίσσονται μέχρι το τερματικό μισθολογικό κλιμάκιο της εν λόγω Κατηγορίας.

6. **Τ5 – Οδηγοί, Μηχανοδηγοί - Χειριστές**

Βαθμίδες	: α5	α4	α3	α2	α1	α	β	γ	δ	ε
Μισθολογικά Κλιμάκια	: 1β	1α	1	2	3	4	5	6	7	8-9-10-11

Προσόντα:
- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 11 – 3 :
Πτυχίο αναγνωρισμένης Κατώτερης Τεχνικής Σχολής ή αντίστοιχο Πτυχίο Σχολών Μαθητείας του Υπουργείου Εργασίας ή Απολυτήριο τριτάξιου Γυμνασίου της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο αλλοδαπής και οι κατά νόμο απαιτούμενες επαγγελματικές άδειες οδήγησης.

-Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 11 – 2 :
Πτυχίο αναγνωρισμένης Κατώτερης Τεχνικής Σχολής ή αντίστοιχο Πτυχίο Σχολών Μαθητείας του Υπουργείου Εργασίας ή Απολυτήριο τριτάξιου Γυμνασίου της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο αλλοδαπής, οι κατά νόμο απαιτούμενες επαγγελματικές άδειες οδήγησης και η Άδεια Μηχανοδηγού-Χειριστή.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 10 – 2 :
Δίπλωμα Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή Απολυτήριο τίτλο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο αλλοδαπής και οι κατά νόμο απαιτούμενες επαγγελματικές άδειες οδήγησης.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 10 – 1β :
Δίπλωμα Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή Απολυτήριο τίτλο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο αλλοδαπής, οι κατά νόμο απαιτούμενες επαγγελματικές άδειες οδήγησης και η άδεια Μηχανοδηγού - Χειριστή.

Γ. ΚΛΑΔΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

7. **ΔΟ1 – Πτυχιούχοι ΠΕ**

Βαθμίδες	: α4	α3	α2	α1	α	β	γ	δ
Μισθολογικά Κλιμάκια	: Β2	Β1	1β	1α	1	2	3-4	5-6-7

Προσόντα:
Πτυχίο Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, Θεωρητικής Κατεύθυνσης της ημεδαπής ή ισότιμο της αλλοδαπής ή επαγγελματικά ισοδύναμο νομίμως αναγνωρισμένο.

8. ΔΟ3 – Πτυχιούχοι Διοικητικο-οικονομικοί ΤΕ

Βαθμίδες	: α6	α5	α4	α3	α2	α1	α	β	γ	δ	ε
Μισθολογικά Κλιμάκια	: Β2	Β1	1β	1α	1	2	3	4	5	6	7-8-9

Προσόντα :
Πτυχίο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης Διοικητικοοικονομικής/Πληροφορικής κατεύθυνσης, των Σχολών Διοίκησης και Οικονομίας της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο αλλοδαπής ή επαγγελματικά ισοδύναμο νομίμως αναγνωρισμένο.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 9 – 1β :
Πτυχίο Σχολής, ως ανωτέρω, διετούς φοιτήσεως.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 8 – Β2 :
Πτυχίο Σχολής, ως ανωτέρω, τριετούς ή τετραετούς φοιτήσεως.

9. ΔΟ2 – Λοιποί Διοικητικο-οικονομικοί

Βαθμίδες	: α5	α4	α3	α2	α1	α	β	γ	δ	ε
Μισθολογικά Κλιμάκια:	1β	1α	1	2	3	4	5	6	7	8-9-10-11

Προσόντα :
- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 11 – 2 :
Απολυτήριο τριτάξιου Γυμνασίου της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο αλλοδαπής.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 10 – 1β :
Δίπλωμα Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της ημεδαπής οποιασδήποτε ειδικότητας διοικητικοοικονομικής ή πληροφορικής ή Απολυτήριο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Λύκειο Γενικής Κατεύθυνσης ή λοιπά Λύκεια κλάδου/τμήματος διοικητικοοικονομικού και πληροφορικής) ή ισότιμο και αντίστοιχο τίτλο της αλλοδαπής, σε συνδυασμό με τυχόν πρόσθετο προσόν που απαιτείται για την άσκηση της οικείας ειδικότητας.

Δ. ΚΛΑΔΟΣ ΔΙΚΗΓΟΡΩΝ

10. Ν – Δικηγόροι ΠΕ

Βαθμίδες	: α4	α3	α2	α1	α	β	γ	δ
Μισθολογικά Κλιμάκια	: Β2	Β1	1β	1α	1	2-3	4-5	6-7

Προσόντα:
Πτυχίο Νομικής Σχολής της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο της αλλοδαπής ή επαγγελματικά ισοδύναμο νομίμως αναγνωρισμένο, άδεια άσκησης δικηγορικού

επαγγέλματος και ιδιότητα μέλους του Δικηγορικού Συλλόγου του Πρωτοδικείου του τόπου που είναι διορισμένος ο Δικηγόρος.

Ε. ΚΛΑΔΟΣ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΩΝ

11. Υ1 – Ιατροί ΠΕ

Βαθμίδες	: α4	α3	α2	α1	α	β	γ	δ
Μισθολογικά Κλιμάκια	: Β2	Β1	1β	1α	1	2	3-4	5-6

Προσόντα:
Πτυχίο Ιατρικής Σχολής της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο της αλλοδαπής ή επαγγελματικά ισοδύναμο νομίμως αναγνωρισμένο, άδεια άσκησης ιατρικού επαγγέλματος και ιδιότητα μέλους Ιατρικού Συλλόγου.

12. Υ3 – Υγειονομικοί ΤΕ

Βαθμίδες	: α6	α5	α4	α3	α2	α1	α	β	γ	δ	ε
Μισθολογικά Κλιμάκια	: Β2	Β1	1β	1α	1	2	3	4	5	6	7-8-9

Προσόντα:
Πτυχίο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης Σχολών Επαγγελμάτων Υγείας και Πρόνοιας της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο αλλοδαπής ή επαγγελματικά ισοδύναμο νομίμως αναγνωρισμένο και η τυχόν απαιτούμενη κατά νόμο επαγγελματική άδεια.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 9 – 1β :
  Πτυχίο Σχολής, ως ανωτέρω, διετούς φοιτήσεως.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 8 – Β2 :
  Πτυχίο Σχολής, ως ανωτέρω, τριετούς ή τετραετούς φοιτήσεως.

13. Υ2 – Λοιποί Υγειονομικοί

Βαθμίδες	: α5	α4	α3	α2	α1	α	β	γ	δ	ε
Μισθολογικά Κλιμάκια	: 1β	1α	1	2	3	4	5	6	7	8-9-10-11

Προσόντα :
- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 11 – 2 :
  Απολυτήριο τριτάξιου Γυμνασίου της ημεδαπής ή ισότιμο αλλοδαπής, σε συνδυασμό με δίπλωμα ειδικής επαγγελματικής σχολής υγειονομικής κατεύθυνσης ή, αντ' αυτού, με κατάλληλη εμπειρία και η τυχόν απαιτούμενη κατά νόμο επαγγελματική άδεια.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 10 – 1β :
Δίπλωμα Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή Απολυτήριο τίτλο Δευτεροβάθμιας Γενικής Εκπαίδευσης ή Επαγγελματικής υγειονομικής κατεύθυνσης της απαιτούμενης ειδικότητας της ημεδαπής ή ισότιμο αλλοδαπής και η τυχόν απαιτούμενη κατά νόμο επαγγελματική άδεια.

14. Υ4 – Ψυχολόγοι ΠΕ

Βαθμίδες	:	α4	α3	α2	α1	α	β	γ	δ
Μισθολογικά Κλιμάκια	:	Β2	Β1	1β	1α	1	2	3-4	5-6-7

Προσόντα:
Πτυχίο Τμήματος Ψυχολογίας της ημεδαπής ή ισότιμο και αντίστοιχο τίτλο της αλλοδαπής ή επαγγελματικά ισοδύναμο νομίμως αναγνωρισμένο και άδεια άσκησης επαγγέλματος του Ψυχολόγου.

ΣΤ. ΚΛΑΔΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΕΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

15. ΓΥ1/ΑΦ – Προσωπικό Ασφάλειας Εγκαταστάσεων

Βαθμίδες	:	α7	α6	α5	α4	α3	α2	α1	α	β	γ	δ
Μισθολογικά Κλιμάκια:		1α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-11

Προσόντα:
- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 11 – 2.
Απαιτούμενη συναφής προς την οικεία ειδικότητα εμπειρία επιπλέον δε, Απολυτήριο τριτάξιου Γυμνασίου ή Κατώτερης Τεχνικής Σχολής της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο αλλοδαπής και κάθε άλλο πρόσθετο προσόν που τυχόν απαιτείται για την άσκηση της οικείας ειδικότητας.

- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 10 – 1α.
Απαιτούμενη συναφής προς την οικεία ειδικότητα εμπειρία, επιπλέον δε, Δίπλωμα Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή Απολυτήριο τίτλο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο αλλοδαπής και κάθε άλλο πρόσθετο προσόν που τυχόν απαιτείται για την άσκηση της οικείας ειδικότητας.

Η μισθολογική εξέλιξη για το ήδη απασχολούμενο στην Εταιρεία προσωπικό στην εν λόγω Κατηγορία με τυπικό προσόν Απολυτήριο Εξατάξιου Δημοτικού Σχολείου, ανεξαρτήτως ημερομηνίας έκδοσης αυτού, διατηρείται στα μ.κ. 12-5.

16. ΓΥ2 – Χειριστές Τεχνικού Εξοπλισμού

Βαθμίδες	:	α6	α5	α4	α3	α2	α1	α	β	γ	δ
Μισθολογικά Κλιμάκια	:	1α	1	2	3	4	5	6	7	8	9-10-11

Προσόντα:
- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 11 – 2:
Απολυτήριο τριτάξιου Γυμνασίου της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο αλλοδαπής ή πτυχίο Ειδικής Επαγγελματικής Σχολής, καθώς και κατάλληλη συναφής προς την ειδικότητα εμπειρία και η τυχόν απαιτούμενη κατά νόμο επαγγελματική άδεια.
- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 10 – 1α, προκειμένου και μόνο περί μισθωτών που τοποθετούνται στην Εταιρεία με βάση τη νομοθεσία ως άτομα με ειδικές ανάγκες ή που χαρακτηρίζονται αρμοδίως ως άτομα με ειδικές ανάγκες :
Δίπλωμα Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή Απολυτήριο τίτλο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο της αλλοδαπής ή Πτυχίο Ειδικής Επαγγελματικής Σχολής, καθώς και κατάλληλη συναφής προς την ειδικότητα εμπειρία ως και η τυχόν απαιτούμενη κατά νόμο επαγγελματική άδεια.

17. ΓΥ3 – Κλητήρες

Βαθμίδες	:	α5	α4	α3	α2	α1	α	β	γ	δ
Μισθολογικά Κλιμάκια	:	2	3	4	5	6	7	8	9	10-11

Προσόντα:
- Για μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 11 – 2.
Απαιτούμενη συναφής προς την οικεία ειδικότητα εμπειρία επιπλέον δε, Απολυτήριο τριτάξιου Γυμνασίου ή Κατώτερης Τεχνικής Σχολής της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο αλλοδαπής και κάθε άλλο πρόσθετο προσόν που τυχόν απαιτείται για την άσκηση της οικείας ειδικότητας.

Η μισθολογική εξέλιξη για το ήδη απασχολούμενο στην Εταιρεία προσωπικό στην εν λόγω Κατηγορία με τυπικό προσόν Απολυτήριο Εξατάξιου Δημοτικού Σχολείου, ανεξαρτήτως ημερομηνίας έκδοσης αυτού, διατηρείται στα μ.κ. 12-5.

18. ΓΥ4- Οικοκυροσύνης

Βαθμίδες	:	α5	α4	α3	α2	α1	α	β
Μισθολογικά Κλιμάκια	:	4	5	6	7	8	9	10-11

Προσόντα :
Μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 11-4.
Απολυτήριο τριτάξιου Γυμνασίου της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο αλλοδαπής σε συνδυασμό με τυχόν απαιτούμενη συναφή εμπειρία.

Η μισθολογική εξέλιξη για το ήδη απασχολούμενο στην Εταιρεία προσωπικό στην εν λόγω Κατηγορία με τυπικό προσόν Απολυτήριο Εξατάξιου Δημοτικού Σχολείου, ανεξαρτήτως ημερομηνίας έκδοσης αυτού, διατηρείται στα μ.κ. 12-5.

19. ΓΥ5- Εργάτες

Βαθμίδες	: α5 α4 α3 α2 α1 α β
Μισθολογικά Κλιμάκια	: 4 5 6 7 8 9 10 - 11

Προσόντα:
Μισθολογική εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια 11-4.

Απολυτήριο τριτάξιου Γυμνασίου της ημεδαπής ή ισότιμο τίτλο αλλοδαπής σε συνδυασμό με τυχόν απαιτούμενη συναφή εμπειρία.

Η μισθολογική εξέλιξη για το ήδη απασχολούμενο στην Εταιρεία προσωπικό στην εν λόγω Κατηγορία με τυπικό προσόν Απολυτήριο Εξατάξιου Δημοτικού Σχολείου, ανεξαρτήτως ημερομηνίας έκδοσης αυτού, διατηρείται στα μ.κ. 12 -5.

5. Με αποφάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου καθορίζονται κάθε φορά, με βάση τα προσόντα της προηγούμενης παραγράφου 4, οι ειδικότητες που ανήκουν σε κάθε Κατηγορία ως και τα ειδικότερα, για την άσκηση των καθηκόντων, καθεμιάς απ' αυτές, απαιτούμενα προσόντα ένταξης ή μετάταξης.

6. Ο συνολικός αριθμός και η κατανομή των θέσεων εργασίας γίνεται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου ανάλογα με τις ανάγκες που υπάρχουν κάθε φορά.

7. Οι όροι των ακόλουθων ΕΣΣΕ παραμένουν σε ισχύ και παρατίθενται στο Παράρτημα Α΄ που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του Μέρους Ι του Κανονισμού της παρούσας ΕΣΣΕ:

- ΕΣΣΕ 24.3.2021 (Κεφ. Α΄- Θεσμικές Ρυθμίσεις, υποπαρ. 1.5 και 1.7 της παρ. 1, και παρ. 3)
- ΕΣΣΕ 30.5.2018 (Κεφ. Β΄ - Μεταβατικές διατάξεις)
- ΕΣΣΕ 30.5.2018 (Κεφ. Α, παρ. 2.2) και ΕΣΣΕ 28.2.1990 (Κεφ. Α, Άρθρο 4, παρ. 7) - Αναδιατύπωση
- ΕΣΣΕ 30.5.2018 (Κεφ. Α, παρ. 2.3), ΕΣΣΕ 28.2.1990 (Κεφ. Ε, παρ. 6) και ΕΣΣΕ 23.7.2008 (Μέρος Β΄, παρ. 2) - Αναδιατύπωση

Άρθρο 5

Μισθός

1. Ο μηνιαίος μισθός των μισθολογικών κλιμακίων Τ έως 12 καθορίζεται με βάση τους παρακάτω σημειούμενους στον Πίνακα Ι, έναντι κάθε κλιμακίου, συντελεστές οι οποίοι εφαρμόζονται στο μισθό του μισθολογικού κλιμακίου 12, και διαμορφώνονται κάθε φορά με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

2. Από την 1.1.2024, χορηγείται αύξηση 5,2 % επί του ισχύοντος ποσού του μισθολογικού κλιμακίου 12 (362,14 ευρώ), το οποίο και διαμορφώνεται σε 380,97 ευρώ.
Την 1.1.2025, χορηγείται αύξηση 4,1 % επί του ποσού των 380,97 ευρώ του μισθολογικού κλιμακίου 12, το οποίο και διαμορφώνεται σε 396,59 ευρώ.
Την 1.1.2026, χορηγείται αύξηση 3,9 % επί του ποσού των 396,59 ευρώ του μισθολογικού κλιμακίου 12, το οποίο και διαμορφώνεται σε 412,06 ευρώ.
Με τις ανωτέρω αυξήσεις επί του μισθολογικού κλιμακίου 12, τα ποσά των μισθολογικών κλιμακίων Τ έως 11, καθορίζονται με τους υφιστάμενους συντελεστές του ακόλουθου ΠΙΝΑΚΑ Ι, ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι
ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΚΑΙ ΠΟΣΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΚΛΙΜΑΚΙΩΝ

Μ.Κ.	Συντελεστές	Ποσό μ.κ. Από 1.1.2024 - Αύξηση 5,20%	Ποσό μ.κ. Από 1.1.2025 - Αύξηση 4,10%	Ποσό μ.κ. Από 1.1.2026 - Αύξηση 3,90%
Τ	428,34	1.631,85	1.698,76	1.765,01
Α	395,08	1.505,14	1.566,85	1.627,96
Β	364,40	1.388,26	1.445,18	1.501,54
Β2	336,10	1.280,44	1.332,94	1.384,93
Β1	310,00	1.181,01	1.229,43	1.277,38
1β	286,03	1.089,69	1.134,37	1.178,61
1α	263,82	1.005,08	1.046,29	1.087,09
1	243,33	927,02	965,03	1.002,66
2	224,43	855,01	890,07	924,78
3	207,00	788,61	820,94	852,96
4	190,93	727,39	757,21	786,74

5	176,10	670,89	698,40	725,63
6	162,42	618,77	644,14	669,26
7	149,81	570,73	594,13	617,30
8	138,18	526,43	548,01	569,38
9	127,44	485,51	505,42	525,13
10	117,55	447,83	466,19	484,37
11	108,42	413,05	429,98	446,75
12	100,00	380,97	396,59	412,06

3. Ο μισθός οφείλεται από την ημέρα ανάληψης υπηρεσίας και καταβάλλεται δεδουλευμένος. Σε περίπτωση μισθολογικής προαγωγής του εργαζόμενου, ο μισθός που αντιστοιχεί στο νέο μισθολογικό κλιμάκιο οφείλεται από την πρώτη του αμέσως επομένου μήνα της ημερομηνίας ισχύος τις μισθολογικής προαγωγής, εκτός εάν η ημερομηνία αυτή συμπίπτει με την πρώτη κάθε μήνα, εφαρμοζόμενων, κατά τα λοιπά, των διατάξεων του άρθρου 9 του παρόντος Μέρους.

4. Ο βασικός μισθός διαμορφώνεται με την προσθήκη στο μηνιαίο μισθό κάθε μισθολογικού κλιμακίου του τυχόν λαμβανομένου από τον εργαζόμενο επιδόματος ευδόκιμης παραμονής στο αυτό μισθολογικό κλιμάκιο (Άρθρο 9 του παρόντος Μέρους) και προσαυξήσεως του αθροίσματος αυτού με το αντίστοιχο χρονοεπίδομα (Άρθρο 6 του παρόντος Μέρους).
Ως μηνιαίες τακτικές αποδοχές νοούνται ο βασικός μισθός μαζί με τα πάσης φύσεως γενικά και ειδικά επιδόματα που καταβάλλονται. Οι εν λόγω αποδοχές, δεν δύναται να υπολείπονται των νόμιμων κατωτάτων, όπως εκάστοτε ισχύουν.

5. Για την απασχόληση και τις αμοιβές/προσαυξήσεις σε ημέρες Κυριακής, αργιών/ημιαργιών και νύκτας, καθώς και κατά την 6η ημέρα της εβδομάδας, όταν εφαρμόζεται πενθήμερο σύστημα εβδομαδιαίας απασχόλησης, θα ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, με εξαίρεση την απασχόληση σε νύχτα που θα αμείβεται με προσαύξηση 0,40.
Οι προσαυξήσεις βάρδιας θα καταβάλλονται μόνον εφόσον παρέχεται πραγματική εργασία (φυσική παρουσία), με εξαίρεση την κανονική άδεια και την απουσία λόγω ανυπαιτίου κωλύματος για χρονικό διάστημα που ορίζεται στις οικείες νομοθετικές διατάξεις.
Ειδικά για την περίπτωση απουσίας λόγω ασθενείας ή εργατικού ατυχήματος, ο χρόνος καταβολής των προσαυξήσεων βάρδιας δύναται να παρατείνεται, με απόφαση του οικείου Γενικού Διευθυντή και του ΟΓΔ/ΑΔΟ, μέχρι των χρονικών ορίων που ορίζονται στην παρ. 2 του άρθρου 8 του Μέρους ΙΙΙ της παρούσας

ΕΣΣΕ (Θεσμικοί Όροι Προσωπικού ΔΕΗ ΑΕ), υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος απασχολείτο στη βάρδια τουλάχιστον έξι (6) μήνες πριν από την έναρξη της εν λόγω απουσίας του. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος τίθεται εκτός προγράμματος βάρδιας και του καταβάλλεται ως προσωπική διαφορά το ποσό που ελάμβανε όταν εργαζόταν πραγματικά στη βάρδια, και το οποίο διαμορφώνεται από το μέσο όρο των καταβληθέντων προσαυξήσεων βάρδιας του τελευταίου ημερολογιακού έτους πριν την έναρξη της απουσίας λόγω ασθένειας ή εργατικού ατυχήματος. Μετά τη λήξη της εν λόγω απουσίας, ο εργαζόμενος επανέρχεται στη βάρδια.

6. Η Εταιρεία καλύπτει τα οδοιπορικά έξοδα και παρέχει τη διαμονή και διατροφή για κάθε εκτός έδρας διανυκτέρευση, σύμφωνα με την Πολιτική Ταξιδίων. Το ποσό της αποζημίωσης όχλησης για κάθε εκτός έδρας διανυκτέρευση ορίζεται στο 1/100 των μηνιαίων τακτικών καταβαλλόμενων αποδοχών, όπως προβλέπονται στο εδάφιο 2 της παρ. 4 του παρόντος άρθρου, μη συμπεριλαμβανομένων των ειδικών επιδομάτων θέσης (με Κωδικό Μισθοδοσίας 133, 164, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 187, 190, 192, 193, 194, 195, 196, 220, 221, 222, 224, 262, 266, 268, 270, 278, 2782). Το ποσό αυτό ορίζεται κατ' ελάχιστον στο 5,25% του εκάστοτε ποσού που αντιστοιχεί στο μισθολογικό κλιμάκιο 7, και δεν μπορεί να υπερβαίνει το 9,45% του εκάστοτε ισχύοντος ποσού που αντιστοιχεί στο μισθολογικό κλιμάκιο 7.

7. Οι διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και επίλυσης διαιτητικών συλλογικών διαφορών εργασίας, εφαρμόζονται στο εν λόγω προσωπικό.

8. Μισθοί, γενικά και ειδικά επιδόματα, επιδόματα εορτών και άδειας, καθώς και αποζημιώσεις πάσης φύσεως που καταβάλλονται τυχόν από παραδρομή, θεωρούνται ως προκαταβολή και κρατούνται από τις αποδοχές επομένων μηνών ή σε περίπτωση απόλυσης από τη σχετική αποζημίωση.

Άρθρο 6

Χρονοεπίδομα

Στο εν λόγω προσωπικό χορηγείται γενικό επίδομα χρόνου υπηρεσίας, που ονομάζεται χρονοεπίδομα και κλιμακώνεται σε ποσοστά που υπολογίζονται στο άθροισμα του μισθού του κάθε φορά κατεχόμενου από τον εργαζόμενο μισθολογικού κλιμακίου και του επιδόματος ευδόκιμης παραμονής (Άρθρο 9 του παρόντος Μέρους) που τυχόν καταβάλλεται σ' αυτόν, ανάλογα με τα έτη συνολικής υπηρεσίας, ως παρακάτω στον Πίνακα ΙΙ, και με τους ακόλουθους όρους και προϋποθέσεις:

α) **ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ**

Μετά τη συμπλήρωση	1 έτους υπηρεσίας	ποσοστό 10%
	3 ετών	18%
	5	26%
	7	34%
	10	42%
	12	48%
	15	54%
	17	60%
	20	66%
	22	70%
	25	74%
	27	76%
	29	78%
	32	81%
	34	84%
	36	88%

β) Το επίδομα αυτό καταβάλλεται από την πρώτη του επόμενου, από τη συμπλήρωση του αντίστοιχου χρόνου υπηρεσίας, μήνα.

γ) Για τη χορήγηση του χρονοεπιδόματος, πέραν από το χρόνο υπηρεσίας του εργαζόμενου στη ΔΕΗ ΑΕ, προσμετράται και :

- Ο χρόνος φοίτησης και πρακτικής άσκησης στις Σχολές ΔΕΗ (ΠΣΜΤ, ΤΣ, ΜΤΣ, ΣΤΕΤ, ΣΤΕ).

- Ο χρόνος άσκησης εργαζομένων, οι οποίοι πριν από την πρόσληψή τους στη ΔΕΗ ΑΕ ασκήθηκαν πρακτικά σ' αυτήν ως μαθητές τεχνικών σχολών της ημεδαπής ή ως σπουδαστές ανώτερων και ανώτατων σχολών της ημεδαπής ή και της αλλοδαπής, βάσει συμβάσεων πρακτικής άσκησης ή μαθητείας.

- Ο χρόνος πραγματικής και όχι πλασματικής υπηρεσίας εκτός ΔΕΗ ΑΕ, με σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης, ο οποίος θα αποδεικνύεται, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες οδηγίες της αρμόδιας υπηρεσίας της Εταιρείας.

- Ο χρόνος άσκησης ελεύθερου επαγγέλματος, ο οποίος θα αποδεικνύεται με βεβαίωση της οικείας επαγγελματικής οργάνωσης, εφόσον υπάρχει, του αντίστοιχου ασφαλιστικού φορέα και της αρμόδιας οικονομικής εφορίας ή άλλης αρμόδιας Αρχής, με την προϋπόθεση όμως ότι ο εργαζόμενος προσλήφθηκε στη ΔΕΗ ΑΕ για την ίδια επαγγελματική απασχόληση.
  Ειδικά όταν πρόκειται για ελευθέριο επάγγελμα για το οποίο απαιτείται

Δίπλωμα ή Πτυχίο Πανεπιστημιακής ή Τεχνολογικής Εκπαίδευσης και άδεια άσκησής του, προσμετράται ο συνολικός χρόνος από την απόκτηση της παραπάνω άδειας, με την προϋπόθεση ότι ο χρόνος αυτός καλύπτεται από κύρια ασφάλιση και αποδεικνύεται με βεβαίωση των οικείων επαγγελματικών οργανώσεων και ασφαλιστικών φορέων.
Το ανωτέρω ισχύει για τις περιπτώσεις εργαζομένων που μετατάχθηκαν σε συναφή Κατηγορία/Ειδικότητα, από την πρώτη του επόμενου μήνα της μετάταξης.

- Ο τυχόν χρόνος στρατιωτικής εφεδρικής υπηρεσίας, ο οποίος θα αποδεικνύεται με πιστοποιητικό στρατολογικής κατάστασης τύπου Α.
Για όσους έχουν προϋπηρεσία στα Σώματα Ασφαλείας και τις Ένοπλες Δυνάμεις ως μόνιμοι ή ως εθελοντές και δεν έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις, από το χρόνο αυτής της υπηρεσίας θα αφαιρούνται δύο (2) έτη ως χρόνος υποχρεωτικής θητείας.

δ) Οι παραπάνω προϋπηρεσίες εκτός ΔΕΗ ΑΕ προσμετρώνται με την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος δεν έχει πάρει, για το χρόνο αυτό, σύνταξη ή αποζημίωση αντί για σύνταξη ή εφάπαξ παροχή ή ότι ο χρόνος αυτός δεν προσμετρήθηκε στη σύνταξη που του απονεμήθηκε.

ε) Για τις προϋπηρεσίες εκτός ΔΕΗ ΑΕ που, σύμφωνα με τα εδάφια της ως άνω παραγράφου γ, προσμετρώνται για τη χορήγηση του χρονοεπιδόματος, καθορίζεται ότι όσες απ' αυτές έχουν δηλωθεί κατά την πρόσληψη και τα δικαιολογητικά κατατέθηκαν μεταγενέστερα, καταβάλλονται αναδρομικά εντός της πενταετίας, ενώ όσες δεν έχουν δηλωθεί καταβάλλονται από την πρώτη του επόμενου μήνα της ημερομηνίας κατάθεσης.

στ) Από 1.1.2024, αίρεται η προβλεπόμενη νομοθετικά αναστολή προσαύξησης του χρονοεπιδόματος (ημερομηνία έναρξης αναστολής ως ορίζεται στη με αριθ. 134/29.5.2012 Απόφαση ΔΣ/ΔΕΗ ΑΕ) και η χορήγησή του θα γίνεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο νόμο 5053/2023 (Άρθρο 33).

Άρθρο 7

Γενικά Επιδόματα

1. Στο εν λόγω προσωπικό χορηγούνται τα παρακάτω γενικά επιδόματα:

α) **Επίδομα Οικογενειακών Βαρών**

Το εν λόγω επίδο μα ορίζεται σε ποσοστό επί του βασικού μισθού, 10% για τον/την σύζυγο και 5% για κάθε παιδί. Χορηγείται στο έγγαμο προσωπικό και στο προσωπικό που έχει τελέσει σύμφωνο συμβίωσης, τους άγαμους γονείς, καθώς και τους ευρισκόμενους σε κατάσταση χηρείας και τους διαζευγμένους.

Προϋπόθεση λήψης του επιδόματος αυτού από τους άρρενες άγαμους γονείς είναι να έχουν επίσημα την ιδιότητα του «γονέως», δηλαδή να έχουν αναγνωρίσει το παιδί κατά τις διατάξεις του Α.Κ.
Το εν λόγω επίδομα χορηγείται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου ή εξουσιοδοτημένων υπ'αυτού οργάνων και αρχίζει ή παύει να καταβάλλεται από την πρώτη του επόμενου μήνα από τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων χορήγησης ή διακοπής του.
Η καταβολή του Επιδόματος Οικογενειακών Βαρών - τέκνου, χορηγείται :

- μέχρι τη συμπλήρωση του 20ου έτους ηλικίας του παιδιού, εφόσον δεν εργάζεται ή τέλεσε γάμο ή στρατεύτηκε,
- μετά τη συμπλήρωση του 20ου έτους ηλικίας του παιδιού και μέχρι της συμπλήρωσης του 25ου έτους, εφόσον συνεχίζει τις σπουδές του:
  - σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο σε σχολές του εσωτερικού ή σε ισότιμες σχολές του εξωτερικού,
  - σε Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Δημόσια ή Ιδιωτικά) ή σε αναγνωρισμένες Σχολές της ημεδαπής ή αλλοδαπής, για την απόκτηση διπλώματος μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, εφόσον η φοίτηση στα υπόψη ΙΕΚ ή Σχολές είναι υποχρεωτική και καθημερινή και οι υπόψη σπουδές αποσκοπούν σε εξειδικευμένη επαγγελματική κατάρτιση και όχι απλή επιμόρφωση.

Ο αρμόδιος Διευθυντής της ΟΓΔ/ΑΔΟ εγκρίνει την καταβολή του ως άνω επιδόματος τέκνων, ανεξάρτητα από την ηλικία τους, για παιδιά που κρίνονται από τα αρμόδια όργανα της Πολιτείας, ανίκανα για εργασία.

β) **Προσαύξηση Δικηγόρων**

Στο προσωπικό Κατηγορίας Ν (Δικηγόροι με έμμισθη εντολή) καταβάλλεται 15% επί του κατεχόμενου Μισθολογικού Κλιμακίου.

γ) **Επίδομα Στάθμης Σπουδών**

Το εν λόγω Επίδομα κλιμακώνεται από 58% έως 87% επί του Βασικού Μισθού, ως εξής:

1.	58% επί του Β.Μ	Εργαζόμενοι που δεν έχουν προϋποθέσεις για να λάβουν κάποιο από τα παρακάτω μεγαλύτερα ποσοστά.
2.	60% επί του Β.Μ.	Εργαζόμενοι - κάτοχοι Απολυτηρίου Γυμνασίου, Πτυχίου Κατώτερων Τεχνικών – Επαγγελματικών Σχολών ή αδειών Βοηθού Τεχνίτη & Τεχνίτη.
3.	62% επί του Β.Μ.	Εργαζόμενοι- κάτοχοι Απολυτηρίου Λυκείου, Πτυχίου Μέσων Τεχνικών – Επαγγελματικών Σχολών, αδειών Αρχιτεχνίτη, Εργοδηγού κ.λ.π.
4.	64% επί του Β.Μ.	Εργαζόμενοι που ασκούν καθήκοντα Εργοδηγού-Εμπειρικού Τοπογράφου ή Βοηθού Μηχανικού Φυλακής.
5.	70% επί του Β.Μ.	Εργαζόμενοι - κάτοχοι Πτυχίων Σχολών που ανήκουν στην Ανώτερη Εκπαίδευση.
6.	70% επί του Β.Μ.	Εργαζόμενοι – κάτοχοι Πτυχίου Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕΙ ή Σχολών ισοτίμων ή επαγγελματικά ισοδύναμων προς αυτά) που δεν ανήκουν στις Κατηγορίες Τ3, ΔΟ3 και Υ3.
7.	77% επί του Β.Μ.	Εργαζόμενοι – κάτοχοι Πτυχίου Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕΙ ή Σχολών ισοτίμων ή επαγγελματικά ισοδύναμων προς αυτά) που ανήκουν στις Κατηγορίες Τ3, ΔΟ3, Υ3.
8.	72% επί του Β.Μ.	Εργαζόμενοι - κάτοχοι Πτυχίου Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης που δεν ανήκουν στις Κατηγορίες ΔΟ1, Τ2, Ν, Υ4.
9.	82% επί του Β.Μ.	Εργαζόμενοι- κάτοχοι Πτυχίου Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης που ανήκουν στις Κατηγορίες ΔΟ1, Τ2, Ν, Υ4 και Γ (οι τελευταίοι προέρχονται από τις Κατηγορίες ΔΟ1, Τ2 ,Ν, Υ4).
10.	84% επί του Β.Μ.	Ιατροί – Οδοντίατροι που ανήκουν στην Κατηγορία Υ1 και Γ (οι τελευταίοι προέρχονται από την Κατηγορία Υ1).
11.	87% επί του Β.Μ.	Διπλωματούχοι Μηχανικοί Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, Μέλη του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας, ανεξαρτήτως Κατηγορίας, ή Κατηγορίας Τ1 και Γ (οι τελευταίοι προέρχονται από την Κατηγορία Τ1).

