

**ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ
2025 - 2026**

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ HELLENIC TRAIN 2025-2026

Στην Αθήνα, σήμερα 19/5/2025, οι κάτωθι υπογεγραμμένοι:

Αφενός η ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «**HELLENIC TRAIN- ΑΝΩΝΥΜΗ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**» και με τον διακριτικό τίτλο «**HELLENICTRAIN Α.Ε.**» που εδρεύει στην Αθήνα, οδός Λ. Συγγρού 41 και Πετμεζά 13, εκπροσωπούμενη δεόντως από τον Roberto Rinaudo Διευθύνοντα Σύμβουλο (στο εξής «η Εταιρεία») και

Αφετέρου το σωματείο εργαζομένων με την επωνυμία «**Σωματείο Εργαζομένων Προσωπικού ΤΡΑΙΝΟΣΕ**» που εδρεύει στην Καρόλου 1 – 3 εκπροσωπούμενο από τον κ. Κιουτσούκη Νικόλαο Πρόεδρο του Δ.Σ και τον κ. Βασίλειο Πατινιώτη, Γενικό Γραμματέα, το οποίο συνιστά την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης.

Εκ τρίτου την παρούσα συνυπογράφει:

Η «**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΙΚΩΝ**», που αποτελεί δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, εδρεύει στην Αθήνα, οδός Κάνιγγος 6 εκπροσωπούμενο από τον κ. Ιωάννη Ντίτσα, Πρόεδρο του Δ.Σ., τον κ. Νικόλαο Αχιλλεόπουλο, Αντιπρόεδρο του Δ.Σ. και τον κ. Αλέξανδρο Τζαμπαζλή, Γεν. Γραμματέα του Δ.Σ.

Όλοι οι εκπρόσωποι δεόντως εξουσιοδοτημένοι σύμφωνα με τον νόμο συμφωνούν και αποδέχονται τα ακόλουθα:

Πεδίο εφαρμογής

Στις διατάξεις της παρούσας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ) υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι. Για τις ανάγκες της παρούσας, ως εργαζόμενος νοείται κάθε φυσικό πρόσωπο που συνδέεται με την Εταιρεία με σύμβαση ή σχέση εργασίας, πλήρους ή μερικής απασχόλησης ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Δεν υπάγονται στις διατάξεις της παρούσας τα Διευθυντικά Στελέχη 1ης γραμμής αναφοράς στον Δ/ντα Σύμβουλο (σύμφωνα με το εγκεκριμένο Οργανόγραμμα της εταιρείας, όπως αυτό κάθε φορά ισχύει), καθώς και το Νομικό Προσωπικό με έμμισθη εντολή/παγία αντιμισθία. Διευθυντικά Στελέχη 2ης γραμμής αναφοράς (σύμφωνα με το εγκεκριμένο Οργανόγραμμα της εταιρείας, όπως αυτό κάθε φορά ισχύει) εντάσσονται αποκλειστικά στις προβλέψεις των κεφαλαίων IV ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ.

Προοίμιο

Για την διαμόρφωση των όρων της παρούσας ΣΣΕ, η Εταιρεία και τα συμβαλλόμενα Σωματεία εργαζομένων έλαβαν υπόψη:

1. την δυσμενή οικονομική κατάσταση της Εταιρείας,

2. το σημερινό επίπεδο αμοιβών του προσωπικού,
3. την προσπάθεια της εταιρείας για χορήγηση αυξήσεων στους εργαζόμενους,
4. τον σχεδιασμό της εταιρείας για την διενέργεια άμεσων προσλήψεων προσωπικού, συναποφάσισαν:

A. τις παρακάτω ρυθμίσεις με χρόνο εφαρμογής από 1.5.2025 καθώς επίσης και

B. την δημιουργία εντός εύλογου χρόνου, μικτής ομάδας εργασίας, που θα αποτελείται από τρεις εκπροσώπους της εταιρείας και τρεις εκπροσώπους των εργαζομένων, η οποία έως την 30.08.2026 θα εξετάσει και θα εισηγηθεί προς τα συμβαλλόμενα μέρη τις θέσεις της αναφορικά με

α) την δημιουργία ενιαίου μισθολογίου για το προσωπικό της εταιρείας με ισχύ από 1/1/2027

β) την αναγνώριση προϋπηρεσίας εργαζομένων που παρείχαν υπηρεσίες προς την εταιρεία με χρόνο ισχύος από 1/9/2026

γ) την χορήγηση ειδικού επιδόματος 50€/μήνα στους διοικητικούς υπαλλήλους από 1/9/2026

δ) την αύξηση κατά 20€/μήνα του επιδόματος του προσωπικού επί των αμαξοστοιχιών από 1/9/2026

ε) τον καθορισμό του ύψους του του ανθυγεινού και επικίνδυνου επιδόματος από 1/1/2027 ανάλογα με την επικινδυνότητα κάθε ειδικότητας,

στ) τον επανασχεδιασμό του προβλεπόμενου επιδόματος σπουδών και τη σύνδεση αυτού με την συνάφεια του πτυχίου,

ζ) την αύξηση του προβλεπόμενου ορίου έκδοσης διατακτικών για τον συνεταιρισμό (ΣΥΝΠΕ ΟΣΕ) από 1.1.2026, καθώς και κάθε άλλου θέματος που τυχόν τεθεί από τα μέλη της ομάδας.

Η ομάδα εργασίας θα λειτουργεί σε κλίμα διαφάνειας και με καλή πίστη, ενώ για την όποια εισήγησή της θα λάβει υπόψη της ιδίως την καταβολή αυξημένης αποζημίωσης για την σύμβαση των Υ.Δ.Υ. ή τυχόν έκτακτες καταβολές του Ελληνικού Δημοσίου ή την μείωση των υποχρεώσεων προς τις δημόσιες επιχειρήσεις ΟΣΕ ΑΕ ή/και ΓΑΙΑΟΣΕ ΑΕ. Η εισήγηση της ομάδας εργασίας δεσμεύει τα συμβαλλόμενα μέρη.

Ι. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Άρθρο 1

Επίπεδα αρμοδιότητας και περιγραφές θέσεων

Η εταιρεία ενθαρρύνει τις τεχνικές και τις επικοινωνιακές δεξιότητες των εργαζομένων, την επαγγελματική εμπειρία, την εξειδικευμένη επαγγελματική και εκπαιδευτική επάρκεια. Τα παρακάτω επίπεδα αρμοδιότητας και οι αντίστοιχες περιγραφές θέσεων καθορίζονται εντός της Εταιρείας ενδεικτικά και όχι περιοριστικά. Οποιαδήποτε άλλη αρμοδιότητα προβλέπεται από τους ισχύοντες ειδικούς κανονισμούς και τις καθορισμένες διαδικασίες της Εταιρείας. Επισημαίνεται ότι οι θέσεις αυτές είναι δυναμικές και υπόκεινται σε τροποποιήσεις, σύμφωνα κάθε φορά με την εκάστοτε ισχύουσα οργανωτική διάταξη της Εταιρείας, τις λειτουργικές της ανάγκες, τις τεχνολογικές εξελίξεις και την εφγγατική νομοθεσία.

1. Επίπεδα αρμοδιότητας

- **Επιχειρησιακό προσωπικό & Τεχνικό Προσωπικό** Ασκεί δραστηριότητες με βάση την αποκτηθείσα εμπειρία και τις τεχνικές και εξειδικευμένες ικανότητες.

Διοικητικό Προσωπικό . Οι υπάλληλοι διοικητικού προσωπικού διαθέτουν ξεχωριστή μόρφωση, εμπειρία στο επιστημονικό τους αντικείμενο, και εργασιακή εμπειρία στο αντικείμενο της θέσης που αναλαμβάνουν στην εταιρεία. Μπορεί να καλύπτουν θέση σε όλες τις Διευθύνσεις της εταιρείας.

2. Περιγραφές θέσεων

Επιχειρησιακό Προσωπικό & Τεχνικό Προσωπικό

Επιχειρησιακό Προσωπικό

- **Μηχανοδηγός** ο οποίος διεξάγει τους απαιτούμενους ελέγχους πριν από την αναχώρηση του τρένου, οδηγεί σύμφωνα με τους κανονισμούς ασφαλούς κυκλοφορίας αμαξοστοιχιών ώστε να εξασφαλίζεται η σιδηροδρομική μεταφορά επιβατών ή εμπορευμάτων με τρόπο αυτόνομο, υπεύθυνο και ασφαλή, γνωρίζει πώς να χρησιμοποιεί τις συσκευές επί των τρένων, καθώς και το συνολικό απαραίτητο εξοπλισμό για την ασφάλεια και τον έλεγχο της αμαξοστοιχίας, αναγνωρίζει και διαχειρίζεται τις τεχνικές ανωμαλίες τόσο αυτόνομα όσο και από κοινού με συναδέλφους και υπεύθυνα μέλη προσωπικού. Είναι αποκλειστικά υπεύθυνος για την κυκλοφορία της αμαξοστοιχίας και την εφαρμογή όσων προβλέπονται γύρω από αυτήν, στον ισχύοντα (ή στον υπό αναθεώρηση) Κανονισμό Κίνησης και Κυκλοφορίας
- **Εκπαιδευτής-Tutor μηχανοδηγών**, ο οποίος προέρχεται από τον κλάδο μηχανοδηγών, είναι πιστοποιημένος από την ΡΑΣ και ενταγμένος στο Μητρώο Πιστοποιημένων Εκπαιδευτών Μηχανοδηγών και παράλληλα με τα βασικά του καθήκοντα δραστηριοποιείται στην εκπαίδευση, θεωρητική και πρακτική των μηχανοδηγών και υποψήφιων μηχανοδηγών. έχει την επίβλεψη και την εποπτεία των αμαξοστοιχιών σχετικά με την κυκλοφορία, επιβλέπει και επιθεωρεί το προσωπικό έλξης για την τήρηση των κανονισμών και των νόμων λειτουργίας, συγκεντρώνει, καταγράφει και αναφέρει ιεραρχικά τα προβλήματα στην υποδομή, στο τροχαίο υλικό και στην κυκλοφορία, έχει τον έλεγχο και λαμβάνει δράση κατά την πραγματοποίηση ελιγμών υπό εξαιρετικές συνθήκες και βοηθάει τον μηχανοδηγό σε προγραμματισμένες περιπτώσεις.
- **Συνοδός/Ελεγκτής** ο οποίος διαχειρίζεται τη σύνταξη και διαφύλαξη των ταξιδιωτικών εγγράφων, συντονίζει το προσωπικό επί του τρένου, επιβλέπει και ελέγχει την τακτικότητα της εξυπηρέτησης επιβατών και τις υπηρεσίες τρίτων όσον αφορά στις δικές του/της αρμοδιότητες, διενεργεί ελέγχους και εκδίδει τίτλους μεταφοράς και Πράξεις Βεβαίωσης Παράβασης και Επιβολής Προστίμου, παρέχει βοήθεια και πληροφορίες στους επιβάτες, λαμβάνει δράση κατά την

πραγματοποίηση ελιγμών υπό εξαιρετικές συνθήκες και βοηθάει τον μηχανοδηγό σε προγραμματισμένες περιπτώσεις.

- **Εκπαιδευτής – Tutor συνοδών** ο οποίος προέρχεται από τον κλάδο των συνοδών και παράλληλα με τα βασικά του καθήκοντα, εποπτεύει τους Συνοδούς/Ελεγκτές οι οποίοι συνοδεύουν αμαξοστοιχίες, ελέγχει την παρουσία και τον τρόπο εργασίας τους και δίνει οδηγίες για τη βελτίωση της απόδοσής τους, ελέγχει τις γνώσεις τους σε θέματα του κλάδου τους και επεξηγεί τις νέες εγκυκλίους, καταθέτει προτάσεις για την επίλυση προβλημάτων που παρατηρούνται κατά τη διάρκεια του ταξιδιού και έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην Εταιρεία και συντάσσει εκθέσεις αξιολόγησης.
- **Διαχειριστής Εμπορευμάτων** ο οποίος εξετάζει την τήρηση των κανόνων όσον αφορά στο περιεχόμενο των αμαξοστοιχιών και την καταχώριση των συσκευασιών εμπορευμάτων με τα δελτία παράδοσης, ελέγχει και συμπληρώνει τα έντυπα της φορτωτικής, ελέγχει την ακεραιότητα των σφραγίδων ασφαλείας που έχει τοποθετήσει ο ενδιαφερόμενος αποστολέας - πελάτης όπου απαιτείται καθώς και τις σχετικές με την αρμοδιότητά του σημάνσεις των βαγονιών, διαθέτει-υποδεικνύει τα προς φόρτωση βαγονιών στους ενδιαφερόμενους πελάτες.
- **Οδηγός (Λεωφορείων/Van)** ο οποίος οδηγεί και μεριμνά για την εξασφάλιση της ασφαλούς κυκλοφορίας των οχημάτων της Εταιρείας καθώς και την επιμέλεια της επισκευής και συντήρησης των αυτοκινήτων, την περιοδική επιθεώρηση και τον έλεγχο της καλής κατάστασης και λειτουργίας τους υπό τη διοικητική και τεχνική καθοδήγηση των προϊσταμένων του, εντός του προβλεπόμενου χρονικού ορίου όπως αυτό προκύπτει από τις ανάγκες της Εμπορικής Λειτουργίας (συχνότητα δρομολογίων)
- **Υπάλληλος Εξυπηρέτησης Επιβατών στους σταθμούς** ο οποίος διαχειρίζεται υπηρεσίες βοήθειας, υποδοχής και πληροφόρησης επιβατών, καθώς και τις συμπληρωματικές υπηρεσίες που ορίζονται από την αρμόδια εμπορική δομή και συνδέονται με κυκλοφοριακά, μεριμνώντας επίσης την διαρκή επαφή με το Κέντρο Ελέγχου Κυκλοφορίας για την έγκαιρη και σωστή ενημέρωση των επιβατών στους σταθμούς σε περιπτώσεις συμβάντων ή καθυστερήσεων.

