

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΕ**

Στην Αθήνα σήμερα την 18 Δεκεμβρίου 2019, στις εγκαταστάσεις της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ (ΜΟΔ ΑΕ)», η οποία εδρεύει στην Αθήνα, οδός Λουίζης Ριανκούρ, αριθμ. 78Α μεταξύ:

Αφενός

Της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ (ΜΟΔ Α.Ε.)», η οποία εδρεύει στην Αθήνα, οδός Λουίζης Ριανκούρ, αριθμ. 78Α και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, κ. Γεώργιο – Εμμανουήλ Παπαδημητρίου και δυνάμει της 17/12/2019 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας (συνεδρίαση 523), αποκαλούμενη εφεξής χάριν συντομίας ΜΟΔ ΑΕ

και

Αφετέρου

Της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «Πανελλήνιος Σύλλογος Εργαζομένων στη ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ (ΜΟΔ ΑΕ)», που εδρεύει στην Αθήνα, οδός Λουίζης Ριανκούρ αρ. 78^Α και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας από την Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου κ. Αργυρώ Ζέρβα και τον Γεν. Γραμματέα, κ. Νικόλαο Καραγεωργόπουλο, δυνάμει της από 16/12/2019 απόφασης της Γενικής Συνέλευσης

συμφωνούν, συνομολογούν και συναποδέχονται την υπογραφή

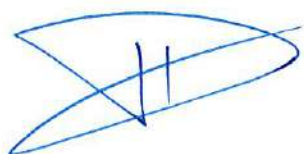
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΣΕ με το κάτωθι περιεχόμενο

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Η παρούσα συμφωνία επανεκκινεί, μετά από αρκετά χρόνια, τον θεσμό των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας για τη ΜΟΔ ΑΕ, τηρουμένων βέβαια των περιορισμών του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου, το οποίο δεν επιτρέπει την ελεύθερη ρύθμιση μισθολογικών ζητημάτων. Παρ' όλα αυτά, τα δύο μέρη, με δεδομένη την κοινή τους πεποίθηση ότι το σύνολο των εργαζομένων της ΜΟΔ, ανά εκπαιδευτική βαθμίδα, προσφέρει ισότιμη εργασία και θα πρέπει να αμείβεται με όμοιο τρόπο, δεσμεύονται ότι θα εργαστούν για τη δημιουργία ενός συστήματος αμοιβών με το οποίο θα εξαλειφθούν οριστικά όλες οι υφιστάμενες μισθολογικές ανισότητες μεταξύ υπαλλήλων της ίδιας εκπαιδευτικής κατηγορίας, βαθμού και κλιμακίου.

Ο ΣΕΜΟΔ δηλώνει ότι η υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ δεν συνιστά παραίτησή του, καθώς και των μελών του, από το δικαίωμα προσφυγής κατά του νομοθετικού πλαισίου που αφορά στη ρύθμιση των αποδοχών και κάθε πράξης βασιζόμενης σε αυτό. Η συμβαλλόμενη συνδικαλιστική οργάνωση και τα μέλη αυτής, διατηρώντας τις επιφυλάξεις τους αναφορικά με το αμφιμερώς αναγκαστικό χαρακτήρα των ν. 4024/2011, 4093/2012, 4205/13, 4354/2015 και 4336/2015 που αφορούν στη ρύθμιση των όρων αμοιβής εργασίας τους και θεωρώντας ότι η συλλογική αυτονομία διατηρεί τη ρυθμιστική προτεραιότητα επί των όρων αυτών, επιφυλάσσονται να επιδιώξουν νομίμως την κατάρτιση συλλογικών ρυθμίσεων για το συνολικό ανακαθορισμό των μισθολογικών τους όρων.