Τα πιο πάνω επιδόματα υπολογίζονται πάνω στο βασικό μισθό, όπως αυτός καθορίζεται στο Άρθρο 5 του παρόντος Μέρους και σε καμμιά περίπτωση δεν

χορηγούνται αθροιστικά.

2. Ο όρος της ΕΣΣΕ 10.6.1998 (Κεφ. Β', παρ. 4.4.) παραμένει σε ισχύ και παρατίθεται στο Παράρτημα Β' που αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του Μέρους Ι του Κανονισμού της παρούσας ΕΣΣΕ.

Άρθρο 8

Ειδικά Επιδόματα

1. Ο Διευθύνων Σύμβουλος μπορεί να αποφασίζει για χορήγηση ειδικών επιδομάτων σε ορισμένες κατηγορίες ή ειδικότητες του εν λόγω προσωπικού, που έχει ιδιαίτερα προσόντα ή προσφέρει τις υπηρεσίες του σε ορισμένη θέση ή κάτω από ειδικές συνθήκες ή σε ορισμένο τόπο και εφόσον διαρκεί η παροχή αυτή των υπηρεσιών του.

2. Εργαζόμενοι οι οποίοι αναλαμβάνουν, βάσει της εκάστοτε ισχύουσας πολιτικής της Εταιρείας, θέση αυξημένης ευθύνης λαμβάνουν το αντίστοιχο επίδομα ευθύνης που καθορίζεται ανά στάθμη καθηκόντων, με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου, για όσο χρόνο ασκούν τα καθήκοντα της θέσης αυτής.

3. Τα ειδικά επιδόματα της παρ. 1 του παρόντος άρθρου που έχουν συμφωνηθεί κατά το παρελθόν με ΕΣΣΕ και διατηρούνται, είναι τα ακόλουθα:

1.	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΠΟΜΟΝΩΣΗΣ
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
30% επί του Β.Μ.	Χορηγείται από την ημερομηνία ανάληψης υπηρεσίας στις παρακάτω Μονάδες, στους εργαζόμενους όλων των Κατηγοριών, εκτός αυτών του Βοηθητικού και Εργατικού Προσωπικού. --- ΑΗΣ ΠΤΟΛΕΜΑΙΔΑΣ V ΑΗΣ ΜΕΓΑΛΟΠΟΛΗΣ (3, 4 και 5) ΑΗΣ ΑΓ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΑΗΣ ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ ΑΗΣ ΜΕΛΙΤΗΣ ΑΠΟΣΥΡΜΕΝΟΙ ΑΗΣ (ΤΠΑΣ, πλην του ΤΠΑΣ Αγ. Γεωργίου) ΔΛΚΔΜ ΑΠΟΣΥΡΜΕΝΑ ΟΡΥΧΕΙΑ (ΤΠΛΟ) ΔΛΚΜ ΣΤΕ ΔΕΗ ΚΑΡΔΙΑΣ ΤΟΜΕΑΣ ΚΕΝΤΡ. ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΘΗΣ Β. ΕΛΛΑΔΟΣ (έδρα πρ. ΑΗΣ ΚΑΡΔΙΑΣ) ΥΗΣ ΠΛΑΣΤΗΡΑ ΥΗΣ ΚΑΣΤΡΑΚΙΟΥ ΥΗΣ ΣΤΡΑΤΟΥ ΥΗΣ ΣΦΗΚΙΑΣ – ΑΣΩΜΑΤΩΝ ΚΕΕ ΠΤΟΛΕΜΑΙΔΑ V ΚΜΕΕΕ ΑΓ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ/ΚΑΡΔΙΑΣ ΚΕΨΕ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ - ΘΡΑΚΗΣ ΚΕΨΕ ΚΕΝΤΡ. ΕΛΛΑΔΟΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΑΣ ΤΗΣ Δ/ΝΣΗΣ ΚΕΝΤΡΟΥ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΤΟΛ/ΔΑΣ & ΜΕΓΑΛΟΠΟΛΗΣ
40% επί του Β.Μ. --- 60% επί του Β.Μ.	ΥΗΣ ΠΟΛΥΦΥΤΟΥ ΥΗΣ ΙΛΑΡΙΩΝΑ --- ΑΗΣ ΑΘΕΡΙΝΟΛΑΚΟΥ ΑΗΣ ΚΑΤΤΑΒΙΑΣ ΥΗΣ ΚΡΕΜΑΣΤΩΝ ΥΗΣ ΛΑΔΩΝΑ ΥΗΣ ΠΗΓΩΝ ΑΩΟΥ ΥΗΣ ΘΗΣΑΥΡΟΥ ΠΛΑΤΑΝΟΒΡΥΣΗΣ ΚΕΨΕ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Αν συντρέχει η καταβολή του εν λόγω επιδόματος ταυτόχρονα με το Επίδομα Διπλωματούχων Μηχ/κών Εκτός Περιοχής Πρωτευούσης ή το Επίδομα Τεχνικού Προσωπικού Κυρίων Σταθμών Παραγωγής, ΑΣΠ, ΤΣΠ & Λιγ/χείων, τότε καταβάλλεται το προβλεπόμενο ποσοστό στο ήμισυ.

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ:
ΕΣΣΕ : 14.03.1982, 07.05.1984, 20.09.1985 , 04.07.2001
Αποφάσεις Δ.Σ: 238/67, 6/69, 173/70, 114/71, 120/74, 266/74, 185/75, 34/76, 166/76, 216/77, 73/78, 283/79, 224/81, 227/82, 92/85, 212/87, 284/88, 51/90, 409/90, 299/91,485/91, 125/08 , 181/08 , 107/09,129/
Αποφάσεις Διοίκησης: 119/72, 823/82, 2/84, 141/85, 159/85
Αποφάσεις Γενικού Διευθυντή :145/86, 211/86, 151/87, 169/87, 188/87, 98/88, 37/89, 139/89, 83/91, 324/91, 214/95, 10/99 , 61/00, **Αποφάσεις Δ/ντος Συμβούλου** : 2/03, 52/2015

2.	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΥΡΙΩΝ ΣΤΑΘΜΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ - ΑΣΠ -ΤΣΠ - ΛΙΓ/ΧΕΙΩΝ
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
40% επί του Β.Μ.	Προσωπικό των ΑΗΣ, Αποσυρμένων ΑΗΣ (ΤΠΑΣ), ΥΗΣ, ΑΣΠ, ΤΣΠ, Λιγνιτωρυχείων, Αποσυρμένων Ορυχείων (ΤΠΛΟ), ΚΕΕ, ΚΜΕΕΕ, ΚΕΨΕ, ΣΤΕ Καρδιάς, στο προσωπικό του Περιφερειακού Τομέα Οικονομικού Ελέγχου (Πτολ/δας & Μεγαλόπολης) και στο νοσηλευτικό προσωπικό της ΟΓΔ/Υγείας, Ασφάλειας & Περιβάλλοντος, εφόσον απασχολείται μόνιμα και όχι περιστασιακά μέσα στους χώρους και τις εγκαταστάσεις των προαναφερόμενων Μονάδων, αποκλειστικά και μόνο των παρακάτω Κατηγοριών / Ειδικοτήτων: Τ2/Α, Τ2/Β,Τ2/Δ, Τ2/Ε, Τ2/Ζ, Τ3 (όλες οι ειδικότητες), Τ4 (όλες οι ειδικότητες), Τ5, ΔΟ1 (όλες οι ειδικότητες) , ΔΟ3 (όλες οι ειδικότητες), ΔΟ2 (όλες οι ειδικότητες), ΓΥ4/Α, Υ2 (όλες οι ειδικότητες), Υ3 (όλες οι ειδικότητες)

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:

Από το συνολικό ποσό των επιδομάτων Τεχνικού Προσωπικού ΚΣΠ - ΑΣΠ – ΤΣΠ & Λιγ/χείων και Απομόνωσης, παρακρατείται ποσοστό 20% ή 10% εφόσον στον δικαιούχο παραχωρείται από την Εταιρεία χρήση κατοικίας ή δωματίου αντίστοιχα (σε οικισμό ΔΕΗ).

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
ΕΣΣΕ : 14.03.1982, 11.04.1995 , 04.07.2001, 04.06.2003
Αποφάσεις Δ.Σ. : 238/67, 33/76, 61/76, 390/80, 212/87, 485/91 , 181/08, 129/17,130/17
Αποφάσεις Διοίκησης : 713/82, 748/82
Απόφαση Γενικού Διευθυντή : 52/96
Αποφάσεις Δ/ντος Συμβούλου : 52/2015

3.	ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΚΤΟΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
17,5% επί του Β.Μ. --- 30% επί του Β.Μ. --- 35% επί του Β.Μ.	Οι εργαζόμενοι των Κατηγ. Τ1 και Γ (προερχόμενοι από την Τ1), που υπηρετούν στον ΤΠΑΣ Αγίου Γεωργίου. --- Οι εργαζόμενοι των Κατηγ. Τ1 και Γ (προερχόμενοι από την Τ1), της υπόλοιπης Χώρας εκτός από τις παρακάτω περιοχές και την Αττική: --- Οι εργαζόμενοι των Κατηγ. Τ1, Τ2/Γ και Γ (προερχόμενοι από την Τ1 & Τ2/Γ), που υπηρετούν στους ΑΗΣ Αλιβερίου, Ρόδου (Σορωνής), Λινοπεραμάτων, Λαυρίου, Χανίων, ΥΗΣ Άγρα, Πουρναρίου, Πλαστήρα, Καστρακίου - Στράτου, Σφηκιάς - Ασωμάτων, ΚΕΨΕ Κεντρικής Ελλάδος.
40 % επί του Β.Μ.	Οι εργαζόμενοι των Κατηγ. Τ1, Τ2/Γ και Γ (προερχόμενοι από την Τ1 & Τ2/Γ), που υπηρετούν στους ΑΗΣ Πτολεμαΐδας V, Μεγαλόπολης (3,4,5), Αγίου Δημητρίου, Μελίτης, Κομοτηνής, Κατταβιάς, Αθερινόλακκου, στους αποσυρμένους ΑΗΣ (ΤΠΑΣ), στα Λιγνιτικά Κέντρα Δυτικής Μακεδονίας και Μεγαλόπολης, στα Αποσυρμένα Ορυχεία (ΤΠΛΟ), στους ΥΗΣ Κρεμαστών, Λάδωνα, Πολυφύτου, Αώου, Θησαυρού/Πλατανόβρυσης- Νέστου, ΚΕΨΕ Μακεδονίας-Θράκης, ΚΕΨΕ Δυτικής Ελλάδας, ΚΕΕ Πτολεμαΐδας V, ΚΜΕΕΕ Αγ. Δημητρίου-Καρδιάς.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ :

Ανάλογα με τον τόπο απασχόλησης, με ελάχιστο όριο το κατά περίπτωση ποσοστό επί του μισθού του μ.κ. 4.

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
ΕΣΣΕ 14.03.1982 , 04.07.2001
Αποφάσεις Δ.Σ. 238/67, 33/76, 131/78, 319/83, 129/17,130/17
Απόφαση Διοίκησης 748/82
Αποφάσεις Δ/ντος Συμβούλου :52/2015

4.	ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ 35% ΓΥ5, ΚΣΠ & ΛΙΓΝΙΤΩΡΥΧΕΙΩΝ
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
35% επί του Β.Μ.	1. Εργαζόμενοι Κατηγορίας ΓΥ5 των Λιγνιτωρυχείων Δυτ. Μακεδονίας και Μεγ/λης που απασχολούνται ως : α. Εργατοεπιτηρητές κεφαλών ταινιοδρόμων και ταινιών Καθαριστηρίου και Εγκαταστάσεων στομίου. β. Εργάτες αποθέσεως τέφρας. 2. Εργαζόμενοι της Κατηγορίας ΓΥ5 της Μεγαλόπολης (4) που απασχολούνται στις παρακάτω θέσεις εργασίας : α. Σημείο φορτώσεως των αυτοκινήτων με τέφρα από το σιλό τέφρας. β. Σύστημα διακινήσεως λιγνίτη γ. Σύστημα αποκομιδής τέφρας

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ :

1. Μετά την ΕΣΣΕ/'95 μετονομάστηκε σε Ειδικό Επίδομα εκ ποσοστού 25% των εργαζομένων της Κατηγορίας ΓΥ5.
2. Σ' αυτούς που απασχολούνται εκτάκτως στις υπόψη θέσεις και εργασίες, εφόσον παραστεί ανάγκη αντικαταστάσεως των τακτικά απασχολούμενων, καταβάλλεται μόνο για τις ημέρες της πραγματικής απασχόλησης και υπό την προϋπόθεση ότι δεν λαμβάνουν κανένα από τα χορηγούμενα στο Προσωπικό των ΑΗΣ και Λιγνιτωρυχείων Ειδικά Επιδόματα, εκτός του Επιδόματος Κατοικίας και του Επιδόματος Ανθυγιεινής Εργασίας.
3. Από το Επίδομα αυτό διενεργείται κράτηση εκ ποσοστού 10% για χρήση κατοικίας, εφόσον στο δικαιούχο παραχωρείται χρήση δωματίου από την Υπηρεσία και εκ ποσοστού 20%, εφόσον παραχωρείται χρήση πλήρους κατοικίας 2 ή περισσοτέρων δωματίων με τους λοιπούς βασικούς χώρους (σε οικισμό ΔΕΗ).

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
ΕΣΣΕ 11.04.1995 , 04.07.2001
Αποφάσεις Δ.Σ. 320/77, 206/79, 108/84

5.	ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ 25% ΓΥ1/ΑΦ, ΓΥ3, ΓΥ4, ΓΥ5 ΚΣΠ - ΛΙΓ/ΧΕΙΩΝ Κ.Λ.Π.
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
25% επί του **Β.Μ.**	Εργαζόμενοι των Κατηγοριών ΓΥ1/ΑΦ, ΓΥ3, ΓΥ4 (εκτός των ΓΥ4/Α) και ΓΥ5 που υπηρετούν στους ΑΗΣ, Αποσυρμένους ΑΗΣ (ΤΠΑΣ), ΥΗΣ, στα Λιγνιτωρυχεία Δυτικής Μακεδονίας και Μεγαλόπολης, στα Αποσυρμένα Ορυχεία (ΤΠΛΟ), στα ΚΕΕ, ΚΕΨΕ και στα Εργοτάξια της ΔΕΗ και δεν λαμβάνουν κανένα από τα Επιδόματα Τεχνικού Προσωπικού ΚΣΠ - ΑΣΠ - ΤΣΠ & Λιγ/χείων και Απομόνωσης.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ :

Είναι το Ειδικό Επίδομα ΕΣΣΕ/'89 15% που μετονομάστηκε με την ΕΣΣΕ/'95 για τις Κατηγορίες ΓΥ3, ΓΥ4 και ΓΥ5 των ΚΣΠ, ΛΙΓ/ΧΕΙΩΝ κ.λ.π.

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
ΕΣΣΕ 15.02.1989, 11.04.1995 , 04.07.2001
Αποφάσεις Δ.Σ. 279/89, 280/89
Αποφάσεις Δ/ντος Συμβούλου :52/2015

6.	ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
17,61 € (μικτό ποσό) το μήνα	Οι εργαζόμενοι που υπηρετούν στα Υπηρεσιακά Κλιμάκια που εδρεύουν στις Περιφερειακές Ενότητες Ξάνθης, Ροδόπης, Έβρου, Λέσβου, Χίου, Σάμου, Δωδεκανήσου και Φλώρινας.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:
Το εν λόγω επίδομα εξακολουθεί να χορηγείται όταν ο εργαζόμενος αποσπάται σε Δημόσια Υπηρεσία (Υπουργείο κλπ.) του ίδιου Νομού ή σε Νομό όπου προβλέπεται η χορήγηση του υπόψη επιδόματος, διαφορετικά γίνεται άμεση διακοπή του.

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
ΕΣΣΕ 20.09.1985, 19.06.1998 , 04.07.2001, 24.03.2021
Υ.Σ. : ΔΠΡΣ/Φ. 872/52850/13.04.92

7.	ΕΠΙΔΟΜΑ ΟΔΗΓΗΣΗΣ
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
3,00 € (μικτό ποσό) την ημέρα στους οδηγούς δίκυκλων 5,00 € (μικτό ποσό) την ημέρα στους οδηγούς οχημάτων	Από την 1η Μαΐου 2021, καταβάλλεται στους εργαζόμενους της Εταιρείας, οδηγούς οχημάτων και δικύκλων, ως ημερήσια αποζημίωση. Δεν καταβάλλεται στους εργαζόμενους της Κατηγορίας Τ5 (Οδηγοί – Μηχανοδηγοί/Χειριστές). Για την εφαρμογή, εκδίδεται σχετική Απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου ή εξουσιοδοτημένου υπ΄ αυτού οργάνου, στην οποία περιλαμβάνονται συγκεκριμένες Κατηγορίες/Ειδικότητες του προσωπικού, καθώς και απασχολήσεις, βάσει των οποίων θα καταβάλλεται το εν λόγω επίδομα. Κάθε άλλη σχετική ρύθμιση ή όρος ΕΣΣΕ καταργείται.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ :

- Το Επίδομα Οδήγησης το δικαιούται ο μη επαγγελματίας οδηγός, ανεξάρτητα από τις ώρες που θα οδηγήσει το υπηρεσιακό όχημα ημερησίως.

- Το Επίδομα Οδήγησης θεσπίστηκε ως κίνητρο για την οδήγηση των υπηρεσιακών οχημάτων από εργαζόμενους μη επαγγελματίες οδηγούς, με σκοπό την απρόσκοπτη εξυπηρέτηση των αναγκών της Εταιρείας, σε συνδυασμό με την οικονομικότερη εκμετάλλευση των μεταφορικών της μέσων. Έτσι πρέπει να μην γίνεται κατάχρηση και να περιορίζεται η καταβολή του επιδόματος στους απόλυτα αναγκαίους εργαζόμενους.

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
ΕΣΣΕ 19.06.1998, 24.03.2021
Αποφάσεις Δ.Σ. 274/74, 26/80, 225/81, 205/89, 397/89, 285/95
Αποφάσεις ΔΝΣ 178/2021,

8.	ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΑΣΠ-ΤΣΠ
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
3% επί του Β.Μ.	Εργαζόμενοι των Κατηγοριών Τ1 και Τ2/Γ που απασχολούνται στους ΑΣΠ - ΤΣΠ.
----------	----------
20% επί του Β.Μ.	Προσωπικό των Κατηγοριών ΓΥ1/ΑΦ, ΓΥ3, ΓΥ4 και ΓΥ5 που υπηρετούν στους ΑΣΠ – ΤΣΠ.

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
ΕΣΣΕ 14.03.1982, 11.04.1995 , 04.07.2001
Αποφάσεις Δ.Σ. 391/80 , 14/97, 20/2003

9.	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΗΣ Η' ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
12% επί του μισθού του μ.κ. 2	Το Επίδομα Ανθυγιεινής ή Επικίνδυνης Εργασίας χορηγείται για όσο χρόνο ή κατά το ποσοστό του χρόνου, που οι δικαιούχοι εργαζόμενοι απασχολούνται σε χώρους, τόπους ή εργασίες, που περιγράφονται παρακάτω : **Α. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΧΩΡΟΥ - ΤΟΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ** 1. Στο Προσωπικό του Κλιμακίου Ανατυπώσεων της Διεύθυνσης Υπηρεσιών Στέγασης 2. Στο Προσωπικό του Τεχνικού Κλάδου και στο Εργατικό Προσωπικό που απασχολείται στη λειτουργία και τη συντήρηση των Υδροηλεκτρικών Σταθμών Παραγωγής . 3. Σε όλο το Προσωπικό που απασχολείται μέσα στο κτίριο του ΥΗΣ Κρεμαστών. 4. Στο Προσωπικό του Τεχνικού Κλάδου και στο Εργατικό Προσωπικό που απασχολείται κατά κύριο λόγο (τουλάχιστον 50% των εργασίμων ημερών) και όχι περιστασιακά, μέσα στο χώρο των Μηχανουργείων και Συνεργείων Επισκευής Οχημάτων και λοιπών Μηχανημάτων. 5. Στο Προσωπικό του Τεχνικού Κλάδου που απασχολείται στα Εργαστήρια Αντοχής Υλικών, Μεταλλογνωσίας και Μεταλλογραφίας, Εφαρμοσμένης Φυσικής, Εφαρμοσμένης Χημείας, Ηλεκτροχημείας και Συγκροτήματος Μηχανουργείου - Λεπτουργείου της Δ/νσης του Κέντρου Καινοτομίας . 6. Στο Προσωπικό του Τεχνικού Κλάδου του Κλάδου Εκπαίδευσης (της ΔΠΕΚ/ΟΓΔ/ΑΔΟ) που απασχολείται με την εκπαίδευση εργαζομένων τεχνικών ειδικοτήτων της Εταιρείας, καθώς και σε όσους εργάζονται μέσα στα Εργαστήρια των Σχολών ΔΕΗ. 7. Στο Προσωπικό που απασχολείται μέσα στο χώρο του Αρχείου της αρμόδιας Δ/νσης της ΟΓΔ/ΑΔΟ με την τήρηση των κοινών ατομικών φακέλων των μισθωτών . 8. Στο Προσωπικό των Αποθηκών – Διαχειρίσεων, εφόσον απασχολείται μέσα στο χώρο αυτών, καθώς και στο Προσωπικό που δεν ανήκει μεν οργανικά στις Αποθήκες, απασχολείται όμως κατά τρόπο μόνιμο και όχι περιστασιακά, μέσα στο χώρο αυτών. Επίσης, στο Προσωπικό των Αποθηκών που παρακολουθούνται εξωλογιστικά, για όσο χρόνο απασχολείται, με την παραλαβή, ταξινόμηση και διακίνηση υλικών . 9. Σε όλο το Προσωπικό των Κυλικείων και Εστιατορίων. 10. Στο Προσωπικό των Θερμοηλεκτρικών Σταθμών Παραγωγής και των αποσυρμένων ΑΗΣ (ΤΠΑΣ). 11. Στο Προσωπικό των Λιγνιτωρυχείων και των αποσυρμένων Ορυχείων (ΤΠΛΟ). 12. Στο προσωπικό του Περιφερειακού Τομέα Οικονομικού Ελέγχου (Πτολ/δας & Μεγαλόπολης), εφόσον απασχολείται μόνιμα και όχι περιστασιακά μέσα στους

χώρους και τις εγκαταστάσεις των προαναφερόμενων Μονάδων στις παρ. 10 και 11.

13. Στο Προσωπικό του Τεχνικού Κλάδου και στο Εργατικό Προσωπικό των Κλιμακίων Εποπτείας και Επιβλέψεως Έργων και των Εργοταξίων, των Διευθύνσεων Μελετών - Κατασκευών ΘΗΕ, Μελετών - Κατασκευών ΥΗΕ, Μελετών - Κατασκευών Ορυχείων, Λιγνιτικών Ερευνών και Γεωθερμίας και του Κλιμακίου Μελέτης Υδροηλεκτρικών Έργων, που απασχολείται με την επίβλεψη ή εκτέλεση Έργων Κατασκευών ή λιγνιτικών και κοιτασματολογικών ερευνών .

14. Στο Προσωπικό του Τεχνικού Κλάδου και στο Εργατικό Προσωπικό που απασχολείται επί τόπου των έργων, με εργασίες κατασκευής και συντήρησης κτιρίων, (δηλ. στους κτίστες, ξυλουργούς, ελαιοχρωματιστές, υδραυλικούς, ηλεκτροτεχνίτες, ψυκτικούς, τεχνίτες τηλεφώνων, τεχνίτες ηλεκτρονικών συσκευών, τεχνίτες συντηρητές μηχανών γραφείου) καθώς και με την επίβλεψη των εργασιών αυτών .

15. Στο Προσωπικό του Τεχνικού Κλάδου και στο Εργατικό Προσωπικό που μετέχει σε συνεργεία υπαίθρου και για όσο χρόνο απασχολείται στο ύπαιθρο (Συνεργεία τοπογραφικά, προμετρήσεων, επισκοπήσεων, υδρολογικών παρατηρήσεων κ.λ.π.), καθώς και στο ως άνω Προσωπικό του Εργαστηρίου Εδαφομηχανικής της Δ/νσης Μελετών - Κατασκευών ΥΗΕ.

16. Σε όλο το Προσωπικό, των Κλιμακίων Εποπτείας Θερμοηλεκτρικών Έργων, μετά την έναρξη της Εκμεταλλεύσεως των Μονάδων ή εξ' υπαρχής, εφόσον το ΚΕΕ εδρεύει μέσα στον ίδιο χώρο ήδη λειτουργούντος ΑΗΣ ή Λιγνιτωρυχείου.

17. Στο Προσωπικό της Γραμματείας του ΥΗΣ Πουρναρίου.

18. Στο προσωπικό που απασχολείται μέσα στον εργοστασιακό χώρο των Διυλιστηρίων της Χώρας για την παραλαβή καυσίμων.

Β. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΦΥΣΕΩΣ (ΕΙΔΟΥΣ) ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1. Στο Φυλακτικό Προσωπικό (Φύλακες - Θυρωρούς).

2. Στους απασχολούμενους σε μηχανήματα φωτοστάτ, φωτοαντιγράφων, φωτοτυπίας .

3. Στο Τεχνικό και Εργατικό Προσωπικό που απασχολείται με τη μετακίνηση βαριών αντικειμένων (μηχανημάτων - μετασχηματιστών).

4. Στο Τεχνικό και Εργατικό Προσωπικό που απασχολείται με ηλεκτροσυγκολλήσεις και οξυγονοκολλήσεις.

5. Στο Προσωπικό του Τεχνικού Κλάδου και στο Εργατικό Προσωπικό που απασχολείται σε εργασίες Κυκλωμάτων : Προστασίας, Ηλεκτρολογικού Ελέγχου, Οργάνων και Μετρητών και Τηλεπικοινωνιών .

6. Στο Τεχνικό και Εργατικό Προσωπικό των Συνεργείων Επισκευής και Συντηρήσεως του μεταλλικού εξοπλισμού των Γραφείων.

7. Στο Εργατικό Προσωπικό που απασχολείται στη Δ/νση Υπηρεσιών Στέγασης, με τη μεταφορά εξοπλισμού Γραφείων, με τη διακίνηση και ταξινόμηση των παλαιών Γενικών Αρχείων της Εταιρείας και με εργασίες καθαριότητας

8. Στους Οδηγούς των Οχημάτων έλξεως.

	9. Στους Χειριστές ανυψωτικών Μηχανημάτων. 10. Στους Χειριστές Ενσύρματης Τηλεπικοινωνίας (Κατηγ. ΓΥ2). 11. Στις Καθαρίστριες και Επόπτριες αυτών, εφόσον απασχολούνται με τα αντίστοιχα καθήκοντα. 12. Στους Οδηγούς Φορτηγών αυτοκινήτων και Λεωφορείων της Εταιρείας. Ως Λεωφορεία καθορίζονται τα αυτοκίνητα οχήματα που στην άδεια κυκλοφορίας τους, χαρακτηρίζονται ως Λεωφορεία και ως Φορτηγά, τα αυτοκίνητα οχήματα, που προορίζονται κυρίως για τη μεταφορά πραγμάτων μικτού βάρους άνω των 3,5 τόνων . 13. Στους εργαζόμενους των Κατηγοριών Υ2 (Λοιποί Υγειονομικοί) και Υ3 (Τεχνολόγοι Υγειονομικοί), που απασχολούνται στα Ιατρεία της Εταιρείας και δεν παίρνουν το Ε.Α.Ε. με άλλη ρύθμιση, εφόσον και για όσο χρόνο απασχολούνται πράγματι στα καθήκοντα των ως άνω Κατηγοριών.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ :

- Για τον καθορισμό του ποσοστού του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη, μόνο οι ημέρες πραγματικής απασχόλησης του εργαζόμενου στις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας.
- Οι επικεφαλής των Υπηρεσιακών Κλιμακίων, πέραν της υποχρέωσής τους να καλύπτουν τις ανάγκες τους με το ανάλογης Κατηγορίας/ Ειδικότητας Προσωπικό, καθίστανται υπεύθυνοι για την ακριβή τήρηση των όρων και προϋποθέσεων χορήγησης του Ε.Α.Ε., η οποία θα πρέπει να γίνεται με αυστηρότητα και φειδώ.
- Δεν επιτρέπεται η απασχόληση εργαζομένων σε εργασίες για τις οποίες προβλέπεται η χορήγηση Ε.Α.Ε., αν δεν κατέχουν την αντίστοιχη γι' αυτήν την απασχόληση Κατηγορία/ Ειδικότητα. Εξαίρεση μπορεί να γίνει μόνο στην περίπτωση εκείνη, που αποδεδειγμένα συντρέχουν οι παρακάτω λόγοι :

α. Υπάρχει πραγματική έλλειψη Προσωπικού αντίστοιχης Κατηγορίας/ Ειδικότητας.
β. Υπάρχουν επιτακτικές υπηρεσιακές ανάγκες, και
γ. Υπάρχει γραπτή έγκριση του οικείου Γενικού Διευθυντή.

- Ειδικότερα, για την απασχόληση σε εργασίες φωτοτύπησης εγγράφων, σχεδίων κ.λ.π. και με δεδομένο ότι τα φωτοτυπικά μηχανήματα σήμερα είναι προηγμένης τεχνολογίας, εφόσον συντρέχουν οι παραπάνω τρεις περιοριστικοί λόγοι, δεν δικαιολογείται η χορήγηση Ε.Α.Ε. σε περισσότερους του ενός εργαζόμενους, διαφορετικής Κατηγορίας/Ειδικότητας απ' αυτήν της ΔΟ2/Ε και με τον πρόσθετο όρο, ότι ο εργαζόμενος αυτός, θα εξυπηρετεί τις ανάγκες του Υπηρεσιακού του Κλιμακίου.
- Εργαζόμενοι που αποσπώνται σε Υπηρεσιακά Κλιμάκια για λόγους υπηρεσιακής ανάγκης ή μετακινούνται εκτός της έδρας τους για εκτέλεση υπηρεσίας, δικαιούνται της χορήγησης του Ε.Α.Ε., για όσο χρόνο απασχολούνται σε χώρους ή τόπους για τους οποίους προβλέπεται η παροχή του ως άνω επιδόματος.
- Εργαζόμενοι που αποσπώνται σε Υπουργεία, κ.λ.π., δικαιούνται το Ε.Α.Ε., εφόσον απασχολούνται με τα ίδια καθήκοντα για τα οποία το ελάμβαναν στη ΔΕΗ, ύστερα από σχετική έγγραφη βεβαίωση της αρμόδιας Υπηρεσίας που έχουν αποσπαστεί.
- Εργαζόμενοι που αποσπώνται για τη Γραμματειακή εξυπηρέτηση των Βουλευτών και Ελλήνων Βουλευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ή διατίθενται στα γραφεία των Κομμάτων που εκπροσωπούνται στη Βουλή, διατηρούν τη χορήγηση του Ε.Α.Ε. καθ' όλο το διάστημα της ως άνω απόσπασής τους, σύμφωνα με σχετική διάταξη Νόμου.
- Η χορήγηση του Ε.Α.Ε. είναι ανεξάρτητη από το αν η προσφερόμενη εργασία ανήκει στα Βαριά και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα.