Τεχνικό Προσωπικό

- **Τεχνικός Επιθεωρητής [Επισκέπτης] Αμαξοστοιχιών:** Διενεργεί τους ελέγχους τεχνικής αρτιότητας των επιβατικών και εμπορευματικών [εσωτερικών και διασυνοριακών] αμαξοστοιχιών της εταιρίας. Για εμπορευματικά οχήματα πέραν του τεχνικού ελέγχου προβαίνει και σε έλεγχο καταλληλότητας φόρτωσης τους. Στην κατεύθυνση αυτή εφαρμόζει τους κείμενους Κανονισμούς, Εγχειρίδια και Οδηγίες. Σε περιπτώσεις εντοπισμού μη συμμορφώσεων προβαίνει σε κατάλληλες ενέργειες [π.χ. αποκοπή οχημάτων, επιβολή περιορισμών κυκλοφορίας, ανάρτηση υποδειγμάτων κλπ]. Αποτελεί κρίσιμο καθήκον για την σιδηροδρομική ασφάλεια.
- **Χειριστής αλλαγών τροχιάς:** Πραγματοποιεί εργασίες ελιγμών, χειρίζεται τις σχετικές αλλαγές τροχιάς και πραγματοποιεί την μηχανική και πνευματική ζεύξη-

απόξευση σιδηροδρομικών οχημάτων, αποκλειστικά μέσα στα όρια των εγκαταστάσεων συντήρησης [εργοστάσια και μηχανοστάσια].

- **Εκπαιδευτής-Tutor Τεχνιτών**, ο οποίος προέρχεται από την ειδικότητα του τεχνίτη και εκπαιδεύει νεοπροσληφθέντες ή υπηρετούντες τεχνίτες.
- **Τεχνίτης Εργοστασίων-Μηχανοστασίων** ο οποίος εκτελεί εργασίες συντήρησης και επιδιόρθωσης επί του τροχαίου σιδηροδρομικού υλικού, υπό τη διοικητική και τεχνική καθοδήγηση των προϊσταμένων του, εντός του προβλεπόμενου χρονικού ορίου. Συμπληρώνει ορθά το φύλλο εργασίας και έχει την ευθύνη για την καλή κατάσταση και διατήρηση των μηχανημάτων που χειρίζεται, ώστε ανά πάσα χρονική στιγμή να είναι διαθέσιμα να επιτελέσουν τον σκοπό για τον οποίο δύνανται να χρησιμοποιηθούν.

Η θέση του Τεχνίτη Εργοστασίων - Μηχανοστασίων περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα τεχνικών ειδικοτήτων, οι οποίες καθορίζονται κάθε φορά βάσει των λειτουργικών και επιχειρησιακών αναγκών της Εταιρείας. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία δύναται να απασχολεί τεχνίτες με ειδικότητες όπως:

Ηλεκτρολόγος, ο οποίος είναι υπεύθυνος για την εγκατάσταση, συντήρηση και αποκατάσταση ηλεκτρικών κυκλωμάτων και συστημάτων.

Ψυκτικός, με αρμοδιότητα τη συντήρηση και επισκευή συστημάτων κλιματισμού και ψύξης εντός του τροχαίου υλικού ή των εγκαταστάσεων.

Εφαρμοστής, που εκτελεί εξειδικευμένες μηχανουργικές ή μηχανολογικές εργασίες συναρμολόγησης, ρύθμισης και ευθυγράμμισης εξαρτημάτων.

Ηλεκτρονικός, με ευθύνη για την επισκευή και συντήρηση ηλεκτρονικών συστημάτων και διαγνωστικών υπομονάδων.

Χειριστής Μηχανημάτων Έργου, αρμόδιος για τη λειτουργία ειδικών μηχανημάτων συντήρησης ή ανύψωσης ή μηχανών CNC κτλ που χρησιμοποιούνται στις εγκαταστάσεις

Συγκολλητής, ο οποίος εκτελεί εργασίες συγκόλλησης και κοπής μετάλλων στο πλαίσιο επισκευών ή κατασκευών.

Ξυλουργός, με αρμοδιότητες κατασκευής και επισκευής ξύλινων επιφανειών και στοιχείων εσωτερικού εξοπλισμού.

Βαφέας, που αναλαμβάνει την προετοιμασία και βαφή επιφανειών τροχαίου υλικού και άλλων εξαρτημάτων.

Οι παραπάνω ειδικότητες εντάσσονται στη γενικότερη κατηγορία του Τεχνίτη και καλούνται να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους υπό την εποπτεία των αντίστοιχων προϊσταμένων, με βάση τα ισχύοντα πρότυπα ποιότητας και ασφάλειας της Εταιρείας.

Διοικητικό Προσωπικό

Το Διοικητικό Προσωπικό περιλαμβάνει υπαλλήλους που υποστηρίζουν τη λειτουργία της Εταιρείας μέσω εξειδικευμένων διοικητικών, τεχνικών και υποστηρικτικών ρόλων. Ενδεικτικά περιλαμβάνονται:

Μηχανικοί (τεχνικοί-διοικητικοί ρόλοι)

- **Μηχανικός Παραγωγής:** Παρακολουθεί, οργανώνει και βελτιστοποιεί τις διαδικασίες συντήρησης και παραγωγής της εκάστοτε εγκατάστασης. Συμβάλλει στον προγραμματισμό εργασιών και στη διαχείριση πόρων και τεχνικού προσωπικού.
- **Μηχανικός Τεχνικών Γραφείων:** Επιβλέπει τον κάθε τομέα παραγωγής και υποστηρίζει τεχνικά όλες τις εργασίες παραγωγής του τομέα του και διεκπαιριώνει όλες τις ανάγκες.
- **Μηχανικός Εγκαταστάσεων & Συντήρησης:** Επιβλέπει τη λειτουργία και συντήρηση των εγκαταστάσεων, διασφαλίζοντας τη διαθεσιμότητα και την ασφαλή χρήση του τεχνικού εξοπλισμού και των εγκαταστάσεων.
- **Μηχανικός Ποιότητας, Υγιεινής, Ασφάλειας & Περιβάλλοντος:** Εφαρμόζει και παρακολουθεί τα πρότυπα ποιότητας, καθώς και τις πολιτικές για την ασφάλεια, υγιεινή και προστασία του περιβάλλοντος.
- **Μηχανικός Ασφαλείας:** Παρέχει τεχνική υποστήριξη και συμβουλές σε θέματα υγείας και ασφαλείας στην εργασία, εντοπίζοντας κινδύνους και προτείνοντας διορθωτικές ενέργειες.
- **Μηχανικός Προγραμματισμού Αναγκών Τροχαίου Υλικού:** Αναλύει, παρακολουθεί και προγραμματίζει τις ανάγκες συντήρησης του τροχαίου υλικού, με στόχο τη βέλτιστη επιχειρησιακή του διαθεσιμότητα.

Διοικητικοί Υπάλληλοι (επιτελικές και υποστηρικτικές λειτουργίες)

- **Υπάλληλος Ανθρώπινου Δυναμικού:** Διαχειρίζεται θέματα προσλήψεων, εκπαίδευσης, αξιολόγησης και υποστήριξης εργαζομένων.
- **Υπάλληλος Μισθοδοσίας:** Εκτελεί την επεξεργασία και καταβολή αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία.
- **Υπάλληλος Λογιστηρίου:** Τηρεί τα λογιστικά αρχεία, διενεργεί λογιστικές εγγραφές και συμβάλλει στην κατάρτιση οικονομικών καταστάσεων.
- **Υπάλληλος Οικονομικής Ανάλυσης:** Παρέχει αναλύσεις κόστους, προϋπολογισμών και χρηματοοικονομικών δεδομένων για τη στήριξη της διοίκησης.
- **Υπάλληλος Διαχείρισης Κινδύνων (Risk):** Εντοπίζει και αξιολογεί πιθανούς κινδύνους και εισηγείται μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης.
- **Υπάλληλος Προμηθειών:** Διενεργεί προμήθειες, ελέγχει τις διαδικασίες σύναψης συμβάσεων και συνεργάζεται με προμηθευτές.
- **Υπάλληλος Επικοινωνίας:** Υλοποιεί δράσεις εταιρικής επικοινωνίας, διαχειρίζεται σχέσεις με τα ΜΜΕ και την εξωτερική εικόνα της Εταιρείας.
- **Υπάλληλος Εμπορευματικών Μεταφορών:** Παρακολουθεί, διαχειρίζεται και συντονίζει διαδικασίες μεταφοράς φορτίων, εμπορευμάτων και σχετικών διοικητικών υποχρεώσεων.

- **Νοσοκόμες Εγκαταστάσεων:** Παρέχουν πρώτες βοήθειες και βασική ιατρική υποστήριξη στους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων, συνδράμοντας στην εφαρμογή των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας.

II. ΑΠΟΔΟΧΕΣ

- Όλα τα ποσά (αποδοχές, επιδόματα, αποζημιώσεις, παροχές) που αναφέρονται στην παρούσα υπό τα Κεφάλαια II και IV νοούνται ως μικτά

Άρθρο 2

Μισθολόγιο

1. α. Οι βασικοί μισθοί του προσωπικού της εταιρείας καθορίζονται ανά μισθολογικό κλιμάκιο σύμφωνα με τον Πίνακα που ακολουθεί από 1/5/2025:

			Διοικητικό Προσωπικό	Τεχνικό Προσωπικό και Προσωπικό Ελέγχου & Κίνησης Αμαξοστοιχιών	Μηχανοδηγοί
Κλιμάκιο	Έτη Υπηρεσίας	Έτη παραμονής στο κλιμάκιο	Βασικός Μισθός	Βασικός Μισθός	Βασικός Μισθός
1	εως 1	1	890	930	1030
2	1 έως 3	3	930	1030	1130
3	3 έως 6	3	980	1130	1180
4	6 έως 9	3	1030	1180	1280
5	9 έως 12	3	1230	1300	1380
6	12 έως 15	3	1280	1310	1390
7	15 έως 18	3	1330	1430	1490
8	18 έως 20	2	1380	1490	1550
9	20 έως 22	2	1390	1500	1560
10	22 έως 24	2	1430	1520	1590
11	24 έως 26	2	1440	1530	1600
12	26 έως 28	2	1480	1550	1630
13	28 έως 30	2	1490	1560	1640
14	30 έως 32	2	1580	1660	1730
15	32 έως 34	2	1590	1670	1740
16	34 έως 36	2	1600	1680	1750

17	36 εως 38	2	1680	1730	1780
18	38 εως 40	2	1830	1830	1880
19	40 και άνω		1880	1880	1980

Για το 2025

α) Από 1/5/2025 ως 31/8/2025 οριζόντια αύξηση ποσού 30€ σε όλο το προσωπικό της εταιρείας που εντάσσεται στην υπάρχουσα συλλογική σύμβαση εργασίας

			Διοικητικό Προσωπικό	Τεχνικό Προσωπικό και Προσωπικό Ελέγχου & Κίνησης Αμαξοστοιχιών	Μηχανοδηγοί
Κλιμάκιο	Έτη Υπηρεσίας	Έτη παραμονής στο κλιμάκιο	Βασικός Μισθός	Βασικός Μισθός	Βασικός Μισθός
1	εώς 1	1	920	960	1060
2	1 εώς 3	3	960	1060	1160
3	3 εώς 6	3	1010	1160	1210
4	6 εώς 9	3	1060	1210	1310
5	9 εώς 12	3	1260	1330	1410
6	12 εώς 15	3	1310	1340	1420
7	15 εώς 18	3	1360	1460	1520
8	18 εώς 20	2	1410	1520	1580
9	20 εώς 22	2	1420	1530	1590
10	22 εώς 24	2	1460	1550	1620
11	24 εώς 26	2	1470	1560	1630
12	26 εώς 28	2	1510	1580	1660
13	28 εώς 30	2	1520	1590	1670
14	30 εώς 32	2	1610	1690	1760
15	32 εώς 34	2	1620	1700	1770
16	34 εώς 36	2	1630	1710	1780
17	36 εώς 38	2	1710	1760	1810
18	38 εώς 40	2	1860	1860	1910
19	40 και άνω		1910	1910	2010

β) Από 1/9/2025 ως 30/11/2025 οριζόντια αύξηση ποσού 30€ σε όλο το προσωπικό της εταιρείας που εντάσσεται στην υπάρχουσα συλλογική σύμβαση εργασίας

			Διοικητικό Προσωπικό	Τεχνικό Προσωπικό και Προσωπικό Ελέγχου & Κίνησης Αμαξοστοιχιών	Μηχανοδηγοί
Κλιμάκιο	Έτη Υπηρεσίας	Έτη παραμονής στο κλιμάκιο	Βασικός Μισθός	Βασικός Μισθός	Βασικός Μισθός
1	εως 1	1	950	990	1090
2	1 έως 3	3	990	1090	1190
3	3 έως 6	3	1040	1190	1240
4	6 έως 9	3	1090	1240	1340
5	9 έως 12	3	1290	1360	1440
6	12 έως 15	3	1340	1370	1450
7	15 έως 18	3	1390	1490	1550
8	18 έως 20	2	1440	1550	1610
9	20 έως 22	2	1450	1560	1620
10	22 έως 24	2	1490	1580	1650
11	24 έως 26	2	1500	1590	1660
12	26 έως 28	2	1540	1610	1690
13	28 έως 30	2	1550	1620	1700
14	30 έως 32	2	1640	1720	1790
15	32 έως 34	2	1650	1730	1800
16	34 έως 36	2	1660	1740	1810
17	36 έως 38	2	1740	1790	1840
18	38 έως 40	2	1890	1890	1940
19	40 και άνω		1940	1940	2040

γ) Από 1/12/2025 οριζόντια αύξηση ποσού 30€ σε όλο το προσωπικό της εταιρείας που εντάσσεται στην υπάρχουσα συλλογική σύμβαση εργασίας

			Διοικητικό Προσωπικό	Τεχνικό Προσωπικό και Προσωπικό Ελέγχου & Κίνησης Αμαξοστοιχιών	Μηχανοδηγοί
Κλιμάκιο	Έτη Υπηρεσίας	Έτη παραμονής στο κλιμάκιο	Βασικός Μισθός	Βασικός Μισθός	Βασικός Μισθός
1	εως 1	1	980	1020	1120
2	1 έως 3	3	1020	1120	1220
3	3 έως 6	3	1070	1220	1270
4	6 έως 9	3	1120	1270	1370
5	9 έως 12	3	1320	1390	1470
6	12 έως 15	3	1370	1400	1480
7	15 έως 18	3	1420	1520	1580
8	18 έως 20	2	1470	1580	1640
9	20 έως 22	2	1480	1590	1650
10	22 έως 24	2	1520	1610	1680
11	24 έως 26	2	1530	1620	1690
12	26 έως 28	2	1570	1640	1720
13	28 έως 30	2	1580	1650	1730
14	30 έως 32	2	1670	1750	1820
15	32 έως 34	2	1680	1760	1830
16	34 έως 36	2	1690	1770	1840
17	36 έως 38	2	1770	1820	1870
18	38 έως 40	2	1920	1920	1970
19	40 και άνω		1970	1970	2070

- α. Για την εφεξής μισθολογική εξέλιξη του προσωπικού από κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο στο αμέσως ανώτερο απαιτείται να έχει συμπληρωθεί ο καθορισμένος χρόνος υπηρεσίας στο κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο, όπως εμφανίζεται στον ανωτέρω πίνακα.