Τα δύο μέρη επίσης δηλώνουν ότι, πέραν των όσων συμφωνούν με την παρούσα σύμβαση, θα συνεχίσουν και το επόμενο διάστημα, όπως έχουν πράξει ως τώρα, να επιδιώκουν τη μετατροπή των θέσεων ορισμένου χρόνου που υφίστανται στις Κοινές Γραμματείες σε θέσεις αορίστου χρόνου, καθώς και την επέκταση των βέλτιστων συνθηκών εργασίας και δικαιωμάτων στους εργαζόμενους των αναδόχων της εταιρείας, προτείνοντας και προωθώντας νομοθετικές ρυθμίσεις όχι μόνο αναγκαίες αλλά και εφικτές με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1
Πεδίο Εφαρμογής

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

Άρθρο 2
Χρονικά όρια ισχύος

Η ισχύς της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. ορίζεται μονοετής και αρχίζει αναδρομικά από την 1^η Ιανουαρίου 2019, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στις επί μέρους διατάξεις της και λήγει την 31^η Δεκεμβρίου 2019.

Άρθρο 3
Γενικές παρατηρήσεις

1. Όπου παρακάτω αναφέρεται «γάμος» ή «σύζυγος», νοείται αντίστοιχα και «σύμφωνο συμβίωσης» και «σύντροφος με σύμφωνο συμβίωσης». Όπου αναφέρονται «γονείς», νοούνται αντίστοιχα τόσο οι θετοί γονείς όσο και οι ανάδοχοι γονείς. Επίσης διευκρινίζεται ότι όπου παρακάτω αναφέρεται «μονογονέας» ως τέτοιος θεωρείται ο άγαμος, ο χήρος, ο διαζευγμένος καθώς και ο εν διαστάσει σύζυγος ανεξαρτήτως του αν έχει ή όχι την επιμέλεια του τέκνου και υπό τον όρο ότι δεν του έχει αφαιρεθεί η γονική μέριμνα.
2. Παροχές που προβλέπονται κατωτέρω και αφορούν το έτος 2018 θα εξοφληθούν πλήρως και ολοσχερώς μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2019, εκτός αν στα επιμέρους άρθρα αναφέρεται διαφορετικά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

ΜΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

Άρθρο 4

Απόκτηση τέκνων

1. Χορηγείται εφάπαξ χρηματικό βοήθημα για την απόκτηση τέκνου, ύψους 2000 €. Η παροχή αυτή ισχύει και σε περιπτώσεις απόκτησης τέκνου με υιοθεσία ή αναδοχή. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι υπάλληλοι της ΜΟΔ, το βοήθημα χορηγείται στον έναν από τους δύο.
2. Το ανωτέρω χρηματικό βοήθημα χορηγείται και για το έτος 2018.

Άρθρο 5

Βρεφονηπιακοί σταθμοί / φύλαξη τέκνων

1. Από 1/9/2018 για κάθε παιδί εργαζομένου που φοιτά σε βρεφονηπιακό ή ειδικό παιδικό σταθμό και μέχρι να εισαχθεί στην υποχρεωτική εκπαίδευση, η εταιρεία θα συμβάλλει στις σχετικές δαπάνες μέχρι το ποσό των 250 € μηνιαίως.

Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι ή οι σύζυγοι τους λαμβάνουν από άλλον φορέα αντίστοιχη χρηματική ενίσχυση, η ΜΟΔ ΑΕ θα καταβάλλει ποσό μέχρι το ύψος της πραγματικής δαπάνης, στην οποία προβαίνουν εξ ιδίων πόρων, όχι όμως άνω των 250 €.

Για την καταβολή του παραπάνω ποσού η/ο εργαζόμενος πρέπει να προσκομίζει:

- απόδειξη παροχής υπηρεσιών από τον βρεφονηπιακό σταθμό (πρωτότυπη, αν δεν απαιτείται να κατατεθεί σε άλλον φορέα) και
- υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/1986 με την οποία η/ο εργαζόμενη/ος θα δηλώνει ότι η/ο ίδια/ος ή η/ο σύζυγος δεν λαμβάνει ανάλογη χρηματική ενίσχυση από άλλον εργοδότη, ασφαλιστικό φορέα ή οποιονδήποτε άλλο φορέα και δεν διανύει γονική άδεια ανατροφής ή δεν λαμβάνει την ειδική παροχή μητρότητας του ΟΑΕΔ ή κατάλληλο έγγραφο που θα πιστοποιεί το ποσό της ενίσχυσης που λαμβάνει η/ο εργαζόμενη/ος ή η/ο σύζυγος από άλλον φορέα για τον ίδιο σκοπό.