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
ΕΣΣΕ 1976, 20.9.1985, 15.02.1989 , 11.4.1995, 04.07.01 , 24.03.2021
Αποφάσεις Δ.Σ. 335/79, 236/82, 378/83, 320/89, 219/91, 254/91
Αποφάσεις Γενικού Διευθυντή 48/89 και 189/95, **Αποφάσεις ΔΝΣ** :52/2015

10.	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΥΤΟΔΥΤΗ - ΒΟΗΘΟΥ ΑΥΤΟΔΥΤΗ
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
30 € (μικτό ποσό) την ημέρα στον Αυτοδύτη 20€ (μικτό ποσό) την ημέρα στο Βοηθό Αυτοδύτη	Εργαζόμενοι Αυτοδύτες και Βοηθοί Αυτοδύτη, αντίστοιχα, μόνο για τις ημέρες που πραγματοποιούν καταδύσεις, ανεξάρτητα από το χρόνο απασχόλησης και τον αριθμό των καταδύσεων κατά τη διάρκεια τη ίδιας ημέρας

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:

Η αύξηση του ποσού του επιδόματος από 20 σε 30 € για τον αυτοδύτη και από 15 σε 20 € για το βοηθό δύτη, ισχύει από την 1η του επόμενου μήνα συνομολόγησης της ΕΣΣΕ 2024-2027

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
Αποφάσεις Δ.Σ. 312/79, 207/89, 298/91, 261/02
Απόφαση Διοίκησης 112/75
Υ.Σ. : 61176/06.05.71 Δ.Γ.Υ.

11.	ΤΟΠΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΙΑΤΡΩΝ
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
Από 46,96 €. έως 234,78 € (μικτό ποσό) το μήνα κλιμακούμενο ανάλογα με την Ειδικότητα και τον τόπο απασχόλησης	Οι Ιατροί ανάλογα με την Ειδικότητα και τον τόπο απασχόλησης ως εξής :

ΤΟΠΟΣ ΙΑΤΡΕΙΟΥ ή ΠΟΛΥΙΑΤΡΕΙΟΥ

α.α	Ειδικοτ.	ΠΤΟΛ/ΔΑ	ΚΟΖΑΝΗ	ΛΚΔΜ	ΘΕΣ/ΝΙΚΗ	ΑΛΙΒΕΡΙ	ΜΕΓ/ΛΗ	ΑΘΗΝΑ
1.	ΠΑΘΟΛ.	6Α	5Α	6Α	3Α	5Α	6Α	3Α
2.	Γ' ΙΑΤΡ.							
3.	ΧΩΡΙΣ			7Α		5Α	7Α	3Α
4.	ΧΕΙΡ.	7Α			3Α			3Α
5.	ΟΡΘΟΠ.	7Α	5Α					3Α
6.	Ω.Ρ.Λ.	6Α						3Α
7.	ΟΦΘΑΛ.		7Α					3Α
8.	ΓΥΝΑΙΚ.	6Α						3Α
9.	ΠΑΙΔ.				3Α	7Α		3Α
10.	ΝΕΥΡ.	7Α			3Α	8Α	9Α	3Α
11.	ΚΑΡΔ.	9Α	7Α	8Α				3Α
12.	ΠΝΕΥΜ.							3Α
13.	ΟΥΡΟΛ.							3Α
14.	ΡΕΥΜ.							3Α
15.	ΓΑΣΤΡ.				3Α	4Α	4Α	3Α
16.	ΟΔΟΝΤ.	6Α	5Α					
17.	ΑΚΤΙΝ.				5Α		10Α	3Α
18.	ΜΙΚΡΟΒ.	9Α						3Α
19.	ΕΝΔΟΚΡ.						10Α	7Α
20.	ΕΡΓΑΣΙΑΣ	10Α						

ΥΠΟΜΝΗΜΑ :

1. Το μέγεθος Α ορίζεται σε Α = 23,48 €.
2. Για τους Ιατρούς μεμονωμένων Ιατρείων ή Ιατρείων Πόλεων, ορίζεται επίδομα 3Α σε περίπτωση Ιατρού με ειδικότητα και 2Α σε περίπτωση Ιατρού χωρίς ειδικότητα.

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
ΕΣΣΕ 19.6.1998
Απόφαση Δ.Σ. 171/89

12.	ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΛΑΘΩΝ
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
3€ (μικτό ποσό) την ημέρα	Οι υπόλογοι Διαχειριστές Χρηματικού - Ταμίες, για πραγματική απασχόληση στη διαχείριση μετρητών μέχρι 120.000 € /μήνα

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ :

Δεν χορηγείται στους απασχολούμενους ως ταμίες στα Καταστήματα Πωλήσεων της Γενικής Δ/νσης Πωλήσεων.

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
ΕΣΣΕ 20.9.1985, 28.02.1990
Αποφάσεις Δ.Σ. 160/70, 67/76, 168/89, 139/02,115/23.10.2018

13.	ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ - ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΩΝ ΒΑΡΕΩΝ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΛΙΓΝΙΤΙΚΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
20% επί του Β.Μ.	- Χειριστές και Κατευθυντές Βαρέων Μηχανημάτων ηλεκτροκίνητων και δηζελοκίνητων, κάτοχοι αδειών Α' τάξεως στα Λιγνιτικά Κέντρα Δυτικής Μακεδονίας και Μεγαλόπολης, που απασχολούνται στο σύστημα φυλακής ή ανήκουν στο Προσωπικό ημέρας, αλλά δεν απασχολούνται σε περονοφόρους ανυψωτές συνεργείων. - Εργαζόμενοι της Κατηγ./Ειδ. Τ4/Ι (Χειριστές Μηχανημάτων Τεχνικών Έργων) - Εργαζόμενοι της Κατηγορίας Τ5 (κάτοχοι της επαγγελματικής άδειας Α΄τάξης), εφόσον απασχολούνται αποκλειστικά και όχι περιστασιακά: ○ Ως Μηχανοδηγοί – Χειριστές βαρέων χωματουργικών μηχανημάτων, στη ΔΛΚΔΜ και ○ Ως Χειριστές, κάτοχοι αδειών Α' τάξεως Απολητών, Αποθετών, Προωθητών και Φορτωτών, οι οποίοι απασχολούνται στις αυλές των Σταθμών, στο σύστημα διακίνησης λιγνίτη των ΑΗΣ.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:
Η χορήγηση του υπόψη επιδόματος δεν αφορά τους Χειριστές και Βοηθούς ΠΕΤ, ΠΕΣ ηλεκτράμαξας, δηζελάμαξας και γεωτρυπάνων

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
ΕΣΣΕ 19.06.1998 , 04.07.2001
Απόφαση Δ.Σ. 100/90

14.	ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
15% επί του Β.Μ.	1. Όλοι οι Ηλεκτροτεχνίτες Ειδικότητας Τ4/Α, Τ4/Β και Τ4/Γ που δεν υπάγονται στα Βαριά και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα και δεν λαμβάνουν το Επίδομα Τεχνικού Προσωπικού ΚΣΠ - ΑΣΠ - ΤΣΠ - Λιγ/χείων. 2. Οι εργαζόμενοι σε θέση γομωτή - πυροδότη που απασχολούνται στα ορυχεία και κατέχουν την απαιτούμενη επαγγελματική άδεια.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ :

Το επίδομα των εργαζομένων σε θέση γομωτή - πυροδότη χορηγείται από την 1η του επόμενου μήνα συνομολόγησης της ΕΣΣΕ 2024-2027.

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
ΕΣΣΕ 11.04.1995
Αποφάσεις Γενικού Διευθυντή 142/95 και 3/96

15.	ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ 15% Τ1 και Τ2/Γ
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
15% επί του Β.Μ.	-Οι εργαζόμενοι της Κατηγορίας/Ειδικότητας Τ2/Γ (Χημικοί) και της Κατηγορίας Τ1 (Διπλωματούχοι Μηχανικοί ΠΕ) που απασχολούνται στους ΑΗΣ, Αποσυρμένους ΑΗΣ (ΤΠΑΣ), ΥΗΣ, Λιγ/χεία Δυτικής Μακεδονίας και Μεγ/λης, Αποσυρμένα Ορυχεία (ΤΠΛΟ), ΚΕΕ, ΚΕΨΕ και εργοτάξια.

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
ΕΣΣΕ 15.02.1989, 11.04.1995 , 04.07.2001
Αποφάσεις Δ.Σ. 279/89, 280/89
Αποφάσεις Δ/ντος Συμβούλου :52/2015

16.	ΕΠΙΔΟΜΑ 5 ΕΥΡΩ ΣΤΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΜΠΟΡΙΑΣ
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
5 Ευρώ (μικτό ποσό), ημερησίως	Από 1.7.2018 χορηγείται για κάθε ημέρα πραγματικής απασχόλησης (φυσική παρουσία) στους απασχολούμενους με την κατά πρόσωπο εμπορική εξυπηρέτηση πελατών στα Καταστήματα της Γενικής Διεύθυνσης Πωλήσεων. Τα αφορώντα το εν λόγω επίδομα καθορίζονται με Απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
Αναγγέλλεται στην αρμόδια Δ/νση της ΟΓΔ/ΑΔΟ, μηνιαίως

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
ΕΣΣΕ 30.05.2018
Αποφάσεις Δ.Σ. 115/23.10.2018
Απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου 151/2018

17.	ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΞΟΜΑΛΥΝΣΗΣ 2021
ΠΟΣΟ-ΠΟΣΟΣΤΟ	ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ
12% του Μ.Κ. 8	Στους εργαζόμενους που δεν λαμβάνουν ειδικά επιδόματα θέσεως, φύσεως εργασίας ή τόπου απασχόλησης, κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις της παρ.1 του παρόντος άρθρου.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ :
Η χορήγηση του εν λόγω επιδόματος ισχύει από 01.04.2021.

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ :
ΕΣΣΕ 24.03.2021

4. Στο προσωπικό των φυλακών (24ωρη βάρδια) του ηλεκτροκίνητου και δηζελοκίνητου εξοπλισμού των Ορυχείων της ΔΛΚΔΜ και σ' αυτό που συνδέεται άμεσα με το προσωπικό αυτό, που εναλλάσσεται επί των μηχανημάτων ή σε θέσεις εργασίας απομακρυσμένες από τον τόπο παρουσιάσεώς του και ως εκ τούτου απαιτείται επί πλέον χρόνος για την προσέλευση και αποχώρησή του από το Ορυχείο, με συνέπεια ο χρόνος παραμονής του σ' αυτό να είναι αυξημένος έναντι του κανονικού ωραρίου εργασίας, αλλά και προς το σκοπό της εξασφάλισης της συνεχούς λειτουργίας των μηχανημάτων, για κάθε ημέρα πραγματικής απασχόλησης στα μηχανήματα - η κανονική άδεια δεν θεωρείται πραγματική απασχόληση στην παρούσα περίπτωση - και για όσο χρόνο διαρκεί η δέσμευση του προσωπικού αυτού για τον επιπλέον χρόνο, χορηγείται, ημερήσια αποζημίωση, ίση με το 70% του ωρομισθίου καθενός εργαζόμενου, προσαυξημένο με την εκάστοτε δικαιούμενη προσαύξηση υπερεργασίας και τις λοιπές προσαυξήσεις για την κάθε ημέρα πραγματικής απασχόλησης, σύμφωνα με το εγκεκριμένο πρόγραμμα εργασίας.

5. Τα ειδικά επιδόματα των παραγράφων 1 έως και 3 του παρόντος άρθρου, εκτός εάν προβλέπεται άλλως, καταβάλλονται και κατά τη διάρκεια :
   - της κανονικής άδειας,
   - της απουσίας λόγω ασθένειας ή εργατικού ατυχήματος,
   - των ειδικών αδειών με αποδοχές που προβλέπονται σε νομοθετική διάταξη ή στο Άρθρο 7 του Μέρους III του Κανονισμού της παρούσας ΕΣΣΕ (Θεσμικοί Όροι Προσωπικού ΔΕΗ ΑΕ).

6. Τα μέρη δεσμεύονται όπως εντός ενός (1) έτους από την υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ, προβούν στην επικαιροποίηση των χορηγούμενων ειδικών επιδομάτων.

Άρθρο 9

Μισθολογικές προαγωγές

1. Μισθολογικές προαγωγές ενεργούνται κάθε φορά μόνο κατά ένα μισθολογικό κλιμάκιο και μέχρι του ανώτατου μισθολογικού κλιμακίου της Κατηγορίας που ανήκει ο εργαζόμενος .
Με Απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου καθορίζεται η διαδικασία και τα όργανα της ΟΓΔ/ΑΔΟ της Εταιρείας, τα οποία θα είναι αρμόδια για τη διαπίστωση, έλεγχο και έγκριση χορήγησης μισθολογικής προαγωγής, επιδόματος ευδόκιμης παραμονής και στασιμότητας.

2. Η μισθολογική προαγωγή γίνεται από τη συμπλήρωση τριετίας στο κατεχόμενο μισθολογικό κλιμάκιο.

3. Για τη μισθολογική προαγωγή, απαιτείται όπως ο εργαζόμενος:

α) κατέχει τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται ανά Κατηγορία και Ειδικότητα, κατά τα οριζόμενα στο Άρθρο 4 του παρόντος Μέρους και τις σχετικές ρυθμίσεις της Εταιρείας,

β) έχει μέσο όρο απόδοσης, κατά την τριετία πριν από το έτος κρίσης, που βασικά ικανοποιεί τις απαιτήσεις της θέσης. Οι ανωτέρω απαιτήσεις προσδιορίζονται από το εκάστοτε ισχύον Σύστημα Αξιολόγησης,

γ) δεν έχει επιβολή σε βάρος του, τελεσιδίκως, πειθαρχικής ποινής προσωρινής παύσης τουλάχιστον μιας (1) ημέρας, κατά την τριετία κρίσης,

δ) δεν έχει απουσιάσει, κατά την τριετία κρίσης, λόγω ασθένειας πάνω από 180 ημέρες (270 ημέρες σε περίπτωση απουσίας λόγω εργατικού ατυχήματος) ή στην κατά περίπτωση κατ΄έτος κρίση, πάνω από 60 ημέρες (120 ημέρες σε περίπτωση απουσίας λόγω εργατικού ατυχήματος),

ε) δεν έχει λάβει, κατά την τριετία κρίσης, άδεια χωρίς αποδοχές πάνω από 90 ημέρες ή στην κατά περίπτωση κατ΄έτος κρίση, πάνω από 30 ημέρες και

στ) δεν έχει τεθεί, κατά την τριετία κρίσης, σε καθεστώς πρόσκαιρης ανικανότητας.

Στις περιπτώσεις εργαζομένων κατηγορίας Τ4, που από τις διατάξεις του άρθρου 4 του παρόντος Μέρους προβλέπεται η κατοχή επαγγελματικής άδειας της οικείας Ειδικότητας για την προαγωγή τους σε επόμενη βαθμίδα, η προαγωγή αυτή ισχύει από την ημερομηνία κατάθεσης στην Υπηρεσία της σχετικής άδειας, ανεξάρτητα αν τούτο έγινε στο έτος κρίσης ή μεταγενέστερα, επιφυλασσόμενης πάντοτε και της ισχύος της διατάξεως

της παραγρ. 2 του παρόντος άρθρου και των διατάξεων των παραγρ. 5.α και 5.β του άρθρου 4 του παρόντος Μέρους.

4. Επίδομα Ευδόκιμης Παραμονής (Ε.Ε.Π.) χορηγείται στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο από τη μισή διαφορά μεταξύ του μισθού του κατεχόμενου από τον εργαζόμενο μισθολογικού κλιμακίου και του αμέσως ανώτερου, με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών ευδόκιμης παραμονής στο αυτό μισθολογικό κλιμάκιο και από ολόκληρη τη διαφορά (ένα μ.κ.) μεταξύ του κατεχόμενου και του αμέσως ανώτερου μισθολογικού κλιμακίου με τη συμπλήρωση έξι (6) ετών συνολικού χρόνου ευδόκιμης παραμονής του εργαζόμενου στο κατεχόμενο μισθολογικό κλιμάκιο, εφόσον ο εργαζόμενος εξάντλησε τη μισθολογική εξέλιξη της Κατηγορίας του ή της βαθμίδας μέχρι την οποία μπορεί να προαχθεί, με βάση τα προσόντα που απαιτούνται από το Άρθρο 4 του παρόντος Μέρους.
Για την κρίση του ευδόκιμου της παραμονής εφαρμόζονται τα οριζόμενα στην παρ. 3 του παρόντος άρθρου.

Εργαζόμενοι που δεν έχουν τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα, όπως ορίζει το Άρθρο 4 του παρόντος Μέρους, για προαγωγή σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο της κατηγορίας τους, στους οποίους έχει χορηγηθεί Ε.Ε.Π. (μισό μ.κ. ή ένα μ.κ. από ολόκληρη τη διαφορά), στην περίπτωση που καταθέσουν τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται για προαγωγή σε ανώτερη βαθμίδα, προάγονται από την ημερομηνία κατάθεσης των τυπικών προσόντων.
Το επίδομα ευδόκιμης παραμονής σε περίπτωση μισθολογικής προαγωγής εργαζόμενου σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο, συμψηφίζεται στο νέο μισθό και διακόπτεται η καταβολή του.

5. Ως "στάσιμος" χαρακτηρίζεται ο εργαζόμενος, με απόφαση των οριζομένων στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, οργάνων της ΟΓΔ/ΑΔΟ, εφόσον διαπιστώνεται η μη πλήρωση των με στοιχεία β. και γ. προϋποθέσεων της παραγράφου 3 του παρόντος άρθρου που απαιτούνται για χορήγηση μισθολογικής προαγωγής ή επιδόματος ευδόκιμης παραμονής. Η εν λόγω απόφαση ανακοινώνεται εγγράφως στον εργαζόμενο.
Εργαζόμενοι που χαρακτηρίζονται ως «στάσιμοι», επανακρίνονται το επόμενο έτος, με βάση τις προϋποθέσεις με στοιχεία α. έως και στ. της παρ. 3 του παρόντος άρθρου που αφορούν την ετήσια περίοδο κρίσης.

6. Ο χρόνος απουσίας εργαζόμενου λόγω ασθενείας/εργατικού ατυχήματος και αδείας άνευ αποδοχών, πέραν των αναφερομένων ημερών στα εδάφια δ και ε της παρ. 3 του παρόντος άρθρου, καθώς και λόγω έκτισης ποινής προσωρινής παύσης, αδικαιολόγητης απουσίας και πρόσκαιρης ανικανότητας, επιμηκύνει ισόχρονα την ημερομηνία συμπλήρωσης της τριετίας για την κρίση χορήγησης μισθολογικής προαγωγής ή επιδόματος ευδόκιμης παραμονής.

7. Για κάθε εργαζόμενο τις Ομάδας Α', ο προηγηθείς της εντάξεως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας που διανύθηκε στην Εταιρεία οποτεδήποτε και με οποιαδήποτε μορφή σύμβασης εργασίας (συνεχούς ή διακοπτόμενης) προσμετράται για τη μισθολογική και προαγωγική εξέλιξη αυτού, εφόσον δεν έχει προσμετρηθεί με οποιοδήποτε τρόπο και υπό την προϋπόθεση ότι έχει διανυθεί στα καθήκοντα της Κατηγορίας/Ειδικότητας στην οποία γίνεται η ένταξη του εργαζόμενου στο τακτικό προσωπικό και ότι κατά τον παραπάνω χρόνο ο εργαζόμενος κατείχε το απαιτούμενο τυπικό προσόν της Κατηγορίας/Ειδικότητας ένταξης.

   Ο πραγματικός και ευδόκιμος χρόνος μαθητείας στην Πρότυπη Σχολή Μαθητείας ΔΕΗ και στη Σχολή Ταχύρρυθμης Εκπαίδευσης Τεχνιτών ΔΕΗ, κατά περίπτωση, των εργαζομένων - αποφοίτων των υπόψη Σχολών, που πραγματοποιήθηκε πριν από την πρόσληψή τους στην Εταιρεία, συνυπολογίζεται και προσμετράται για τη μισθολογική και προαγωγική τους εξέλιξη, εφόσον δεν έχει προσμετρηθεί με οποιονδήποτε τρόπο.

8. Για τους δικηγόρους με έμμισθη εντολή (Κατηγορία Ν), δεν ισχύουν οι διατάξεις του παρόντος άρθρου και οι μισθολογικές προαγωγές αυτών χορηγούνται με απόφαση του Νομικού Συμβούλου της Εταιρείας και διαδικασία που ορίζεται υπ΄αυτού.

9. Καταργείται η ισχύς της παραγράφου 5 του Μέρους Β' της από 27.6.2006 ΕΣΣΕ Προσωπικού ΔΕΗ, καθώς και της παραγράφου 1 του Μέρους Β' της από 23.7.2008 ΕΣΣΕ Προσωπικού ΔΕΗ που αφορούν κλασματικές προαγωγές εργαζομένων μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας τους με την Εταιρεία και έχουν τεθεί σε αναστολή με την ΕΣΣΕ 2021, για τους εργαζόμενους που αποχωρούν από την Εταιρεία από 1.1.2021 και εντεύθεν.

Άρθρο 10

Συμβούλια Κρίσης Ενστάσεων

1. Τα Συμβούλια αποφασίζουν για ενστάσεις εργαζομένων που ασκούνται:

α) κατά των αποφάσεων περί στασιμότητας στο κατεχόμενο μισθολογικό κλιμάκιο ή στο επίδομα ευδόκιμης παραμονής,
β) κατά των αποφάσεων περί μη μετάταξης και
γ) κατά των αποφάσεων περί μη ένταξης.

2. Τα Συμβούλια είναι πενταμελή και συγκροτούνται από:

α) ένα Στέλεχος ιεραρχικής στάθμης Γενικού Διευθυντή, ως Πρόεδρο,

β) δύο στελέχη ιεραρχικής στάθμης Διευθυντή ΒΟΚ ή Δ/ντή Κλάδου ΒΟΚ της ΟΓΔ/ΑΔΟ,

δ) έναν εκπρόσωπο του προσωπικού, μισθολογικού κλιμακίου όχι κατώτερου του 2 που υποδεικνύεται σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγρ. 3 του παρόντος άρθρου, και

ε) έναν εκπρόσωπο του προσωπικού, που υποδεικνύεται από την πλέον Αντιπροσωπευτική Δευτεροβάθμια Συνδικαλιστική Οργάνωση του προσωπικού ΔΕΗ.

Στις συνεδριάσεις των ως άνω Συμβουλίων δύναται να παρίσταται, ως μέλος, Δικηγόρος παρ΄Αρείω Πάγω της Εταιρείας χωρίς δικαίωμα ψήφου, η νομική γνώμη του οποίου καταγράφεται στα οικεία Πρακτικά των Συμβουλίων.

3. Οι εκπρόσωποι του προσωπικού στα εν λόγω Συμβούλια, καθώς και οι αναπληρωτές τους υποδεικνύονται από τα Πρωτοβάθμια Σωματεία Προσωπικού ΔΕΗ, εφόσον έχουν στη δύναμή τους τη σχετική πλειοψηφία των εργαζομένων των αντιστοίχων Κατηγοριών που κρίνονται.

Η κατά τα παραπάνω υπόδειξη των εκπροσώπων του προσωπικού και των αναπληρωτών τους ενεργείται με απόφαση των Διοικητικών Συμβουλίων των οικείων Οργανώσεων, μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την έγγραφη πρόσκληση της Εταιρείας. Σε περίπτωση μη υπόδειξης εκπροσώπων μέσα στην παραπάνω προθεσμία, τα Συμβούλια συγκροτούνται νόμιμα και χωρίς τον εκπρόσωπο του προσωπικού.

4. Με αποφάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου ορίζονται ο αριθμός των Συμβουλίων, οι Κλάδοι/Κατηγορίες εργαζομένων που κρίνονται από το καθένα

απ' αυτά, καθώς και οι Πρόεδροι, τα Μέλη, οι Εισηγητές και οι Γραμματείς των Συμβουλίων με τους αναπληρωτές τους. Οι Εισηγητές και οι Γραμματείς δεν έχουν δικαίωμα ψήφου.

5. Η θητεία των μελών των Συμβουλίων και των αναπληρωτών τους ορίζεται διετής και λήγει στις 31 Δεκεμβρίου του επομένου έτους από τον ορισμό τους.

6. Το έγγραφο της ένστασης, που περιέχει σαφώς και αιτιολογημένως τους λόγους, στους οποίους ο εργαζόμενος στηρίζει την ένστασή του, κατατίθεται στην αρμόδια Διεύθυνση της ΟΓΔ/ΑΔΟ, μέσα σε ανατρεπτική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από της έγγραφης γνωστοποίησης σ' αυτόν επί αποδείξει της σχετικής απόφασης κατά της οποίας καταφεύγει στο Συμβούλιο.

7. Οι ενστάσεις εισάγονται στα Συμβούλια μέσα σ' ένα (1) μήνα από την ημερομηνία υποβολής τους. Ο εν λόγω χρονικός περιορισμός τίθεται με σκοπό την ταχύτερη διεκπεραίωση της σχετικής διαδικασίας, ενώ η μη τήρησή του δεν έχει οιαδήποτε συνέπεια. Ο Πρόεδρος μπορεί, εάν το κρίνει απαραίτητο, μετά ή άνευ αιτήσεως του ενιστάμενου, να καλεί αυτόν στο Συμβούλιο.

8. Τα Συμβούλια βρίσκονται σε απαρτία όταν είναι παρόντα τρία (3) από τα πέντε (5) μέλη του, συμπεριλαμβανομένου και του Προέδρου και αποφασίζουν με απόλυτη πλειοψηφία, ενώ σε περίπτωση ισοψηφίας επικρατεί η ψήφος του Προέδρου.

9. Τα Συμβούλια δύνανται:
α) να αποδεχθούν την ένσταση του εργαζόμενου, με τη χορήγηση μισθολογικής προαγωγής ή επιδόματος ευδόκιμης παραμονής ή με την έγκριση μετάταξης ή με την έγκριση ένταξης και
β) να απορρίψουν την ένσταση του εργαζόμενου.

10. Οι αποφάσεις των Συμβουλίων είναι τελεσίδικες και ισχύουν αναδρομικά από την ημερομηνία από την οποία άρχισαν οι συνέπειες της απόφασης κατά της οποίας στρέφεται η ένσταση, απόσπασμά τους δε, κοινοποιείται στον προσφεύγοντα εργαζόμενο.

11. Με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου ορίζεται η κατά συνεδρίαση πάγια έναντι εξόδων κίνησης αποζημίωση που καταβάλλεται στα μέλη και τα όργανα των Συμβουλίων.

12. Η ισχύς των άρθρων 9 και 10 του παρόντος Μέρους άρχεται σε ημερομηνία που θα οριστεί από τον ΟΓΔ/ΑΔΟ, κατόπιν της εισαγωγής του νέου Συστήματος Αξιολόγησης της Εταιρείας.

Άρθρο 11

Μισθολογικές Προαγωγές Στελεχών Κατηγορίας Γ

1. Η μετάταξη στην Κατηγορία Γ και η μισθολογική προαγωγή στο εισαγωγικό μισθολογικό κλιμάκιο αυτής των Στελεχών που αναφέρονται στην παράγραφο Α.1 του άρθρου 4 του παρόντος Μέρους, θα γίνονται κατά την ημερομηνία επετείου ανάληψης καθηκόντων στελέχους («ημερομηνία κρίσης») με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου ή εξουσιοδοτημένου υπ΄ αυτού οργάνου, εφόσον πληρούνται οι εξής προϋποθέσεις:
   α) έχουν συμπληρώσει ένα (1) έτος από την ανάληψη καθηκόντων Στελέχους,
   β) κατέχουν το μισθολογικό κλιμάκιο 2 ή ανώτερα αυτού,
   γ) έχουν βαθμολογηθεί για την τριετία που προηγείται του έτους μετάταξης/προαγωγής με Μ.Ο.Β. που ορίζεται με απόφαση του ΟΓΔ/ΑΔΟ με βάση το εκάστοτε ισχύον Σύστημα Αξιολόγησης και την αντίστοιχη Πολιτική Ανάπτυξης της Εταιρείας,
   δ) δεν τους έχει επιβληθεί, τελεσιδίκως, κατά την τελευταία τριετία και μέχρι την ημερομηνία κρίσης, πειθαρχική ποινή προστίμου ή προσωρινής παύσης, τουλάχιστον μιας (1) ημέρας.

2. Οι μισθολογικές προαγωγές εντός της Κατηγορίας Γ, καθώς και η χορήγηση Επιδόματος Ευδόκιμης Παραμονής επί του μισθολογικού κλιμακίου Τ, των Στελεχών που αναφέρονται στην παράγραφο Α.1 του άρθρου 4 του παρόντος Μέρους, γίνονται με τη συμπλήρωση τριετίας στο κατεχόμενο μισθολογικό κλιμάκιο, με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου ή εξουσιοδοτημένου υπ΄ αυτού οργάνου, εφόσον πληρούνται οι εξής προϋποθέσεις:
   α) έχουν βαθμολογηθεί για την τριετία που προηγείται του έτους προαγωγής με Μ.Ο.Β. που ορίζεται με απόφαση του ΟΓ/ΑΔΟ με βάση το εκάστοτε ισχύον Σύστημα Αξιολόγησης και την αντίστοιχη Πολιτική Ανάπτυξης της Εταιρείας,
   β) δεν τους έχει επιβληθεί, τελεσιδίκως, κατά την τελευταία τριετία και μέχρι την ημερομηνία κρίσης, πειθαρχική ποινή προστίμου ή προσωρινής παύσης, τουλάχιστον μιας (1) ημέρας,
   γ) δεν έχουν απουσιάσει, κατά την τριετία κρίσης, λόγω ασθένειας πάνω από 180 ημέρες (270 ημέρες σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος) ή στην κατά περίπτωση κατ΄έτος κρίση, πάνω από 60 ημέρες (120 ημέρες σε περίπτωση απουσίας λόγω εργατικού ατυχήματος),
   δ) δεν έχουν λάβει, κατά την τριετία κρίσης, άδεια χωρίς αποδοχές πάνω από 90 ημέρες ή στην κατά περίπτωση κατ΄έτος κρίση, πάνω από 30 ημέρες.

3. Για τα Στελέχη, κατόχους του μισθολογικού κλιμακίου Τ, το επίδομα ευδόκιμης παραμονής ορίζεται σε 5% του αντίστοιχου μισθού αυτού με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών ευδόκιμης παραμονής στο μισθολογικό

κλιμάκιο αυτό και σε άλλο 5% του ίδιου μισθού με τη συμπλήρωση έξι (6) ετών συνολικού χρόνου ευδόκιμης παραμονής στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο.

4. Σε κάθε περίπτωση απόφασης περί μη μετάταξης/προαγωγής Στελέχους στην Κατηγορία Γ ή μη προαγωγής του εντός αυτής, λόγω μη συνδρομής των προϋποθέσεων των εδαφίων γ και δ της παρ. 1 και των εδαφίων α και β της παρ. 2 του παρόντος άρθρου, η μετάταξη/προαγωγή ή η προαγωγή εντός της Κατηγορίας Γ, θα επανακρίνεται το επόμενο έτος.

5. Ο χρόνος απουσίας λόγω ασθενείας και αδείας άνευ αποδοχών, πέραν των αναφερομένων ημερών στα εδάφια γ και δ της παρ. 2 του παρόντος άρθρου, επιμηκύνει ισόχρονα την ημερομηνία χορήγησης της μισθολογικής προαγωγής ή του επιδόματος ευδόκιμης παραμονής επί του μ.κ. Τ.

6. Για τα υφιστάμενα Στελέχη που δεν έχουν μεταταχθεί/προαχθεί στην Κατηγορία Γ ή προαχθεί εντός αυτής, θα εφαρμοστούν τα οριζόμενα στις διατάξεις του παρόντος άρθρου, με ημερομηνία ισχύος για κάθε συνέπεια την πρώτη του επόμενου μήνα που θα συνομολογηθεί με ΕΣΣΕ το παρόν.

Άρθρο 12

Μετατάξεις

1. Μετατάξεις από Κατηγορία σε Κατηγορία του ίδιου ή άλλου Κλάδου με τις αντίστοιχες μισθολογικές μεταβολές μπορεί να ενεργούνται για κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών (νέα θέση εργασίας, κατάργηση θέσης εργασίας κ.λπ.) ή για λόγους υγείας, βάσει βεβαίωσης καταλληλότητας για εργασία από τον Ιατρό Εργασίας της Εταιρείας.

2. Για τη μετάταξη απαιτείται ο εργαζόμενος να κατέχει τα προσόντα που απαιτούνται σύμφωνα με το Άρθρο 4 του παρόντος Μέρους για την Κατηγορία που γίνεται η μετάταξη και για το μισθολογικό κλιμάκιο αυτής που εντάσσεται. Η μετάταξη γίνεται στο εισαγωγικό κλιμάκιο της Κατηγορίας, εφόσον ο μετατασσόμενος κατέχει μισθολογικό κλιμάκιο κατώτερο αυτού, άλλως η μετάταξη γίνεται στο κατεχόμενο από τον εργαζόμενο μισθολογικό κλιμάκιο, οπότε ο χρόνος που διανύθηκε σ' αυτό προσμετράται για μισθολογική προαγωγή σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο στη νέα Κατηγορία.