- b. Σε όλους τους νεοπροσλαμβανόμενους αναγνωρίζεται χρόνος συναφούς με την θέση εργασίας προϋπηρεσίας με σχέση εξαρτημένης εργασίας.
- c. Σε όλους τους υπαλλήλους από 1/5/2025 θα παρέχεται κουπόνι ticket restaurant 40€ το οποίο από 1/1/2026 θα διαμορφωθεί σε 50€.
- d. Στους ενεργούς μηχανοδηγούς και συνοδούς επί των αμαξοστοιχιών από 1/5/2025 θα χορηγείται μηνιαίο μεικτό επίδομα ύψους 80€.

Δόκιμοι Υπάλληλοι

α) Ο δόκιμος μηχανοδηγός προσλαμβάνεται με μισθό ίσο με το 90% του ισχύοντος κάθε φορά μισθού του 1^{ου} Κλιμακίου της αντίστοιχης ειδικότητας. Μετά την κτήση της Ευρωπαϊκής Άδειας σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, εντάσσεται στο 1^ο μισθολογικό κλιμάκιο του κλάδου ή στο 2^ο ή 3^ο κλιμάκιο βάσει του Άρθρου 3 της παρούσας και λαμβάνει και τα υπόλοιπα επιδόματα που προβλέπονται από την παρούσα συλλογική σύμβαση (π.χ Επίδομα γάμου, Πτυχίου κλπ.)

β) Ο δόκιμος συνοδός προσλαμβάνεται με μισθό ίσο με τον νόμιμο κατώτατο για πλήρη απασχόληση μισθό υπαλλήλου όπως αυτός καθορίζεται και ισχύει κάθε φορά μέχρι την ολοκλήρωση της πιστοποίησής του, προσαυξημένο κατά ποσοστό 3%. Μετά την πιστοποίησή του, χορηγείται σε αυτόν πρόσθετη αύξηση σε ποσοστό 2%, μέχρι την συμπλήρωση ενός έτους από την πρόσληψη. Από 1.1.2026 ο μισθός του δόκιμου συνοδού δεν μπορεί να υπολείπεται του 90% του ισχύοντος κάθε φορά μισθού του 1ου Κλιμακίου της αντίστοιχης ειδικότητας. Με την συμπλήρωση του έτους από την πρόσληψη και εφόσον κριθεί κατάλληλος από την εταιρεία, εντάσσεται στο 1^ο μισθολογικό κλιμάκιο του κλάδου, ή στο 2^ο ή 3^ο κλιμάκιο βάσει του Άρθρου 3 της παρούσας και λαμβάνει και τα υπόλοιπα επιδόματα που προβλέπονται από την παρούσα συλλογική σύμβαση (π.χ Επίδομα γάμου, Πτυχίου κλπ.).

Άρθρο 3 Επιδόματα Σπουδών

1. Οι νεοπροσληφθέντες μηχανοδηγοί, τεχνίτες, οδηγοί και συνοδοί κατατάσσονται στο δεύτερο κλιμάκιο εάν κατέχουν Πτυχίο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης και στο τρίτο κλιμάκιο εάν κατέχουν Πτυχίο Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, αντί για το πρώτο κλιμάκιο του μισθολογικού κλιμακίου.
2. Τα νεοπροσληφθέντα μέλη Διοικητικού προσωπικού κατατάσσονται στο τρίτο κλιμάκιο εάν κατέχουν Πτυχίο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης και στο τέταρτο κλιμάκιο εάν κατέχουν Πτυχίο Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, αντί για το πρώτο κλιμάκιο του μισθολογικού κλιμακίου.
3. Σχετικά με το υπάρχον προσωπικό η τυχόν καταβολή επιδόματος αντικαθίσταται με την ένταξη στα οικεία κλιμάκια, αυτών υπολογιζόμενων με βάση τους κανόνες που συμφωνούνται για τους νεοπροσλαμβανόμενους.
4. Σε περιπτώσεις εργαζομένων που η ένταξη τους σε κλιμάκια αντί της καταβολής του επιδόματος επιφέρει μείωση του καταβαλλόμενου για το σκοπό αυτό ποσού, τους καταβάλλεται η διαφορά έως του ύψους του προβλεπόμενου επιδόματος μέχρι την αποχώρησή τους από την εταιρεία.

Άρθρο 4
Επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας

Στους εργαζόμενους επί αμαξοστοιχιών, στους τεχνίτες των εγκαταστάσεων συντήρησης απασχολούμενους με εργασίες συντήρησης, στους πιστοποιημένους διαχειριστές εμπορευμάτων και στους οδηγούς λεωφορείων που εκτελούν τα καθήκοντα της ειδικότητας καθώς και στις νοσοκόμες των τεχνικών εγκαταστάσεων, χορηγείται επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας ποσού €150,00 μηνιαίως. Το επίδομα αυτό χορηγείται και σε όσους εκ των κλάδων έλξης, κίνησης και τεχνικού προσωπικού είναι με απόφαση υγειονομικής επιτροπής εκτός κυρίως καθηκόντων λόγω εργατικού ατυχήματος ή έχουν συμπληρώσει 20ετή υπηρεσία στις ανωτέρω ειδικότητες στην εταιρεία.

Άρθρο 5
Επίδομα θέσης ευθύνης

Στους υπαλλήλους που κατέχουν θέση ευθύνης χορηγείται επίδομα ανάλογα με τα καθήκοντα της εκάστοτε θέσης, με βάση τα κριτήρια που καθορίζονται εντός των πολιτικών ανάπτυξης ανθρωπίνου δυναμικού και προκύπτουν από τα εκάστοτε οργανογράμματα μικροδομών. Τα επιδόματα καθορίζονται με γνώμονα την οργανωτική διάρθρωση, τις εκάστοτε υπηρεσιακές ανάγκες, καθώς και τη λειτουργική σημασία της θέσης, όπως αυτή τεκμηριώνεται στις επίσημες δομές και εγκρίσεις της Εταιρείας. Η μεταβολή των εγκεκριμένων θέσεων ευθύνης και η ίδρυση και στελέχωση αυτών, επιβάλλει τον καθορισμό αντίστοιχου με την θέση επιδόματος ως και στις λοιπές ειδικότητες.

Παρακάτω ο πίνακας με τα επιδόματα ευθύνης

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΘΕΣΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ	
	ΜΕΙΚΤΟ ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΟΣΟ
ΜΗΧΑΝΟΔΗΓΟΙ	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α	
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΜΗΧΑΝΟΣΤΑΣΙΟΥ	450,00 €
ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΤΥΤΟΡ ΜΗΧΑΝΟΔΗΓΩΝ	350,00 €
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β	
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΒΑΡΔΙΑΣ ΜΗΧΑΝΟΣΤΑΣΙΟΥ	350,00 €
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΒΑΡΔΙΑΣ ΚΕΚ	350,00 €
ΤΥΤΟΡ ΜΗΧΑΝΟΔΗΓΩΝ	250,00 €
ΣΥΝΟΔΟΙ	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α	
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΙΝΗΣΗΣ	350,00 €
ΤΥΤΟΡ ΣΥΝΟΔΩΝ	350,00 €

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β	
ΤΥΤΟΡ ΣΥΝΟΔΩΝ	250,00 €
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΒΑΡΔΙΑΣ ΚΕΚ	350,00 €
ΑΛΛΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ Δ/ΝΣΗΣ ΚΕΚ	180,00 €
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΕΠΙΒΑΤΩΝ	180,00 €
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΒΑΡΔΙΑΣ ΣΤΑΘΜΩΝ	400,00 €
ΕΠΙΣΚΕΠΤΗΣ	250,00 €
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΛΛΑΓΗΣ ΤΡΟΧΙΑΣ	200,00 €
ΤΟΜΕΑΡΧΗΣ / ΟΜΑΔΑΡΧΗΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ	250,00 €
ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ	450,00 €
ΕΠΙΔΟΜΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑΣ	180,00 €
ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΑΘΕΣΗΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ	250,00 €

Άρθρο 6 **Διευθέτηση Χρόνου Εργασίας Μηχανοδηγών**

- 1) Οι συμβαλλόμενοι δεσμεύονται στον κοινό στόχο για την εξάλειψη της υπερεργασίας και της υπερωριακής απασχόλησης και την έκδοση μηνιαίων (τουλάχιστον) προγραμμάτων εργασίας.
- 2) Οι μηχανοδηγοί οι οποίοι δεν επιθυμούν να εργαστούν δημέρα μπορούν να συμμετέχουν στον προγραμματισμό μόνο 5νθημερης εργασίας και να λαμβάνουν τις εβδομαδιαίες αναπαύσεις.
- 3) Οι θερινές άδειες για το έτος 2025 και 2026, για το προσωπικό έλξης θα χορηγηθούν κατά την χρονική περίοδο μεταξύ 15ης Ιουνίου και 5ης Σεπτεμβρίου 2025 και 2026.
- 4) Οι συμβαλλόμενοι δεσμεύονται να προβούν στις ενέργειες προκειμένου στη λήξη διάρκειας της σύμβασης τα υφιστάμενα κυλιόμενα προγράμματα εργασίας με την εναλλαγή των περιόδων πενθήμερης ή τετραήμερης ή εξαήμερης εργασίας, μεταξύ των οποίων παρεμβάλλονται 2 συνεχόμενες ημέρες ανάπαυσης, να αποτελούν πάγιο σύστημα προγραμματισμού της εργασίας σε πενθήμερη βάση για όσους εργάζονται αδιαλείπτως σε κυλιόμενες βάρδιες όλες τις ημέρες της εβδομάδας
- 5) Ο χρόνος παραλαβής και παράδοσης των Δ/Η (ήτοι 90 λεπτά της ώρας συνολικά) θα υπολογίζεται σε 60 τρενοχιλιόμετρα. Ο χρόνος παραλαβής και παράδοσης για τις Αυτοκινητάμαξες (ήτοι 60 λεπτά της ώρας συνολικά) θα υπολογίζεται σε 40 τρενοχιλιόμετρα.
- 6) Δεν θα καταβάλλεται αποζημίωση στα τρενοχιλιόμετρα της κατηγορίας Δ στα Μηχανοστάσια στα οποία δεν υπάρχουν κινητήριες μονάδες έλξης για ελιγμούς. Στα Μηχανοστάσια στα οποία υπάρχουν κινητήριες μονάδες έλξης για ελιγμούς, τα τρενοχιλιόμετρα της κατηγορίας Δ θα αποζημιώνονται μόνο εφόσον καταγράφεται το ID κάθε κινητήριας μονάδας έλξης (που χρησιμοποιήθηκε), καθώς και ο χρόνος (που χρησιμοποιήθηκε).

7) Δεν θα καταβάλλεται αποζημίωση στα τρενοχιλιόμετρα της κατηγορίας Δ που πραγματοποιούνται σε διασταυρώσεις τρένων (αναμονές).

8) Για την κατάρτιση του προγράμματος εργασίας τόπος ανάληψης και λήξης εργασίας του μηχανοδηγού θα θεωρείται το οικείο Μηχανοστάσιο ή η εγκατάσταση που θα έχει εμπροθέσμως προσδιορίσει η εταιρεία, σύμφωνα με τις εκάστοτε τοποθετήσεις προσωπικού. Στην περίπτωση μετάβασης από το οικείο Μηχανοστάσιο ανάληψης υπηρεσίας σε άλλο Μηχανοστάσιο (για ανάληψη υπηρεσίας – άνευ υπηρεσίας) δεν θα καταβάλλεται χιλιομετρική αποζημίωση. Στην περίπτωση αυτή, χρόνος μετάβασης και επιστροφής θα προσμετράτε κανονικά στο ωράριο εργασίας.