- Ειδικά από 1/9/2019 η/ο εργαζόμενη/ος πρέπει πέραν των ανωτέρω να προσκομίζει και αποδεικτικό υποβολής αίτησης σε δημοτικό/δημόσιο παιδικό σταθμό, εφόσον υφίσταται στην περιοχή της/του εργαζόμενης/ου και καλύπτει το ωράριο εργασίας και μετακίνησης της/του από και προς την εργασία, καθώς και το αποτέλεσμα της αίτησης.

2. Εναλλακτικά προς τη χορήγηση της ανωτέρω χρηματικής ενίσχυσης και με τις ίδιες προϋποθέσεις, από 1/9/2018 οι δικαιούχοι μπορούν να λαμβάνουν ισόποση χρηματική ενίσχυση για την απασχόληση οικιακής βοηθού για τη φύλαξη τέκνου. Για την καταβολή του παραπάνω ποσού η/ο εργαζόμενος πρέπει να προσκομίζει αντίγραφο του αντίστοιχου εργόσημου.

Άρθρο 6

Παιδικές κατασκηνώσεις / Θερινά camps

1. Η ΜΟΔ θα προχωρήσει σε σύμβαση με ασφαλιστικό ή άλλο φορέα ή απευθείας με κατασκηνώσεις προκειμένου να δίνεται σε όλα τα τέκνα εργαζομένων ηλικίας 6 έως 16 ετών που δεν δικαιούνται αντίστοιχη παροχή από ασφαλιστικό φορέα, η δυνατότητα συμμετοχής σε θερινές κατασκηνώσεις, με κόστος για τη ΜΟΔ έως 700 € ανά τέκνο.
2. Μέχρις ότου συναφθεί η σύμβαση της παραγράφου 1 ή, μετά τη σύναψη αυτής, σε περίπτωση που στο νομό μόνιμης κατοικίας του εργαζόμενου δεν υπάρχουν θέσεις σε συμβεβλημένη κατασκήνωση, τότε ο εργαζόμενος θα δικαιούται χρηματική ενίσχυση προκειμένου να αναζητήσει ο ίδιος κατασκήνωση. Συγκεκριμένα, στην περίπτωση αυτή η εταιρεία θα συμβάλλει στις σχετικές δαπάνες μέχρι το ποσό των 700 € ετησίως ανά τέκνο. Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι ή οι σύζυγοι δικαιούνται από άλλον φορέα παροχή κατασκήνωσης, η ΜΟΔ ΑΕ θα καταβάλλει ποσό μέχρι το ύψος της πραγματικής δαπάνης στην οποία προβαίνουν εξ ιδίων πόρων, όχι όμως άνω των 700 €.

Για την καταβολή του παραπάνω ποσού θα πρέπει να προσκομίζεται:

- απόδειξη παροχής υπηρεσιών από την κατασκήνωση (πρωτότυπη, αν δεν απαιτείται να κατατεθεί σε άλλον φορέα)

- υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/1986 με την οποία η/ο εργαζόμενη/ος θα δηλώνει ότι ούτε η/ο ίδια/ος ούτε η/ο σύζυγος λαμβάνει ανάλογη χρηματική ενίσχυση από άλλον εργοδότη, ασφαλιστικό φορέα ή οποιονδήποτε άλλον φορέα.

ή

- κατάλληλο έγγραφο που θα πιστοποιεί το ποσό της ενίσχυσης που λαμβάνει η/ο εργαζόμενη/ος ή η/ο σύζυγος από άλλον φορέα για τον ίδιο σκοπό.