3. Με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου ή εξουσιοδοτημένων υπ' αυτού οργάνων, ορίζεται :
   - η διαδικασία μετάταξης των εργαζομένων
   - ο χρόνος έναρξης της μετάταξης
   - η πραγματοποίηση της μετάταξης, μετά από πρόταση της ιεραρχίας και με βάση τις προϋποθέσεις που θα ορίζονται στην ως άνω απόφαση.

4. Οι υπηρετούντες κατά την ημερομηνία υπογραφής της από 30.5.2018 ΕΣΣΕ εργαζόμενοι της Κατηγορίας Υ3 (Υγειονομικοί Τεχνολογικής Εκπαίδευσης) που, κατόπιν διακοπής της απόσπασής τους από τον Ασφαλιστικό Φορέα, υπήχθησαν ή θα υπαχθούν στη ΔΕΗ ΑΕ με ταυτόχρονη μετάταξή τους στην Κατηγορία ΔΟ2 (Λοιποί Διοικητικοοικονομικοί ΔΕ), δύνανται με το εκάστοτε ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο να μεταταχθούν κατ' εξαίρεση στην Κατηγορία ΔΟ3 (Πτυχιούχοι Διοικητικοοικονομικοί ΤΕ), εφόσον αποφοιτήσουν επιτυχώς από εκπαιδευτικό πρόγραμμα αναγνωρισμένου (Δημόσιου) Ιδρύματος Τεχνολογικής ή Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, σε θέματα Διοίκησης & Οργάνωσης.

Άρθρο 13
Υπηρεσιακή Κατάσταση Οργάνων Διοίκησης

1. Η υπηρεσιακή κατάσταση των Αναπληρωτών Διευθυνόντων Συμβούλων, των Γενικών Διευθυντών (Ομιλικών και μη), των Διευθυντών ΒΟΚ και των Βοηθών Διευθυντών/Διευθυντών Κλάδων ΒΟΚ που έχουν επιλεγεί ή θα επιλεγούν κατόπιν δημόσιας προκήρυξης ή αγγελίας και προέρχονται από το προσωπικό της Ομάδας Α΄ της Εταιρείας, μετά τη λήξη της θητείας τους ή την για οποιονδήποτε λόγο ανάκληση των καθηκόντων τους, πλην της περίπτωσης τέλεσης από αυτούς αξιόποινης πράξης, επανέρχονται αυτοδίκαια στο προσωπικό της Ομάδας Α΄ (Μέρος Ι του Κανονισμού της παρούσας ΕΣΣΕ) και η σχέση εργασίας τους θεωρείται για κάθε συνέπεια ότι ουδέποτε διακόπηκε. Ειδικότερα, από τους ως άνω:

   Ι) Οι Αναπληρωτές Διευθύνοντες Σύμβουλοι και οι Γενικοί Διευθυντές (Ομιλικοί και μη), επανερχόμενοι στο προσωπικό της Ομάδας Α΄, εντάσσονται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου ή εξουσιοδοτημένου υπ΄ αυτού οργάνου στο μισθολογικό κλιμάκιο Τ συν 10% της Κατηγορίας Γ και ασκούν τα καθήκοντα του Ειδικού Συμβούλου, όπως αυτά ορίζονται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας.

   ΙΙ) Οι Διευθυντές ΒΟΚ και οι Βοηθοί Διευθυντές ΒΟΚ /Διευθυντές Κλάδου ΒΟΚ, επανερχόμενοι στο προσωπικό της Ομάδας Α΄, υπάγονται στα Ειδικά Στελέχη 5ης και 4ης Βαθμίδας, αντιστοίχως και με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου ή εξουσιοδοτημένου υπ΄ αυτού οργάνου εντάσσονται στην Κατηγορία Γ και σε μισθολογικό κλιμάκιο αυτής, ή εφόσον είναι ήδη ενταγμένοι στην εν λόγω Κατηγορία, προάγονται εντός αυτής, βάσει :
   - των τριετιών που αντιστοιχούν στο συνολικό χρόνο άσκησης των καθηκόντων τους, ως Διευθυντές ΒΟΚ ή Βοηθοί Διευθυντές ΒΟΚ/ Διευθυντές Κλάδου ΒΟΚ,
   - της ατομικής τους απόδοσης κατά την περίοδο άσκησης των ανωτέρω καθηκόντων (αποτέλεσμα αξιολόγησης κατά μέσο όρο τουλάχιστον 80% βάσει του εκάστοτε συστήματος αξιολόγησης – στοχοθέτησης).

2. Στην περίπτωση απασχόλησης Στελέχους των ως άνω ιεραρχικών επιπέδων σε θυγατρική Εταιρία της ΔΕΗ Α.Ε., μετά τη λήξη της θητείας του ή τη για οποιοδήποτε λόγο ανάκληση των καθηκόντων του, το χρονικό διάστημα απασχόλησης στη θυγατρική εταιρία προσμετράται στην μισθολογική του εξέλιξη (ένταξη ή προαγωγή) στην κατηγορία Γ.

4. Ο μισθός που διαμορφώνεται από την ένταξη ή/και μισθολογική προαγωγή στην Κατηγορία Γ, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο, καταβάλλεται από την πρώτη του αμέσως επομένου μήνα της ημερομηνίας έκδοσης της σχετικής απόφασης ένταξης ή/και μισθολογικής προαγωγής, εκτός εάν η ημερομηνία αυτή συμπίπτει με την πρώτη κάθε μήνα.

Άρθρο 14

Παροχές

Με σκοπό την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της Εταιρείας, τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας, καθώς και την αύξηση της παραγωγικότητας:

1. Χορηγούνται στο προσωπικό διατακτικές σίτισης, ποσού έξι (6) ευρώ, ημερησίως, για είκοσι δύο (22) ημέρες το μήνα, πλην του μηνός Αυγούστου. Η ρύθμιση θα ισχύσει για τη χορήγηση διατακτικών σίτισης από την πρώτη του επόμενου μήνα της υπογραφής της παρούσης.

2. Η Εταιρεία ασφαλίζει το προσωπικό σε Ομαδικό Πρόγραμμα Ασφάλισης Υγείας και Ζωής. Για τους όρους νέου συμβολαίου ασφάλισης, θα διατυπώνονται οι απόψεις της ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ-ΚΗΕ.

3. Με Απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας ορίζονται οι περιπτώσεις, τα ποσά και η διαδικασία χορήγησης δανείων στο προσωπικό.

4. Η Εταιρεία καλύπτει πλήρως τις δαπάνες για τη φιλοξενία των παιδιών των εργαζομένων σε τυχόν ιδιόκτητους βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς. Για τη φιλοξενία των παιδιών των εργαζομένων σε ιδιωτικούς, δημοτικούς ή μικτούς βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς, καθώς και των παιδιών με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ) σε κέντρα δημιουργικής απασχόλησης, η Εταιρεία καταβάλει στον εργαζόμενο μηνιαίο τροφείο για κάθε παιδί και μέχρι ένδεκα μήνες κατ' έτος (εκτός Αυγούστου). Το ποσό του μηνιαίου τροφείου καθορίζεται με Απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου.

   Η Εταιρεία καλύπτει τις δαπάνες για τη φιλοξενία των παιδιών των εργαζομένων σε ιδιωτικές κατασκηνώσεις και σε δημιουργική απασχόληση αυτών (summer camp, χωρίς διανυκτέρευση), για έως δεκαπέντε (15) ημέρες διαμονής για κάθε παιδί τυπικής ανάπτυξης και έως δέκα (10) ημέρες για κάθε παιδί με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ), καταβάλλοντας το ποσό που ορίζεται, κατ' έτος, με Υπουργική Απόφαση.

5. Στο προσωπικό χορηγείται ειδικό τιμολόγιο κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας (ΓΠ, ΓΠΝ), σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις και τις ρυθμίσεις της Εταιρείας. Σε περίπτωση τυχόν ευδοκίμησης δικαστικής αμφισβήτησης των σχετικών νομοθετικών διατάξεων, συμφωνείται ότι θα ρυθμιστεί εκ νέου το θέμα αυτό με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου και γνώμη της πλέον Αντιπροσωπευτικής Δευτεροβάθμιας Συνδικαλιστικής Οργάνωσης Προσωπικού ΔΕΗ, εντός έξι (6) μηνών από το αμετάκλητο της δικαστικής κρίσεως και με βάση το σκεπτικό αυτής.

Άρθρο 15

Ειδικές ρυθμίσεις για το Αποσπασμένο Προσωπικό στους Ασφαλιστικούς Φορείς

1. Το αποσπασμένο προσωπικό μισθοδοτείται με τις ίδιες ακριβώς πάσης φύσεως αποδοχές, αποζημιώσεις και έκτακτες αμοιβές με τις ισχύουσες κάθε φορά για το λοιπό προσωπικό της ΔΕΗ του παρόντος Μέρους, με τους ίδιους όρους, διαδικασίες και προϋποθέσεις. Στα ανωτέρω περιλαμβάνονται και οι κάθε είδους αποζημιώσεις για υπερεργασιακή και υπερωριακή απασχόληση, καθώς και για απασχόληση Κυριακής, αργίας/ημιαργίας, νύκτας και εκτός έδρας.
Οι αναγκαίες ρυθμιστικές αποφάσεις και εγκρίσεις για τη χορήγηση των ως άνω αποδοχών, αποζημιώσεων και αμοιβών, λαμβάνονται από το αρμόδιο κατά περίπτωση όργανο εκάστου Φορέα.

2. Τα ειδικά επιδόματα αυξημένων καθηκόντων της παρ. 2 του άρθρου 8 του παρόντος Μέρους καταβάλλονται και στο εν λόγω προσωπικό που κατέχει θέσεις ευθύνης στους Ασφαλιστικούς Φορείς, αντίστοιχες αυτών της ΔΕΗ ΑΕ. Για τη διατήρηση, αύξηση ή επέκταση των επιδομάτων αυτών, εφαρμόζεται αναλόγως ότι ισχύει κάθε φορά για το προσωπικό της ΔΕΗ του παρόντος Μέρους. Χορήγηση νέων επιδομάτων θέσεως στο προσωπικό της ΔΕΗ ΑΕ του παρόντος Μέρους, καταλαμβάνουν και το αποσπασμένο προσωπικό, στο οποίο ανατίθενται αρμοδίως καθήκοντα προϊσταμένου στους Φορείς, αντίστοιχου επιπέδου.

3. Οι μισθολογικές προαγωγές του αποσπασμένου προσωπικού στους Ασφαλιστικούς Φορείς, θα διενεργούνται από την αρμόδια Διεύθυνση της ΟΓΔ/ΑΔΟ, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις των άρθρων 9, 10 και 11 του παρόντος Μέρους.

4. Οι μετατάξεις του εν λόγω αποσπασμένου προσωπικού θα διενεργούνται από το αρμόδιο όργανο εκάστου Ασφαλιστικού Φορέα, κατ' αντιστοιχία των ισχυόντων για το προσωπικό της ΔΕΗ Α.Ε. του παρόντος Μέρους και σύμφωνα με τις διαδικασίες και ρυθμίσεις που ισχύουν στη ΔΕΗ Α.Ε.

ΜΕΡΟΣ II.

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΙ ΟΡΟΙ - ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΜΑΔΑΣ Β΄

Άρθρο 1

Πεδίο εφαρμογής

1. Οι όροι των άρθρων 2 έως και 8 του παρόντος Μέρους της ΕΣΣΕ εφαρμόζονται στους εργαζόμενους και δικηγόρους (επιπέδων Η ως και Δ, όπως ορίζονται στο Άρθρο 2 του παρόντος Μέρους), οι οποίοι έχουν προσληφθεί στη ΔΕΗ ΑΕ από 3.12.2019 και εντεύθεν, συνδέονται δε με την Εταιρεία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου, καθώς και με σύμβαση έμμισθης εντολής, αντιστοίχως.

2. Στους όρους των άρθρων 2 έως και 8 του παρόντος Μέρους της ΕΣΣΕ δεν υπάγονται τα Ανώτερα και Ανώτατα Στελέχη και οι Ειδικοί Σύμβουλοι, οι οποίοι διέπονται από ειδικό καθεστώς αποδοχών και παροχών, βάσει της Πολιτικής Αμοιβών της Εταιρείας και από τους σχετικούς όρους των συμβάσεων εργασίας τους.

Άρθρο 2

Οικογένειες – Επίπεδα Θέσεων

Το εν λόγω προσωπικό κατατάσσεται στις εξής οικογένειες και επίπεδα θέσεων:

1. Οικογένειες Θέσεων

- Παραγωγή
- Υποστηρικτικές Λειτουργίες (Οικονομικές, Νομικές, Ανθρώπινο Δυναμικό, Προμήθειες)
- Πληροφορική
- Διαχείριση Ενέργειας
- Εμπορία (Πωλήσεις, Μάρκετινγκ, Διαχείριση Προϊόντος)
- Εξυπηρέτηση πελατών, τηλεφωνικά κέντρα
- Λιανεμπόριο - Καταστήματα

Το προσωπικό κατατάσσεται στις οικογένειες θέσεων με βάση το αντικείμενο εργασίας του και μόνον.

2. Επίπεδα Θέσεων

Με βάση τη βαρύτητα της θέσης εργασίας και σύμφωνα με το Σύστημα Βαθμονόμησης θέσεων της Εταιρείας, αυτές κατατάσσονται σε επίπεδα όπως παρακάτω:

- Ν, Α, Β, Γ (ανώτερα και ανώτατα Στελέχη, Ειδικοί Σύμβουλοι)
- Δ- Επικεφαλής Τμήματος/ «Heads of section», Υπεύθυνοι / «Senior Professionals»
- Ε - Επικεφαλής Ομάδας / «Team leaders», Εξειδικευμένο προσωπικό/ «Professionals»
- Ζ - Διοικητικό και Τεχνικό προσωπικό - «Staff»
- Η - Ανειδίκευτο προσωπικό

Στο κάθε επίπεδο μπορούν να διαμορφωθούν υποεπίπεδα, βάσει των κριτηρίων βαρύτητας του Συστήματος διαβάθμισης θέσεων της Εταιρείας.

Άρθρο 3

Μισθός

1. Μισθοί ΕΣΣΕ (ΕΜ)

Οι ελάχιστοι, μηνιαίοι μικτοί μισθοί, ανά επίπεδο και οικογένεια θέσεων, καθορίζονται στον ακόλουθο Πίνακα Α.

ΠΙΝΑΚΑΣ Α

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΘΕΣΕΩΝ	ΠΑΡΑΓΩΓΗ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ	ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	ΕΜΠΟΡΙΑ (ΠΩΛΗΣΕΙΣ - MARKETING - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΪΟΝΤΟΣ)	ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΠΕΛΑΤΩΝ	ΛΙΑΝΕΜΠΟΡΙΟ - ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ
	Νόμιμος κατώτατος μισθός (εκάστοτε ισχύων)						
	950	950	950			850	850
	1.150	1.050	1.150	1.350	1.050	1.050	1.050
	1.450	1.450	1.600	1.800	1.450	1.400	1.200
	1.800	1.800	2.000	2.200	1.800	1.800	1.600
	2.600	2.500	2.900	3.300	2.500	2.400	2.200
	3.300	3.200	3.600	3.800	3.200	3.200	3.200

Μεταβατική διάταξη:

Οι αποδοχές του υφιστάμενου προσωπικού της Ομάδας Β, του οποίου ο συμβατικός, μικτός μηνιαίος μισθός (ΣΜ, όπως ορίζεται στην παρ. 2 του παρόντος άρθρου) υπολείπεται των μισθών ΕΣΣΕ του ως άνω Πίνακα Α, θα αναπροσαρμοσθούν στα ποσά των ως άνω ελάχιστων, μηνιαίων, μικτών μισθών (ΕΜ). Η σχετική αναπροσαρμογή θα υλοποιηθεί εντός του έτους 2024, με αναδρομική ισχύ από την πρώτη του επομένου μήνα από την ημερομηνία ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ.

2. Συμβατικός Μισθός (ΣΜ)

Ο συμβατικός, μικτός μηνιαίος μισθός, δηλαδή ο μισθός που αποτυπώνεται στην ατομική σύμβαση εργασίας κάθε εργαζόμενου, θα διαμορφώνεται βάσει της Πολιτικής Αμοιβών της Εταιρείας και δεν θα υπολείπεται του Μισθού ΕΣΣΕ που αντιστοιχεί στον κάθε εργαζόμενο.

3. Μισθολογικές αυξήσεις

1. Οι ελάχιστοι, μηνιαίοι μικτοί μισθοί (Μισθοί ΕΣΣΕ) του ως άνω Πίνακα Α αναπροσαρμόζονται:

   - την 1.1.2025, με αύξηση σε ποσοστό 4,1% (Πίνακας Β)

ΠΙΝΑΚΑΣ Β (1.1.2025)

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΘΕΣΕΩΝ	ΠΑΡΑΓΩΓΗ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ	ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	ΕΜΠΟΡΙΑ (ΠΩΛΗΣΕΙΣ - MARKETING - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΪΟΝΤΟΣ)	ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΠΕΛΑΤΩΝ	ΛΙΑΝΕΜΠΟΡΙΟ - ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ
	Νόμιμος κατώτατος μισθός (εκάστοτε ισχύων)						
	989	989	989			885	885
	1.197	1.093	1.197	1.405	1.093	1.093	1.093
	1.509	1.509	1.666	1.874	1.509	1.457	1.249
	1.874	1.874	2.082	2.290	1.874	1.874	1.666
	2.707	2.603	3.019	3.435	2.603	2.498	2.290
	3.435	3.331	3.748	3.956	3.331	3.331	3.331

   - την 1.1.2026, με αύξηση σε ποσοστό 3,9%, επί των διαμορφωθέντων Μισθών ΕΣΣΕ, μετά την αύξηση του ως άνω ποσοστού 4,1 % (Πίνακας Γ)

ΠΙΝΑΚΑΣ Γ (1.1.2026)

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΘΕΣΕΩΝ	ΠΑΡΑΓΩΓΗ	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ	ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	ΕΜΠΟΡΙΑ (ΠΩΛΗΣΕΙΣ - MARKETING - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΪΟΝΤΟΣ)	ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΠΕΛΑΤΩΝ	ΛΙΑΝΕΜΠΟΡΙΟ - ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ
	Νόμιμος κατώτατος μισθός (εκάστοτε ισχύων)						
	1.028	1.028	1.028			919	919
	1.244	1.136	1.244	1.460	1.136	1.136	1.136
	1.568	1.568	1.731	1.947	1.568	1.514	1.298
	1.947	1.947	2.163	2.380	1.947	1.947	1.731
	2.812	2.704	3.137	3.569	2.704	2.596	2.380
	3.569	3.461	3.894	4.110	3.461	3.461	3.461

2. Για τους εργαζόμενους, των οποίων ο Συμβατικός Μισθός είναι ανώτερος του αντίστοιχου Μισθού ΕΣΣΕ της θέσης τους, το ποσό που προκύπτει από την αύξηση των Μισθών ΕΣΣΕ των Πινάκων Β και Γ, προστίθεται στο Συμβατικό Μισθό τους.

Άρθρο 4

Επιδόματα

1. Στους εργαζόμενους καταβάλλονται, κατά περίπτωση, τα παρακάτω επιδόματα, τα ποσά των οποίων προστίθενται στο Συμβατικό τους Μισθό.

α. Επικινδύνου ή/και Ανθυγιεινής Εργασίας

Σε θέσεις της Οικογένειας «ΠΑΡΑΓΩΓΗ» και στα επίπεδα Η2 έως και Ε2, καταβάλλεται επίδομα επικινδύνου ή/και ανθυγιεινής εργασίας, μικτού ποσού εκατόν είκοσι (120) ευρώ, μηνιαίως. Οι θέσεις στις οποίες θα καταβάλλεται το εν λόγω επίδομα θα προσδιορίζονται με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου, με κριτήριο την επικινδυνότητα του αντικειμένου απασχόλησης ή/και το ανθυγιεινό του περιβάλλοντος απασχόλησης, κατόπιν εισήγησης του ΟΓΔ/ΑΔΟ και του οικείου Γενικού Διευθυντή.

β. Επίδομα Οικογενειακών Βαρών

Στους εργαζόμενους γονείς καταβάλλεται επίδομα τέκνων μικτού, μηνιαίου ποσού εβδομήντα (70) ευρώ για κάθε παιδί, ανεξαρτήτως εάν και οι δύο γονείς απασχολούνται στη ΔΕΗ ΑΕ ή σε θυγατρική της Εταιρεία. Το εν λόγω Επίδομα χορηγείται στο έγγαμο προσωπικό και στο προσωπικό που έχει τελέσει σύμφωνο συμβίωσης, τους άγαμους γονείς, καθώς και τους ευρισκόμενους σε κατάσταση χηρείας και τους διαζευγμένους. Προϋπόθεση λήψης του επιδόματος αυτού από τους άρρενες άγαμους γονείς είναι να έχουν επίσημα την ιδιότητα του «γονέως», δηλαδή να έχουν αναγνωρίσει το παιδί κατά τις κείμενες νομοθετικές διατάξεις.
Το Επίδομα αρχίζει ή παύει να καταβάλλεται από την πρώτη του επόμενου μήνα από τη συμπλήρωση ή κατάργηση των προϋποθέσεων χορήγησης ή διακοπής του.
Το Επίδομα καταβάλλεται:

- μέχρι τη συμπλήρωση του 20ου έτους ηλικίας του παιδιού, εφόσον δεν εργάζεται ή τέλεσε γάμο ή στρατεύτηκε,
- μετά τη συμπλήρωση του 20ου έτους ηλικίας του παιδιού και μέχρι της συμπλήρωσης του 25ου έτους, εφόσον συνεχίζει τις σπουδές του:
  - σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο σε σχολές του εσωτερικού ή σε ισότιμες σχολές του εξωτερικού,

- σε Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Δημόσια ή Ιδιωτικά) ή σε αναγνωρισμένες Σχολές της ημεδαπής ή αλλοδαπής, για την απόκτηση διπλώματος μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, εφόσον η φοίτηση στα υπόψη ΙΕΚ ή Σχολές είναι υποχρεωτική και καθημερινή και οι υπόψη σπουδές αποσκοπούν σε εξειδικευμένη επαγγελματική κατάρτιση και όχι απλή επιμόρφωση.

Ο αρμόδιος Διευθυντής της ΟΓΔ/ΑΔΟ εγκρίνει την καταβολή του ως άνω επιδόματος τέκνων, ανεξάρτητα από την ηλικία τους, για παιδιά που κρίνονται από τα αρμόδια όργανα της Πολιτείας, ανίκανα για εργασία.

γ. **Επίδομα Ειδικών Συνθηκών**

Σε περίπτωση απασχόλησης του εν λόγω προσωπικού (ανεξαρτήτως οικογένειας και επιπέδου θέσεων) σε περιοχές ειδικών συνθηκών (περιοχές με ιδιαιτερότητες στις συνθήκες διαβίωσης, επικοινωνίας και στέγασης), θα καταβάλλονται επιδόματα ή/και παροχές που θα οριστούν στις σχετικές Πολιτικές Κινητικότητας και Ταξιδίων της Εταιρείας, κατόπιν διατύπωσης απόψεων από τη ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ-ΚΗΕ. Η Εταιρεία δεσμεύεται για την ολοκλήρωσή τους εντός εξαμήνου από τη συνομολόγηση της παρούσας ΕΣΣΕ.

2. Η χορήγηση των ανωτέρω επιδομάτων άρχεται εντός εξαμήνου από τη συνομολόγηση της παρούσας ΕΣΣΕ.

Άρθρο 5

Μισθολογική Εξέλιξη

1. Συμφωνείται ότι, βάσει των εκάστοτε Πολιτικών Ανάπτυξης Προσωπικού και Αμοιβών της Εταιρείας, για τους εργαζόμενους με σύμβαση αορίστου χρόνου των επιπέδων Η2 έως και Ε2 όλων των οικογενειών θέσεων, που θα έχουν συμπληρώσει δύο (2) έτη συνεχούς υπηρεσίας στην Εταιρεία, θα χορηγείται ελάχιστη αύξηση, κατ΄ έτος, 1,3% επί του Μισθού ΕΣΣΕ (ΕΜ), καταβλητέα τον Μάιο εκάστου έτους.

2. Η εν λόγω αύξηση καταβάλλεται, υπό τις εξής προϋποθέσεις:
   - κερδοφορίας της Εταιρείας (net result), το προηγούμενο της αύξησης έτους,
   - αξιολόγησης του προηγούμενου έτους καταβολής της αύξησης, άνω του μέσου όρου, βάσει του Συστήματος Αξιολόγησης της Εταιρείας,
   - μη χορήγησης οποιασδήποτε μισθολογικής αύξησης μεγαλύτερης του 1,3 % κατά το ημερολογιακό έτος της αύξησης, προερχόμενη :
     - από αλλαγή θέσης ή

- από τυχόν χορηγηθείσα αύξηση, όπως ορίζεται στο Άρθρο 3 του παρόντος Μέρους.

Η τυχόν υπέρτερη του 1,3% αύξηση, ορίζεται με απόφαση της Διοίκησης.

3. Το ποσό που θα προκύψει από τον υπολογισμό της αύξησης επί του Μισθού ΕΣΣΕ, προστίθεται στο Συμβατικό Μισθό (ΣΜ).

Άρθρο 6

Παροχές

Με σκοπό την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της Εταιρείας, τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας, καθώς και την αύξηση της παραγωγικότητας:

1. Χορηγούνται στο προσωπικό διατακτικές σίτισης, ποσού έξι (6) ευρώ, ημερησίως, για είκοσι δύο (22) ημέρες το μήνα, πλην του μηνός Αυγούστου. Η ρύθμιση θα ισχύσει για τη χορήγηση διατακτικών σίτισης από την πρώτη του επόμενου μήνα της υπογραφής της παρούσης.

2. Η Εταιρεία ασφαλίζει το προσωπικό σε Ομαδικό Πρόγραμμα Ασφάλισης Υγείας και Ζωής. Για τους όρους νέου συμβολαίου ασφάλισης, θα διατυπώνονται οι απόψεις της ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ-ΚΗΕ.

3. Με Απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας ορίζονται οι περιπτώσεις, τα ποσά και η διαδικασία χορήγησης δανείων στο προσωπικό.

4. Η Εταιρεία καλύπτει πλήρως τις δαπάνες για τη φιλοξενία των παιδιών των εργαζομένων σε τυχόν ιδιόκτητους βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς. Για τη φιλοξενία των παιδιών των εργαζομένων σε ιδιωτικούς, δημοτικούς ή μικτούς βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς, καθώς και των παιδιών με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ) σε κέντρα δημιουργικής απασχόλησης, η Εταιρεία καταβάλει στον εργαζόμενο μηνιαίο τροφείο για κάθε παιδί και μέχρι ένδεκα μήνες κατ΄έτος (εκτός Αυγούστου). Το ποσό του μηνιαίου τροφείου καθορίζεται με Απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου.

   Η Εταιρεία καλύπτει τις δαπάνες για τη φιλοξενία των παιδιών των εργαζομένων σε ιδιωτικές κατασκηνώσεις και σε δημιουργική απασχόληση αυτών (summer camp, χωρίς διανυκτέρευση), για έως δεκαπέντε (15) ημέρες διαμονής για κάθε παιδί τυπικής ανάπτυξης και έως δέκα (10) ημέρες για κάθε παιδί με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ), καταβάλλοντας το ποσό που ορίζεται, κατ΄ έτος, με Υπουργική Απόφαση.

5. Στο προσωπικό χορηγείται ειδικό τιμολόγιο κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας

(ΓΠ, ΓΠΝ) σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις και τις ρυθμίσεις της Εταιρείας.

Άρθρο 7

Γενική Διάταξη

Οι όροι των άρθρων του παρόντος Μέρους τίθενται σε ισχύ από την 1η του επόμενου μήνα από την υπογραφή της παρούσας, εκτός αν άλλως ορίζεται από τις επιμέρους διατάξεις αυτού.

Άρθρο 8

Έκτακτο Προσωπικό

Στο έκτακτο προσωπικό, όπως αυτό ορίζεται στο Άρθρο 25 του Μέρους ΙΙΙ του Κανονισμού της παρούσας ΕΣΣΕ (Θεσμικοί Όροι Προσωπικού ΔΕΗ ΑΕ), θα εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και τα άρθρα 2, 3, 4, 6 παρ. 1 και 7 του παρόντος Μέρους ΙΙ (Μισθολογικοί Όροι Προσωπικού Ομάδας Β).

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

ΘΕΣΜΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ Α.Ε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' - ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Πεδίο Εφαρμογής

1. Στις διατάξεις του παρόντος Μέρους υπάγεται όλο το προσωπικό της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένου και του αποσπασμένου ή διατιθεμένου σε φορείς εκτός αυτής, με σχέση :
α) εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αορίστου χρόνου και ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης και
β) έμμισθης εντολής (δικηγόροι),
εκτός αν ορίζεται άλλως στις επιμέρους διατάξεις του.

2. Οι διατάξεις του παρόντος Μέρους εφαρμόζονται σε οποιοδήποτε τόπο στην Ελλάδα και αν προσφέρει τις υπηρεσίες του το προσωπικό που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του, ή στο εξωτερικό, εφόσον δεν αντίκειται σε ρυθμίσεις αναγκαστικού δικαίου της νομοθεσίας του κράτους απασχόλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' - ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ-ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ-ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ

Άρθρο 2

Προσλήψεις

1. Το προσωπικό προσλαμβάνεται σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Προσλήψεων για την κάλυψη των αναγκών της Εταιρείας, καθώς και με τις εκάστοτε ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις.

2. Ο υπό πρόσληψη υποψήφιος οφείλει να υποβάλλει τα απαραίτητα δικαιολογητικά, όπως αυτά ορίζονται από την αρμόδια Υπηρεσία της Εταιρείας για την πρόσληψή του. Η Εταιρεία δύναται να διενεργεί έλεγχο γνησιότητας των δικαιολογητικών που έχει υποβάλει ο εργαζόμενος και τα οποία είναι απαραίτητα για την πρόσληψή του. Σε περίπτωση διαπίστωσης μη γνήσιου εγγράφου, καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου.

3. Ο εργαζόμενος, εφόσον προσκληθεί από την Εταιρεία, εντός το αργότερο τεσσάρων (4) μηνών από την ημερομηνία πρόσληψής του, υποχρεούται να υποβληθεί σε εξέταση από τον Ιατρό Εργασίας, προκειμένου να διαπιστωθεί η καταλληλότητά του για την εκτέλεση των καθηκόντων της θέσης εργασίας για την οποία προσλήφθηκε. Σε περίπτωση που κριθεί ακατάλληλος για την

εκτέλεση των καθηκόντων της θέσης εργασίας που προσλαμβάνεται, καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας του.

Άρθρο 3

Δοκιμαστική Υπηρεσία Εργαζομένων

Η Εταιρεία δύναται, κατά τη σύναψη σύμβασης αορίστου χρόνου, να συμφωνήσει με τον εργαζόμενο δοκιμαστική περίοδο χρονικού διαστήματος έως έξι (6) μήνες, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Άρθρο 4

Τοποθετήσεις – Καθήκοντα

Οι εργαζόμενοι τοποθετούνται ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες της Εταιρείας και ασκούν τα καθήκοντα της θέσης εργασίας τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Άρθρο 5

Υποχρεώσεις της Εταιρείας

1. Η Εταιρεία οφείλει να μεριμνά για την εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων, σε θέματα σχετικά με τα αντικείμενα απασχόλησης αυτών και της Εταιρείας γενικότερα.

2. Η Εταιρεία οφείλει να μεριμνά, ώστε οι εργαζόμενοι να είναι πληροφορημένοι επί όλων των κανονισμών, ρυθμίσεων και οδηγιών που ισχύουν και αφορούν τα καθήκοντα και το αντικείμενο απασχόλησης αυτών. Οι Προϊστάμενοι των υπηρεσιακών Μονάδων πρέπει να επιβλέπουν την ορθή εφαρμογή των παραπάνω, καθώς και τη σωστή εκτέλεση των εργασιών από τους εργαζόμενους, προς τους οποίους οφείλουν να παρέχουν όλες τις απαραίτητες οδηγίες και διευκρινίσεις.

3. Η Εταιρεία οφείλει να μεριμνά, ώστε οι Προϊστάμενοι κάθε υπηρεσιακής Μονάδας να αξιολογούν κατ΄ έτος ανεπηρέαστα και αντικειμενικά την απόδοση και την επαγγελματική συμπεριφορά των εργαζομένων τους, να ενσκήπτουν στα προβλήματα αυτών, να επιλύουν τυχόν συγκρούσεις που προκύπτουν μεταξύ των εργαζομένων και να διευθετούν αιτήματα και τυχόν παράπονα ή διαμαρτυρίες που τους υποβάλλονται από τους εργαζόμενους με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

4. Η Εταιρεία οφείλει να εξασφαλίζει συνθήκες σεβασμού της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας των εργαζομένων, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους και να εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

5. Η Εταιρεία πρέπει να λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα για την ασφάλεια των εργαζομένων κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, να τηρεί την ισχύουσα νομοθεσία, τους όρους, κανόνες και προδιαγραφές ασφαλείας, όπως εκάστοτε ισχύουν και να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την εξασφάλιση αποτροπής εργατικού ατυχήματος. Περαιτέρω οφείλει να εξασφαλίζει υγιεινές συνθήκες εργασίας και να τηρεί την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με την υγιεινή και καθαριότητα στους χώρους εργασίας και τους κοινόχρηστους χώρους.