9) Με βάση την κείμενη νομοθεσία ο μέγιστος ημερήσιος χρόνος μηχανοδήγησης σε αυτοκινητάμαξες και ηλεκτροαυτοκινητάμαξες ή σε οποιοδήποτε τροχαίο υλικό που κυκλοφορεί στην Ελληνική Σιδηροδρομική Υποδομή, εφόσον εκεί εργάζεται ένας μόνο μηχανοδηγός, δεν μπορεί να υπερβαίνει τις πεντέμισι ώρες (πέντε ώρες και τριάντα λεπτά). Στην ίδια περίπτωση, εφόσον η μηχανοδήγηση διαρκεί περισσότερο από τεσσεράμισι ώρες (τέσσερις ώρες και τριάντα λεπτά), χορηγείται επίσης υποχρεωτικά διάλειμμα μισής (1/2) ώρας το οποίο περιλαμβάνεται στον ημερήσιο χρόνο εργασίας.

10) Όλοι οι Μηχανοδηγοί θα εργάζονται επί των αμαξοστοιχιών (πλην αυτών που είναι εκτός κυρίων καθηκόντων με απόφαση της Υγειονομικής Επιτροπής).

11) Τα δύο μέρη δεσμεύονται να εξορθολογήσουν τη διαχείριση του προσωπικού (υπηρεσίες/βαρδιολόγιο).

12) Τα μέρη δεσμεύονται για την συνεχή επιμόρφωση και εκπαίδευση όλων των μηχανοδηγών σε όλους τους τύπους των μηχανών έλξης και των υποδομών.

Άρθρο 7

Διευθέτηση χρόνου Εργασίας Προσωπικού Ελέγχου και Κίνησης Αμαξοστοιχιών

1. Οι συμβαλλόμενοι δεσμεύονται στον κοινό στόχο για την εξάλειψη της υπερεργασίας και της υπερωριακής απασχόλησης και την έκδοση μηνιαίων (τουλάχιστον) προγραμμάτων εργασίας.

2. Οι θερινές άδειες για το έτος 2025 και 2026, για το προσωπικό Ελέγχου και Κίνησης Αμαξοστοιχιών θα χορηγηθούν κατά την χρονική περίοδο μεταξύ 20 Ιουνίου και 5 Σεπτεμβρίου 2025 & 2025.

3. Όπως προκύπτει από το καθηκοντολόγιο του Εγχειριδίου Προσωπικού Αμαξοστοιχιών, ο χρόνος παραλαβής στην περίπτωση συρμών με αριθμό βαγονιών για επιβάτες μεγαλύτερο των 6 (π.χ. Intecity, ETR) είναι 60 λεπτά ενώ για μικρότερους συρμούς (DMU, EMU) 15 λεπτά, για ένα τουλάχιστο στέλεχος του προσωπικού Ελέγχου και Κίνησης Αμαξοστοιχιών που θα συνοδεύει τον Συρμό. Ο αντίστοιχος χρόνος ελέγχου του συρμού κατά την παράδοση θα είναι 20 λεπτά στην περίπτωση συρμών με αριθμό μεγαλύτερο των 6 βαγονιών για

επιβάτες (π.χ. Intecity, ETR) και 10 λεπτά αντίστοιχα, για τους μικρότερους συρμούς (DMU, EMU).

4. Τα δύο μέρη δεσμεύονται για την συνεχή επιμόρφωση και εκπαίδευση όλου του προσωπικού ελέγχου και κίνησης αμαξοστοιχιών σε ότι αφορά το πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, ως αυτά καθορίζονται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Άρθρο 8

Χιλιομετρική Αποζημίωση

Κάθε μηχανοδηγός της εταιρείας θα λαμβάνει αποζημίωση, κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας, για τα πραγματοποιηθέντα τρενοχιλιόμετρα ανά μήνα, ως κάτωθι:

- Για εμπορικά τρένα: €0,082/τρενοχιλιόμετρο
- Για συμβατικά τρένα: €0,048 ευρώ/τρενοχιλιόμετρο
- Για τρένα του προαστιακού €0,048 ευρώ/τρενοχιλιόμετρο
- Για ελιγμούς: €0,017/τρενοχιλιόμετρο (με εκτιμώμενα 40 τρενοχιλιόμετρα ανά ώρα εργασίας).
- Εφόσον ολοκληρωθούν και καταστούν πλήρως λειτουργικά τα έργα σηματοδότησης (ETCS/ERTMS) στο δίκτυο, με αποτέλεσμα να μην είναι αναγκαία η παρουσία δύο (2) μηχανοδηγών στις κυκλοφορούσες αμαξοστοιχίες, η αποζημίωση του μοναδικού μηχανοδηγού για συμβατικά τρένα (με εν λειτουργία σύστημα ETCS/ERTMS) καθορίζεται σε €0,067/τρενοχιλιόμετρο

Οι υπόλοιπες χιλιομετρικές αποζημιώσεις παραμένουν αμετάβλητες για όλη τη διάρκεια της ΣΣΕ.

Γ. ΣΥΝΟΔΟΙ

Κάθε συνοδός της εταιρείας θα λαμβάνει αποζημίωση, κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας, για τα πραγματοποιηθέντα τρενοχιλιόμετρα ανά μήνα, ως κάτωθι:

- Για συμβατικά τρένα: €0,032 ευρώ/τρενοχιλιόμετρο

Στο προσωπικό (Μηχανοδηγούς και Συνοδούς) που εργάζονται στις τουριστικές γραμμές Διακοφτού – Καλαβρύτων, Κατάκολου – Ολύμπια και Πηλίου & Προαστιακού Πάτρας η αποζημίωση ορίζεται σε €0,070 ανά τρενοχιλιόμετρο.

Δ. ΟΔΗΓΟΙ ΛΕΩΦΟΡΕΙΩΝ

Κάθε οδηγός της εταιρείας, στο πλαίσιο των συνδυασμένων μεταφορών, θα λαμβάνει αποζημίωση για τα πραγματοποιηθέντα χιλιόμετρα ανά μήνα, ως κάτωθι:

- €0,0,22/χιλιόμετρο.

Ε. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΕΜΠΟΡΕΥΜΑΤΩΝ

Κάθε εργαζόμενος εμπορευματικών μεταφορών που έχει πιστοποιηθεί και/ή παρέχει υπηρεσίες Διαχειριστή Εμπορευμάτων στους εμπορευματικούς σταθμούς της εμπορικής λειτουργίας Αθηνών και Θεσ/νίκης ως εμπορευμάτων, λαμβάνει μηνιαίως αποζημίωση, ποσού πέντε ευρώ (€5,00) ανά βαγόνι τρένου, το οποίο επιθεωρεί. Σε κάθε περίπτωση, η μηνιαία αυτή αποζημίωση ανά άτομο δεν μπορεί να υπερβαίνει το ποσό των ογδόντα ευρώ (€80,00) μηνιαίως ανεξαρτήτως του αριθμού των βαγονιών που επιθεωρεί.

ΣΤ. ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Για κάθε μέρα εργασίας (25 ημέρες /μήνα) οι υπάλληλοι που ανήκουν στο Τεχνικό Προσωπικό της εταιρείας θα λαμβάνουν ημερήσια τεχνική αποζημίωση ποσού 3€ από 1/5/2025 και 4€ από 1/1/2026.

Άρθρο 9

Δώρα Εορτών και Επίδομα Αδείας – Καταβολή αποδοχών

Η μηνιαία μισθοδοσία του προσωπικού καταβάλλεται εντός του πρώτου πενθημέρου του επόμενου μήνα. Το δώρο Χριστουγέννων, το δώρο Πάσχα και το επίδομα άδειας υπολογίζονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην εργατική νομοθεσία και καταβάλλονται ως εξής:

- Το δώρο Χριστουγέννων μέχρι τις 21 Δεκεμβρίου κάθε έτους.
- Το δώρο Πάσχα, 10 ημέρες πριν το Πάσχα με καταληκτική ημερομηνία καταβολής του την Μεγάλη Τετάρτη.
- Το επίδομα αδείας μέχρι την 10^η Ιουλίου κάθε έτους.

Η τυχόν αμοιβή για υπερεργασία, υπερωρία και οι λοιπές αποζημιώσεις που προβλέπονται στην παρούσα καταβάλλονται με την μισθοδοσία του επόμενου μήνα από αυτόν που πραγματοποιήθηκαν.

III. ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 10

Αυτασφάλιση Εργαζομένων

Εργαζόμενοι ηλικίας 50 έως 67 ετών, ή έχοντες 30 χρόνια υπηρεσίας, των οποίων η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου καταγγέλλεται, έχουν το δικαίωμα της αυτασφάλισης σε οποιονδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης.

Οι ανωτέρω δικαιούχοι θα ασφαλίζονται για τον Κλάδο Σύνταξης (Κύριας και Επικουρικής), καθώς και για τον κλάδο παροχής ασθενοείας.

Το συνολικό κόστος της αυτασφάλισης αναλαμβάνει ο εργοδότης – καταγγέλλον τη σύμβαση εργασίας και για χρονικό διάστημα μέχρι συμπλήρωσης είτε του ορίου ηλικίας είτε και του απαιτούμενου χρόνου ασφάλισης για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος εξ ιδίου δικαιώματος, καθώς επίσης και αναλαμβάνει για τους προαναφερόμενους το κόστος που αντιστοιχεί στην εξαγορά της στρατιωτικής θητείας (μέχρι 18 μήνες), εφόσον πληρούν τις σχετικές νόμιμες προϋποθέσεις.

Ως βάση για τον υπολογισμό των μηνιαίων εισφορών λαμβάνονται οι τακτικές αποδοχές που ελάμβανε ο εργαζόμενος τον τελευταίο μήνα της απασχόλησής του.

Η παρούσα ρύθμιση δεν ισχύει και δεν εφαρμόζεται σε όσους εκ των εργαζομένων η σύμβαση καταγγέλλεται από υπαιτιότητά τους.

Άρθρο 11

Προσωπικό Εκτός Κυρίων Καθηκόντων

Εργαζόμενοι που κρίνονται ανίκανοι με απόφαση αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής να

απασχοληθούν προσωρινά με τα κύρια καθήκοντά τους στον κλάδο εργασίας τους, θα απασχολούνται σε άλλα καθήκοντα του ίδιου κλάδου που θα τους αναθέσει η εταιρία και στον ίδιο τόπο εργασίας.

Άρθρο 12

Ημέρες Υποχρεωτικής και Προαιρετικής Αργίας

Το προσωπικό που απασχολείται κατά τις ημέρες που κατά την ισχύουσα νομοθεσία ορίζονται ως εξαιρέσιμες, ήτοι:

- 25η Δεκεμβρίου
- 25η Μαρτίου
- Δευτέρα του Πάσχα
- 1η Μαΐου
- 15η Αυγούστου
- 28η Οκτωβρίου

δικαιούται προσαύξηση 75%, καθώς και μία (1) ημέρα ανάπαυσης.

Επίσης, το προσωπικό που απασχολείται κατά τις ημέρες προαιρετικής αργίας, ήτοι:

- 26η Δεκεμβρίου
- 1η Ιανουαρίου
- Θεοφάνεια
- Καθαρά Δευτέρα
- Μεγάλη Παρασκευή
- Αγίου Πνεύματος

δικαιούνται προσαύξησης 75% και μία (1) ημέρα ανάπαυσης.

Άρθρο 13

Διευθέτηση Χρόνου Εργασίας Διοικητικού Προσωπικού – Διάλειμμα Τεχνικού Προσωπικού – Χρόνος εργασίας

1. Ο χρόνος εργασίας όλου του διοικητικού προσωπικού (εκτός από αυτούς που εργάζονται με βάρδιες) είναι σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, από Δευτέρα έως Παρασκευή. Το ωράριο εργασίας από την υπογραφή της παρούσας είναι 08:00-16:00 ή 08:30-16:30 ή 09:00-17:00, ο χρόνος εργασίας είναι 8 ώρες ημερησίως, με εικοσάλεπτο διάλειμμα το οποίο συμπεριλαμβάνεται στον χρόνο εργασίας. Κάθε εργαζόμενος οφείλει να δηλώσει, εντός μηνός από την υπογραφή της παρούσης, την ακριβή ώρα προσέλευσης και την ακριβή ώρα αποχώρησης του από την εργασία.
2. Ο χρόνος διαλείμματος του Τεχνικού Προσωπικού είναι 20 λεπτά εντός ωραρίου εργασίας και καθορίζεται ανά εγκατάσταση ανάλογα με την παραγωγική διαδικασία και το πρόγραμμα εργασίας του εκάστοτε Μηχανοστασίου – Εργοστασίου.
3. Ο χρόνος εργασίας του προσωπικού της εταιρείας σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του ν. 4808/2021, ανέρχεται σε 40 ώρες την εβδομάδα, 8 ώρες ημερησίως, επί πενήνθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Άρθρο 14

Ασθένεια

Όλοι οι εργαζόμενοι που δηλώνουν ασθένεια έως και τριών ημερών υποχρεούνται να το αναφέρουν αμέσως στο αρμόδιο Τμήμα (στο οποίο είναι τοποθετημένοι) και στο Τμήμα

Ανθρώπινου Δυναμικού, προσκομίζοντας σχετική βεβαίωση εντός 24 ωρών (από τη δήλωση ασθένειας). Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να ελέγχει την κατάσταση της υγείας του εργαζομένου με επίσκεψή από τον ιατρό της επιλογής της στην οικία του εργαζομένου ή στη δηλωθείσα προσωρινή διαμονή του λόγω της ασθένειας. Άρνηση του εργαζομένου να δηλώσει τα αναγκαία στοιχεία ή να αποδεχθεί την ιατρική επίσκεψη, τεκμαίρει τη δήλωση ασθένειας ως εικονική. Ο εργαζόμενος οφείλει να παραμένει στην οικία του με εξαίρεση αιτιολογημένων συνθηκών.

Άρθρο 15

Αμοιβή 6^{ης} Ημέρας

Το προσωπικό που εργάζεται 6^η συνεχόμενη ημέρα εργασίας, λαμβάνει την προσαύξηση που προβλέπεται από την Εργατική Νομοθεσία.