3. Εναλλακτικά, οι εργαζόμενοι της ΜΟΔ μπορούν να επιλέξουν αντί για την παροχή κατασκήνωσης να λάβουν χρηματική ενίσχυση για θερινό camp έως 350 € συνολικά ανά τέκνο, προσκομίζοντας αντίστοιχα δικαιολογητικά με τα παραπάνω.

Άρθρο 7

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

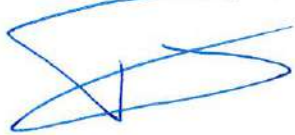
1. Σε περίπτωση θανάτου εργαζομένου της ΜΟΔ ΑΕ καταβάλλεται εφάπαξ χρηματική ενίσχυση ύψους 15.000 €, ισομερώς κατανεμημένη, στην/στον σύζυγο και στα τέκνα του αποβιώσαντος εργαζομένου. Εάν δεν υπάρχουν σύζυγος και τέκνα, η ενίσχυση καταβάλλεται στους γονείς του, ως εξής:

α) εφόσον και οι δύο γονείς είναι εν ζωή και καταθέτουν κοινή φορολογική δήλωση, η ενίσχυση καταβάλλεται εάν έχουν ετήσιο οικογενειακό εισόδημα κάτω των 12.000 €.

β) εφόσον μόνο ο ένας γονέας είναι εν ζωή, η ενίσχυση καταβάλλεται εάν έχει ατομικό ετήσιο εισόδημα κάτω των 8.500 €.

γ) σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εν ζωή αλλά δεν καταθέτουν κοινή φορολογική δήλωση, τότε καθένας τους μπορεί να λάβει το 50% του παραπάνω βοηθήματος, εφόσον το ετήσιο οικογενειακό του εισόδημα (αν καταθέτει κοινή φορολογική δήλωση με άλλο πρόσωπο) είναι κάτω των 12.000 € ή εφόσον το ετήσιο ατομικό του εισόδημα (αν καταθέτει ατομική φορολογική δήλωση) είναι κάτω των 8.500 €.

Το ατομικό ή οικογενειακό εισόδημα θα αποδεικνύεται με το τελευταίο εκκαθαριστικό σημείωμα της αρμόδιας εφορίας.



Η παραπάνω ενίσχυση καταβάλλεται από 1.6.2018.

2. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατά τις οποίες προκύπτει από ιατρική πιστοποίηση δημοσίου θεραπευτηρίου ότι για τη σωτηρία της ζωής ή την αποκατάσταση της υγείας εργαζόμενου της ΜΟΔ ΑΕ ή συγγενή α βαθμού αυτού συνιστάται η παροχή νοσηλείας στο εξωτερικό, χορηγείται οικονομική ενίσχυση για την κάλυψη μέρους ή του συνόλου των απαιτούμενων εξόδων.

3. Επίσης δύναται η ΜΟΔ ΑΕ, με ειδικώς αιτιολογημένη απόφασή του Διοικητικού της Συμβουλίου, για λόγους ανθρωπιστικούς ή κοινωνικούς να χορηγεί οικονομική ενίσχυση ή επιβράβευση σε συγκεκριμένες και εξαιρετικές περιπτώσεις, ειδικώς εξειδικευθείσες μετά από διαβούλευση με το ΔΣ του ΣΕΜΟΔ.

4. Οι ενισχύσεις της παραγράφου 3 δεν μπορούν να υπερβούν συνολικά για το έτος 2019 το ποσό των 200.000 €

Άρθρο 8

Εφάπαξ Ετήσια Κοινωνική Παροχή

Από 1.1.2019 σε κάθε εργαζόμενο της ΜΟΔ ΑΕ χορηγείται ετησίως διατακτική σίτισης ποσού 800 €. Η παροχή δίνεται εντός του πρώτου 9μήνου κάθε έτους.