6. Η Εταιρεία διασφαλίζει για όλους τους εργαζόμενους μεταχείριση χωρίς διακρίσεις, λόγω φύλου, ηλικίας, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών πεποιθήσεων, στα πλαίσια που καθορίζονται από το Σύνταγμα και την ισχύουσα νομοθεσία. Τα ανωτέρω δεν επηρεάζουν την υπηρεσιακή κρίση και εξέλιξη του κάθε εργαζομένου.

7. Η Εταιρεία, στα πλαίσια των νόμιμων δραστηριοτήτων της, συλλέγει και επεξεργάζεται στοιχεία των εργαζόμενων, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις, καθώς και την εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

8. Η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των εργαζομένων αποτελεί κύριο μέλημα της Εταιρείας και διενεργείται σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες ρυθμίσεις της Εταιρείας.

9. Η συνδικαλιστική δραστηριότητα του εργαζομένου είναι συνταγματικό δικαίωμά του, ασκείται στα πλαίσια της κείμενης νομοθεσίας και δεν επηρεάζει την υπηρεσιακή κατάσταση και εξέλιξή του.

10. Οι ανωτέρω υποχρεώσεις της Εταιρείας συνιστούν και αντίστοιχα δικαιώματα των εργαζομένων. Κατά τα λοιπά οι εργαζόμενοι έχουν όλα τα δικαιώματα που πηγάζουν από τους κάθε μορφής κανόνες δικαίου, που διέπουν το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων στην Εταιρεία.

Άρθρο 6

Κανονική Άδεια

Τα αφορώντα στην κανονική άδεια των εργαζομένων ρυθμίζονται από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Ο χρόνος χορήγησης της κανονικής άδειας και η διάρκειά της καθορίζεται και προγραμματίζεται με ευθύνη της υπηρεσιακής Μονάδας, εντός

των πλαισίων που επιβάλλει η εργατική νομοθεσία, αφού ληφθούν υπόψη οι ανάγκες της Εταιρείας και οι επιθυμίες ή ανάγκες των εργαζομένων.

Άρθρο 7

Ειδικές Άδειες

Ειδικές άδειες μετά ή άνευ αποδοχών χορηγούνται, πέραν των οριζόμενων στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, κατόπιν έγκρισης των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας, τα οποία ορίζονται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου, ή εξουσιοδοτημένου υπ΄αυτού οργάνου, ως εξής :

Α. Ειδικές Άδειες με Αποδοχές

1. Κατά το χρονικό διάστημα της προβλεπόμενης εκ του νόμου αδείας μητρότητας (119 ημέρες), θα καταβάλλεται στις δικαιούχους εργαζόμενες, πέραν του προβλεπόμενου από τις διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Αστικού Κώδικα ποσού, και πρόσθετο - μικτό ποσόν, ίσο με τη διαφορά μεταξύ του μικτού ποσού των τακτικών μηνιαίων αποδοχών που θα λάμβανε η δικαιούχος, εάν εργαζόταν κατά το διάστημα της ανωτέρω αδείας και του ποσού των προβλεπόμενων από τις προαναφερθείσες διατάξεις του Αστικού Κώδικα αποδοχών. Από το ανωτέρω πρόσθετο – μικτό ποσόν θα αφαιρούνται τα ποσά που δικαιούται να λάβει η εργαζόμενη από τον ασφαλιστικό φορέα ή άλλους οργανισμούς. Η καταβολή του ανωτέρω πρόσθετου – μικτού ποσού θα πραγματοποιείται από την Εταιρεία, με τη μορφή έκτακτης – πρόσθετης εφάπαξ παροχής.

2. Κατά το χρονικό διάστημα της προβλεπόμενης εκ του νόμου αδείας μητρότητας (μεταγενέθλιο Μέρος – 63 ημέρες), στις εργαζόμενες που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας ή υιοθετούν τέκνο, από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, θα καταβάλλονται τα αναφερόμενα στην ως άνω παρ. 2 του παρόντος άρθρου.

3. Χορηγείται με αποδοχές μειωμένο ημερήσιο ωράριο (2) ωρών, σε γονείς με τέκνα ηλικίας μέχρι δύο (2) ετών, ή μέχρι πέντε (5) ετών σε περίπτωση διδύμων, τριδύμων κ.λ.π. και μιας (1) ώρας για τέκνα από δύο (2) μέχρι πέντε (5) ετών. Στην περίπτωση πολυτέκνων (4 τέκνα και άνω) δικαιούνται μειωμένο ωράριο δύο (2) ωρών μέχρις ότου το μικρότερο τέκνο φοιτήσει στην α' τάξη του Δημοτικού Σχολείου. Το εν λόγω μειωμένο ωράριο δικαιούνται και οι θετοί και οι ανάδοχοι γονείς από την ένταξη του τέκνου στην οικογένεια και μέχρι την ηλικία των οκτώ (8) ετών.
Το μειωμένο ωράριο δύναται, κατόπιν συμφωνίας των μερών, να χορηγηθεί εναλλακτικά ως σωρευτική άδεια με αποδοχές, ανάλογης χρονικής διάρκειας

και υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις που ορίζονται από τις ρυθμίσεις της Εταιρείας, ειδικά στις περιπτώσεις εργαζομένων σε πρόγραμμα 24ωρης εναλλασσόμενης φυλακής.

4. Χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις, στους εργαζόμενους γονείς που έχουν χηρέψει, στον άγαμο γονέα ή διαζευγμένο, που έχει νομίμως την επιμέλεια του παιδιού. Γονέας χήρος, άγαμος ή διαζευγμένος με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών.
Η εν λόγω άδεια χορηγείται μέχρι τη συμπλήρωση του 18ου έτους του παιδιού και παρατείνεται πέραν αυτού, εφόσον αποδεδειγμένα υφίσταται ανάγκη ειδικής φροντίδας αυτού λόγω βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας. Η άδεια χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με την Εταιρεία, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας. Εργαζόμενοι που δικαιούνται την εν λόγω ειδική άδεια θα πρέπει να τη λαμβάνουν μέχρι την 31 Δεκεμβρίου εκάστου έτους.

5. Χορηγείται άδεια με αποδοχές μέχρι είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο στους εργαζόμενους που πάσχουν ή έχουν παιδιά που πάσχουν από νόσημα, το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος.

6. Χορηγείται με αποδοχές μειωμένο ημερήσιο ωράριο μιας (1) ώρας για εργαζόμενους γονείς με παιδί ηλικίας μέχρι 18 ετών με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω, καθώς και για πέραν των 18 ετών, με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω.
Δικαιούχοι της υπόψη άδειας είναι οι μονογονείς καθώς και οι εργαζόμενοι/ες γονείς των οποίων ο/η σύζυγος εργάζεται, αλλά δεν δικαιούται αντίστοιχης άδειας. Σε περίπτωση συνυπηρέτησης και των δύο γονέων στη ΔΕΗ, την άδεια λαμβάνει ο ένας εκ των δύο, μετά από κοινή αίτησή τους, που συνυποβάλλεται στις υπηρεσιακές Μονάδες και των δύο.
Η παραπάνω άδεια διακόπτεται, σε περίπτωση που ένας εκ των δύο συζύγων συνταξιοδοτηθεί, εκτός της περίπτωσης συνταξιοδότησης λόγω ανικανότητας προς εργασία.

7. Χορηγείται με αποδοχές μειωμένο ημερήσιο ωράριο μιας (1) ώρας σε εργαζόμενο, εφόσον ο/η σύζυγός του έχει ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω.

8. Χορηγείται άδεια με αποδοχές α) δύο (2) εργάσιμων ημερών και κατ' ανώτατο όριο έως έξι (6) ημέρες, το έτος, λόγω αιμοδοσίας και β) τεσσάρων (4) ημερών και κατ' ανώτατο όριο έως δώδεκα (12) ημέρες, το έτος, στους δότες πλάσματος αίματος ή αιμοπεταλίων. Οι εν λόγω άδειες θα χορηγούνται στους εργαζόμενους, είτε συνεχόμενα με το χρόνο της αιμοδοσίας ή οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους της ημερομηνίας αιμοδοσίας ή προσφοράς

πλάσματος αίματος και αιμοπεταλίων, μετά από συνεννόηση με την υπηρεσιακή Μονάδα απασχόλησής τους.

9.. Χορηγείται άδεια με αποδοχές παραμεθορίου μέχρι οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες ανά έτος, ανάλογα με τη χιλιομετρική απόσταση από τον τόπο εργασίας στον τόπο κατοικίας, σύμφωνα με τα οριζόμενα σε απόφαση του ΟΓΔ/ΑΔΟ.

10. Χορηγείται σπουδαστική άδεια με αποδοχές μέχρι δεκαπέντε (15) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος και για όσα χρόνια είναι η κανονική διάρκεια σπουδών, για συμμετοχή στις εξετάσεις εργαζομένων που είναι φοιτητές προπτυχιακής ή μεταπτυχιακής εκπαίδευσης. Απαραίτητη προϋπόθεση για τη χορήγηση της εν λόγω άδειας με αποδοχές είναι το αντικείμενο των σπουδών να είναι σχετιζόμενο με τις δραστηριότητες της Εταιρείας.
Οι εκπαιδευτικές μονάδες φοίτησης και η διαδικασία εγκρίσεων καθορίζεται από την Πολιτική Εκπαίδευσης της Εταιρείας.

11. Χορηγείται άδεια με αποδοχές, μέχρι συνολικά δύο (2) μήνες, ανά έτος, για λόγους εξαιτίας των οποίων ο εργαζόμενος δεν δύναται να προσέλθει στην Υπηρεσία του ή να εργαστεί εξ αποστάσεως, λόγω αποδεδειγμένου ανυπαιτίου κωλύματος ή λόγω σοβαρών γεγονότων που αναφέρονται στην προσωπική και οικογενειακή του κατάσταση και δεν καλύπτονται από τις αναφερόμενες άδειες στις παραγράφους Α.1-Α.10 του παρόντος άρθρου.
Στην εν λόγω άδεια περιλαμβάνονται οι απουσίες εργαζομένων που αφορούν σε ασθένεια ή σε θάνατο στενού συγγενή, σε κλήση για μαρτυρία σε δικαστήρια ή ανακριτικές αρχές, σε κλήση ως ενόρκων σε δικαστήριο, σε εμφάνιση σε Συμβούλια προσωπικού (εφόσον καλούνται από τον Πρόεδρο αυτών), σε συμμετοχή σε εξετάσεις για λήψη επαγγελματικών αδειών, σε περιπτώσεις μετάθεσης -μετακίνησης και σε λόγους ανωτέρας βίας.

12. Ι. Χορηγείται συνδικαλιστική άδεια με αποδοχές :

1. Στους εργαζόμενους που έχουν την ιδιότητα εκλεγμένου μέλους σε όργανα που προβλέπονται από τα καταστατικά των αναγνωρισμένων εργασιακών Σωματείων και Ενώσεων της ΔΕΗ.

2. Οι ώρες της άδειας αυτής ανέρχονται, κατά μήνα, για τα Πρωτοβάθμια Σωματεία στα 38 λεπτά της ώρας ανά πραγματικό και ταμειακώς εντάξει μέλος του Σωματείου και για τις Δευτεροβάθμιες Οργανώσεις στα 12 λεπτά της ώρας ανά πραγματικό και ταμειακώς εντάξει μέλος του Συλλόγου μέλους της.

3. Οι δικαιούμενες ώρες συνδικαλιστικής άδειας κατανέμονται ισομερώς σε όλα τα μέλη της Διοίκησης του Σωματείου ή της Δευτεροβάθμιας Οργάνωσης και μέχρι 60 ώρες το μήνα για κάθε μέλος.

4. Με απόφαση των 7/8 των μελών του Δ.Σ. του Σωματείου ή της Ομοσπονδίας η κατανομή των δικαιούμενων ωρών συνδικαλιστικής άδειας μπορεί να είναι ανισομερής.

5. Εφόσον μετά τις ως άνω κατανομές προκύψει πλεόνασμα ωρών, είναι δυνατόν να διατίθεται με απόφαση του Δ.Σ του Σωματείου ή της Ομοσπονδίας :

   5.1. Στα μέλη των Δ.Σ. για αύξηση του αριθμού των 60 ωρών μηνιαίως.
   5.2. Σε εκλεγμένα στελέχη άλλων οργάνων που προβλέπονται στο καταστατικό τους συμπεριλαμβανομένων των Περιφερειακών Γραφείων της Συντακτικής Επιτροπής και των ΤΟΕ της πλέον ΑΣΟΠ/ΔΕΗ, για συμμετοχή τους σε συνδικαλιστική δραστηριότητα.
   5.3. Στους έχοντες την ιδιότητα του συνέδρου για συμμετοχή στα Συνδικαλιστικά τους Συνέδρια.
   5.4. Σε εργαζόμενους της Εταιρείας (μέχρι 5 κατά ανώτατο αριθμό μηνιαίως), οι οποίοι κατά την κρίση της πλέον ΑΣΟΠ/ΔΕΗ θα προσφέρουν σ' αυτήν τις εξειδικευμένες γνώσεις τους σε συγκεκριμένα θέματα.

6. Εάν από τίς άνω χρήσεις προκύψει στο τέλος του μήνα που αφορούν, αδιάθετο υπόλοιπο, είναι δυνατόν να μεταφέρεται από μήνα σε μήνα και συγκεκριμένα από την έναρξη μέχρι τη λήξη της θητείας του Δ.Σ. των συνδικαλιστικών οργανώσεων:

   - Για συμμετοχή των ως άνω (5.1., 5.2., 5.3.) στα Συνέδρια των Συνδικαλιστικών τους Οργανώσεων και
   - Για εκλογικές διαδικασίες.

7. Εργαζόμενοι που είναι ταυτόχρονα μέλη Δ.Σ. Πρωτοβάθμιας & Δευτεροβάθμιας Συνδικαλιστικής Οργάνωσης, δικαιούνται σωρευτικά τις δικαιούμενες ώρες συνδικαλιστικής άδειας βάσει των δύο ιδιοτήτων τους.

8. Για σωματεία με αριθμό πραγματικών και ταμειακώς εντάξει μελών μικρότερο των 200, καθώς και για μισθωτούς μέλη Δ.Σ. συνδικαλιστικών οργανώσεων εκτός ΔΕΗ, εφαρμογή έχουν οι εκάστοτε ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις.

9. Σε κάθε περίπτωση δεν δικαιολογείται υπέρβαση των δικαιούμενων ωρών συνδικαλιστικής άδειας ανά μήνα.

10. Για τη διασφάλιση της άσκησης της συνδικαλιστικής δραστηριότητας και της εύρυθμης λειτουργίας της υπηρεσίας, απαιτείται ο δικαιούμενος συνδικαλιστικής άδειας εργαζόμενος (πλην των μελών του Δ.Σ. των Πρωτοβάθμιων και Δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων), να το γνωστοποιεί στην υπηρεσιακή του Μονάδα τουλάχιστον 24 ώρες πριν τη χρήση.

Οι προβλεπόμενες στην παραγρ. 12.Ι. ρυθμίσεις για τις δικαιούμενες ώρες συνδικαλιστικής άδειας θα εφαρμόζονται στη ΔΕΗ ΑΕ, με βάση τον αριθμό των ταμειακώς εντάξει μελών των Πρωτοβάθμιων Σωματείων στην Εταιρεία. Για τον υπολογισμό των δικαιούμενων ωρών συνδικαλιστικής άδειας των Δευτεροβάθμιων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, θα λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των μελών των Πρωτοβάθμιων Σωματείων τους που δραστηριοποιούνται σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου ΔΕΗ (μητρική και θυγατρικές).

12. ΙΙ. Διαδικασία χορήγησης συνδικαλιστικής άδειας με αποδοχές

1. Προκειμένου να χορηγούνται στους εργαζόμενους της Εταιρείας οι δικαιούμενες ώρες συνδικαλιστικής άδειας, θα πρέπει οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις να γνωστοποιούν πάγια στις υπηρεσιακές Μονάδες και στην αρμόδια Διεύθυνση της ΟΓΔ/ΑΔΟ, τα στοιχεία των μελών της Διοίκησής τους, καθώς και των εκλεγμένων στελεχών άλλων οργάνων που προβλέπονται από το Καταστατικό τους, με υποχρέωση άμεσης ενημέρωσης στην περίπτωση μεταβολής των υπόψη στοιχείων.

2. Μέχρι τις 5 κάθε μήνα, η αρμόδια Δ/νση της ΟΓΔ/ΑΔΟ γνωστοποιεί σε όλες τις υπηρεσιακές Μονάδες και τις Πρωτοβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις Προσωπικού της Εταιρείας τις ώρες της Συνδικαλιστικής άδειας που δικαιούται μηνιαίως κάθε Πρωτοβάθμια Συνδικαλιστική Οργάνωση, την ισομερή κατανομή τους στα μέλη του Δ.Σ. και τον κωδικό της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης.

   Στο ίδιο χρονικό διάστημα κάθε Δευτεροβάθμια Συνδικαλιστική Οργάνωση γνωστοποιεί στην αρμόδια Δ/νση της ΟΓΔ/ΑΔΟ τον αριθμό των μελών των Πρωτοβάθμιων Σωματείων της που δραστηριοποιούνται σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου ΔΕΗ, προκειμένου να γίνεται ο υπολογισμός των δικαιουμένων ωρών συνδικαλιστικής άδειας.

3. Το αργότερο μέχρι το τέλος κάθε μήνα, οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, εφόσον επιθυμούν:

- ισομερή κατανομή των ωρών συνδικαλιστικής άδειας
- ανισομερή κατανομή των ωρών συνδικαλιστικής άδειας
- χρησιμοποίηση του πλεονάσματος των ωρών μετά την κατανομή (ισομερή ή ανισομερή)
- χρησιμοποίηση αδιάθετου αριθμού ωρών από τη χρήση της τρέχουσας και μόνο θητείας του Δ.Σ. των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων.

γνωστοποιούν στην αρμόδια Δ/νση της ΟΓΔ/ΑΔΟ τη χρήση της ισομερούς κατανομής ή τις σχετικές αποφάσεις του Δ.Σ. για τα εκλεγμένα μέλη τους στην Εταιρεία και οι Δευτεροβάθμιες για τα εκλεγμένα μέλη τους σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου ΔΕΗ.
Μετά την παρέλευση της ανωτέρω προθεσμίας δεν θα γίνονται δεκτά τα εν λόγω στοιχεία και οι απουσίες των εργαζομένων θα καταχωρούνται στο πληροφοριακό σύστημα απασχόλησης της Εταιρείας ως αδικαιολόγητες.

Η αρμόδια Δ/νση της ΟΓΔ/ΑΔΟ μετά από έλεγχο, εάν τα αποφασισθέντα από τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ανταποκρίνονται στα δικαιούμενα βάσει της παρούσας ΕΣΣΕ, προωθεί το θέμα για έγκριση στον ΟΓΔ/ΑΔΟ και στη συνέχεια ενημερώνει τις ενδιαφερόμενες Υπηρεσιακές Μονάδες.

Οποιαδήποτε υπέρβαση των δικαιούμενων ωρών συνδικαλιστικής άδειας ανά μήνα, δεν επιτρέπεται και η απουσία του εργαζόμενου θα θεωρείται ως αδικαιολόγητη.

Η αρμόδια Δ/νση της ΟΓΔ/ΑΔΟ προβαίνει σε απολογιστικό έλεγχο των συνδικαλιστικών αδειών που χορηγήθηκαν, συσχετίζοντας τις χορηγηθείσες ώρες συνδικαλιστικής άδειας κάθε Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και κάθε εργαζόμενου-συνδικαλιστή, οι οποίες εμφαίνονται στο πληροφοριακό σύστημα απασχόλησης της Εταιρείας, με τις δικαιούμενες για κάθε Συνδικαλιστική Οργάνωση ώρες.

12. III. Χρήση συνδικαλιστικής άδειας και πλήρη απαλλαγή από εργασιακά καθήκοντα

Οι εργαζόμενοι της Εταιρείας που απασχολούνται σε πρόγραμμα εναλλασσόμενης φυλακής (βάρδια) για τουλάχιστον έξι (6) μήνες και εκλέγονται στα διοικητικά συμβούλια των Πρωτοβάθμιων και Δευτεροβάθμιων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων της Εταιρείας, θα τίθενται εκτός προγράμματος βάρδιας και θα τους καταβάλλεται ως προσωπική διαφορά το ποσό που ελάμβαναν όταν εργάζονταν πραγματικά στη βάρδια, εφόσον τα Διοικητικά Συμβούλια των

συνδικαλιστικών τους οργανώσεων, σύμφωνα με τις προβλεπόμενες στις ισχύουσες ρυθμίσεις της ΔΕΗ Α.Ε., αποφασίσουν ότι τα συνδικαλιστικά αυτά στελέχη θα έχουν πλήρη απαλλαγή από τα εργασιακά τους καθήκοντα κάνοντας χρήση συνδικαλιστικής άδειας καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους, μετά τη λήξη της οποίας θα δύνανται να επανέλθουν στο πρόγραμμα εναλλασσόμενης φυλακής (βάρδια) με αίτησή τους.
Τα ως άνω ισχύουν και για τους εκλεγμένους εργαζόμενους της ΔΕΗ Α.Ε. στα Διοικητικά Συμβούλια των Δευτεροβάθμιων και Τριτοβάθμιων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων που εκ του νόμου έχουν πλήρη απαλλαγή από τα καθήκοντά τους καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους.
Το ποσό που καταβάλλεται ως προσωπική διαφορά, διαμορφώνεται από το μέσο όρο των καταβληθέντων προσαυξήσεων βάρδιας του τελευταίου ημερολογιακού έτους πριν τη λήψη απόφασης περί πλήρους απαλλαγής από τα εργασιακά τους καθήκοντα ή πριν την εκλογή τους σε θέση που εκ του νόμου προβλέπεται η εν λόγω απαλλαγή.

Β. Ειδική 'Αδεια 'Ανευ Αποδοχών

Χορηγείται άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι δύο (2) χρόνια, που μπορεί να παραταθεί μέσα στην ίδια πενταετία, εφόσον υπάρχουν ειδικοί λόγοι που δικαιολογούν την άδεια αυτή και το επιτρέπουν οι υπηρεσιακές ανάγκες.

Άρθρο 8

Αποχή λόγω ασθενείας ή ατυχήματος κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας ή λόγω της υπηρεσίας

1. Εργαζόμενος, ο οποίος απέχει από την εργασία του λόγω ασθενείας ή ατυχήματος το οποίο έγινε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας ή λόγω της υπηρεσίας, έχει δικαίωμα, τηρουμένων των οριζόμενων στην παράγραφο 6 του παρόντος άρθρου, να λάβει, ανάλογα με το χρόνο της πραγματικής και συνεχούς του υπηρεσίας στην Εταιρεία και της αιτίας της αποχής του, πέραν του προβλεπόμενου από τις διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Αστικού Κώδικα ποσού, και πρόσθετο - μικτό ποσόν, σύμφωνα με τις διακρίσεις των επόμενων παραγράφων 2 και 3 του παρόντος άρθρου.
Το πρόσθετο - μικτό ποσό θα ισούται με τη διαφορά μεταξύ του μικτού ποσού των αποδοχών που θα λάμβανε ο εργαζόμενος εάν εργαζόταν κατά τα χρονικά διαστήματα των παραγράφων 2 και 3 του παρόντος άρθρου, και του ποσού των προβλεπόμενων από τις προαναφερθείσες διατάξεις του Αστικού Κώδικα αποδοχών.
Η καταβολή του ανωτέρω πρόσθετου - μικτού ποσού θα πραγματοποιείται από την Εταιρεία, με τη μορφή έκτακτης - πρόσθετης εφάπαξ παροχής.

2. Σε κάθε περίπτωση αποχής από την εργασία που οφείλεται σε ατύχημα το οποίο έγινε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας ή λόγω της υπηρεσίας, τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία θα διατηρείται η αξίωση στις αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων των προβλεπόμενων από τις διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Αστικού κώδικα διαστημάτων, είναι :

- Έως έξι (6) μήνες, για όσους έχουν πραγματική και συνεχή υπηρεσία στην Εταιρεία μέχρι τρία (3) έτη.
- Έως δώδεκα (12) μήνες, για όσους έχουν πραγματική και συνεχή υπηρεσία στην Εταιρεία πέραν των τριών (3) συμπληρωμένων ετών.

Σε κάθε περίπτωση αποχής από την εργασία που οφείλεται σε ασθένεια, τα εν λόγω χρονικά διαστήματα είναι :

- Έως ένα (1) μήνα για όσους έχουν συμπληρώσει ένα (1) έτος και μέχρι τρία (3) έτη πραγματικής και συνεχούς υπηρεσίας στην Εταιρεία.
- Έως τρεις (3) μήνες για όσους έχουν συμπληρώσει τρία (3) χρόνια και μέχρι δέκα (10) έτη πραγματικής και συνεχούς υπηρεσίας στην Εταιρεία.
- Έως εννιά (9) μήνες για όσους έχουν συμπληρώσει πραγματική και συνεχή υπηρεσία στην Εταιρεία πέραν των δέκα (10) ετών.

3. Προκειμένου να καταβληθεί πρόσθετο – μικτό ποσό της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των οριζόμενων στην παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου, απαιτείται ειδική για κάθε περίπτωση έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου ή εξουσιοδοτημένου υπ' αυτού οργάνου, μετά από γνωμάτευση τριμελούς Επιτροπής, συγκροτούμενης από το Διευθύνοντα Σύμβουλο και αποτελούμενης από δύο (2) ιατρούς της Εταιρείας και ένα (1) Διευθυντή ΒΟΚ της ΟΓΔ/ΑΔΟ. Με απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου ή εξουσιοδοτημένου υπ' αυτού οργάνου ρυθμίζεται το κανονιστικό πλαίσιο και η εφαρμογή της σχετικής διαδικασίας.

4. Από τα ποσά που θα καταβληθούν, βάσει των διατάξεων του Αστικού Κώδικα και της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, θα αφαιρείται η επιδότηση που δικαιούται ο εργαζόμενος από τους φορείς αναγκαστικής από το νόμο ασφάλισης.

5. Αποχή εργαζόμενου από την εργασία, εξαιτίας ατυχήματος ή ασθένειας, για χρόνο μεγαλύτερο από τον καθοριζόμενο στην πιο πάνω παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου, δίνει στη ΔΕΗ το δικαίωμα απόλυσής του, με καταβολή, ανεξάρτητα ιδιότητας, της προβλεπόμενης στην παρ. 2 του άρθρου 20 του παρόντος αποζημίωσης.

6. Εργαζόμενος, εφόσον λόγω ασθένειας, ατυχήματος ή άλλου ανυπέρβλητου κωλύματος αδυνατεί να προσέλθει για εκτέλεση υπηρεσίας, στον τόπο και στο χρόνο που είναι υποχρεωμένος να την παρέχει, οφείλει να το ανακοινώνει χωρίς καθυστέρηση στον προϊστάμενό του. Η Εταιρεία ελέγχει την ακρίβεια της δικαιολογίας του εργαζόμενου που απουσιάζει, ο οποίος είναι

υποχρεωμένος, ανάλογα με το κώλυμα που προβάλλει να υποβληθεί σε ιατρική εξέταση από τον εντεταλμένο γιατρό της ΔΕΗ ή να παράσχει κάθε απόδειξη ή πληροφορία που θα του ζητήσει το όργανο που είναι εντεταλμένο από τη ΔΕΗ για το σχετικό έλεγχο. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος απουσιάζει λόγω ασθενείας ή ατυχήματος πέραν των τριάντα (30) συνεχόμενων ημερολογιακών ημερών, ελέγχεται υποχρεωτικά από ιατρό εργασίας, προκειμένου να αναλάβει καθήκοντα στη θέση της υπηρεσίας που απασχολείτο.

Άρθρο 9

Ευκολίες Σίτισης

Με αποφάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου ορίζονται οι υπηρεσιακές Μονάδες της ΔΕΗ, στις οποίες λειτουργούν εστιατόρια προσωπικού, καθώς και η διαδικασία λειτουργίας τους. Με τις ίδιες αποφάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου καθορίζονται οι δαπάνες ευκολιών σίτισης που θα βαρύνουν τη ΔΕΗ, εκτός από τις δαπάνες προμήθειας τροφίμων, οι οποίες βαρύνουν τους εργαζόμενους που σιτίζονται.

Άρθρο 10

Ηθικές αμοιβές προσωπικού - Έκτακτες αμοιβές

1. Για εξαιρετικές πράξεις κατά την εκτέλεση της εργασίας ή και στην κοινωνική ζωή, ή για εξαίρετη επίδοση και απόδοση, μπορεί να απονέμονται στο προσωπικό ηθικές και υλικές αμοιβές ως εξής:
   α) Έπαινος
   β) Χρηματική αμοιβή
   γ) Έπαινος με χρηματική αμοιβή

2. Ο Διευθύνων Σύμβουλος μπορεί να αποφασίζει για χορήγηση σε εργαζόμενο, εκτάκτως, ορισμένου ποσού, που να μην υπερβαίνει κατά τη διάρκεια του ίδιου έτους, το τριπλάσιο των μικτών, τακτικών μηνιαίων αποδοχών του, για εξαιρετικές υπηρεσίες, που προσφέρθηκαν για αντιμετώπιση έκτακτης υπηρεσιακής ανάγκης, καθώς και σε περίπτωση ειδικών και εκτάκτων λόγων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Άρθρο 11

Χρόνος εργασίας

1. Στην Εταιρεία εφαρμόζεται σύστημα 5νθήμερης και 40ωρης εβδομαδιαίας απασχόλησης προσωπικού.

2. Ο προσδιορισμός (συγκεκριμενοποίηση) των ημερών απασχόλησης εντός της εβδομάδος και των ωρών απασχόλησης εντός της ημέρας θα πραγματοποιείται με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου, λαμβανομένων υπόψη, ιδίως, του τρόπου και χρόνου λειτουργίας κάθε εκμετάλλευσης, εγκατάστασης, διεύθυνσης, τμήματος κ.ο.κ. της Εταιρείας.

3. Η Εταιρεία, ανάλογα με τις λειτουργικές ανάγκες της και τις θέσεις απασχόλησης, μπορεί να ορίζει για όλους ή για κατηγορίες εργαζομένων ή για υπηρεσιακές Μονάδες, ελαστικό ή ευέλικτο ωράριο (με εξαίρεση το διακεκομμένο ωράριο) ή οργάνωση της εργασίας κατά βάρδιες και να μετατρέπει ή καταργεί τα παραπάνω, μέσα στα πλαίσια της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας.

4. Ως προς τα διαλείμματα εργασίας θα εφαρμόζονται οι εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Ειδικώς στην περίπτωση της οκτάωρης ημερήσιας απασχόλησης, θα χορηγείται διάλειμμα εργασίας 15 λεπτών, το οποίο θα περιλαμβάνεται στο χρόνο εργασίας.

5. Η Εταιρεία έχει δικαίωμα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, να αξιώνει την απασχόληση του προσωπικού πέραν από το κανονικό ωράριο και μέχρι να συμπληρωθεί ο χρόνος νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να προσφέρουν, πέραν του συμβατικού τους ωραρίου, πρόσθετη εργασία, υπερεργασία ή υπερωριακή απασχόληση, εφόσον τους ζητηθεί από την Εταιρεία.

6. Η Εταιρεία δύναται να εγκαθιστά και να λειτουργεί συστήματα καταγραφής της παρουσίας και του χρόνου εργασίας των εργαζομένων.

Άρθρο 12

Τόπος Εργασίας

1. Το προσωπικό ανεξάρτητα από τον τόπο πρόσληψής του, είναι υποχρεωμένο σε εκτέλεση υπηρεσίας σε οποιοδήποτε μέρος της Ελλάδας γίνονται έργα,

έχουν την έδρα τους υπηρεσίες ή αναπτύσσονται ή πρόκειται να αναπτυχθούν δραστηριότητες της ΔΕΗ.

2. Το προσωπικό δύναται να κληθεί να προσφέρει με τη συγκατάθεσή του, τις υπηρεσίες του και στην αλλοδαπή.

3. Για την απασχόληση του προσωπικού εξ αποστάσεως, θα εφαρμόζονται οι εκάστοτε ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις και οι σχετικές ρυθμίσεις της Εταιρείας.