IV. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Άρθρο 16

Ειδική Άδεια

1. α) Οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά ή προστατευόμενα μέλη με αναπηρία λαμβάνουν επιπλέον της κανονικής τους άδειας, ειδική άδεια μετ' αποδοχών δέκα πέντε (15) ημερών ετησίως. Το δικαίωμα αυτό μπορεί να χρησιμοποιήσει μόνο ο ένας εκ των γονέων στην περίπτωση που και οι δύο είναι εργαζόμενοι στην εταιρεία. Η αναπηρία αποδεικνύεται από βεβαίωση ΚΕΠΑ ή άδεια δημόσιας δομής. Ο Εργαζόμενος οφείλει να προσκομίζει κάθε αναγκαίο έγγραφο για την απόδειξη της ιδιότητας του προστατευόμενου μέλους, ενδεικτικά φορολογική δήλωση, δικαστική απόφαση κ.λπ.

β) Σε περίπτωση περιστατικού αυτοκτονίας ή απόπειρας αυτοκτονίας επιβάτη ή άλλου ατυχήματος, που έχει ως αποτέλεσμα το θάνατο ατόμου στην τροχιά του σιδηροδρομικού δικτύου χορηγείται ειδική άδεια μετ' αποδοχών στο προσωπικό της αμαξοστοιχίας (έλξης και κίνησης) που εμπλέκεται, έως 7 ημέρες. Εάν μετά από αξιολόγηση από ειδικό γιατρό χορηγηθεί επιπλέον ημέρα άδειας, τότε οι πιο πάνω χορηγηθείσες ημέρες άδειας θα συμψηφίζονται με αυτές. Σε κάθε περίπτωση η εν λόγω ειδική άδεια αρχίζει την επόμενη της ημέρας του συμβάντος.

Άρθρο 17

Οικογενειακά Επιδόματα

1. Κάθε εργαζόμενος που έχει ανήλικο ή ενήλικο τέκνο που φοιτά σε οποιοδήποτε Ίδρυμα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και δεν έχει ακόμη συμπληρώσει το 24ο έτος της ηλικίας του, δικαιούται επίδομα τέκνου σύμφωνα με τον παρακάτω Πίνακα:

Αριθμός Τέκνων	Ποσό
1	50
2	100
3	150
4	200
5	250

2. Επίδομα τέκνου δικαιούται και κάθε υπάλληλος που συντηρεί τέκνο με αναπηρία $\geq 67\%$ ανάκανο προς εργασία πέραν του 18^{ου} έτους και μέχρι του 24^{ου} έτους ή και πέραν του 24^{ου} έτους όταν αυτό σπουδάζει με την προσκόμιση της ανάλογης απόφασης γνωστοποίησης πιστοποίησης αναπηρίας από τα ΚΕΠΑ.
3. Στους έγγαμους, χήρους, διαζευγμένους, ή με σύμφωνο συμβίωσης υπαλλήλους, χορηγείται επίδομα γάμου στο ποσό των €100,00.

Άρθρο 18

Άδεια για Παρακολούθηση Σχολικής Επίδοσης

Χορηγείται γονική άδεια στους εργαζόμενους για την ενημέρωση της σχολικής επίδοσης των τέκνων τους, για κάθε τέκνο ξεχωριστά, μέχρι τέσσερις (4) ημέρες συνολικά στον ένα γονέα κάθε ημερολογιακό έτος. Η άδεια αυτή χορηγείται μέχρι το τέλος της σχολικής περιόδου της τελευταίας τάξης του Λυκείου. Η ανωτέρω άδεια δύναται να χορηγείται και σε ώρες. Ο εργαζόμενος οφείλει να προσκομίσει την επόμενη ημέρα σχετική βεβαίωση από τον Διευθυντή του σχολείου (στο οποίο φοιτά το τέκνο του).

Άρθρο 19

Άδεια Εθελοντικής Αιμοδοσίας

Μέχρι δύο φορές ετησίως, στους εργαζόμενους εθελοντές αιμοδότες χορηγείται άδεια μίας (1) εργάσιμης ημέρας μετ' αποδοχών για την πρώτη αιμοδοσία και δύο (2) εργάσιμων ημερών μετ' αποδοχών για την δεύτερη αιμοδοσία, εξαιρουμένης της ημέρας της αιμοδοσίας. Η χορήγηση της αδειάς προϋποθέτει προηγούμενη ενημέρωση της εταιρείας προ 5 τουλάχιστον ημερών πριν την ημερομηνία συμμετοχής του σε αιμοληψία, εξαιρουμένων λόγων κατεπείγουσας αιμοδοσίας. Κατά τα λοιπά ισχύουν. Στους εργαζόμενους εθελοντές δότες αιμοπεταλίων χορηγείται άδεια δύο (2) εργάσιμων ημερών μετ' αποδοχών, εξαιρουμένης της ημέρας προσφοράς αιμοπεταλίων. Οι ανωτέρω άδειες χορηγούνται εντός του έτους, χωρίς να παρέχεται η δυνατότητα μεταφοράς τους στο επόμενο έτος και υποβάλλοντας σχετική βεβαίωση. Κατά τα λοιπά εφόσον δεν ρυθμίζεται στο παρόν άρθρο, εφαρμόζονται οι προβλέψεις του άρθρου 68 ν. 4554/2018.

Άρθρο 20

Άδεια Λόγω Θανάτου Συγγενούς

Σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνου, γονέα ή αδελφού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, χορηγείται άδεια τριών (3) εργάσιμων ημερών μετ' αποδοχών (με την υποβολή του σχετικού πιστοποιητικού), η οποία είναι χρονικά εγγύς με την ημερομηνία τέλεσης του συμβάντος

Άρθρο 21

Άδεια Γάμου και Γέννησης Τέκνου

1. Στον πατέρα χορηγείται άδεια δύο (2) εργάσιμων ημερών μετ' αποδοχών για τη γέννηση κάθε τέκνου.
2. Σε περίπτωση γάμου του εργαζομένου χορηγείται άδεια απουσίας μετ' αποδοχών πέντε (5) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή δεν υπολογίζεται στην κανονική ετήσια άδεια του εργαζόμενου. Σε περίπτωση τέλεσης πολιτικού γάμου ή συμφώνου συμβίωσης και μετά τέλεσης θρησκευτικού γάμου, ο εργαζόμενος επιλέγει πότε θα πάρει την άδεια.

Οι άδειες του παρόντος άρθρου χορηγούνται εντός του έτους στο οποίο συμβαίνει το γεγονός, εξαιρουμένης της αδείας της παρ. 2, όπου αν τούτο συμβεί τον μήνα Δεκέμβριο, η άδεια μπορεί να ληφθεί και εντός του πρώτου εξαμήνου του επομένου έτους.

Άρθρο 22

Φοιτητική Άδεια

Για τη διευκόλυνση της φοίτησης των εργαζομένων της εταιρείας που είναι φοιτητές προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί, χορηγείται για την ημέρα των εξετάσεων μία ημέρα άδειας (με την υποβολή της σχετικής πιστοποίησης/τεκμηρίωσης ότι συμμετείχε στην εξέταση). Η άδεια παρέχεται εφόσον η εξέταση τελείται σε εργάσιμη μέρα για τον εργαζόμενο και εφόσον ο εργαζόμενος έχει ενημερώσει την εταιρεία μία εβδομάδα νωρίτερα. Για εργαζόμενο που απασχολείται σε βάρδιες η άδεια μπορεί να αφορά και Σάββατο ή Κυριακή με την προσκόμιση της αντίστοιχης τεκμηρίωσης.

Άρθρο 23

Οικονομική Ενίσχυση Γονέων με τέκνα που Φοιτούν σε ΑΕΙ εκτός του τόπου κατοικίας

Για τα τέκνα που σπουδάζουν (σε ΑΕΙ της ημεδαπής) εκτός του τόπου κατοικίας και σε απόσταση μεγαλύτερη των 150 χλμ. Από τον τόπο κατοικίας του εργαζόμενου χορηγείται ετησίως βοήθημα χιλίων ευρώ (1.000,00 €). Το βοήθημα χορηγείται στον εργαζόμενο για τον προηγούμενο χρόνο φοίτησης, εφόσον μαζί με την αίτησή του προσκομίσει, βεβαίωση του οικείου ΑΕΙ περί της φοίτησης του τέκνου, βεβαίωση επιτυχούς επίδοσης τουλάχιστον για το 80% των μαθημάτων, του έτους στο οποίο φοίτησε. Το βοήθημα χορηγείται στον εργαζόμενο για όσο χρόνο προβλέπεται στο πρόγραμμα σπουδών της σχολής και δεν καταβάλλεται για τον επέκτεινα χρόνο. Το βοήθημα αυτό καταβάλλεται μόνο στον ένα εκ των γονέων στην περίπτωση που και οι δύο είναι εργαζόμενοι στην εταιρεία. Γονέας με ετήσιο οικογενειακό φορολογητέο εισόδημα μεγαλύτερο των 50.000 ευρώ δεν δικαιούται το βοήθημα του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 24

Οικονομική Ενίσχυση Παιδιών ή προστατευόμενων μελών με Αναπηρία

Χορηγείται ετήσια οικονομική ενίσχυση ποσού επτακοσίων πενήντα ευρώ (€750,00) σε οικογένεια εργαζόμενου που συντηρεί τέκνο ή προστατευόμενο μέλος με αναπηρία με ποσοστό ίσο ή άνω του 50% με την προσκόμιση της ανάλογης απόφασης από τα ΚΕΠΑ. Η ανωτέρω οικονομική ενίσχυση χορηγείται για κάθε τέκνο ή προστατευόμενο μέλος με αναπηρία, εφαρμοζόμενων για το προστατευόμενο μέλος των προβλέψεων του άρθρου 16 της παρούσας.

Άρθρο 25

Οικονομική Ενίσχυση Γέννησης Τέκνου

Στον κάθε εργαζόμενο χορηγείται εφάπαξ ποσό τριακοσίων ευρώ (€300,00) για τη γέννηση κάθε τέκνου. Εάν και οι δύο (2) γονείς εργάζονται στην Εταιρεία, τότε το ποσό αυτό καταβάλλεται στον ένα.

Άρθρο 26

Άδεια Τοκετού – Μειωμένο Ωράριο – Προστασία Μητρότητας – Άδεια Πατρότητας

1. Η άδεια τοκετού (κύησης και λοχείας) καθορίζεται σε δεκαεπτά (17) εβδομάδες και

κατανέμεται σε οκτώ (8) εβδομάδες πριν από τη πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες εννιά (9) εβδομάδες μετά από τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δεκαεπτά (17) εβδομάδων.

2. Το ωράριο εργασίας για τις μητέρες καθορίζεται μειωμένο κατά δύο (2) ώρες για τον πρώτο χρόνο και κατά μία (1) ώρα για τον επόμενο χρόνο, με αφετηρία τη λήξη της άδειας λοχείας και με δυνατότητα μετατροπής σε ισόχρονη άδεια (άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιού). Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού δικαιούνται και ο πατέρας εργαζόμενος της εταιρείας, εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η μητέρα, προσκομίζοντας σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού.

3. Η μέγιστη διάρκεια της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας ορίζεται σε εννέα (9) μήνες. Δικαιούχοι της παροχής αυτής είναι οι εργαζόμενες μητέρες της εταιρείας, η οποία (εταιρεία) τη χορηγεί αμέσως μετά τη λήξη: α) της άδειας κυοφορίας, β) της άδειας λοχείας και μετά από αμετάκλητη αίτηση των ιδίων.

Οι ανωτέρω άδειες δεν συμψηφίζονται με άλλες άδειες που δικαιούνται οι εργαζόμενες και χορηγούνται μετ' αποδοχών, καταβάλλοντας το σύνολο των τακτικών αποδοχών τους.

4. Οι εργαζόμενες με κυλιόμενο βαρδιολόγιο, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και κατά την περίοδο που χρησιμοποιούν το μειωμένο ωράριο για τον θηλασμό και τη φροντίδα του παιδιού, θα εργάζονται μόνο μεταξύ 05:45 και 22:15, όλες τις ημέρες της εβδομάδας. Κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης (κατόπιν σχετικής ιατρικής γνωμάτευσης από Δημόσιο νοσοκομείο), οι εργαζόμενες σε θέσεις με δύσκολες και επικίνδυνες συνθήκες, όπως εκείνες που ορίζονται στο Προεδρικό Διάταγμα 176/97, μεταφέρονται σε πιο ασφαλείς θέσεις για την αποφυγή τυχόν επιπλοκών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους.

Τις ανωτέρω άδειες δικαιούνται και οι εργαζόμενες μητέρες, θετές ανάδοχες καθώς και οι τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας. Ειδικά για την άδεια μητρότητας, η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464ΑΚ, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των 8 ετών, χορηγείται το μεταγενέστερο τμήμα της άδειας μητρότητας.

6. Η άδεια πατρότητας δύναται να χορηγηθεί συνολικά ή τμηματικά σύμφωνα με την αίτηση του εργαζόμενου ως εξής:

α) ο εργαζόμενος λαμβάνει **δύο (2) ημέρες άδειας πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού**, προκειμένου να καλύπτονται οι ανάγκες που συνδέονται με την εγκυμοσύνη και τον τοκετό (Άρθρο 22) οπότε στην περίπτωση αυτή, **οι υπόλοιπες δώδεκα (12) ημέρες, χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου**, εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης

είτε β) χορηγείται **το σύνολο των ημερών αδειας μετά την ημερομηνία γέννησης**.

Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, ο εργαζόμενος γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στον εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να λάβει εγκαίρως γνώση. **Η γνωστοποίηση αυτή μπορεί να λάβει χώρα γραπτά, ηλεκτρονικά, ή με όποιον άλλο τρόπο εξυπηρετεί τα μέρη.**

Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Η άδεια πατρότητας δεν προσαυξάνεται λόγω γέννησης διδύμων, τριδύμων ή περισσότερων πολύδυμων τέκνων.