Για το έτος 2018 χορηγείται αναδρομικά διατακτική ύψους 300 €.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ

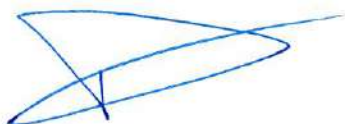
ΜΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΣΕ ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

Άρθρο 9

Χρηματικές διευκολύνσεις - Δάνεια

1. Οι εργαζόμενοι της ΜΟΔ ΑΕ μπορούν με αίτησή τους να ζητήσουν προκαταβολή ενός μισθού.



2. Με απόφαση του ΔΣ της ΜΟΔ μπορεί σε εξαιρετικές περιπτώσεις να δοθεί σε εργαζόμενο άτομο δάνειο ύψους έως και τριών μισθών, για την κάλυψη σοβαρών έκτακτων προσωπικών και οικογενειακών αναγκών (π.χ. σε περιπτώσεις ασθένειας, φυσικών καταστροφών κ.λπ.). Το δάνειο θα υπόκειται στις εκάστοτε νόμιμες κρατήσεις (π.χ. χαρτόσημο, φορολογία) και θα έχει χρόνο αποπληρωμής έως και 60 μήνες.

Άρθρο 10

Νομική στήριξη

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

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

Άρθρο 11

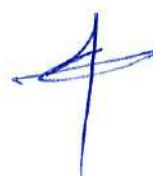
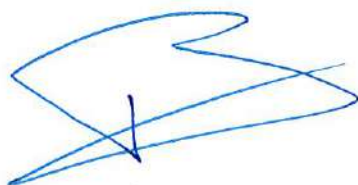
Υγιεινή & ασφάλεια

1. Η ΜΟΔ ΑΕ διασφαλίζει ότι σε όλες τις υπηρεσίες τηρούνται οι αρχές της υγιεινής και ασφάλειας και ότι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε ιατρό εργασίας καθώς και σε εργασιακό ψυχολόγο, που, τηρώντας το ιατρικό απόρρητο και την αρχή της

εμπιστευτικότητας, θα υποστηρίξουν ανάλογα με την περίπτωση ή θα παραπέμπουν όποιον χρειάζεται περαιτέρω φροντίδα.

2. Η ΜΟΔ μεριμνά για την εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση όλων των εργαζομένων στις δομές του ΕΣΠΑ ανεξάρτητα από τη βαθμίδα ή τον φορέα προέλευσής τους, για το ποια συμπεριφορά θεωρείται παρενόχληση στο χώρο εργασίας και πώς πρέπει να αντιμετωπίζεται. Η ΜΟΔ θεσπίζει «σημείο επαφής» στον Τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού, με το οποίο οι εργαζόμενοι θα μπορούν να επικοινωνούν για να καταγγέλλουν, χωρίς φόβο και ανασφάλεια για το εργασιακό τους μέλλον, περιστατικά παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, προκειμένου να παρεμβαίνει η εταιρεία. Παράλληλα εφόσον το επιθυμούν θα μπορούν να δεχτούν υποστήριξη από εξειδικευμένο επαγγελματία.

3. Εντός τριμήνου από την υπογραφή της παρούσας συστήνεται κοινή ομάδα εργασίας ΜΟΔ – ΣΕΜΟΔ για την επεξεργασία των όρων και προϋποθέσεων για τη δυνατότητα τηλεργασίας συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων της εταιρείας (πχ. εργαζόμενοι της εταιρείας, οι οποίοι αντιμετωπίζουν τεκμηριωμένα προβλήματα πρόσβασης λόγω υγείας στην Υπηρεσία τους).



ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ

ΑΔΕΙΕΣ – ΜΕΙΩΜΕΝΑ ΩΡΑΡΙΑ

Άρθρο 12

Άδειες μετ' αποδοχών

Στους εργαζομένους της Μ.Ο.Δ. Α.Ε. χορηγούνται οι από το νόμο προβλεπόμενες άδειες με τις κάτωθι ευνοϊκότερες προβλέψεις:

1. Κανονική άδεια: για τον υπολογισμό των ημερών κανονικής άδειας λαμβάνεται υπόψη η προϋπηρεσία του εργαζομένου σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας. Η ετήσια αναπροσαρμογή της προϋπηρεσίας λογίζεται από 1ης Ιανουαρίου εκάστου έτους.
2. Άδεια αιμοδοσίας: Εργαζόμενος που δίνει αίμα δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές, και τρεις (3) ημέρες με αποδοχές εφόσον δίνει αιμοπετάλια. Η μία από τις ημέρες θα πρέπει να συμπίπτει με την ημέρα της αιμοδοσίας, ενώ ο συνολικός αριθμός ημερών της ανωτέρω αδειάς δεν δύναται να υπερβεί τις 12 εργάσιμες ημέρες ετησίως.
3. Μηχανογραφική άδεια: Κάθε εργαζόμενος που εργάζεται σε οθόνη οπτικής απεικόνισης δικαιούται κατόπιν αίτησής του, μία ημέρα άδεια μετ' αποδοχών ανά δίμηνο.
4. Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς: η προβλεπόμενη από το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 15-4-2002 άδεια χορηγείται και για τους συγγενείς εξ αγχιστείας στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό κατά το άρθρο 1464 ΑΚ. Η άδεια λόγω θανάτου συγγενούς ανέρχεται σε τρεις (3) εργάσιμες ημέρες που προσαυξάνεται κατά 1 ημέρα σε περίπτωση που απαιτείται μετάβαση εκτός έδρας εργασίας.
5. Άδεια ασθενείας άνευ δικαιολογητικών: επιτρέπεται η για λόγους ασθενείας απουσία κάθε εργαζομένου της Μ.Ο.Δ. Α.Ε. μέχρι τρεις (3) ημέρες ετησίως συνολικά, χωρίς περικοπή αποδοχών και χωρίς δικαιολογητικά.

Ειδικά εργαζόμενοι που πάσχουν από νόσημα, το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή αιμοκάθαρση ή χημειοθεραπεία ή περιοδική νοσηλεία λαμβάνουν ημέρες αδειάς ανάλογα με τις απαιτήσεις της θεραπείας τους.

6. Άδεια εξετάσεων: στους υπαλλήλους που είναι προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί σπουδαστές ή φοιτητές (συμπεριλαμβανομένου και του Ελληνικού Ανοιχτού Πανεπιστημίου) ή υποψήφιοι διδάκτορες ή υποψήφιοι σε εξετάσεις εισαγωγής στα παραπάνω προγράμματα σπουδών ή υποψήφιοι σε διαγωνισμό για την απόκτηση υποτροφίας, χορηγείται άδεια με αποδοχές συνολικής διάρκειας έως δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών ετησίως, συνεχώς ή τμηματικώς, κατά την εξεταστική περίοδο που ζητά ο ενδιαφερόμενος. Οι άδειες εξετάσεων χορηγούνται για τον χρόνο φοίτησης και μέχρι δύο το πολύ εξάμηνα μετά τη λήξη του, εφόσον ο υπάλληλος εξακολουθεί να φοιτά. Για κάθε ημέρα εξετάσεων ή παράδοσης γραπτής εργασίας που διαμορφώνει τον βαθμό μαθήματος ή απαιτείται για τη λήψη του τελικού τίτλου σπουδών, χορηγείται άδεια έως δυο (2) ημερών. Η άδεια εξετάσεων χορηγείται για τη διευκόλυνση της φοίτησης του υπαλλήλου σε εκπαιδευτικό ίδρυμα βαθμίδας όχι κατώτερης της κατηγορίας του (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ). Ο υπάλληλος υποχρεούται να προσκομίσει βεβαίωση συμμετοχής στις εξετάσεις ή κατάθεσης της γραπτής εργασίας. Η άδεια χορηγείται και για την ορκωμοσία μετά την ολοκλήρωση των σπουδών.