Άρθρο 13

Εξωϋπηρεσιακή Απασχόληση

1. Ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας με την Εταιρεία, επιτρέπεται, μόνον εκτός ωραρίου εργασίας:

   α. να απασχολείται σε άλλο εργοδότη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ή/και να παρέχει υπηρεσίες ή έργο σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα,

   β. να συμμετέχει στη διοίκηση άλλου νομικού προσώπου ή να αναλαμβάνει ή να συμμετέχει στη διεύθυνση ή τη διαχείριση άλλης επιχείρησης,

   γ. να συμμετέχει άμεσα ή έμμεσα (μέσω παρένθετου προσώπου) σε οποιασδήποτε μορφής εταιρεία (ακόμη και αφανή) με όμοια ή παρόμοια δραστηριότητα με αυτήν της ΔΕΗ, ιδίως με την ιδιότητα του εταίρου, μετόχου, μέλους του διοικητικού της συμβουλίου, κ.λπ., ή να ασκεί όμοια ή παρόμοια δραστηριότητα με αυτήν της ΔΕΗ, μέσω ατομικής επιχείρησης,

   σε κάθε περίπτωση, κατόπιν έγγραφης ενημέρωσης της Εταιρείας και άδειας από αυτήν, προκειμένου να μπορεί να διαπιστωθεί ιδίως σύγκρουση συμφερόντων, ανταγωνιστική δραστηριότητα κλπ.

2. Δεν απαιτείται προηγούμενη συναίνεση της Εταιρείας, για τη συμμετοχή του εργαζόμενου σε δραστηριότητες που ασκούνται εκτός ωραρίου εργασίας, στα πλαίσια νόμιμης κοινωφελούς, κοινωνικής, πολιτιστικής και αθλητικής δράσης. Ο εργαζόμενος που συμμετέχει σε τέτοιες δραστηριότητες, οφείλει να μην συνδέει, ούτε να αφήνει να συνδεθεί, το όνομα της Εταιρείας με οποιαδήποτε από τις προαναφερόμενες δραστηριότητες, χωρίς την προηγούμενη έγγραφη συναίνεσή της.

Άρθρο 14

Λοιπές υποχρεώσεις Εργαζομένων

1. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να καταβάλλουν τη μεγαλύτερη δυνατή επιμέλεια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων που κάθε φορά τους ανατίθενται, να αφιερώνουν ανεπιφύλακτα σ' αυτήν τις γνώσεις και την εμπειρία τους, συμμορφούμενοι στις πολιτικές, ρυθμίσεις και διαδικασίες της Εταιρείας, καθώς και στις οδηγίες και εντολές των οργάνων αυτής και των προϊσταμένων τους. Ειδικότερα και ενδεικτικά, οφείλουν να γνωρίζουν, να τηρούν και να εφαρμόζουν τις διατάξεις του Κώδικα Δεοντολογικής Συμπεριφοράς, της Πολιτικής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, της Πολιτικής κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, της Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων, της Πολιτικής κατά της Διαφθοράς και της Δωροδοκίας, της Πολιτικής Κυρώσεων και Διαχείρισης Αναφορών- Καταγγελιών, της Πολιτικής για την Υγεία & Ασφάλεια στην Εργασία.

2. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμπεριφέρονται πάντοτε ευπρεπώς και κατά τρόπο που δεν θα προσβάλλει την επιχειρηματική και κοινωνική εικόνα, τη φήμη και την υπόληψη της Εταιρείας, καθώς και να προστατεύουν και να προάγουν τα συμφέροντά της, κατά οποιοδήποτε νόμιμο δυνατό τρόπο. Είναι υπεύθυνοι για όλες τις πράξεις ή παραλείψεις που συνεπάγονται ζημία ή κίνδυνο ζημίας για την Εταιρεία.

3. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμπεριφέρονται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο προς τους πελάτες της Εταιρείας (εσωτερικούς και εξωτερικούς), να τους παρέχουν τις υπηρεσίες τους με προθυμία, ευγένεια και εντός των απαιτούμενων χρονικών ορίων.

4. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμπεριφέρονται άριστα στους συνάδελφους τους, να σέβονται την προσωπικότητα και τα δικαιώματά τους, ανεξάρτητα από την θέση τους στην ιεραρχία, να αποφεύγουν κάθε είδους διακρίσεις, προσβλητικούς χαρακτηρισμούς ή παρενοχλήσεις ή άσκηση βίας και καταπίεσης, να επιδεικνύουν έναντι των συναδέλφων τους τη δέουσα κατανόηση, ευαισθησία, λεπτότητα και ευγένεια και να συνεργάζονται μαζί τους για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας.

5. Ο εργαζόμενος οφείλει να μην αποδέχεται από οιονδήποτε, οποιοδήποτε άμεσο ή έμμεσο δώρο, πέραν των οριζόμενων στην εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική της Εταιρείας, καθώς και οποιαδήποτε παροχή, χρηματική ή άλλη ανταμοιβή, σε σχέση με προσφερθείσες υπηρεσίες, ή υπηρεσίες που πρόκειται να προσφερθούν.

6. Ο εργαζόμενος οφείλει να διαχειρίζεται με συνέπεια και τιμιότητα όλα τα χρηματικά ποσά, τίτλους, επιταγές, κλπ, που θα περιέλθουν στην κατοχή ή την διαχείρισή του υπό την ιδιότητά του ως εργαζόμενου της ΔΕΗ Α.Ε.

7. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να ενημερώνει τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας για κάθε παράνομη πράξη ή ατασθαλία ήθελε τυχόν διαπιστώσει.

8. Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να προσέρχονται στην εργασία τους στην καθορισμένη ώρα, να τηρούν αυστηρά το ωράριο εργασίας, να μην απουσιάζουν χωρίς άδεια και να μην απασχολούνται κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας τους σε δραστηριότητες άλλες από τις σχετικές με την εργασία τους ή σε άλλες απασχολήσεις εκτός Εταιρείας.

9. Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να δηλώνουν χωρίς καθυστέρηση κάθε αλλαγή των στοιχείων των προσωπικών τους δεδομένων που επηρεάζουν την εργασιακή τους σχέση με την Εταιρεία, ή που αποτελούν νομική βάση για οποιοδήποτε δικαίωμα απέναντι στην Εταιρία. Οι συνέπειες τέτοιων γεγονότων αρχίζουν από την ανωτέρω αναγγελία στην Εταιρεία που αποδεικνύεται με έγγραφο ή ηλεκτρονικά.

10. Ο εργαζόμενος απαγορεύεται να ενεργεί κατά περίσταση ή κατ' επάγγελμα, χωρίς την άδεια της Εταιρείας, για δικό του λογαριασμό ή για λογαριασμό τρίτων, πράξεις που υπάγονται στους σκοπούς της Εταιρείας.

11. Ο εργαζόμενος, είτε κατά τη διάρκεια της απασχόλησης του στην Εταιρεία, είτε μετά την, για οποιοδήποτε λόγο, λήξη της εργασιακής του σχέσης με την Εταιρεία, υποχρεούται να τηρεί απόλυτη εχεμύθεια και να μην ανακοινώνει και παραχωρεί σε οποιοδήποτε τρίτο, πληροφορίες ή στοιχεία σχετικά εν γένει με την Εταιρεία και ειδικότερα τις εργασίες, τα προϊόντα, τις επιχειρηματικές, διοικητικές και οικονομικές μεθόδους και πρακτικές, την έρευνα και ανάπτυξη, τα επιχειρησιακά σχέδια, εμπορικά απόρρητα και οικονομικά στοιχεία, τα προσωπικά δεδομένα πελατών-καταναλωτών, εργαζομένων ή τρίτων συμβαλλόμενων με την Εταιρεία, τις συναλλαγές της Εταιρείας ή θυγατρικών αυτής ή οποιουδήποτε πελάτη της, που περιήλθαν σε γνώση του υπό την ιδιότητά του ως εργαζομένου της Εταιρείας ή άλλως να καταβάλλει κάθε προσπάθεια για να εμποδίσει την περιέλευση τέτοιων πληροφοριών και στοιχείων σε τρίτους. Εξαίρεση της υποχρέωσης αυτής υφίσταται όταν ο εργαζόμενος έχει τη σχετική έγγραφη αρμοδιότητα, συναίνεση, εξουσιοδότηση ή εντολή της Εταιρείας.

12. Οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να κάνουν δημόσιες δηλώσεις επ' ονόματι της Εταιρείας, χωρίς να έχουν τη σχετική αρμοδιότητα ή την προηγούμενη έγκριση της Διοίκησης της Εταιρείας.

13. Ο εργαζόμενος οφείλει να συμμορφώνεται με το εκάστοτε ισχύον Πλαίσιο Ασφάλειας Πληροφοριακών Συστημάτων που αποφασίζεται από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας και τίθεται στη διάθεση του εργαζομένου.

14. Ο εργαζόμενος απαγορεύεται να επιδιώκει την εξασφάλιση πλεονεκτημάτων ή εύνοιας για τον ίδιο ή για τρίτους με βάση την ιδιότητά του ως εργαζόμενος της Εταιρείας. Δεν επιτρέπεται ακόμη, να χρησιμοποιεί τρίτα πρόσωπα, ή έμμεσους τρόπους, για την εξασφάλιση υπηρεσιακών πλεονεκτημάτων, ή για την πρόκληση ή ματαίωση υπηρεσιακής απόφασης.

15. Ο εργαζόμενος οφείλει να αποφεύγει κάθε πράξη ή δραστηριότητα, που οδηγεί σε χρήση μέσων, υποδομών, δεδομένων, προσβάσεων ή ανθρώπινου δυναμικού της Εταιρείας για ίδιον όφελος αυτού ή συνδεόμενων με αυτόν τρίτων προσώπων, ή που επηρεάζει προς όφελος του ίδιου του εργαζομένου ή προς όφελος τρίτου φυσικού ή νομικού προσώπου τις εν γένει υπηρεσιακές διαδικασίες της Εταιρείας, όπως ενδεικτικά: σύναψης συμβάσεων, χορηγήσεων, ή προμηθειών.

16. Τα κάθε είδους σχέδια, μελέτες, εφευρέσεις, ευρεσιτεχνίες, μέθοδοι, εφαρμογές, υλικό που παράγεται στα πληροφοριακά συστήματα για λογαριασμό της Εταιρείας (εφαρμογές, λογισμικό, πηγαίος κώδικας-προγράμματα, τεκμηρίωση, εγχειρίδια κ.λπ.) και εν γένει κάθε είδους πρωτότυπη διανοητική δημιουργία που παράγεται από τον εργαζόμενο κατά την εργασία του και στο πλαίσιο αυτής, αποτελεί ιδιοκτησία της Εταιρείας, η οποία έχει δικαιώματα κυρίου επ' αυτής και δύναται να την εκμεταλλεύεται ελεύθερα ως κύριος αυτής χωρίς κάποια οικονομική ή άλλη προς τούτο υποχρέωση προς τον εργαζόμενο.

17. Οι εργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν καθ' οιονδήποτε τρόπο (είτε ατομικά λόγω θέσεως, είτε ως μέλη επιτροπών ή συλλογικών οργάνων), στην εξέταση, επίλυση, ή λήψη απόφασης επί ζητήματος ή υποθέσεως για το οποίο οι ίδιοι, οι σύζυγοί τους ή συγγενείς τους εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού έχουν προφανές συμφέρον. Επίσης, σύζυγοι, καθώς και συγγενείς προς αλλήλους εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού, δεν μπορούν να απασχολούνται με σχέση υφιστάμενου – προϊσταμένου οποιασδήποτε ιεραρχικής στάθμης.

18. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να τηρούν τους κανόνες υγείας, υγιεινής και ασφάλειας, να αποφεύγουν την ρύπανση των χώρων εργασίας και των κοινοχρήστων χώρων και να επισημαίνουν κάθε γεγονός που είναι αντίθετο προς τους ανωτέρω κανόνες.

19. Ο εργαζόμενος, εφόσον προσκληθεί από την Εταιρεία, υποχρεούται να υποβληθεί σε εξέταση από τον Ιατρό Εργασίας ή και σε προληπτικό έλεγχο,

προκειμένου να διαπιστωθεί η καταλληλότητά του για την εκτέλεση των καθηκόντων της θέσης εργασίας στην οποία απασχολείται.

20. Ο εργαζόμενος οφείλει να αναπτύσσει τις δεξιότητές του και να εκπαιδεύεται για την απόκτηση πρόσθετων γνώσεων απαραίτητων για την άσκηση των καθηκόντων του, καθώς και να συμμετέχει σε σεμινάρια, ημερίδες και συνέδρια. Ειδικότερα, το προσωπικό υποχρεούται να αποκτήσει τις κατά νόμο απαιτούμενες, για κάθε απασχόληση, επαγγελματικές άδειες.

21. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να προβάλλει ιεραρχικώς και εγγράφως αιτήματα προς την Εταιρεία. Στην περίπτωση κατά την οποία, ο άμεσος προϊστάμενος δεν απαντήσει ή η απάντηση του ήθελε κριθεί μη ικανοποιητική από τον εργαζόμενο, τότε αυτός δικαιούται εγγράφως να προσφύγει στους επόμενους βαθμούς ιεραρχίας, στην ΟΓΔ/ΑΔΟ και μέχρι τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

22. Ο εργαζόμενος με τη λήξη της εργασιακής του σχέσης, για οποιοδήποτε λόγο, επιστρέφει αμέσως στην Εταιρεία, χωρίς ανάγκη όχλησης ή άλλης ενέργειας από μέρους της, έγγραφα και αρχεία σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή, καθώς και εξοπλισμό που του είχε διατεθεί και ανήκει στην Εταιρεία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε' ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

Άρθρο 15

Εκτός έδρας Απασχόληση-Μετάθεση-Μετακίνηση

1. Η εκτός έδρας απασχόληση, η μετάθεση και η μετακίνηση των εργαζομένων για εκτέλεση υπηρεσίας στον ίδιο ή διαφορετικό τόπο, ενεργούνται για την αντιμετώπιση/κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών, με εντολές του Διευθύνοντος Συμβούλου ή των εξουσιοδοτημένων υπ'αυτού οργάνων. Η μετάθεση και η μετακίνηση δύναται να γίνει και για προσωπικούς λόγους των εργαζομένων, κατόπιν αίτησή τους, εφόσον υφίσταται υπηρεσιακή ανάγκη.

2. Η διαδικασία και οι αποζημιώσεις/παροχές που θα καταβάλλονται για τα ανωτέρω θα ορίζονται στις σχετικές Πολιτικές που θα εκδοθούν με αποφάσεις Διοικητικού Συμβουλίου, κατόπιν ενημέρωσης και διατύπωσης απόψεων της πλέον Αντιπροσωπευτικής Δευτεροβάθμιας Συνδικαλιστικής Οργάνωσης Προσωπικού της ΔΕΗ ΑΕ.

Άρθρο 16
Ανάπτυξη προσωπικού

Η ανάπτυξη του προσωπικού καθορίζεται από το Σύστημα Αξιολόγησης και την Πολιτική Ανάπτυξης προσωπικού της Εταιρείας και συνίσταται σε :

1. Ιεραρχική προαγωγή/ανάθεση καθηκόντων.
2. Αλλαγή θέσης ή ειδικότητας ή κατηγορίας, για λόγους:
   - προσωπικής επαγγελματικής εξέλιξης, βάσει των αντίστοιχων πολιτικών της Εταιρείας (αξιολόγησης απόδοσης, ανάπτυξης κ.λπ.)
   - κατάργησης θέσης εργασίας
   - απόκτησης νέων ανώτερων τυπικών προσόντων
   - υγείας, πιστοποιημένης από τον Ιατρό Εργασίας της Εταιρείας.

Άρθρο 17

Αξιολόγηση των εργαζομένων

Η αξιολόγηση των εργαζομένων διενεργείται κατ' έτος, βάσει συστήματος, που καθορίζεται από την Εταιρεία.
Εργαζόμενοι που, λόγω συνδικαλιστικής δράσης, κάνουν χρήση συνδικαλιστικών αδειών, προβλεπόμενων από το παρόν Μέρος του Κανονισμού ή άλλων ρυθμίσεων και δεν αξιολογούνται από τους προϊστάμενους, βαθμολογούνται με τη μέση βαθμολογία του εκάστοτε συστήματος αξιολόγησης.

Άρθρο 18

Στοιχεία εργαζομένων

Για κάθε εργαζόμενο τηρείται αρχείο σε έγχαρτη ή/και ηλεκτρονική μορφή/ σύστημα, το οποίο περιλαμβάνει στοιχεία που αφορούν την προσωπική και υπηρεσιακή κατάσταση αυτού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ' ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

Άρθρο 19

1. **Πειθαρχικό Παράπτωμα**

   Κάθε πράξη ή παράλειψη που παραβιάζει το υπηρεσιακό καθήκον των εργαζομένων της Εταιρείας είναι πειθαρχικό παράπτωμα.
   Το υπηρεσιακό καθήκον και οι υποχρεώσεις του κάθε εργαζόμενου προσδιορίζονται από:

   - Τις διατάξεις της Ελληνικής Νομοθεσίας.
   - Τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού και του Κώδικα Δεοντολογικής Συμπεριφοράς, τις ρυθμίσεις, οδηγίες και εντολές της Εταιρείας και των

αρμοδίων οργάνων της, καθώς και τις ισχύουσες κάθε φορά εταιρικές πολιτικές και διαδικασίες.

- Τη σύμβαση εργασίας του/της.

2. Πειθαρχικές ποινές

2.1. Πειθαρχικές ποινές είναι:

α) Έγγραφη επίπληξη.
β) Πρόστιμο μέχρι το ένα τέταρτο (1/4) του μηνιαίου μισθού, το οποίο υπολογίζεται στο σύνολο των τακτικών αποδοχών του εργαζόμενου, κατά το χρόνο έκδοσης της τελεσίδικης απόφασης.
γ) Προσωρινή παύση μέχρι τέσσερις (4) μήνες (120 ημερολογιακές ημέρες), κατά τη διάρκεια της οποίας αναστέλλονται οι εκατέρωθεν υποχρεώσεις της Εταιρείας και του εργαζόμενου.

2.2. Οι πειθαρχικές ποινές επιμετρούνται ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος που έχει διαπραχθεί, αφού ληφθούν υπόψη οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες έγινε αυτό. Η υποτροπή αποτελεί ιδιαίτερη επιβαρυντική περίπτωση. Κανένας δεν μπορεί να διωχθεί για δεύτερη φορά για το ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα, για το οποίο έχει κριθεί. Για την ίδια πράξη μια ποινή επιβάλλεται, ακόμα και αν αυτή περιέχει τα στοιχεία περισσοτέρων πειθαρχικών παραπτωμάτων. Σε περιπτώσεις περισσοτέρων πειθαρχικών παραπτωμάτων που συνεκδικάζονται, επιβάλλεται μια πειθαρχική ποινή κατά συγχώνευση.
Την εκτέλεση των τελεσίδικων αποφάσεων επιβολής πειθαρχικών ποινών επιλαμβάνεται η υπηρεσιακή Μονάδα στην οποία απασχολείται ο εργαζόμενος.

3. Σχέση πειθαρχικής δίκης με ποινική και με καταγγελία σύμβασης εργασίας

3.1. Η πειθαρχική δίκη είναι ανεξάρτητη από την ποινική δίκη.

3.2. Η ποινική δίκη δεν αναστέλλει την πειθαρχική, μπορεί όμως αυτός που ασκεί τον πειθαρχικό έλεγχο, με απόφασή του, που μπορεί ελεύθερα να ανακληθεί, να διατάξει για εξαιρετικούς λόγους την αναστολή. Δεν επιτρέπεται αναστολή σε περίπτωση που το πειθαρχικό παράπτωμα προκάλεσε δημόσιο σκάνδαλο ή θίγει σοβαρά το κύρος της Εταιρείας.

3.3. Πραγματικά γεγονότα, που η ύπαρξή τους διαπιστώθηκε με αμετάκλητη απόφαση ποινικού δικαστηρίου, λαμβάνονται υπόψη στην πειθαρχική δίκη, όπως στην ποινική. Καθόλου όμως δεν κωλύεται από αυτό το πειθαρχικό όργανο να εκδώσει απόφαση διαφορετική από την ποινική.

3.4. Η άσκηση πειθαρχικής δίωξης ή/και η επιβολή πειθαρχικής ποινής δεν προϋποθέτει, επηρεάζει, ούτε αποκλείει ή αναστέλλει το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων κατά τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

4. Παραγραφή - Λήξη πειθαρχικής ευθύνης

4.1 Τα πειθαρχικά παραπτώματα παραγράφονται αν πέρασε έτος από τη γνώση της διάπραξής τους και δεν ασκήθηκε δίωξη. Εφόσον ασκηθεί πειθαρχική δίωξη και δεν επιβληθεί ποινή με τελεσίδικη απόφαση μέσα σε δύο (2) έτη από την άσκησή της, το πειθαρχικό παράπτωμα παραγράφεται. Ως χρόνος άσκησης της πειθαρχικής δίωξης λαμβάνεται η ημερομηνία που ο υπαίτιος κλήθηκε σε απολογία ή εξετάστηκε για πρώτη φορά σε Επιτροπή Διοικητικής Διερεύνησης.

4.2. Πειθαρχικό παράπτωμα που παραγράφηκε, λαμβάνεται υπόψη στην επιμέτρηση της ποινής τυχόν νεότερου αυτού πειθαρχικού παραπτώματος.

4.3. Η τελεσίδικη πειθαρχική απόφαση δεν υπόκειται σε παραγραφή.

4.4. Τυχόν υπηρεσιακή μεταβολή του εργαζόμενου δεν αίρει το πειθαρχικά κολάσιμο παραπτώματος προγενέστερου της μεταβολής αυτής.

4.5. Η διαδικασία πειθαρχικής δίωξης παύει με τη λύση της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου με την Εταιρεία.

5. Άσκηση Πειθαρχικού Ελέγχου

5.1. Η δίωξη του πειθαρχικού παραπτώματος αποτελεί υποχρέωση των αρμοδίων προϊσταμένων του εργαζόμενου που έχει υποπέσει σ' αυτό. Τον πειθαρχικό έλεγχο ασκούν:

α. Το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, που μπορεί να επιβάλει σε κάθε εργαζόμενο τις ποινές των εδαφίων α) έως και γ) της παραγράφου 2.1. του παρόντος άρθρου.

β. Ο Διευθύνων Σύμβουλος που μπορεί να επιβάλει σε κάθε εργαζόμενο, τις ποινές των εδαφίων α) και β), καθώς και το 1/2 της ποινής του εδαφίου γ) της παραγράφου 2.1. του παρόντος άρθρου.

5.2. Με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου ορίζονται οι Προϊστάμενοι που έχουν πειθαρχική δικαιοδοσία και τα όρια αυτής.

5.3. Κάθε απόφαση για την επιβολή ποινής πρέπει να είναι αιτιολογημένη.

5.4. Σε κάθε περίπτωση η πειθαρχική ποινή που επιβάλλεται, κοινοποιείται στον άμεσο Προϊστάμενο, στην αρμόδια Διεύθυνση της ΟΓΔ/ΑΔΟ και στη Διεύθυνση Συμμόρφωσης της ΟΓΔ/ΝΥΕΔ.

6. Πειθαρχική Προδικασία

6.1. Ο Διευθύνων Σύμβουλος, ή τα εξουσιοδοτημένα απ' αυτόν υπηρεσιακά όργανα, μπορεί να θέσει εκτός υπηρεσίας, σε όλη τη διάρκεια της πειθαρχικής διαδικασίας, κάθε εργαζόμενο που έχει καταστεί ύποπτος για σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα, εφόσον η παραμονή του στην υπηρεσία κρίνεται απ' αυτόν ασύμφορη για την Εταιρεία, λόγω της φύσης του πειθαρχικού παραπτώματος ή επειδή η παραμονή αυτή μπορεί να παρεμποδίσει την απρόσκοπτη διεξαγωγή της διοικητικής διερεύνησης.
Ο εκτός υπηρεσίας εργαζόμενος υπόκειται στις υποχρεώσεις και διατηρεί τα δικαιώματά του σαν να βρισκόταν σε υπηρεσία.
Η πειθαρχική δίωξη του εργαζόμενου περατώνεται μέσα σε τρείς μήνες, διαφορετικά εάν περάσει άπρακτο το χρονικό αυτό διάστημα, η εκτός υπηρεσίας θέση του αίρεται αυτοδικαίως.

6.2. Με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου, κατόπιν διατύπωσης γνώμης της πλέον Αντιπροσωπευτικής Δευτεροβάθμιας Συνδικαλιστικής Οργάνωσης του προσωπικού της Εταιρείας, καθορίζεται η διαδικασία συλλογής των αναγκαίων αποδεικτικών στοιχείων για την κίνηση της πειθαρχικής δίωξης.

7. Δικαιώματα Εγκαλουμένου

7.1 Κλήση σε απολογία

Πριν από κάθε επιβολή πειθαρχικής ποινής ο εγκαλούμενος καλείται εγγράφως σε απολογία και ορίζεται σ' αυτόν εύλογη προθεσμία όχι μικρότερη από τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες.
Η έγγραφη κλήση για απολογία καθορίζει σαφώς το αποδιδόμενο πειθαρχικό παράπτωμα και δίνεται προσωπικά στον εγκαλούμενο με απόδειξη παραλαβής ή με δικαστικό επιμελητή.
Η μη εμπρόθεσμη υποβολή της απολογίας, της οποίας η κλήση επιδόθηκε αποδεδειγμένα, δεν εμποδίζει την έκδοση της απόφασης και σε κάθε περίπτωση, απολογία που υποβλήθηκε εκπρόθεσμα, πριν από την έκδοση της απόφασης, λαμβάνεται υπόψη. Ο καλούμενος σε απολογία δικαιούται να ζητήσει εύλογη παράταση της προθεσμίας για την υποβολή της απολογίας του και των τυχόν συνυποβαλλόμενων στοιχείων.

7.2. Άσκηση Έφεσης

Κατά των αποφάσεων με τις οποίες επιβάλλεται η πειθαρχική ποινή του προστίμου, καθώς και αυτή της προσωρινής παύσης, ανεξαρτήτως του οργάνου επιβολής αυτών, επιτρέπεται έφεση στο Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από την κοινοποίηση της απόφασης στον τιμωρηθέντα.

Κατά οποιασδήποτε απόφασης του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου επιτρέπεται έφεση του Διευθύνοντος Συμβούλου ή του εξουσιοδοτημένου υπ' αυτού υπηρεσιακού οργάνου, ενώπιον του Δευτεροβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου, που ασκείται μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την υποβολή σ' αυτόν της απόφασης του Πρωτοβαθμίου Συμβουλίου.

Η προθεσμία άσκησης έφεσης και η έφεση που ασκήθηκε εμπρόθεσμα από τον τιμωρηθέντα, αναστέλλουν την εκτέλεση της πειθαρχικής ποινής που επιβλήθηκε.

Τα όργανα που άσκησαν την πειθαρχική δικαιοδοσία δεν μπορούν να συμμετέχουν στα Πειθαρχικά Συμβούλια. Επίσης, εξαιρούνται της σύνθεσης των Πειθαρχικών Συμβουλίων οι κωλυόμενοι να ενεργήσουν διοικητική διερεύνηση, καθώς και εκείνοι που διενήργησαν διοικητική διερεύνηση για την κρινόμενη υπόθεση.

8. Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο

8.1. Η παραπομπή του εγκαλούμενου για το πειθαρχικό παράπτωμα στο Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο γίνεται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο μέσω της αρμόδιας για το προσωπικό Υπηρεσίας, που μεριμνά και για τη συγκέντρωση κάθε σχετικού στοιχείου.

8.2. Το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο αποτελείται:

α) Από ένα Γενικό Διευθυντή, ως Πρόεδρο, που ορίζεται με τον αναπληρωτή του, από το Διευθύνοντα Σύμβουλο.
β) Από ένα Δικηγόρο, από τους παρ' Εφέταις ή παρ' Αρείω Πάγω δικηγόρους της Εταιρείας, ο οποίος ορίζεται με τον αναπληρωτή του από το Διευθύνοντα Σύμβουλο, ύστερα από εισήγηση του Νομικού Συμβούλου της Εταιρείας.
γ) Από τρία (3) Στελέχη της Εταιρείας, ιεραρχικής στάθμης Διευθυντή ΒΟΚ ή Διευθυντή Κλάδου ΒΟΚ που ορίζονται με τους αναπληρωτές τους από το Διευθύνοντα Σύμβουλο.
δ) Από έναν εκπρόσωπο του προσωπικού, που ορίζεται με τον αναπληρωτή του με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου και υποδεικνύεται υπό του Επαγγελματικού Σωματείου ή Ομάδας Επαγγελματικών Σωματείων Προσωπικού ΔΕΗ, εφόσον έχει/έχουν στη δύναμή του/τους τη σχετική πλειοψηφία των εργαζομένων.
ε) Από έναν εργαζόμενο της Εταιρείας, που ορίζεται με τον αναπληρωτή του από το Διευθύνοντα Σύμβουλο και υποδεικνύεται από την πλέον Αντιπροσωπευτική Δευτεροβάθμια Συνδικαλιστική Οργάνωση του προσωπικού της Εταιρείας.

Η κατά τα παραπάνω υπόδειξη των εκπροσώπων του προσωπικού και των αναπληρωτών τους ενεργείται με απόφαση των Διοικητικών Συμβουλίων των οικείων Οργανώσεων, μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την έγγραφη πρόσκληση της Εταιρείας. Σε περίπτωση μη υπόδειξης εκπροσώπων μέσα στην παραπάνω προθεσμία, το παραπάνω αναφερόμενο Πειθαρχικό Συμβούλιο συγκροτείται νόμιμα και χωρίς τον εκπρόσωπο του προσωπικού.

8.3. Η θητεία των μελών του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου ορίζεται διετής, αρχίζει από την 1η Ιανουαρίου και λήγει στις 31 Δεκεμβρίου του επομένου έτους.

8.4. Καθήκοντα εισηγητή στο Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο ασκεί ο Προϊστάμενος της αρμόδιας για το προσωπικό Υπηρεσίας ή ο αναπληρωτής του, που μετέχει χωρίς ψήφο στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου και καθήκοντα γραμματέα αυτού, εργαζόμενος που ορίζεται από την αρμόδια για το προσωπικό Υπηρεσία.

8.5. Το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο βρίσκεται σε απαρτία όταν είναι παρόντα τα πέντε (5) από τα μέλη του, μέσα στα οποία και ο Πρόεδρος ή ο αναπληρωτής του. Οι αποφάσεις λαμβάνονται κατά πλειοψηφία, ενώ σε περίπτωση ισοψηφίας επικρατεί η ψήφος του Προέδρου.

8.6. Το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, εκτιμώντας τη βαρύτητα του πειθαρχικού παραπτώματος και τις περιστάσεις κάτω από οποίες τελέσθηκε τούτο, μπορεί να επιβάλλει οποιαδήποτε από τις ποινές που ορίζονται στην παραγρ. 2.1. του παρόντος άρθρου ή και να απαλλάξει τον εγκαλούμενο.

8.7. Με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου ορίζεται η κατά συνεδρίαση πάγια έναντι εξόδων κίνησης αποζημίωση, που καταβάλλεται στα μέλη και τα όργανα του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου.

9. Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο

9.1. Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο αποτελείται:

α) Από έναν Σύμβουλο Επικρατείας, ως Πρόεδρο που ορίζεται με τον αναπληρωτή του από τον Πρόεδρο του Δικαστηρίου αυτού, με αίτηση της ΔΕΗ, εφόσον επιτρέπεται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις περί της κατάστασης των δικαστικών λειτουργών, άλλως από ένα καθηγητή ή/και αναπληρωτή καθηγητή ή/και επίκουρο καθηγητή Νομικής Σχολής της Χώρας με αντίστοιχο αναπληρωτή του.

β) Από ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου που ορίζεται με τον

αναπληρωτή του από το Διοικητικό Συμβούλιο.

γ) Από ένα Γενικό Διευθυντή που ορίζεται με τον αναπληρωτή του από το Διευθύνοντα Σύμβουλο.

δ) Από το Νομικό Σύμβουλο της Εταιρείας ή τον αναπληρωτή του από τους Διευθυντές της ΟΓΔ/ΝΥΕΔ (δικηγόρους παρ΄ Αρείω Πάγω) που ορίζεται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο, κατόπιν εισήγησης του Νομικού Συμβούλου.

ε) Από ένα Στέλεχος ιεραρχικής στάθμης Διευθυντή ΒΟΚ που ορίζεται με τον αναπληρωτή του από το Διευθύνοντα Σύμβουλο.

στ) Από έναν εκπρόσωπο του προσωπικού, που ορίζεται με τον αναπληρωτή του με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου και υποδεικνύεται υπό του Επαγγελματικού Σωματείου ή Ομάδας Επαγγελματικών Σωματείων Προσωπικού ΔΕΗ, εφόσον έχει/έχουν στη δύναμή του/τους τη σχετική πλειοψηφία των εργαζομένων.

ζ) Από έναν εργαζόμενο της εταιρείας, που ορίζεται με τον αναπληρωτή του από το Διευθύνοντα Σύμβουλο και υποδεικνύεται από την πλέον Αντιπροσωπευτική Δευτεροβάθμια Συνδικαλιστική Οργάνωση του προσωπικού της Εταιρείας.