7. Χορηγείται σε εργαζόμενο με τέκνο με μαθησιακές δυσκολίες (δυσλεξία κ.λπ.) άδεια μία (1) εργάσιμη ημέρας, εφόσον προσκομίζει βεβαίωση από Κέντρο Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης ΚΕΣΥ (πρώην ΚΕΔΔΥ). Η άδεια χορηγείται στον ένα εκ των γονέων, στην περίπτωση που και οι δύο είναι εργαζόμενοι στην εταιρεία

Άρθρο 27 **Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας**

Κάθε εργαζόμενος γονέας παιδιών έως 12 ετών ή προστατευόμενου μέλους με αναπηρία άνω του 67%, μπορεί να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας όπου είναι εφικτό και κατόπιν αξιολόγησης του αιτήματος εφόσον δεν κωλύεται η λειτουργία της εκάστοτε Δ/σης στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος.

Άρθρο 28 **Άδεια Μονογονεϊκής Οικογένειας**

Στους εργαζόμενους (ες) που έχουν χηρέψει και στους άγαμους γονείς που έχουν την επιμέλεια του τέκνου οι γονείς, ή τρίτο πρόσωπο, που του έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της γονικής μέριμνας του προσώπου του τέκνου/παιδιού με δικαστική απόφαση, καθώς και οι γονείς στους οποίους έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της επιμέλειας του προσώπου του τέκνου τους με δικαστική απόφαση ή με έγγραφη συμφωνία, ή με ψηφιακή δήλωση του άρ. 1441 του ΑΚ, ως ισχύει, λύσης του γάμου ή του συμφώνου συμβίωσης, ή σε περίπτωση διακοπής της συμβίωσης των συζύγων ή των μερών του συμφώνου συμβίωσης, ή ακύρωσης του γάμου, ως ορίζεται κάθε φορά από τις σχετικές διατάξεις η ρύθμιση των θεμάτων αυτών, χορηγείται άδεια έως και έξι (6) εργάσιμων ημερών μετ' αποδοχών ετησίως, πέραν από αυτής που δικαιούται με άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) ή περισσότερα τέκνα δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των τέκνων ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση του εργαζόμενου με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας. Η άγαμη μητέρα μπορεί να ασκήσει απευθείας αυτό το δικαίωμα, ήτοι χωρίς περιορισμό, εφόσον πληροί τις απαιτήσεις που ορίζει ο νόμος. Ο άγαμος πατέρας μπορεί να ασκήσει αυτό το δικαίωμα μόνο εάν έχει επισήμως αναγνωρίσει το εν λόγω τέκνο.

Άρθρο 29 **Άδεια λόγω ασθένειας τέκνου Προσχολικής και Σχολικής Ηλικίας**

Στους γονείς τέκνων έως της δεύτερης τάξης του Δημοτικού χορηγείται ετησίως άδεια συνολικά τριών (3) εργάσιμων ημερών μετ' αποδοχών για λόγους υγείας των τέκνων βάσει ιατρικής γνωμάτευσης από νοσοκομείο ή ιδιώτη ιατρό. Σε εργαζόμενους με τρία (3) ή παραπάνω τέκνα προσχολικής ηλικίας χορηγείται άδεια συνολικά τεσσάρων (4) ημερών ετησίως.

Άρθρο 30 **Αύξηση Ημερών Κανονικής Άδειας**

Ο χρόνος κανονικής άδειας με αποδοχές αυξάνει κατά μία (1) ημέρα για τους εργαζόμενους που έχουν συμπληρώσει συνολικό αναγνωρισμένο (από την Εταιρεία) χρόνο εικοσιπέντε (25) ετών, ή το 55ο έτος φυσικής ηλικίας. Για τους υπόλοιπους εργαζόμενους ισχύουν τα όρια

ημερών κανονικής άδειας σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία:

Για το πρώτο έτος εργασίας 20 ημέρες, για το δεύτερο έτος εργασίας 21 ημέρες, για το τρίτο έτος εργασίας 22 ημέρες και μετά την συμπλήρωση 10 ετών εργασίας στον ίδιο εργοδότη ή συνολικό αναγνωρισμένο (από την Εταιρεία) χρόνο 12 ετών 25 ημέρες. Αντίστοιχα μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται 1 επιπλέον ημέρα άδειας, δηλαδή συνολικά 26 εργάσιμες ημέρες.

Άρθρο 31

Μειωμένο Ωράριο

Χορηγείται μειωμένο ωράριο κατά μία (1) ώρα την ημέρα με αποδοχές στους υπαλλήλους που έχουν παιδιά με αναπηρία 50% και άνω ή προστατευόμενου μέλους με αναπηρία άνω του 67% με την κατάθεση επίσημου εγγράφου της αρμόδιας Επιτροπής του Δημοσίου, το οποίο θα πιστοποιεί/τεκμηριώνει την ανωτέρω αναπηρία.

Άρθρο 32

Παροχή Βρεφονηπιακού και Παιδικού Σταθμού

Στους εργαζόμενους που κάνουν χρήση υπηρεσιών Βρεφονηπιακού και Παιδικού Σταθμού η εταιρεία θα καταβάλει ετησίως το ποσό των χιλίων ευρώ (€1.000,00) ανά τέκνο, προς τον Βρεφονηπιακό και Παιδικό Σταθμό που θα υποδεικνύουν έως την 30.08 κάθε έτους. Μεταβολή του σταθμού κατά τη διάρκεια του έτους δεν θεμελιώνει δικαίωμα καταβολής νέας παροχής..

Άρθρο 33

Παροχή για Παιδικές κατασκηνώσεις

Για τα παιδιά των εργαζομένων, ηλικίας 5-15 ετών, τα οποία συμμετέχουν σε παιδικές κατασκηνώσεις (με φιλοξενία παιδιών για συνεχιζόμενο χρονικό διάστημα 5 τουλάχιστον ημερών από φορέα που παρέχει υπηρεσίες παιδικής κατασκήνωσης) καταβάλεται για λογαριασμό του εργαζόμενου, ετησίως, το ποσό των επτακοσίων (€700,00) ευρώ ανά τέκνο, προς τον φορέα (κατασκήνωση) που θα υποδείξει ο εργαζόμενος και υπό την προϋπόθεση ότι η σχετική δαπάνη δεν καλύπτεται από το οικείο Ταμείο. Η εταιρεία θα εξετάσει την δυνατότητα συνεργασίας με κατασκηνώσεις.

Άρθρο 34

Ομαδική Ασφάλιση Εργαζομένων

Η εταιρεία αναλαμβάνει να καλύψει σε ποσοστό 100% το κόστος της ιδιωτικής ασφάλισης των κυρίως ασφαλισμένων εργαζομένων της σε Ασφαλιστική Εταιρεία αποκλειστικά δικής της επιλογής αφού διαβουλευτεί με τα σωματεία των εργαζομένων, μετά από πρόσκλησή της. Οι προτάσεις των εργαζομένων δεν δεσμεύουν την εταιρεία.

Η ασφαλιστική σύμβαση θα καλύπτει τα εξής:

- α) Ασφάλιση ζωής,
- β) Μόνιμη ολική ανικανότητα λόγω ασθένειας,
- γ) Ασφάλιση θανάτου και μόνιμη ολική/μερική ανικανότητα λόγω ατυχήματος,
- δ) Ασφάλιση προσωρινής ολικής αναπηρίας λόγω ατυχήματος ή ασθένειας,
- ε) Ενδονοσοκομειακή/ Εξωνοσοκομειακή ιατρική περίθαλψη λόγω ατυχήματος ή ασθένειας,

- στ) Επίδομα μητρότητας,
ζ) Νοσοκομειακό επίδομα λόγω ατυχήματος ή ασθένειας, και
η) Χειρουργικό επίδομα λόγω ατυχήματος ή ασθένειας.

Άρθρο 35

Χρηματικές Διευκολύνσεις

Με την υπογραφή του παρόντος και στο εξής, δίνεται η δυνατότητα χρηματικής διευκόλυνσης (έκτακτες προκαταβολές) στους εργαζόμενους τουλάχιστον ποσού εκατόν πενήντα χιλιάδων ευρώ (€150.000) ετησίως για το σύνολο των εργαζομένων, αποκλειστικά για τους παρακάτω λόγους, δηλαδή:

- Έκτακτες ή επείγουσες περιπτώσεις οικογενειακής φύσεως, όπως περιπτώσεις υγείας θάνατος, έξοδα πρώτης μετεγκατάστασης παιδιού που σπουδάζει, κλπ.
- Δικαστικές αποφάσεις που αφορούν έξωση ή αναγκαστική εκτέλεση σε βάρος της περιουσίας του εργαζόμενου

Η εξόφληση προς την εταιρεία θα γίνεται με παρακράτηση επί των αποδοχών του εργαζομένου, οι οποίες δεν δύναται να υπερβαίνουν το 30% των μηνιαίων αποδοχών του εργαζομένου.

Άρθρο 36

Κάρτες ΟΑΣΑ, ΟΑΣΘ, ΜΕΤΡΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ – Εταιρικές Ταυτότητες

1. Η εταιρεία αναλαμβάνει να μεριμνήσει για την έκδοση προσωποποιημένων καρτών για τη δωρεάν μετακίνηση του εν ενεργεία προσωπικού της στα Μέσα Σταθερής Τροχιάς του ΟΑΣΑ εντός τριμήνου από την υπογραφή της παρούσης. Αντίστοιχα τα ανωτέρω ισχύουν και για τον ΟΑΣΘ και Μετρό Θεσσαλονίκης.
2. Η εταιρεία αναλαμβάνει την έκδοση εταιρικών ταυτοτήτων στο προσωπικό της και στους συζύγους και τα παιδιά τους ηλικίας μέχρι (24) είκοσι τεσσάρων ετών για δωρεάν μετακινήσεις στα μέσα της Εταιρείας. Για τους συνταξιούχους της εταιρείας ισχύει η εκπαιδευτική πολιτική όπως ισχύει κάθε φορά.

Άρθρο 37

Αποζημίωση συνταξιοδότησης

Η αποζημίωση που δικαιούται το προσωπικό κατά την αποχώρησή του από την υπηρεσία δυνάμει του Νόμου 993/1979, σε συνδυασμό με το Νόμο 3144/2003, ποσού έως δεκαπέντε χιλιάδων ευρώ (€15.000,00) καταβάλλεται σε δύο (2) ισόποσες δόσεις. Η πρώτη δόση καταβάλλεται εντός ενός μηνός από την διακοπή της εργασιακής σχέσης. Η καταβολή της δεύτερης δόσης θα γίνεται εντός μηνός από την προσκόμιση στην εταιρεία της απόφασης απονομής προσωρινής σύνταξης του ασφαλιστικού ταμείου. Σε περίπτωση ανάκλησης ή σφάλματος ως προς τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης, τα καταβληθέντα ποσά θα επιστρέφονται εντός δύο μηνών από την ανάκληση ή την διαπίστωση του σφάλματος.

V. ΑΛΛΕΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 38

Παράσταση σε Ποινικά ή Αστικά Δικαστήρια

Ο χρόνος παράστασης του υπαλλήλου σε ποινικά ή αστικά δικαστήρια ως κατηγορούμενου ή μάρτυρα, εφόσον η δίκη αφορά άμεσα ή έμμεσα στην εταιρεία και δεν πρόκειται για

εκδίκαση μήνυσης της εταιρείας κατά του ιδίου, θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος ημερήσιας εργασίας. Ως δίκες που αφορούν στην εταιρεία νοούνται και οι υποθέσεις για περιστατικά σε βάρος του υπαλλήλου που συνέβησαν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. Ως χρόνος ημερήσιας εργασίας θεωρείται και η παράσταση του εργαζόμενου σε περίπτωση αναβολής της δίκης, με την προϋπόθεση ότι ο ίδιος προσκομίζει τα απαραίτητα παραστατικά, όπως αυτά θα καθοριστούν από την Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών, καθώς και ο χρόνος παράστασής του κατά τη διενέργεια της προανακριτικής διαδικασίας.

Άρθρο 39

Εισφορές Πρωτοβάθμιων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων

Η εταιρεία αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρακρατεί από τις αποδοχές του εργαζόμενου το ποσό της εισφοράς που έχει αποφασισθεί και ισχύει (ή όποιο τυχόν τροποποιηθεί μελλοντικά) για λογαριασμό των Πρωτοβαθμίων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, σύμφωνα με την τηρούμενη νομοθεσία και την υπάρχουσα διαδικασία, εφόσον υπάρχει η σχετική έγγραφη συναίνεση του εργαζομένου.

Άρθρο 40

Παροχή Γραφείων Πρωτοβαθμίων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων

Η εταιρεία υποχρεούται εντός εύλογου χρόνου να παρέχει τα απαιτούμενα γραφεία για τη λειτουργία των Πρωτοβάθμιων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, στα γραφεία της Εταιρείας.

Άρθρο 41

Συνδικαλιστικές Άδειες

Στα εκλεγμένα μέλη των Σωματίων χορηγείται συνδικαλιστική άδεια, σύμφωνα με τα οριζόμενα του άρθρου 19 του ν. 4472/19-05-2017, με αποδοχές.

Άρθρο 42

Μέσα Ατομικής Προστασίας

Με ευθύνη της εταιρείας θα χορηγούνται τα Μέσα Ατομικής Προστασίας σε όλο το Τεχνικό / Επιχειρησιακό προσωπικό (στολές – υποδήματα, κλπ.), σύμφωνα με τους οικείους κανονισμούς και την διαδικασία που ισχύει. Τα είδη αυτά είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με το αντικείμενο εργασίας και την παροχή της εργασίας. Η αξία τους δεν αποτιμάται σε χρήμα.

Α)Αναφορικά με το τεχνικό προσωπικό, η εταιρεία χορηγεί τα κάτωθι Μέσα Ατομικής Προστασίας:

Πέντε (5) παντελόνια ανά/έτος

Πέντε (5) σακάκια ανά/έτος

Πέντε (5) φούτερ χειμερινά

Πέντε (5) πουκάμισα καλοκαιρινά, ανά/έτος

Δέκα (10) μπλουζάκια (5 χειμερινά – 5 καλοκαιρινά) ανά/έτος

Δύο (2) ζευγάρια άρβυλα ασφαλείας/έτος και ανάλογα με την ειδικότητα

Ένα (1) μπουφάν (τζάκετ) υψηλής ευκρίνειας ανά/έτος.

Επιπλέον, χορηγούνται σύμφωνα με τις απαιτήσεις της ειδικότητας:

Ένα (1) φωσφορούχο γιλέκο/αντικατάσταση με τη φθορά.

Ένα (1) ζευγάρι γαλότσες/αντικατάσταση με τη φθορά.

Ένα (1) αδιάβροχο (νιτσεράδα) αντικατάσταση με τη φθορά.

Ένα (1) ζεύγος γάντια προστασίας για τους ηλεκτρολόγους αντικατάσταση με τη φθορά.

Αναφορικά με τους Διαχειριστές Εμπορευμάτων, η εταιρεία χορηγεί τα κάτωθι Μέσα Ατομικής Προστασίας:

- ο Τρία (3) παντελόνια ανά/έτος
- ο Τρία (3) σακάκια ανά/έτος
- ο Οχτώ (8) πουκάμισα (4 χειμερινά – 4 καλοκαιρινά) ανά/έτος
- ο Δύο (2) πουλόβερ χειμωνιάτικα ανά/έτος
- ο Ένα (1) μπουφάν ανά/έτος
- ο Δύο (2) ζευγάρια παπούτσια/έτος.

Β) Επιχειρησιακό Προσωπικό (Μηχανοδηγοί, Συνοδοί, Οδηγοί Λεωφορείων, Υπάλληλοι Εξυπηρέτησης Επιβατών σε σταθμούς)

Τρία (3) παντελόνια ανά/έτος

Τρία (3) σακάκια ανά/έτος

Οχτώ (8) πουκάμισα (4 χειμερινά – 4 καλοκαιρινά) ανά/έτος

Δύο (2) πουλόβερ χειμωνιάτικα ανά/έτος

Ένα (1) μπουφάν ανά/έτος

Δύο (2) ζευγάρια παπούτσια/έτος. Ειδικότερα για τους Μηχανοδηγούς ειδικά αρβυλάκια που προβλέπονται από τις υποδείξεις του Τεχνικού Ασφαλείας.

Για τους μηχανοδηγούς μια φόρμα εργασίας για την εργασία τους στις εμπορευματικές αμαξοστοιχίες.

Τα ΜΑΠ θα χορηγούνται πριν την έναρξη της αντίστοιχης περιόδου.

Άρθρο 43

Σύσταση Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων (ν. 3850/2010)

Θα συσταθεί άμεσα Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων με συμμετοχή και των σωματείων από την πλευρά των εργαζομένων με σκοπό την από κοινού καλύτερη επίτευξη στόχων στον τομέα της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων

Άρθρο 44

Εργασία πέραν του κανονικού ωραρίου

Η αμοιβή για την απασχόληση πέραν του κανονικού ωραρίου ρυθμίζεται αποκλειστικά και

μόνο από τις διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας. Η πέραν του κανονικού ωραρίου απασχόληση λαμβάνει χώρα μόνο μετά από έγκριση της Διεύθυνσης στην οποία ανήκει ο εκάστοτε εργαζόμενος και μετά από γνωστοποίηση της ανάγκης στην Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας.

Άρθρο 45

Αποζημίωση για την εκτός έδρας μετακίνηση

Η ειδική ημερήσια αποζημίωση όσων διανυκτερεύουν για υπηρεσιακούς λόγους εκτός έδρας θα ρυθμίζεται αποκλειστικά και μόνο από τις διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας. Στους μετακινούμενους εκτός έδρας που διανυκτερεύουν παρέχεται αποζημίωση τροφής, ποσού είκοσι ευρώ (€20,00) ημερησίως με χορήγηση ισόποσης διατακτικής. Οι παραπάνω ρυθμίσεις αφορούν το σύνολο του προσωπικού. Κατά την διαδικασία επιλογής των καταλυμάτων, η Εταιρεία δύναται να λαμβάνει υπόψη τις παρατηρήσεις των εργαζομένων για αυτά.

Άρθρο 46

Διασφάλιση Αποδοχών

Τα μέρη συμφωνούν ότι σε περίπτωση που οι "Αποδοχές" [ως "Αποδοχές" ορίζονται: ο μισθός (Άρθρο 2), το επίδομα σπουδών (Άρθρο 3), το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας (Άρθρο 4), τα οικογενειακά επιδόματα (Άρθρο 19)], ως αυτές διαμορφωθούν από την εφαρμογή της παρούσας, προκύψουν χαμηλότερες από τις "Προγενέστερες Αποδοχές" [ως "Προγενέστερες Αποδοχές" για τη σύγκριση ορίζονται ο βασικός μισθός, η οικογενειακή παροχή, το επίδομα παραμεθορίου, το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, η υπερβάλλουσα αύξηση και η προσωπική διαφορά, ως αυτή έχει σχηματισθεί, υπολογισθεί και καταβάλλεται σήμερα κατά την υπογραφή της παρούσης], που λάμβαναν πριν από την εφαρμογή της παρούσας, τότε οι "Αποδοχές" διατηρούνται στο ίδιο ύψος για κάθε εργαζόμενο, με την καταβολή νέας προσωπικής διαφοράς. Εάν εκλείπει η απαιτούμενη προσωπική ή πραγματική προϋπόθεση για τη χορήγηση επιδόματος μετά την υπογραφή της παρούσας θα αφαιρείται το αντίστοιχο ποσό από τις ως άνω "Αποδοχές", ενώ αν προκύπτει μετά την υπογραφή της παρούσας η πλήρωση μιας απαιτούμενης προσωπικής ή πραγματικής προϋπόθεσης για τη χορήγηση κάποιου επιδόματος θα συμψηφίζεται με την τυχόν διαμορφωθείσα νέα προσωπική διαφορά. Στον ανωτέρω συμψηφισμό δεν υπόκειται το επίδομα θέσης ευθύνης. Το παρόν άρθρο εφαρμόζεται στο προσωπικό της εταιρείας που αμειβόταν σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο ενιαίο μισθολόγιο

Άρθρο 47

Υπηρεσιακό Βαν

Για τους εργαζόμενους (της έλξης και της κίνησης) που ολοκληρώνουν ή αναλαμβάνουν την εργασία τους μεταξύ των ωρών 24:00-06:00, η εταιρεία αναλαμβάνει την μεταφορά τους με ίδια μέσα. Σε περίπτωση χρήσης ιδίων μέσων θα χορηγείται χιλιομετρική αποζημίωση ποσού 0,30€ ανά χιλιόμετρο και εφόσον έχει λάβει έγκριση ο συγκεκριμένος τρόπος μετάβασης με ανώτατο όριο χιλιομετρικής αποζημίωσης τα 30 χιλιόμετρα.

Άρθρο 48

Καθορισμός Προσωπικού Ασφαλείας και Προσωπικού Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας.

Σε περίπτωση κήρυξης απεργίας ή στάσης εργασία στην HELLENICTRAIN A.E., η συνδικαλιστική οργάνωση, που την κηρύσσει, υποχρεούται να διαθέτει Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Η συνδικαλιστική οργάνωση που κήρυξε την απεργία ή την στάση εργασίας, γνωστοποιεί εγγράφως στη Διοίκηση της Εταιρείας, τέσσερις(4) πλήρεις ημέρες πριν από την έναρξη της απεργίας, έγγραφο που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή, στην Εταιρεία, στο εποπτεύον Υπουργείο και στο Υπουργείο Εργασίας, την ημέρα και ώρα έναρξης και διάρκειας αυτής, τη μορφή της, τα αιτήματα και του λόγους αυτής.

Επίσης, η συνδικαλιστική οργάνωση που κήρυξε την απεργία ή στάση εργασίας υποχρεούται να γνωστοποιεί στην Εταιρεία, τέσσερις (4) πλήρεις ημέρες ή και αργότερα, πριν από την έναρξη της απεργίας με έγγραφο που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή τα ονόματα των εργαζομένων που θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους ως Προσωπικό Ασφαλείας και ως Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας. Σε περίπτωση κατά την οποία πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση συμμετέχει σε απεργία ή στάση εργασίας προκηρυχθείσα από τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, υποχρεούται να γνωστοποιεί εγγράφως στην Εταιρεία εντός της ανωτέρω αναφερόμενης προθεσμίας, με έγγραφο που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή, το Προσωπικό Ασφαλείας και το Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας.

Όσον αφορά στον καθορισμό του Προσωπικού Ασφαλείας κατά την απεργία ή στάση εργασίας, η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία την κηρύσσει, έχει υποχρέωση να διαθέτει, ως προσωπικό ασφαλείας, για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων, εργαζομένους διαφόρων ειδικοτήτων.

Όσον αφορά στον καθορισμό του Προσωπικού Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας, οι στοιχειώδεις ανάγκες που πρέπει να καλύπτονται κατά την διάρκεια της απεργίας ή της στάσης εργασίας, ορίζονται στο 1/3 της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας της Εταιρείας.

Άρθρο 49

ΣΥΝΠΕ

Η εταιρεία θα καταβάλει στον ΣΥΝΠΕ για το πρώτο έτος ισχύος της παρούσης και για τις εκδοθείσες διατακτικές μέχρι την υπογραφή της παρούσης ποσό έως 50.000 ευρώ. Η εταιρεία θα καταβάλει το ποσό αυτό στον ΣΥΝΠΕ και η εξόφλησή του (από τους εργαζομένους) προς την εταιρεία θα γίνεται με παρακράτηση επί των αποδοχών του εργαζομένου, οι οποίες δεν δύναται να υπερβαίνουν το 30% των μηνιαίων αποδοχών του εργαζομένου. Εφόσον η εταιρεία προβεί σε εταιρικές συμφωνίες με πολυκαταστήματα (λαμβάνοντας υπόψη τις προτάσεις και των σωματείων) για την χορήγηση διατακτικών στο προσωπικό η παρούσα πρόβλεψη καταργείται. Στην αντίθετη περίπτωση η εταιρεία αναλαμβάνει την ως άνω υποχρέωση και για το δεύτερο έτος ισχύος της παρούσας.

Άρθρο 50

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021 η Hellenic Train υιοθετεί την Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και β) Πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, η οποία επισυνάπτεται στο Παράρτημα 1 της παρούσας. Τυχόν σχετικές διατάξεις που ρυθμίζουν παρόμοια με τα ανώτερα θέματα αυτά και περιλαμβάνονται σε

άλλες εταιρικές διαδικασίες και κανονισμούς εξακολουθούν να ισχύουν και να εφαρμόζονται.

Άρθρο 51

Διάρκεια

Η παρούσα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καλύπτει το χρονικό διάστημα δύο ετών, από 01-05-2025 έως 31-12-2026.

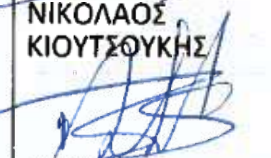
Οι λεπτομέρειες υλοποίησης αυτής της συμφωνίας θα καθορισθούν με εγκυκλίους της Διοίκησης.

Άρθρο 52

Με τη σύμβαση αυτή επιβεβαιώνεται η κωδικοποίηση των ισχυουσών συλλογικών ρυθμίσεων μεταξύ των εδώ συμβαλλομένων μερών. Η παρούσα αποτελεί ενιαίο κείμενο και περιλαμβάνει όλους τους συμφωνούμενους μεταξύ των μερών όρων.

Η κυρία Ζωή Πρωτογερά, Επικεφαλής του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, εξουσιοδοτείται να υποβάλει υπογεγραμμένο πρωτότυπο της παρούσας συμφωνίας στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας και να παραδώσει ένα επικυρωμένο αντίγραφο σε κάθε συμβαλλόμενο μέρος.

Σε πίστωση των ανωτέρω και για την προετοιμασία της, η γραπτή αυτή συμφωνία συντάχθηκε σε έξι (6) πρωτότυπα, τα οποία υπογράφηκαν και κάθε μέρος έλαβε ένα (1), ενώ ένα (1) υποβάλλεται στο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας και δύο (2) θεωρούνται από το τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας για να επιστραφούν στα μέρη.

HELLENIC TRAIN ΑΕ	ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ	 ROBERTO RINALDO	HELLENIC TRAIN A.E. Λ. Συγγρού 41& Πετμεζά 13 ΤΚ: 117 43 Αθήνα ΑΦΜ: 999645865 -ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ Α.Μ.Α.Ε: 59777/01/Β/05/584
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΣΕΠ	 ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΚΙΟΥΤΣΟΥΚΗΣ  ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΠΑΤΙΝΙΩΤΗΣ	

ΕΚ ΤΡΙΤΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ Π.Ο.Σ.

Ιωάννης Ντίτσας
Πρόεδρος

Νικόλαος Αχιλλεόπουλος
Αντιπρόεδρος

Αλέξανδρος Τζαμπαζλής
Γεν. Γραμματέας

Παράρτημα 1

Πολιτική για Πρόληψη και Καταπολέμηση της βίας και της Παρενόχλησης

1. Η Εταιρεία σύμφωνα με τα άρθρα 9 & 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία υιοθετεί την προβλεπόμενη στην παρούσα Πολιτική κατά της βίας και παρενόχλησης και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ως άνω νόμου.