Η κατά τα παραπάνω υπόδειξη των εκπροσώπων του προσωπικού και των αναπληρωτών τους ενεργείται με απόφαση των Διοικητικών Συμβουλίων των οικείων Οργανώσεων, μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την έγγραφη πρόσκληση της Εταιρείας. Σε περίπτωση μη υπόδειξης εκπροσώπων μέσα στην παραπάνω προθεσμία, το παραπάνω αναφερόμενο Πειθαρχικό Συμβούλιο συγκροτείται νόμιμα και χωρίς τον εκπρόσωπο του προσωπικού.

9.2. Η θητεία των μελών του Δευτεροβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου ορίζεται διετής, αρχίζει από την 1η Ιανουαρίου και λήγει στις 31 Δεκεμβρίου του επομένου έτους.

9.3. Εισηγητής και Γραμματέας του Δευτεροβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου ορίζονται με τους αναπληρωτές τους με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου.

9.4. Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο βρίσκεται σε απαρτία όταν είναι παρόντα πέντε (5) από τα μέλη του, μέσα στα οποία και ο Πρόεδρος ή ο αναπληρωτής του. Οι αποφάσεις λαμβάνονται κατά πλειοψηφία, ενώ σε περίπτωση ισοψηφίας επικρατεί η ψήφος του Προέδρου.

9.5. Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο καλείται να συνεδριάσει έκτακτα και μέσα σ' ένα δίμηνο από την κατάθεση της έφεσης. Ο εν λόγω χρονικός περιορισμός τίθεται με σκοπό την ταχύτερη διεκπεραίωση της σχετικής διαδικασίας, ενώ η μη τήρησή του δεν συνιστά λόγο ακυρότητας της απόφασης του Συμβουλίου.

9.6. Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο κρίνει απ' την αρχή την όλη υπόθεση με βάση το φάκελο που σχηματίστηκε ή διατάζει κατά την κρίση του τη συμπλήρωσή του και δικαιούται να επικυρώσει την ποινή που επιβλήθηκε σε πρώτο βαθμό, να απαλλάξει ή να επιβάλλει οποιαδήποτε από τις ποινές που αναφέρονται στην παρ. 2.1. του παρόντος άρθρου.

9.7. Η απόφαση του Δευτεροβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου είναι εκτελεστή και δεν υπόκειται σε κανένα ένδικο μέσο.

9.8. Με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου ορίζεται η κατά συνεδρίαση πάγια έναντι εξόδων κίνησης αποζημίωση, που καταβάλλεται στα μέλη και τα όργανα του Δευτεροβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου.

10. Η ισχύς του εν λόγω άρθρου άρχεται από ημερομηνία που θα οριστεί με απόφαση του ΟΓΔ/ΑΔΟ, στην οποία θα περιλαμβάνονται και τυχόν απαραίτητες μεταβατικές ρυθμίσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ' ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 20

Λύση της Εργασιακής Σχέσης-Αποζημίωση

1. Η σύμβαση εργασίας λύεται είτε με συμφωνία των συμβαλλομένων μερών, είτε αυτοδικαίως, στις περιπτώσεις που προβλέπεται η αυτοδίκαιη λύση από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας ή του Αστικού Κώδικα (π.χ. θάνατος του εργαζόμενου).
Επιπλέον, η σύμβαση εργασίας λύεται με καταγγελία της από την Εταιρεία ή τον εργαζόμενο, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία.
Ο εργαζόμενος, σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας από μέρους του, υποχρεούται να εφαρμόσει τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις περί τηρήσεως χρόνου προειδοποίησης. Αν ο εργαζόμενος δεν τηρήσει την υποχρέωση προειδοποιήσεως, υποχρεούται να καταβάλει στην Εταιρεία την προβλεπόμενη από τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας αποζημίωση.

2. Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας καταβάλλεται στον εργαζόμενο η νόμιμη αποζημίωση, κατά τα οριζόμενα στην εργατική νομοθεσία σε συνδυασμό με την παρ. 2, του άρθρου 2 του Α.Ν. 173/1967, όπως ισχύει.

Άρθρο 21

Κατάργηση θέσης εργασίας

1. Σε περίπτωση κατάργησης θέσεων εργασίας είτε για λόγους αναδιοργάνωσης της Εταιρείας είτε για άλλους οικονομοτεχνικούς λόγους, θα εξετάζεται η δυνατότητα αξιοποίησης του προσωπικού σ' άλλο αντικείμενο ή σ' άλλο χώρο εργασίας. Ειδικότερα, θα ακολουθείται η παρακάτω διαδικασία:

   α) Θα εξετάζεται η δυνατότητα μετακίνησής του για κάλυψη αναγκών της αυτής Κατηγορίας/Ειδικότητας, ή της αυτής θέσης εργασίας/οικογένειας επαγγέλματος, κατ' αρχάς εντός του νομού κατοικίας του και ακολούθως σε άλλους νομούς, όπου είναι εγκατεστημένες υπηρεσιακές Μονάδες της Εταιρείας.

   β) Θα εξετάζεται η δυνατότητα μετακίνησής του για κάλυψη αναγκών άλλης Ειδικότητας της ίδιας Κατηγορίας ή και Ειδικότητας άλλης Κατηγορίας, ή άλλης θέσης εργασίας εντός της ιδίας ή άλλης οικογένειας επαγγέλματος, εφόσον διαθέτει τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα αυτών, κατ' αρχάς εντός του νομού της κατοικίας του και ακολούθως σε άλλους νομούς, όπου είναι εγκατεστημένες υπηρεσιακές Μονάδες της Εταιρείας.

   γ) Θα εξετάζεται η δυνατότητα μετακίνησής του για κάλυψη αναγκών άλλης Ειδικότητας της Κατηγορίας του, ή άλλης θέσης εργασίας εντός της ιδίας οικογένειας επαγγέλματος, με απόκτηση των απαιτούμενων τυπικών προσόντων αυτής, μέσω εκπαίδευσης (εφόσον αυτό είναι εφικτό και σε εύλογο χρόνο), κατ' αρχάς εντός του νομού κατοικίας του και ακολούθως σε άλλους νομούς, όπου είναι εγκατεστημένες υπηρεσιακές Μονάδες της Εταιρείας.

   Οι ανωτέρω ανάγκες της Εταιρείας σε προσωπικό προσδιορίζονται βάσει της σχετικής διαδικασίας της Εταιρείας.

2. Τους εργαζόμενους, οι οποίοι θα αξιοποιηθούν με την οριζόμενη διαδικασία του παρόντος άρθρου, θα καθορίζει με απόφασή του ο Διευθύνων Σύμβουλος, βάσει της σχετικής διαδικασίας της Εταιρείας, και σύμφωνα με τα ακόλουθα κριτήρια :

   α) Υπηρεσιακή επίδοση του εργαζόμενου κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

   β) Κοινωνικά κριτήρια (π.χ. οικογενειακά βάρη, πολυτεκνία, ποσοστό αναπηρίας του ιδίου του εργαζόμενου, συζύγου και τέκνων)

   γ) Έτη πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρεία και

   δ) Χρόνος που υπολείπεται για τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης.

Σε κάθε περίπτωση, για τη λειτουργία των παραπάνω κριτηρίων θα συγκρίνονται εργαζόμενοι που ανήκουν στην ίδια Κατηγορία/Ειδικότητα ή συναφών ειδικοτήτων ή στην ίδια θέση εργασίας/οικογένεια επαγγέλματος και εφόσον πρόκειται για στελέχη, αυτά επιπλέον θα συγκρίνονται ανά επίπεδο ιεραρχικής στάθμης.

Η εφαρμογή της παραπάνω διαδικασίας και ειδικότερα τα παραπάνω αναφερόμενα κριτήρια και η μοριοδότηση αυτών, θα καθοριστούν με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου.

3. Εάν παρά την παραπάνω διαδικασία δεν καταστεί δυνατή η αξιοποίηση όλου του προσωπικού, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αυτού με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου ή του εξουσιοδοτημένου υπ' αυτού οργάνου.

4. Η απόλυση κατά τις διατάξεις του παρόντος άρθρου επέρχεται μετά από έξι (6) μήνες από της κοινοποίησης στον εργαζόμενο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του. Στον απολυόμενο καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση για την καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου με προειδοποίηση, κατά τα οριζόμενα στην παρ. 2 του άρθρου 20 του παρόντος Κανονισμού.

5. Σε περίπτωση ανασύστασης των θέσεων που καταργήθηκαν ή άλλων ομοειδών, μέσα σε μια τριετία από της κατάργησής τους, το προσωπικό που απολύθηκε για το λόγο αυτό, εφόσον δεν έχει συνταξιοδοτηθεί, δύναται να επαναπροσληφθεί και ο χρόνος που διανύθηκε εκτός της Εταιρείας, λογίζεται ως άδεια χωρίς αποδοχές. Προϋπόθεση για την επαναπρόσληψη του απολυόμενου, είναι η επιστροφή από μέρους του στην Εταιρεία της αποζημίωσης απόλυσης άτοκα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Η΄ ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 22

Όργανα Διοίκησης

Για τα Όργανα Διοίκησης (ιεραρχικού επιπέδου Γενικών Διευθυντών και άνω) και τον Νομικό Σύμβουλο, εφαρμόζονται μόνο οι διατάξεις των άρθρων 10, 13, 14, 17 και 18 του παρόντος Μέρους, εφόσον συνάδουν με την ιδιότητά τους.

Άρθρο 23

Ανάθεση Καθηκόντων Προϊσταμένων

Με αποφάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου ή των εξουσιοδοτημένων υπ' αυτού οργάνων και με βάση την οικεία Πολιτική, καθώς και τη διάρθρωση των υπηρεσιών

της ΔΕΗ, γίνεται ανάθεση καθηκόντων προϊσταμένων, οποιουδήποτε επιπέδου διοίκησης και σε εργαζόμενους της ΔΕΗ.

Άρθρο 24

Νομικός Σύμβουλος – Δικηγόροι

1. Ο Νομικός Σύμβουλος της ΔΕΗ πρέπει να είναι δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω.

2. Οι Δικηγόροι προσλαμβάνονται σύμφωνα με την Πολιτική Προσλήψεων της Εταιρείας. Η σύμβαση έμμισθης εντολής για την παροχή δικηγορικών και νομικών υπηρεσιών με το Νομικό Σύμβουλο και τους Δικηγόρους, επειδή αφορά σε σχέση κατ' εξοχήν εμπιστοσύνης, είναι αορίστου χρόνου και μπορεί να καταγγελθεί ελεύθερα οποτεδήποτε και χωρίς τήρηση κάποιας προθεσμίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του κώδικα περί δικηγόρων και κάθε σχετικού νόμου για τους δικηγόρους. Παρέχουν υπηρεσίες προς τη ΔΕΗ ΑΕ και σε συνδεδεμένες σε αυτήν εταιρείες. Εφαρμόζονται και σε αυτούς οι Πολιτικές και Κανονισμοί της Εταιρείας, όπως, ενδεικτικά, αυτές που αφορούν τη Σύγκρουση Συμφερόντων, της Διαχείρισης Προνομιακών Πληροφοριών κ.ά. Επιπροσθέτως και, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της ΔΕΗ, του ανταγωνιστικού περιβάλλοντος στο οποίο δραστηριοποιείται, το ύψος των καταβαλλόμενων σε αυτούς αποδοχών, οι έμμισθοι δικηγόροι της ΔΕΗ οφείλουν να μην διατηρούν παράλληλη σύμβαση έμμισθης εντολής με άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα, καθώς και να μην συμμετέχουν ιδίως ως εταίροι σε σχήματα δικηγορικών εταιρειών χωρίς έγγραφη συναίνεση της ΔΕΗ, προκειμένου, αφενός, να αποκλείεται οποιασδήποτε μορφής (ακόμη και δυνητική) σύγκρουση συμφερόντων και αφετέρου να είναι δυνατή η, σε καθημερινή βάση, ταχεία και αποτελεσματική παροχή των υπηρεσιών τους, με αυτοπρόσωπη παρουσία τους στα γραφεία της ΔΕΗ ή θυγατρικών της, σε όλες τις εργάσιμες ημέρες και ώρες, όταν δε παρίσταται ανάγκη και πέραν από αυτές.

3. Στους Δικηγόρους έχουν εφαρμογή οι διατάξεις των άρθρων 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 17, 18 και 23 του παρόντος Μέρους, εφόσον αυτές δεν είναι ασυμβίβαστες με την ιδιότητά τους.

4. Το ύψος της καταβλητέας αποζημίωσης, καθώς και οι όροι και οι προϋποθέσεις χορήγησής της, στον απολυόμενο Νομικό Σύμβουλο ή Δικηγόρο που παρέχει τις υπηρεσίες του στη ΔΕΗ ΑΕ, ορίζονται από τις οικείες νομοθετικές διατάξεις.

Άρθρο 25

Έκτακτο Προσωπικό

1. Ως έκτακτο προσωπικό θεωρείται το προσωπικό που προσλαμβάνεται στην Εταιρεία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου διάρκειας μικρότερης του έτους, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Προσλήψεων της Εταιρείας, για την κάλυψη έκτακτων και εποχικών αναγκών αυτής.

2. Στο εν λόγω προσωπικό εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και τα άρθρα 2, 4, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 14, 18 και 20, του παρόντος Μέρους ΙΙΙ του Κανονισμού.

Άρθρο 26

Ειδικές ρυθμίσεις για το Αποσπασμένο Προσωπικό στους Ασφαλιστικούς Φορείς

1. Προϋπηρεσία

Η απασχόληση του αποσπασμένου εκ του νόμου προσωπικού της Εταιρείας στους Ασφαλιστικούς Φορείς (τέως ΟΑΠ/ΔΕΗ, ΤΑΥΤΕΚΩ, ΙΚΑ/ΕΤΑΜ-ΤΑΠ/ΔΕΗ, ΕΤΕΑΕΠ και νυν e-ΕΦΚΑ, ΕΟΠΥΥ, ΠΕΔΥ/ΔΥΠΕ) λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στη ΔΕΗ Α.Ε. και προσμετράται για κάθε συνέπεια στη λοιπή προϋπηρεσία του στη ΔΕΗ ΑΕ.

2. Διακοπή απόσπασης

2.1 Διακοπή της απόσπασης εργαζόμενου στον e-ΕΦΚΑ, μπορεί να γίνει μόνο ύστερα από αίτησή του, με αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Φορέα. Η όλη διαδικασία δεν μπορεί να υπερβαίνει το χρονικό διάστημα των τριών (3) μηνών.
Σε περίπτωση απόρριψης της αίτησης, ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει μετά την παρέλευση ενός (1) έτους, οπότε η αίτηση γίνεται υποχρεωτικά αποδεκτή, υπό την προϋπόθεση ότι ο συνολικός αριθμός διακοπής απόσπασης των εργαζομένων από το Φορέα δεν υπερβαίνει, κατ΄έτος, το 10% του συνόλου των αποσπασμένων στον Φορέα των οποίων η κατηγορία/ειδικότητα απαντάται στη ΔΕΗ ΑΕ.
Προϋπόθεση για τη διακοπή της απόσπασης, σε κάθε περίπτωση, είναι να υφίσταται αντικείμενο απασχόλησης στη ΔΕΗ Α.Ε., η διαχείριση του οποίου απαιτεί την κατηγορία/ειδικότητα του εργαζόμενου.

2.2 Διακοπή απόσπασης εργαζόμενου στον ΕΟΠΥΥ και ΠΕΔΥ/ΔΥΠΕ, υλοποιείται

σύμφωνα με το νόμο (ν. 4272/2014, Άρθρο 38).

3. Υπηρεσιακή Κατάσταση

Το ωράριο εργασίας του αποσπασμένου προσωπικού καθορίζεται με αποφάσεις του αρμοδίου οργάνου εκάστου Ασφαλιστικού Φορέα, στο πλαίσιο λειτουργίας των υπηρεσιών του και του προγράμματος λειτουργίας του, χωρίς να μεταβάλλει το συνολικό χρόνο απασχόλησης που προβλέπουν οι εκάστοτε ισχύουσες ρυθμίσεις για το προσωπικό της ΔΕΗ Α.Ε.

Οι ημέρες αργίας του αποσπασμένου προσωπικού είναι αυτές που ορίζονται από τις εκάστοτε ισχύουσες λειτουργικές ρυθμίσεις της ΔΕΗ Α.Ε.

Η χορήγηση της κανονικής άδειας και των ειδικών αδειών, που προβλέπονται από τις εκάστοτε ισχύουσες ρυθμίσεις για το προσωπικό της ΔΕΗ Α.Ε. γίνεται από το αρμόδιο όργανο εκάστου Φορέα με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις χορήγησης στο προσωπικό που απασχολείται στη ΔΕΗ Α.Ε.

Η αρμοδιότητα των παρ. 3 και 5 του άρθρου 8 του παρόντος Μέρους, ασκείται από το αρμόδιο όργανο της ΔΕΗ Α.Ε. στο οποίο και γνωστοποιούνται όλα τα απαραίτητα στοιχεία από το αρμόδιο όργανο του Ασφαλιστικού Φορέα και της παρ. 6 του ίδιου άρθρου, από το αρμόδιο όργανο εκάστου Φορέα.

Η εγκριτική δικαιοδοσία του άρθρου 13 του παρόντος Μέρους που αφορά την εξωϋπηρεσιακή απασχόληση, ασκείται από το αρμόδιο όργανο εκάστου Φορέα.

4. Μεταθέσεις - Μετακινήσεις

Οι εγκριτικές αρμοδιότητες για τις μεταθέσεις και μετακινήσεις των αποσπασμένων, ασκούνται από το αρμόδια όργανα εκάστου Φορέα.

5. Αξιολόγηση - Υπηρεσιακοί Φάκελοι

Η αξιολόγηση του αποσπασμένου προσωπικού γίνεται από τα αρμόδια όργανα εκάστου Φορέα, σύμφωνα με το σύστημα αξιολόγησης, όπως ισχύει κάθε φορά για το λοιπό προσωπικό της ΔΕΗ ΑΕ.

Στην αρμόδια για το αποσπασμένο προσωπικό υπηρεσία των Φορέων τηρούνται υπηρεσιακοί φάκελοι του αποσπασμένου προσωπικού, Η εν λόγω υπηρεσία οφείλει να κοινοποιεί στην αρμόδια υπηρεσία της της ΟΓΔ/ΑΔΟ της ΔΕΗ οποιαδήποτε μεταβολή ή οποιοδήποτε νέο στοιχείο που αφορά το παραπάνω προσωπικό για ενημέρωση του εκεί τηρούμενου αντίστοιχου φακέλου.
Οποιαδήποτε βεβαίωση που αφορά στην υπηρεσιακή κατάσταση το

αποσπασμένου προσωπικού θα χορηγείται από το αρμόδιο όργανο εκάστου Φορέα.

6. Πειθαρχικός Έλεγχος

6.1. Οι αρμοδιότητες του Διευθύνοντος Συμβούλου της ΔΕΗ Α.Ε. που αναφέρονται στις διατάξεις του άρθρου 19 του παρόντος Μέρους ασκούνται και στο αποσπασμένο προσωπικό.

6.2. Οι αρμοδιότητες των λοιπών προϊσταμένων της ΔΕΗ Α.Ε. που, κατά τα προβλεπόμενα στις διατάξεις του άρθρου 19 του παρόντος Μέρους, θα οριστούν με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας, ασκούνται για το προσωπικό αυτό από τους προερχόμενους από το αποσπασμένο προσωπικό εργαζόμενους, οι οποίοι έχουν οριστεί προϊστάμενοι ή τους έχουν ανατεθεί καθήκοντα υπευθύνου από το αρμόδιο όργανο εκάστου Φορέα.

6.3. Σε περίπτωση που δεν υπάρχουν ιεραρχικά προϊστάμενοι προερχόμενοι από τη ΔΕΗ Α.Ε. προκειμένου να ασκήσουν τις αναφερόμενες στην παρ. 6.2. του παρόντος άρθρου αρμοδιότητες, οι πειθαρχικές υποθέσεις του αποσπασμένου προσωπικού υποβάλλονται από το αρμόδιο όργανο κάθε φορέα στον ΟΓΔ/ΑΔΟ μέσω της αρμόδιας Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων της ΔΕΗ, με αιτιολογημένη έκθεση, αφού προηγηθεί συλλογή και καταγραφή πληροφοριών και στοιχείων για το υποτιθέμενο πειθαρχικό παράπτωμα και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες έγινε αυτό.

6.4. Ο ΟΓΔ/ΑΔΟ, όταν επιληφθεί του πειθαρχικού ελέγχου, δύναται να επιβάλει τις ορισθείσες από το Διευθύνοντα Σύμβουλο πειθαρχικές ποινές. Εάν κρίνει ότι δεν επαρκεί η πειθαρχική του δικαιοδοσία, διαβιβάζει την υπόθεση στο Διευθύνοντα Σύμβουλο για επιβολή ποινής ή για εντολή εισαγωγής αυτής στο Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο ή για καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

7. Ανάθεση & Ανάκληση Καθηκόντων Προϊσταμένων

7.1. Οι αναθέσεις και ανακλήσεις καθηκόντων των προϊσταμένων των υπηρεσιακών μονάδων των Φορέων από το αποσπασμένο σε αυτούς προσωπικό της ΔΕΗ Α.Ε. γίνονται με τους όρους, προϋποθέσεις και διαδικασίες που προβλέπονται από τις οικείες διατάξεις εκάστου Φορέα.

7.2. Αρμόδια όργανα για τις αναθέσεις και ανακλήσεις των καθηκόντων προϊσταμένων είναι τα προβλεπόμενα από τις καταστατικές διατάξεις εκάστου Φορέα.

7.3. Οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι δικαιούνται να συμμετέχουν στις διαδικασίες ανάθεσης καθηκόντων προϊσταμένων των Μονάδων της ΔΕΗ Α.Ε. όλων των ιεραρχικών βαθμίδων. Σε περίπτωση επιλογής τους

διακόπτεται η απόσπασή τους με την εκάστοτε ισχύουσα διαδικασία.

8. Λύση σύμβασης εργασίας

Οι αποφάσεις για τη λύση της σύμβασης εργασίας του αποσπασμένου προσωπικού στους Ασφαλιστικούς Φορείς εκδίδονται από τη ΔΕΗ ΑΕ.

Η παραίτηση αποσπασμένου προσωπικού υποβάλλεται στη αρμόδια Διεύθυνση της ΟΓΔ/ΑΔΟ της ΔΕΗ Α.Ε. δια της αρμόδιας υπηρεσίας των Ασφαλιστικών Φορέων.

Η πιστοποίηση των πραγματικών περιστατικών για τη συνδρομή των λόγων της αυτοδίκαιης λύσης της σύμβασης εργασίας του αποσπασμένου προσωπικού θα γίνεται από το αρμόδιο όργανο εκάστου Φορέα, το οποίο πρέπει να διαβιβάζει όλα τα στοιχεία στην αρμόδια για την έκδοση της απόφασης για τη λύση της σύμβασης εργασίας υπηρεσία της ΔΕΗ Α.Ε.

9. Το παρόν άρθρο, καθώς και το Άρθρο 15 του Μέρους Ι αντικαθιστούν στο σύνολό της την από 30.7.2008 ΕΣΣΕ Προσωπικού ΔΕΗ ΑΕ και κάθε άλλη διάταξη που ρυθμίζει διαφορετικά τα ζητήματα των εν λόγω άρθρων.

Άρθρο 27

Λοιπές Διατάξεις

1. Η Εταιρεία δεσμεύεται να έχει ολοκληρώσει, εντός εξαμήνου από την υπογραφή της παρούσας και κατόπιν διαβούλευσης με την πλέον Αντιπροσωπευτική Δευτεροβάθμια Συνδικαλιστική Οργάνωση Προσωπικού ΔΕΗ:
   α. την Πολιτική Ανάπτυξης προσωπικού
   β. τον Κανονισμό Κινητικότητας προσωπικού
   γ. το Σύστημα Αξιολόγησης προσωπικού.

2. Η Εταιρεία, εντός έτους από την ισχύ της παρούσας ΕΣΣΕ, θα εξετάσει τα αφορώντα τον Οργανισμό Κοινωνικών Δραστηριοτήτων Εργαζομένων ΔΕΗ (ΟΚΔΕ ΔΕΗ), η λειτουργία του οποίου έχει ανασταλεί με την από 7.6.2012 ΕΣΣΕ Προσωπικού ΔΕΗ.

Άρθρο 28

Πολιτική Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία

Παρατίθεται στο Παράρτημα Γ', ως αναπόσπαστο τμήμα του Μέρους ΙΙΙ του Κανονισμού της παρούσας ΕΣΣΕ, η ισχύουσα Πολιτική Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία. Συμφωνείται ότι επικαιροποίηση ή και τυχόν τροποποίηση αυτής θα υλοποιείται με απόφαση Διευθύνοντος Συμβούλου, κατόπιν διαβούλευσης με την πλέον ΑΣΟΠ.

ΜΕΡΟΣ IV
Γενικές Ρυθμίσεις

1. Ο Κανονισμός Εργασίας Προσωπικού ΔΕΗ που θεσπίζεται με την παρούσα ΕΣΣΕ, αντικαθιστά τους όρους του μέχρι σήμερα - και καθ' οιονδήποτε τρόπο θεσπισθέντος- ισχύοντος ΚΚΠ/ΔΕΗ και τροποποιείται με έγγραφη συμφωνία των μερών.

2. Ο Κανονισμός Εργασίας Προσωπικού ΔΕΗ θα γνωστοποιηθεί στους εργαζομένους της Εταιρείας ατομικά, εγγράφως ή ηλεκτρονικά μέσω αναρτήσεως στον ιστοχώρο της Εταιρείας προσπελάσιμο στους εργαζομένους ή με άλλο πρόσφορο τρόπο.

3. Κάθε θέμα που θα προκύψει από την ερμηνεία ή εφαρμογή του παρόντος Κανονισμού, ρυθμίζεται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου που εκδίδεται μετά από γνώμη της πλέον Αντιπροσωπευτικής Δευτεροβάθμιας Συνδικαλιστικής Οργάνωσης Προσωπικού του Κλάδου, η οποία θα διατυπώνεται μέσα σε τακτή προθεσμία που δεν θα υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα.

4. Η ισχύς της παρούσας ΕΣΣΕ άρχεται από 21.3.2024, εκτός αν ορίζεται άλλως στους επιμέρους όρους της. Για τα Μέρη Ι και ΙΙ της παρούσας ΕΣΣΕ, αυτή δεσμεύει τους αντισυμβαλλόμενους για χρονική διάρκεια τριών (3) ετών, ήτοι ως 20.3.2027.

5. Η παρούσα ΕΣΣΕ καταρτίζεται, κατά νόμο, σε δύο (2) πρωτότυπα, από τα οποία ανά ένα πήραν τα συμβαλλόμενα μέρη, και υποβάλλεται ηλεκτρονικά στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α'
(του άρθρου 4 του Μέρους Ι)

Α. ΕΣΣΕ 24.3.2021

Κεφ. Α, παρ. 1, υποπαρ. 1.5.

Μεταβατικοί/Διευκρινιστικοί Όροι.

1.5.1. Μεταβατικός όρος
Οι εργαζόμενοι των Κατηγοριών Τ3, ΔΟ3 και Υ3 που έχουν συμπληρώσει τριετία ή και χρόνο πέραν της τριετίας στο μισθολογικό κλιμάκιο Β1, θα προαχθούν στο μισθολογικό κλιμάκιο Β2 από την πρώτη του επόμενου μήνα της ημερομηνίας ισχύος της από 24.3.2021 ΕΣΣΕ, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις σχετικές ρυθμίσεις περί μισθολογικών προαγωγών.
1.5.2. Διευκρινιστικός όρος
Διευκρινίζεται, συνομολογείται και συμφωνείται ότι στις Κατηγορίες των Τ3 – Πτυχιούχοι Μηχανικοί ΤΕ, ΔΟ3 – Πτυχιούχοι Διοικητικο-οικονομικοί ΤΕ και Υ3 – Πτυχιούχοι Υγειονομικοί ΤΕ δεν υφίσταται τροποποίηση στα εισαγωγικά μισθολογικά κλιμάκια.

Κεφ. Α, παρ. 1, υποπαρ. 1.7.

Μεταβατικοί/Διευκρινιστικοί Όροι.

1.7.1. Μεταβατικός όρος
Οι εργαζόμενοι των Κατηγοριών ΓΥ1/ΑΦ και ΓΥ2 που έχουν συμπληρώσει τριετία ή και χρόνο πέραν της τριετίας στο μισθολογικό κλιμάκιο 2, θα προαχθούν μόνο κατά ένα (1) μισθολογικό κλιμάκιο, από την πρώτη του επόμενου μήνα της ημερομηνίας ισχύος της από 24.3.2021 ΕΣΣΕ, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις σχετικές ρυθμίσεις περί μισθολογικών προαγωγών, η δε περαιτέρω μισθολογική τους προαγωγή θα κριθεί με την συμπλήρωση τριετίας από την πρώτη του επόμενου μήνα της ημερομηνίας ισχύος της από 24.3.2021 ΕΣΣΕ.
1.7.2. Διευκρινιστικός όρος
Διευκρινίζεται, συνομολογείται και συμφωνείται ότι στην Κατηγορία των ΓΥ1/ΑΦ – Προσωπικό Ασφάλειας Εγκαταστάσεων, το εισαγωγικό μισθολογικό κλιμάκιο 10 για τους κατόχους Διπλώματος Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή Απολυτηρίου τίτλου Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της ημεδαπής ή ισότιμου τίτλου αλλοδαπής, θα ισχύσει για τους εργαζόμενους που τυχόν θα προσληφθούν στην Εταιρεία από την ημερομηνία ισχύος της από 24.3.2021 ΕΣΣΕ και εντεύθεν.

Κεφ. Α, παρ. 3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ – ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ Τ4

3.1. Ειδικότητες τεχνικών, Κατηγορίας Τ4, με υποχρεωτική Επαγγελματική Άδεια ή Βεβαίωση Αναγγελίας.

Για την υπαγωγή των εργαζομένων της Κατηγορίας Τ4 στις ειδικότητες των Ηλεκτροτεχνικών, Ραδιοτεχνιτών, Μηχανοτεχνικών, Οξυγονοκολλητών, Ηλεκτροσυγκολλητών, Τεχνικών Ορυχείων, Χειριστών Μηχανημάτων Έργου, Υδραυλικών, Ψυκτικών και Δυτών, καθώς και κάθε άλλης κατηγορίας/ειδικότητας που τυχόν προκύψει, απαιτείται η κατοχή της, αντίστοιχης απασχόλησης της κάθε ειδικότητας, επαγγελματικής άδειας ή τουλάχιστον Βεβαίωσης Αναγγελίας (όπου προβλέπεται), σε εφαρμογή των οριζόμενων στις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις και τις διατάξεις του άρθρου 4 του ΚΚΠ/ΔΕΗ (Άρθρο 4 του Μέρους Ι).
Κατ΄ εξαίρεση και μόνο στην Ειδικότητα των Τεχνικών Ορυχείων από τις ως άνω αναφερόμενες Ειδικότητες, με ευθύνη των οικείων Διευθυντών ΒΟΚ της Γενικής Διεύθυνσης Συμβατικής Παραγωγής, καταγράφονται οι απασχολήσεις, για τις οποίες δεν απαιτείται επαγγελματική άδεια, με την επιφύλαξη των οριζόμενων στις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας περί επαγγελματικών αδειών. Ο πίνακας των εν λόγω απασχολήσεων εγκρίνεται με απόφαση του οικείου Γενικού Διευθυντή Συμβατικής Παραγωγής και του Ομιλικού Γενικού Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης.