Ως προς την κατάρτισή της ελήφθησαν υπόψη οι κίνδυνοι που συνδέονται με την βία και την παρενόχληση, όπως αυτοί εκτιμήθηκαν και αποτυπώνονται μετά την γενομένη αξιολόγηση της εγγενούς, εντός της Επιχειρήσεως, υφισταμένης επικινδυνότητας, που πηγάζει από την φύση της δραστηριότητας και τους λοιπούς, αναγκαίους για την αξιολόγηση παράγοντες.

Σκοπός της είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων έναντι εργαζομένων στην επιχείρησή μας, βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, καθώς και κάθε πράξεως βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά την διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

2. Πεδίο εφαρμογής

Διοίκηση και μέλη της Επιχειρήσεως, εργαζόμενοι με σύμβαση εξηρημένης εργασίας, παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας με την Επιχείρηση έχει λήξει, υποψήφιοι εργαζόμενοι σε αυτήν, λοιπά άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την ως άνω Επιχείρησή μας.

3. Δήλωση Μηδενικής Ανοχής στις Διακρίσεις, την βία και την Παρενόχληση - Εκτίμηση Κινδύνων

Η Επιχείρηση δηλώνει ρητώς ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο. Εκφράζει την ρητή και ανεπιφύλακτη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με αποκλειστικό σκοπό την εξασφάλιση



ενός εργασιακού περιβάλλοντος, όπου κυριαρχεί ο σεβασμός προς την ανθρώπινη αξιοπρέπεια , μη επιτρεπόμενου ουδενός είδους διακρίσεων βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών των εργαζομένων .

Ρητώς και κατηγορηματικώς, ως εκ τούτου, δηλώνεται ότι απαγορεύεται αυστηρώς κάθε μορφής διάκριση, άσκηση βίας και/ή παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά την διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέονται οι εν λόγω παραβατικές ενέργειες με αυτήν είτε προκύπτουν από αυτήν.

Ενδεικτικώς δε και όχι περιοριστικώς, η Επιχείρηση δηλώνει ότι αποδοκιμάζονται εμπράκτως και τιμωρούνται εκδηλώσεις όπως η χρήση προσβλητικού και/ή κοροϊδευτικού λεξιλογίου, τα υπονοούμενα, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, σχόλια ως προς την εξωτερική εμφάνιση ή τον χαρακτήρα εργαζομένου, τα οποία προκαλούν αιδώς ή αμηχανία, η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική όχληση ατόμου εμπύπτοντος στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης Πολιτικής, η συναφής προς τα ανωτέρω όχληση με χρήση μέσων νέας τεχνολογίας, όπως αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση εργαζομένων, την προσωπική τους ζωή, τα σεξουαλικά τους ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρεμφερείς ερωτήσεις (σε περίπτωση αλλοεθνών/αλλοδαπών) για την φυλή ή την εθνικότητά τους, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής τους ταυτότητας και θρησκείας κ.λπ.

Είναι ανεπιτρεπτες, επίσης, οι σεξουαλικές χειρονομίες οι επίμονες προτάσεις για εκτός εργασίας συνάντηση, οι απειλές και τα υπονοούμενα ότι τυχόν, υποχωρήσεις σεξουαλικού και ηθικού περιεχομένου είναι δυνατόν να προωθήσουν την καριέρα του εργαζομένου ή ότι η απόρριψη, επί προτάσεων για σύναψη σεξουαλικής σχέσεως, μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην Επιχείρηση, οι αγενείς χειρονομίες και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η διάδοση κακοβούλων σχολίων ή ατομική προσβολή, κυρίως λόγω διακρίσεων ως προς την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και την μητρότητα, την οποιαδήποτε τυχόν αναπηρία, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, την θρησκεία ή τα πιστεύω του εργαζομένου, οι απειλές (λεκτικές ή μέσω χειρονομιών) , οι ύβρεις, δημοσίως ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση αυτού ή των ικανοτήτων του, η έκφραση θυμού εναντίον του, η άσκηση κατ'

αυτού επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, η δυσμενής οικονομική μεταχείριση, ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμούς, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα και ό,τι συναφές προς τα ως άνω εκτιθέμενα.

Ως προς τις ανωτέρω, ενδεικτικώς απαριθμούμενες, και κάθε σχετική προς αυτές ενέργεια και συμπεριφορά, η Επιχείρηση δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, την βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό προς την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, την ηθική τάξη και τα ατομικά δικαιώματα.

Δεσμεύεται, επίσης, να μην παρεμποδίζει αλλά, αντιθέτως, να διευκολύνει με κάθε προβλεπόμενο μέσον την παραλαβή, την διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών.

Περαιτέρω, η Επιχείρηση εγγυάται και υπόσχεται την παροχή συνδρομής προς το θιγόμενο πρόσωπο και την υποστήριξή του ως προς την πρόσβαση σε κάθε αρμοδία δημοσία, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε συναφούς περιστατικού βίας και παρενόχλησης που στρέφεται κατ' αυτού.

Η Επιχείρηση επιμελείται και διασφαλίζει, επίσης, την λήψη έναντι παντός εργαζομένου της - παραβάτη των υποχρεώσεων που πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, κάθε αναγκαίου, αναλογικού και πρόσφορου μέτρου, κατά περίπτωση, με αποκλειστικό σκοπό να εμποδισθεί και να μην επαναληφθεί στο μέλλον παρόμοιο περιστατικό ή αθέμιτη συμπεριφορά.

Στοχεύοντας στην καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης, η Επιχείρηση έχει καθιερώσει πλήρη και ολοκληρωμένο μηχανισμό υποβολής, διαχείρισης και διερεύνησης αναφορών, με την εγκατάσταση ειδικών διαύλων υποβολής τους και τη δημιουργία ενός πλέγματος επί μέρους λειτουργιών και διαδικασιών.

Συγκεκριμένα, καθ' όλη την διαδικασία παραλαβής, εσωτερικής διερεύνησης, τελικού ελέγχου και πορίσματος επί τυχόν υποβαλλομένων αναφορών και καταγγελιών για τις ως άνω αιτίες, αποτυπώνονται οι αρχές της Επιχειρήσεως, με την τήρηση των οποίων αυτή μεριμνά τόσο για την πρόληψη όσο και την καταστολή και επίλυση ζητημάτων βίας και

παρενόχλησης στην εργασία.

Οι επί μέρους αυτές διαδικασίες περιλαμβάνουν τα αναλυτικά βήματα, στα οποία πρέπει να προβεί οποιοσδήποτε καταγγέλλων, καθώς επίσης τα οριζόμενα ως υπεύθυνα όργανα της Επιχειρήσεως, τις ακριβείς αρμοδιότητες αυτών και τις ενέργειες στις οποίες οφείλουν να προβούν ώστε να διασφαλίσουν την αποτελεσματική διαχείριση των σχετικών συμβάντων.

4. Ορισμοί

Α. Διακρίσεις : Ως διακρίσεις νοούνται εν προκειμένω εκείνες οι οποίες διενεργούνται λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προελεύσεως, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Β. Βία και Παρενόχληση: Βία και Παρενόχληση συνιστούν 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.

Παρενόχληση συνιστούν, επίσης, οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρεπείας του προσώπου και την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, περιλαμβάνουν δε και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

Η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται σε:

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

διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

Γ. Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση: Παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρεπείας του προσώπου αυτού και την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και την σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου. Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσεως. Τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφρασθεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου. Για επεξηγηματικούς σκοπούς, μερικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα :

- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί την «σεξουαλική επαφή» ως μέσον για την επαγγελματική ανάπτυξη στον χώρο εργασίας.
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Η οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
- Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.
- Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.
- Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσεως, χτυπήματα,

αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ. Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων.

Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, είναι κατακριτέος και φέρει την πλήρη ευθύνη για τις παραβατικές αυτές πράξεις του.

Δ. Αντεκδίκηση : η Επιχείρηση απαγορεύει, ομοίως, σε οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

5.Τι δεν είναι παρενόχληση και βία

- Άμεση εποπτεία εργαζομένων συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης.
- Λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζομένου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης.
- Ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνει.
- Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών.
- Έγκριση ή άρνηση άδειας.
- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις.
- Ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζομένου.
- Εποικοδομητικά σχόλια σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

6. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό κινδύνων – Ενέργειες Ενημέρωσης & Ευαισθητοποίησης

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενοι με την Επιχείρηση οφείλουν να συμμορφωθούν με την παρούσα Πολιτική. Αυτή ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας, όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές ή ομιλικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεόμενες με την εργασία, είτε στις εγκαταστάσεις της Επιχειρήσεως είτε εκτός αυτών, με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά.

Η Επιχείρηση διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοικήσεως και των στελεχών της

διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

Η Επιχείρηση, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας αναγκαία για την προστασία της απασχόλησης αλλά και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Λαμβάνει, επίσης, κάθε μέτρο απαραίτητο για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κτλ). για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι συνδεδεμένοι με αυτήν με σχέση εργασίας τελούν εν γνώσει: α) της παρούσης Πολιτικής και των διαδικασιών που προβλέπονται και τηρούνται έναντι, τυχόν, περιστατικών βίας και παρενόχλησης και β) των οργάνων στα οποία μπορούν να απευθυνθούν, σε περίπτωση διαπιστώσεως τέτοιων περιστατικών.

Η Επιχείρηση εκπαιδεύει τα στελέχη της ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, την βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες του. Ενθαρρύνει, περαιτέρω, τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται εργασιακά, καθ' οιονδήποτε τρόπο, με αυτήν, να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

7. Πληροφορίες για τα Δικαιώματα και τις Υποχρεώσεις των Εργαζομένων και του Εργοδότη σε Περίπτωση Εκδήλωσης ή Αναφοράς ή Καταγγελίας Περιστατικού

Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΕΙΤΑΙ: ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Επιχειρήσεως ή τρίτος, που συνδέεται σε εργασιακό επίπεδο καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν, πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, έχει α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του καθώς και δ)

καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΕΙΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Επιχείρησης ή τρίτος, που συνδέεται σε εργασιακό επίπεδο καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν, πιστεύει ότι θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να ακολουθήσει τα βήματα της Διαδικασίας Υποβολής Αναφορών για την καταγγελία του περιστατικού.

Η Επιχείρηση έχει δημιουργήσει τους καταλλήλους μηχανισμούς για την διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας, ακολουθώντας τις Διαδικασίες Διαχείρισης και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών. Επίσης, έχουν ληφθεί όλα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να διασφαλισθεί η συνεργασία όλων των εμπλεκομένων μερών, εργαζομένων ή τρίτων, σύμφωνα με την ως άνω διαδικασία.

Η Επιχείρηση αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα την διαχείριση τέτοιων περιστατικών, εφαρμόζοντας τους κανόνες προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρος (Κανονισμός Ε.Ε. 679/2016/GDPR & ν. 4624/2019).

Πρόσωπα που υποβάλλουν αναφορές/καταγγελίες ενημερώνονται για την παραλαβή αυτών και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πρόοδο και την περαιτέρω πορεία τους.

Αμέσως μετά την ολοκλήρωση της έρευνας, η Επιχείρηση, δια των αρμοδίων οργάνων της, οφείλει να γνωστοποιήσει τα αποτελέσματα της έρευνας στον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Επιχειρήσεως ή τρίτος, που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν, θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξ αιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας (ως μάρτυρας κ.λπ) κατά την διαδικασία διερεύνησης περιστατικών, οφείλει να ακολουθήσει την προβλεπόμενη νόμιμη διαδικασία προς άμεση γνωστοποίηση του εν λόγω συμβάντος (περιστατικού αντεκδίκησης).

Κάθε καταγγελία συμπεριφορών που αντίκεινται και παραβιάζουν την παρούσα Πολιτική γίνεται δεκτή μόνον εφ' όσον υποβληθεί εγγράφως ή ηλεκτρονικώς, επωνύμως ή ανωνύμως, διερευνάται δε άμεσα και διεξοδικά.

Προς τον σκοπό της διατηρήσεως της ασφάλειας στον χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Επιχείρηση μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας.

Εάν από το αποτέλεσμα της έρευνας προκύψει ότι έλαβε χώρα το καταγγελλόμενο περιστατικό, η Επιχείρηση οφείλει να προβεί στην λήψη, εις βάρος του παραβάτη, των καταλλήλων μέτρων και πειθαρχικών, διορθωτικών ή άλλων αναγκαίων ενεργειών.

Οι ενέργειες αυτές είναι δυνατόν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικώς και όχι περιοριστικώς):

- (α) πειθαρχικές κυρώσεις,
- (β) αλλαγή θέσεως, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
- (γ) καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ή συνεργασίας,
- (δ) δικαστικές ενέργειες.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κειμένη εκάστοτε νομοθεσία.

Διευκρινίζεται, εν προκειμένω, ότι η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την εκάστοτε ισχύουσα συναφή νομοθεσία ως προς την προστασία των δικαιωμάτων του εργαζομένου, την οποία αυτός δικαιούται να διεκδικήσει με κάθε νόμιμο τρόπο.

8. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω, κατά την κρίση της Επιχειρήσεως, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκομένους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσον.

9. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Τυχόν πληροφορίες, ερωτήματα και/ή διευκρινίσεις που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της Πολιτικής, πρέπει να υποβάλλονται στην Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού της Επιχειρήσεως κα ΖΩΗ ΠΡΩΤΟΓΕΡΑ, τηλ 2130121060 e-mail z.protogera@hellenictrain.gr, η οποία ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς/Σύνδεσμος) για την ενημέρωση και την συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού και για κάθε ζήτημα που αφορά την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.