3.2. Μεταβατικοί όροι

3.2.1 Μηχανοτεχνικοί Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Κατηγ./Ειδικ. Τ4/Δ, Τ4/Ε, Τ4/ΣΤ) με κατοχή Εγγραφής στα Βιβλία Πτυχιούχων Μ.Τ.Σ ή Βεβαίωσης Αναγγελίας

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται ως Μηχανοτεχνικοί στην Κατηγορία Τ4 (Ειδικότητες Δ, Ε και ΣΤ) και με Εγγραφή στα Βιβλία Πτυχιούχων Μ.Τ.Σ ή με Βεβαίωση Αναγγελίας της αντίστοιχης ειδικότητας, προήχθηκαν μέχρι 31.12.2018 σε μισθολογικά κλιμάκια πέραν του μ.κ. 4, θα υπαχθούν στα ορθά μισθολογικά κλιμάκια, βάσει των ισχυόντων στην από 28.2.1990 ΕΣΣΕ Προσωπικού ΔΕΗ (Κεφ. Α΄, Άρθρο 4 ΚΚΠ/ΔΕΗ) και από 1.1.2019, βάσει των ισχυόντων στην από 30.5.2018 ΕΣΣΕ Προσωπικού ΔΕΗ. Οι μισθολογικές διαφορές που έχουν προκύψει ή θα προκύψουν από την ακύρωση των υπέρτερων του μ.κ. 4 μισθολογικών κλιμακίων (ήτοι τα μ.κ. 3 και 2), δεν αναζητούνται από τις εργαζόμενους ή/και πρώην εργαζόμενους, από την πρώτη του επόμενου μήνα της ημερομηνίας ισχύος της από 24.3.2021 ΕΣΣΕ και εντεύθεν. Οφειλόμενα ποσά που ήδη παρακρατήθηκαν από τη μισθοδοσία των εργαζομένων ή από την οφειλόμενη αποζημίωση λόγω λύσης της σύμβασης ή από το ποσό του κινήτρου οικειοθελούς αποχώρησης, δεν επιστρέφονται στους εργαζομένους ή/και πρώην εργαζομένους.
Διευκρινίζεται και συνομολογείται ότι μισθολογικές διαφορές από ακύρωση προαγωγών των ως άνω εργαζομένων, υπέρτερων του μ.κ. 2, θα αναζητηθούν.
Ειδικά, για τους εργαζόμενους που, με την κατοχή Εγγραφής στα Βιβλία Πτυχιούχων Μ.Τ.Σ ή με Βεβαίωση Αναγγελίας της αντίστοιχης ειδικότητας, απασχολούνται ως Μηχανοτεχνικοί Εγκαταστάσεων & Εξοπλισμού (Κατηγ./Ειδικ. Τ4/ΣΤ) και με βεβαίωση του οικείου Διευθυντή ΒΟΚ ότι δεν απαιτείται επαγγελματική άδεια για την άσκηση

των καθηκόντων τους, έχουν προαχθεί σε μισθολογικά κλιμάκια υπέρτερα του μ.κ. 4, θα διατηρήσουν και θα αμείβονται με τα κατεχόμενα από αυτούς, κατά την ημερομηνία ισχύος της από 24.3.2021 ΕΣΣΕ, μισθολογικά κλιμάκια. Για την περαιτέρω προαγωγή τους, εφόσον παραμείνουν στην ως άνω Κατηγορία/Ειδικότητα, απαιτείται η απόκτηση επαγγελματικής άδειας Αρχιτεχνίτη και Εργοδηγού. Εφόσον η απασχόλησή τους εμπίπτει στις αναφερόμενες της ειδικότητας των τεχνικών ορυχείων, ή αυτές, για τις οποίες δεν απαιτείται επαγγελματική άδεια, θα εφαρμοστούν τα οριζόμενα στην κατωτέρω παράγραφο 3.2.4.

3.2.2 Μηχανοτεχνικοί Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Κατηγ./Ειδικ. Τ4/Δ, Τ4/Ε, Τ4/ΣΤ) με κατοχή Βεβαίωσης Αναγγελίας ή/και Επαγγελματικής Άδειας

Οι εργαζόμενοι Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Γυμνάσιο, Κατώτερη Τεχνική Σχολή, τριτάξιο Γυμνάσιο, Σχολή Μαθητείας του Υπουργείου Εργασίας) που απασχολούνται ως Μηχανοτεχνικοί στην Κατηγορία Τ4 (Ειδικότητες Δ, Ε και ΣΤ) και με αντίστοιχης ειδικότητας, Βεβαίωση Αναγγελίας ή Άδεια Πρακτικού Μηχανικού Γ΄ Τάξης ή Άδεια Αρχιτεχνίτη, προήχθηκαν μέχρι 31.12.2018 σε μισθολογικά κλιμάκια υπέρτερα των οριζόμενων στην από 28.2.1990 ΕΣΣΕ Προσωπικού ΔΕΗ (Κεφ. Α΄, Άρθρο 4 ΚΚΠ/ΔΕΗ), θα υπαχθούν στα ορθά μισθολογικά κλιμάκια, βάσει των ισχυόντων στην από 28.2.1990 ΕΣΣΕ Προσωπικού ΔΕΗ και από 1.1.2019 βάσει των ισχυόντων στην από 30.5.2018 ΕΣΣΕ Προσωπικού ΔΕΗ. Οι δε μισθολογικές διαφορές που έχουν προκύψει ή θα προκύψουν από την ακύρωση των υπέρτερων μισθολογικών κλιμακίων, δεν αναζητούνται από τους εργαζόμενους ή/και πρώην εργαζόμενους, από την πρώτη του επόμενου μήνα της ημερομηνίας ισχύος της από 24.3.2021 ΕΣΣΕ και εντεύθεν. Οφειλόμενα ποσά που ήδη παρακρατήθηκαν από τη μισθοδοσία των εργαζομένων ή από την οφειλόμενη αποζημίωση λόγω λύσης της σύμβασης ή από το ποσό του κινήτρου οικειοθελούς αποχώρησης, δεν επιστρέφονται στους εργαζόμενους ή/και πρώην εργαζόμενους. Διευκρινίζεται και συνομολογείται ότι μισθολογικές διαφορές από ακύρωση προαγωγών των ως άνω εργαζομένων, υπέρτερων των οριζόμενων καταληκτικών μισθολογικών κλιμακίων στην από 30.5.2018 ΕΣΣΕ Προσωπικού ΔΕΗ, θα αναζητηθούν.

3.2.3 Τεχνικοί, Κατηγορίας Τ4, με Βεβαίωση Αναγγελίας ή/και Επαγγελματικές Άδειες άλλης ειδικότητας από αυτήν που απασχολούνται.

Οι εργαζόμενοι της Κατηγορίας Τ4 και ειδικότερα, των Ειδικοτήτων των Ηλεκτροτεχνικών, Ραδιοτεχνιτών, Μηχανοτεχνικών, Οξυγονοκολλητών, Ηλεκτροσυγκολλητών, Τεχνικών Ορυχείων, Χειριστών Μηχανημάτων Έργου, Υδραυλικών, Ψυκτικών και Δυτών που κατέχουν Επαγγελματική Άδεια ή Βεβαίωση Αναγγελίας ή Εγγραφή στα Βιβλία Πτυχιούχων Μ.Τ.Σ (που υποχρεωτικά πρέπει να αντιστοιχηθεί με Βεβαίωση Αναγγελίας) άλλης ειδικότητας από αυτήν στην οποία υπάγονται και απασχολούνται, εντός εξαμήνου από ισχύος της από 24.3.2021 ΕΣΣΕ, θα υπαχθούν υποχρεωτικά, κατά παρέκκλιση της ισχύουσας διαδικασίας, σε Ειδικότητα αντίστοιχη της κατεχόμενης Επαγγελματικής Άδειας ή Βεβαίωσης Αναγγελίας ή Εγγραφής στα Βιβλία Πτυχιούχων Μ.Τ.Σ, υπό την προϋπόθεση ότι υφίστανται

υπηρεσιακές ανάγκες, άλλως θα εξεταστεί η υπαγωγή τους σε άλλη Κατηγορία ή Ειδικότητα της Κατηγορίας Τ4, όπου δεν απαιτείται επαγγελματική άδεια.
Οι εν λόγω εργαζόμενοι, στην νέα Κατηγορία ή Ειδικότητα της Κατηγορίας Τ4 που θα υπαχθούν κατά τα ανωτέρω, διατηρούν και εξακολουθούν να αμείβονται με τα κατεχόμενα από αυτούς, κατά την ημερομηνία ισχύος της από 24.3.2021 ΕΣΣΕ, μισθολογικά κλιμάκια. Η περαιτέρω μισθολογική εξέλιξη των ως άνω εργαζομένων, τηρουμένων των ρυθμίσεων περί μισθολογικών προαγωγών, άρχεται από την ημερομηνία υπαγωγής τους στη νέα Κατηγορία ή Ειδικότητα της Κατηγορίας Τ4.
Τυχόν μισθολογικές διαφορές που έχουν προκύψει από ακύρωση υπέρτερων των δικαιούμενων μισθολογικών κλιμακίων, δεν αναζητούνται από τους εργαζόμενους ή/και πρώην εργαζόμενους, από την πρώτη του επόμενου μήνα της ημερομηνίας ισχύος της ΕΣΣΕ 2021 και εντεύθεν. Οφειλόμενα ποσά που ήδη παρακρατήθηκαν από τη μισθοδοσία των εργαζομένων ή από την οφειλόμενη αποζημίωση λόγω λύσης της σύμβασης ή από το ποσό του κινήτρου οικειοθελούς αποχώρησης, δεν επιστρέφονται στους εργαζόμενους ή/και πρώην εργαζόμενους.

3.2.4 Τεχνικοί, Κατηγορίας Τ4, χωρίς κατοχή Επαγγελματικής Άδειας ή Βεβαίωσης Αναγγελίας.

Εντός εξαμήνου από την ημερομηνία ισχύος της από 24.3.2021 ΕΣΣΕ, οι εργαζόμενοι που υπάγονται και απασχολούνται στις Ειδικότητες των Ηλεκτροτεχνικών, Ραδιοτεχνιτών, Μηχανοτεχνικών, Οξυγονοκολλητών, Ηλεκτροσυγκολλητών, Τεχνικών Ορυχείων (με την επιφύλαξη των οριζόμενων στο εδάφιο 2 της ως άνω παραγράφου 1.1), Χειριστών Μηχανημάτων Έργου, Υδραυλικών, Ψυκτικών και Δυτών, χωρίς την κατοχή καμίας εκ των απαιτούμενων κατά νόμον, αντίστοιχης ειδικότητας, επαγγελματικών αδειών ή τουλάχιστον Βεβαίωσης Αναγγελίας (όπου προβλέπεται) ή εγγραφής στα Βιβλία Πτυχιούχων Μ.Τ.Σ., θα υπαχθούν υποχρεωτικά, κατά παρέκκλιση των οριζόμενων στην ισχύουσα διαδικασία, σε άλλη Κατηγορία ή Ειδικότητα της Κατηγορίας Τ4, όπου δεν απαιτείται επαγγελματική άδεια.
Οι εν λόγω εργαζόμενοι, στην νέα Κατηγορία ή Ειδικότητα της Κατηγορίας Τ4 που θα υπαχθούν κατά τα ανωτέρω, διατηρούν και εξακολουθούν να αμείβονται με τα κατεχόμενα από αυτούς, κατά την ημερομηνία ισχύος της από 24.3.2021 ΕΣΣΕ, μισθολογικά κλιμάκια. Η περαιτέρω μισθολογική εξέλιξη των ως άνω εργαζομένων, τηρουμένων των ρυθμίσεων περί μισθολογικών προαγωγών, άρχεται από την ημερομηνία υπαγωγής τους στη νέα Κατηγορία ή Ειδικότητα της Κατηγορίας Τ4.
Τυχόν μισθολογικές διαφορές που έχουν προκύψει από ακύρωση υπέρτερων των δικαιούμενων μισθολογικών κλιμακίων, δεν αναζητούνται από τους εργαζόμενους ή/και πρώην εργαζόμενους, από την πρώτη του επόμενου μήνα της ημερομηνίας ισχύος της από 24.3.2021 ΕΣΣΕ και εντεύθεν. Οφειλόμενα ποσά που ήδη παρακρατήθηκαν από τη μισθοδοσία των εργαζομένων ή από την οφειλόμενη αποζημίωση λόγω λύσης της σύμβασης ή από το ποσό του κινήτρου οικειοθελούς αποχώρησης, δεν επιστρέφονται στους εργαζόμενους ή/και πρώην εργαζόμενους.

3.3. Με απόφαση του Ομιλικού Γενικού Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης, κατόπιν γνώμης των αρμόδιων Γενικών Διευθυντών, ρυθμίζεται κάθε

ζήτημα σχετικά με την υλοποίηση των αναφερόμενων στις ως άνω παραγράφους 3.2.1 έως και 3.2.4 και εκδίδονται οι τυχόν απαιτούμενες οδηγίες εφαρμογής αυτών.

Β. ΕΣΣΕ 30.5.2018

Κεφ. Β' - ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η ισχύς του άρθρου 4 του ΚΚΠ/ΔΕΗ, όπως διαμορφώνεται με την ΕΣΣΕ 2018, καθώς και οι οικονομικές συνέπειες των μισθολογικών προαγωγών που επέρχονται από την εφαρμογή αυτού, άρχονται από 1.1.2019. Ο χρόνος παραμονής του κάθε εργαζόμενου στο ισχύον μέχρι 31.12.2018 κατεχόμενο καταληκτικό μ.κ. προσμετράται για την προαγωγή του σε επόμενο μ.κ. της Κατηγορίας του, κατά τα ισχύοντα στην ΕΣΣΕ 2018, τηρουμένων κατά τα λοιπά των ρυθμίσεων που διέπουν τις μισθολογικές προαγωγές.

Γ. ΤΑ ΑΝΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΣΤΗΝ ΕΣΣΕ 30.5.2018 (Κεφ. Α, παρ. 2.2) ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΣΣΕ 28.2.1990 (Άρθρο 4, παρ. 7) ΑΝΑΔΙΑΤΥΠΩΝΟΝΤΑΙ ΚΑΙ ΙΣΧΥΟΥΝ ΩΣ ΕΞΗΣ :

Η μισθολογική - προαγωγική εξέλιξη των απασχολούμενων στην Εταιρεία εργαζομένων κατά την ημερομηνία υπογραφής της 30.5.2018 ΕΣΣΕ, Κατηγορίας Τ4, κατόχων Απολυτηρίου Εξατάξιου Δημοτικού Σχολείου, ανεξαρτήτως ημερομηνίας έκδοσής του, είναι η ακόλουθη:

- Για τα μισθολογικά κλιμάκια 12-5:

Η τυχόν κατά νόμο απαιτούμενη Βεβαίωση Αναγγελίας ή η κατώτερη διαβαθμισμένη Επαγγελματική Άδεια.

- Για τα μισθολογικά κλιμάκια 12-4:

Η τυχόν κατά νόμο απαιτούμενη άδεια Αρχιτεχνίτη.

Δ. ΤΑ ΑΝΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΣΤΗΝ ΕΣΣΕ 2018 (Κεφ. Α, παρ. 2.3), ΣΤΗΝ ΕΣΣΕ 23.7.2008 (Κεφ. Β', παρ. 2) ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΣΣΕ 28.2.1990 (Κεφ. Ε', παρ. 6) ΑΝΑΔΙΑΤΥΠΩΝΟΝΤΑΙ ΚΑΙ ΙΣΧΥΟΥΝ ΩΣ ΕΞΗΣ :

Κατ'εξαίρεση των οριζομένων στο Άρθρο 4 του Μέρους Ι του Κανονισμού της παρούσας ΕΣΣΕ, οι εργαζόμενοι της Κατηγορίας Τ4 (Τεχνικοί) και Τ5 (Οδηγοί, Μηχανοδηγοί- Χειριστές), καθώς και οι μετατασσόμενοι σε αυτές που υπηρετούν στην Εταιρεία και είχαν ενταχθεί στο τακτικό προσωπικό μέχρι την 29.3.1990 (ημερομηνία έναρξης ισχύος της από 28.2.1990 ΕΣΣΕ) και οι οποίοι κατέχουν ή θα αποκτήσουν Απολυτήριο Λυκείου ή Απολυτήριο Σχολής Μέσης Γενικής Εκπαίδευσης ή Πτυχίο Μέσης Τεχνικής Σχολής ή Επαγγελματική άδεια Αρχιτεχνίτη ή Εργοδηγού ή άλλη προσιδιάζουσα στις συγκεκριμένες Κατηγορίες Επαγγελματική άδεια για την οποία χορηγείται Επίδομα Μέσης Εκπαίδευσης, εξελίσσονται μισθολογικά στο καταληκτικό μισθολογικό κλιμάκιο της Κατηγορίας τους.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β'
(του άρθρου 7 του Μέρους Ι)

ΕΣΣΕ 19.6.1998, Κεφ. Β, παρ. 4.4

Οι υπηρετούντες κατά την ημερομηνία υπογραφής της ΕΣΣΕ 1998, εργαζόμενοι Κατηγορίας ΓΥ1 και Τ4 προερχόμενοι από την ΓΥ1, (Κεφ. Δ' παρ. ΠΙ της από 25.04.91 ΕΣΣΕ Προσωπικού ΔΕΗ), που υπάγονται στη νέα Κατηγορία Τ5, από 01.07.98, θα λαμβάνουν Επίδομα Στάθμης Σπουδών ανάλογο των τυπικών τους προσόντων (Επαγγελματικό ή Μέσης Εκπ/σης) και στους μεν της ΓΥ1 Κατηγορίας, που βάσει τυπικών προσόντων δεν δικαιούνται Επίδομα Μέσης Εκπ/σης, διατηρείται ως πάγιο προσωπικό επίδομα το ποσοστό 2% της διαφοράς από το Επίδομα Μ.Ε., στους δε Τ4 τους προερχόμενους από την ΓΥ1, επαναχορηγείται εφεξής (από 01.07.98) ως πάγιο προσωπικό επίδομα η ως άνω διαφορά 2%.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ'
(του άρθρου 28 του Μέρους ΙΙΙ)

Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία
(Απόφαση ΔΣ/ΔΕΗ ΑΕ 18 /01.03.2022)

ΣΚΟΠΟΣ

Η ΔΕΗ ΑΕ με την παρούσα πολιτική αποσκοπεί στην πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στην πολιτική εμπίπτει το σύνολο των απασχολούμενων στην Εταιρεία και ειδικότερα τα μέλη της διοίκησης, οι εργαζόμενοι με σύμβαση εξηρτημένης εργασίας (ορισμένου και αορίστου χρόνου), οι παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις έμμισθης ή άμισθης εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, οι ασκούμενοι, μαθητευόμενοι και εθελοντές, καθώς και οι απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών. Επίσης, στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτουν και οι εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και τα άτομα που αιτούνται εργασία.

Η πολιτική εφαρμόζεται :

(α) στους χώρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία,
(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και
(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

ΟΡΙΣΜΟΙ

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. Στην ανωτέρω έννοια συμπεριλαμβάνονται ενδεικτικά μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης.

Ως «Παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο του προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή και επιθετικού περιβάλλοντος. Οι ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, όπως αυτή ορίζεται με τις διατάξεις του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου του προσώπου.

Ως «Επιλήψιμες συμπεριφορές» που συνδέονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης νοούνται οι επικίνδυνες, ανήθικες ή παράνομες πρακτικές που λαμβάνουν χώρα στον εργασιακό χώρο ή στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και οι οποίες περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά την ηθική παρενόχληση (mobbing), τον εκφοβισμό (bullying), την απειλή, την εκβίαση, την εξύβριση, τη συκοφαντική δυσφήμιση, τη διακριτική μεταχείριση που μπορεί να βασίζεται στο φύλο, στον γενετήσιο προσανατολισμό, στο χρώμα, στην ηλικία, στην εθνικότητα, στις θρησκευτικές ή/και πολιτικές πεποιθήσεις, στην οικογενειακή κατάσταση του προσώπου.

Ενδεικτικά παραδείγματα παρενόχλησης/βίας αναφέρονται στο Παράρτημα Γ1.

ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Η ΔΕΗ Α.Ε. αποκρούει και εναντιώνεται κατά τρόπο ρητό και κατηγορηματικό, σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.
Ειδικότερα, η Εταιρεία δεσμεύεται :

- να εντάσσει και εν γένει να ενισχύει προληπτικούς και κατασταλτικούς μηχανισμούς καθώς και διαδικασίες αντιμετώπισης και εξάλειψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική αναφορά/καταγγελία με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών, σύμφωνα με την Πολιτική Κυρώσεων & Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών της Εταιρείας,
- να μην προβαίνει στη θυματοποίηση του προσώπου που παρενοχλήθηκε ή επί του οποίου ασκήθηκε βία, καθώς και να μην προβαίνει σε οποιαδήποτε ενέργεια, η οποία δύναται να χαρακτηρισθεί ως «αντίποινο» ή «αντεκδίκηση»,
- να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και να προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, όταν ένα τέτοιο περιστατικό έρχεται σε γνώση της,
- να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

Επιπρόσθετα, απαγορεύεται σε οποιονδήποτε εργαζόμενο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή σε οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η Εταιρεία με σκοπό τη διασφάλιση ενός προσιτού, ασφαλούς και φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος δεσμεύεται να καθοδηγεί, καταρτίζει και ευαισθητοποιεί το προσωπικό της, αναφορικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, υιοθετώντας τα κάτωθι μέτρα και μηχανισμούς πρόληψης και αντιμετώπισης:

- Ενημέρωση με κάθε πρόσφορο μέσο και εκπαίδευση όλων των στελεχών και εργαζομένων,
- Ενθάρρυνση των εργαζομένων και κάθε τρίτου που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την Εταιρεία να αναφέρουν/καταγγέλλουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες,
- Εντοπισμός τομέων και ειδικοτήτων όπου οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο εκτεθειμένοι σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης,
- Θέσπιση εσωτερικού μηχανισμού αποκαλύψεων/αναφορών και διερεύνησης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Ορισμός προσώπου αναφοράς (συνδέσμου), αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης.

Για τον σκοπό αυτόν, στην Εταιρεία έχει συσταθεί Τομέας Ψυχοκοινωνικής Υποστήριξης που ανήκει στον Κλάδο Εργασιακής Υγείας της Διεύθυνσης Υγείας & Ασφάλειας στην Εργασία και περιλαμβάνει δίκτυο ψυχιάτρων, ψυχολόγων και κοινωνικών λειτουργών.

Οι αναφορές/καταγγελίες περιστατικών βίας και παρενόχλησης, θα γίνονται δεκτές, σύμφωνα με την Πολιτική Κυρώσεων & Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών της Εταιρείας και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.

Κατόπιν αναφοράς περιστατικού ή καταγγελίας από εργαζόμενο της Εταιρείας και προς διασφάλιση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, η Εταιρεία δύναται να λάβει τα αναγκαία και πρόσφορα μέτρα προστασίας προκειμένου να διασφαλίσει ότι δεν θα επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά στο μέλλον.
Τα μέτρα αυτά μπορούν να συνίστανται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, σε σύσταση συμμόρφωσης, αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου ή του τρόπου παροχής εργασίας, πειθαρχικές κυρώσεις, καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου που προέβη σε βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά ή της σύμβασης συνεργασίας, καθώς και δικαστικές ενέργειες.

Κάθε εργαζόμενος που υφίσταται περιστατικό βίας & παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως όταν ο Προϊστάμενος είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως, σχετικά, την υπηρεσιακή του Μονάδα εγγράφως, αιτιολογώντας την πεποίθησή του ότι υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο εργαζόμενος αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Σε κάθε περίπτωση, τα θιγόμενα πρόσωπα έχουν την δυνατότητα, πέραν της δικαστικής προστασίας, την απευθείας προσφυγή στην Επιθεώρηση Εργασίας (ΣΕΠΕ) και στο Συνήγορο του Πολίτη, ως φορείς που επιλαμβάνονται της επίλυσης διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΡΗΣΗ ΑΠΟΡΡΗΤΟΥ

Κατά τη διαδικασία διαχείρισης καταγγελίας και αποκαλύψεων περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα τηρούνται απαρέγκλιτα οι όροι εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας τόσο στο πρόσωπο του καταγγέλλοντος όσο και στο πρόσωπο του καταγγελλόμενου. Περαιτέρω, αναφορικά με το περιεχόμενο της αναφοράς/καταγγελίας, καθώς και με οιαδήποτε πληροφορία θα μπορούσε να οδηγήσει στην ταυτοποίηση του προσώπου που αποκαλύπτεται ή ευθέως καταγγέλλεται, θα τηρείται άκρα μυστικότητα.
Ο τρόπος με τον οποίο θα διασφαλίζεται η προστασία των πληροφοριών και της πρόσβασης του υπευθύνου προσώπου για την εξέταση του εκάστοτε καταγγελλόμενου περιστατικού βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας αναφέρεται ενδελεχώς στην Πολιτική Κυρώσεων & Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών της Εταιρείας.

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η Διεύθυνση Συμμόρφωσης, σε συνεργασία με τις αρμόδιες Διευθύνσεις της Ομιλικής Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού & Οργάνωσης της Εταιρείας, θα λειτουργεί ως αρμόδιο εσωτερικό όργανο της Πολιτικής, με αρμοδιότητες που θα περιλαμβάνουν:
α) την παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής,
β) την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς της,
γ) την υποβολή εισηγήσεων για μέτρα που προκρίνει ως αναγκαία για τη βελτίωση και ενίσχυση της προστασίας των θυμάτων βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.
δ) την εισήγηση τροποποίησης της παρούσας πολιτικής, μεταξύ άλλων, και για την

προσαρμογή της σε τυχόν νεότερες των ισχυουσών νομοθετικές διατάξεις.

Το πλήρες κείμενο της Πολιτικής ευρίσκεται μονίμως σε προσιτό και εμφανές σημείο των εγκαταστάσεων της Εταιρείας, ενώ παράλληλα είναι αναρτημένο στον ιστότοπο της Εταιρείας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ1

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΒΙΑΣ:

- Κυκλοφορία προσβλητικού ή άσεμνου υλικού (έγχαρτου ή ηλεκτρονικού).
- Κοροϊδίες, αισχρά ή σεξουαλικά ή ρατσιστικά σχόλια στρεφόμενα κατά μειωτικών ομάδων.
- Χρήση προσβλητικής γλώσσας, περιγράφοντας ή κοροϊδεύοντας κάποιον με αναπηρία.
- Σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία.
- Αποστολή ανεπιθύμητων μηνυμάτων με σεξουαλικό ή απειλητικό ή προσβλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ, επιστολής, τηλεφωνικής επικοινωνίας.
- Προσβλητικές και αδικαιολόγητες ερωτήσεις για την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, την υγεία, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα κάποιου, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας.
- Ανεπιθύμητες, σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για κατ' ιδίαν συναντήσεις που δεν σχετίζονται με την εργασία.
- Προτροπή για σύναψη σεξουαλικής σχέσης με την απειλή (άμεση/έμμεση) ότι η τυχόν άρνηση θα επηρεάσει την επαγγελματική εξέλιξη ή την πρόσληψη.
- Άσεμνες χειρονομίες, αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή.
- Διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου (κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, τη φυλή, την υγεία, την αλλαγή φύλου, το είδος γάμου, το σύμφωνο συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, το φύλο, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, την θρησκεία ή τα πιστεύω του).
- Απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, όπως φωνές ή βρισιές -δημόσια ή κατ' ιδίαν- προς το προσωπικό ή τους συναδέλφους.
- Υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του/της, είτε κατ' ιδίαν είτε παρουσία άλλων.
- Ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου ή ομάδας, για ασήμαντους λόγους.
- Η κατά συστηματικό τρόπο και στρεφόμενη κατά συγκεκριμένου προσώπου ή προσώπων καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος για περιστατικά που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο Εκπρόσωπος της ΔΕΗ Α.Ε.

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΣΤΑΣΣΗΣ
Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος

Οι Εκπρόσωποι των Εργαζομένων

Α. ΚΑΡΡΑΣ
Πρόεδρος
ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ - ΚΗΕ

Κ. ΜΑΝΙΑΤΗΣ
Γεν. Γραμματέας
ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ-ΚΗΕ

Α. ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ
Ομιλική Γενική Διευθύντρια
Ανθρώπινου Δυναμικού & Οργάνωσης

ΟΙ ΠΡΟΕΔΡΟΙ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΟΙ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ ΤΩΝ ΑΚΟΛΟΥΘΩΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ:

1. Σωματείο Παραγωγής Ηλεκτρικής Ενέργειας ΔΕΗ ΑΕ «ΣΠΑΡΤΑΚΟΣ»

Π. ΜΟΥΡΑΤΙΔΗΣ
Πρόεδρος

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΔΕΗ Α.Ε. ΣΠΑΡΤΑΚΟΣ

Αθ. ΜΑΣΤΟΡΑΣ
Γενικός Γραμματέας

2. Ένωση Τεχνικών Ομίλων ΔΕΗ – ΚΗΕ

Στ. ΚΟΥΝΟΥΚΛΑΣ
Πρόεδρος

Κ. ΤΣΙΓΑΛΟΣ
Γενικός Γραμματέας

3. Ένωση Διοικητικού & Οικονομικού Προσωπικού ΔΕΗ

Ι. ΞΥΠΝΗΤΟΣ
Πρόεδρος

ΕΝΩΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ
ΕΔΟΠ ΔΕΗ

ΠΙΣΤΕΥΟΣ
Γενικός Γραμματέας

4. Πανελλαδικός Σύλλογος Υπαλλήλων ΔΕΗ

Γ. ΜΠΟΥΚΟΥΡΑΣ
Πρόεδρος

Α/Α
Π. ΚΑΛΟΦΩΛΙΑΣ

Κ. ΔΑΚΟΥΜΑΚΟΣ
Γενικός Γραμματέας

5. Σύλλογος Διπλωματούχων Μηχανικών Ομίλου ΔΕΗ Ενέργειας & Δικτύων

Γρ. ΜΠΑΡΜΠΑΓΙΑΝΝΗΣ
Πρόεδρος

1956

ΑΘ. ΚΑΚΑΛΗΣ
Γενικός Γραμματέας

6. Σύλλογος Επιστημονικού Προσωπικού ΔΕΗ - ΚΗΕ

ΑΝΔΡΕΑΔΟΠΟΥΛΟΣ
Πρόεδρος

Γ. ΓΕΩΡΓΗΣ
Γενικός Γραμματέας

7. Σύλλογος Πτυχιούχων Μηχανικών Α.Ε. Ομίλου ΔΕΗ & ΑΔΜΗΕ

Κ. ΓΕΩΡΓΙΟΥ
Πρόεδρος

Ε. ΥΦΑΝΤΗΣ
Γενικός Γραμματέας

8. Σωματείο Εργαζομένων ΔΕΣΜΗΕ ΔΕΗ Α.Ε. «Η ΕΝΩΣΗ»

Κ. ΚΙΒΡΑΚΙΔΗΣ
Πρόεδρος

Ι. ΤΣΟΚΝΙΔΑΣ
Γενικός Γραμματέας

9. Ένωση Προσωπικού Σταθμών Παραγωγής ΔΕΗ Α.Ε. Κρήτης

Εμ. ΑΝΔΡΙΑΝΑΚΗΣ
Πρόεδρος

Γ. ΑΡΚΟΥΛΑΚΗΣ
Γενικός Γραμματέας

10. Επιχειρησιακό Σωματείο Ενέργειας ΔΕΗ ΑΕ «ΖΕΥΣ»

Μ. ΧΑΡΟΚΟΠΟΣ
Πρόεδρος

Γ. ΠΑΠΑΔΑΚΗΣ
Αναπλ. Γενικός Γραμματέας

11. Σωματείο Ορυχείων – Σταθμών ΔΕΗ Μεγαλόπολης

Γ. ΝΙΚΟΛΟΥΛΙΑΣ
Πρόεδρος

Γ. ΝΙΚΗΤΑΣ
Γενικός Γραμματέας

12. Σύλλογος Εργαζομένων Σταθμών Παραγωγής ΔΕΗ ΑΗΣ Χανίων

Κ. ΗΛΙΑΚΗΣ
Πρόεδρος

Γ. ΜΠΕΛΙΜΠΑΣΑΚΗΣ
Γενικός Γραμματέας

13. Πανελλήνιος Σύλλογος Προσωπικού Ασφάλειας Ομίλου ΔΕΗ-ΚΗΕ

Αθ. ΚΑΡΑΧΡΗΣΤΟΣ
Πρόεδρος

Δ. ΔΕΛΗΓΙΩΡΓΗΣ
Γενικός Γραμματέας

14. Σύλλογος Ειδικευμένου Προσωπικού Ηλεκτρονικών Διερευνητών ΔΕΗ

Ι. ΚΙΖΑΣ
Πρόεδρος

Ρ. ΚΟΣΙΚΙΔΟΥ
Γενικός Γραμματέας

15. Σωματείο Χειριστών ΔΕΗ ΑΚΠ-Α Φ.Π.-Α.Φ.

Ι. ΠΟΛΙΤΙΔΗΣ
Πρόεδρος

Τ. ΠΕΓΙΟΣ
Γενικός Γραμματέας

16. Σωματείο Οδηγών Μηχανοδηγών - Χειριστών ΔΕΗ-ΚΗΕ

Φ. ΘΑΝΕΛΛΑΣ
Πρόεδρος

Φ. ΦΩΤΟΠΟΥΛΟΣ
Γενικός Γραμματέας

17. Σύλλογος Πτυχιούχων Εργοδηγών Ομίλου ΔΕΗ-ΚΗΕ

Ι. ΝΙΚΗΤΑΚΗΣ
Πρόεδρος

Γ. ΣΚΟΝΔΡΑΣ
Γενικός Γραμματέας

18. Πανελλήνιος Σύλλογος Εργαζομένων Βάρδιας/ΔΕΗ-ΚΗΕ

Π. ΠΕΤΣΑΣ
Πρόεδρος

Λ. ΝΤΙΝΑΣ
Γενικός Γραμματέας

19. Πανελλαδικός Σύλλογος Καταμετρητών - Εισπρακτόρων ΔΕΗ

Ι. ΚΑΛΠΟΥΖΟΣ
Πρόεδρος

Αθ. ΧΑΡΑΜΟΓΛΟΥ
Γενικός Γραμματέας