7. Εκπαιδευτική άδεια: Η ΜΟΔ κατ' έτος εκδίδει ανοιχτή πρόσκληση προς το προσωπικό, προσφέροντας για το συγκεκριμένο έτος αριθμό έως 5 εκπαιδευτικών αδειών. Ο εργαζόμενος που θα επιλεγεί αποκτά το δικαίωμα λήψης της σχετικής άδειας ενιαία ή τμηματικά, ενώ η άδεια μπορεί να επεκτείνεται και στο επόμενο ή στα επόμενα έτη, χωρίς να προσμετράται για την κάλυψη του αριθμού των αδειών που θα προκηρυχθούν τα έτη αυτά. Οι άδειες έχουν ως εξής:

α) Εργαζόμενοι κατηγορίας ΔΕ μπορούν, προκειμένου να φοιτήσουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, να λάβουν άδεια έως 18 μηνών για τετραετείς σπουδές και έως 24 μηνών για πενταετείς σπουδές.

β) Εργαζόμενοι κατηγορίας ΤΕ μπορούν, προκειμένου να φοιτήσουν σε ΑΕΙ, να λάβουν άδεια έως 6 μηνών για τετραετείς σπουδές και έως 12 μηνών για πενταετείς σπουδές.

γ) Εργαζόμενοι κατηγορίας ΤΕ και ΠΕ μπορούν, προκειμένου να φοιτήσουν σε μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών για λήψη πρώτου μεταπτυχιακού τίτλου, να λάβουν άδεια έως 3 μηνών.

δ) Εργαζόμενοι κατηγορίας ΤΕ και ΠΕ μπορούν, προκειμένου να εκπονήσουν πρώτη διδακτορική διατριβή, να λάβουν άδεια έως 12 μηνών.

Χορηγούνται ετησίως έως 1 άδεια των κατηγοριών (α) και (β), έως 3 άδειες της κατηγορίας (γ) και έως 1 άδεια της κατηγορίας (δ). Ο αριθμός και η επιλογή των δικαιούχων υπαλλήλων γίνεται από το ΔΣ της ΜΟΔ, συνεκτιμώντας την αίτηση του υποψηφίου, τη συνάφεια των σπουδών με το αντικείμενο εργασίας και τα πεδία δραστηριοποίησης της ΜΟΔ, καθώς και τις υπηρεσιακές ανάγκες. Σε περίπτωση που επιλεγείς υπάλληλος αποποιηθεί ρητά το δικαίωμα λήψης της εκπαιδευτικής του άδειας, το ΔΣ της ΜΟΔ δύναται να επιλέξει άλλον δικαιούχο από τους επιλαχόντες. Σε περίπτωση που θέση κάποιας από τις παραπάνω κατηγορίες δεν καλυφθεί, το ΔΣ της ΜΟΔ δύναται να την κατανείμει σε μία από τις υπόλοιπες κατηγορίες.

Ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση παραμονής στην εταιρεία για τον τριπλάσιο χρόνο της ληφθείσας άδειας μετά τη λήψη του αντίστοιχου τίτλου σπουδών. Σε περίπτωση που αποχωρήσει από την εταιρεία πριν από τη λήψη του τίτλου ή δεν λάβει τίτλο εντός $n+2$ ετών από την έναρξη των σπουδών (όπου n θεωρούνται τα προβλεπόμενα από τον κύκλο σπουδών έτη ολοκλήρωσης της φοίτησης για τον συγκεκριμένο εργαζόμενο, και ειδικά για την περίπτωση διδακτορικού όπου n θεωρούνται τα 3 έτη), καταλογίζονται σε βάρος του εργαζομένου το σύνολο των καταβληθεισών μέχρι τότε αποδοχών εκπαιδευτικής άδειας.

Για τη λήψη της ως άνω εκπαιδευτικής άδειας ο εργαζόμενος οφείλει να προσκομίζει κατά περίπτωση βεβαίωση εγγραφής σε ΑΕΙ ή ΤΕΙ για κάθε έτος φοίτησης, εγγραφής σε μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών ή έναρξης εκπόνησης διδακτορικής διατριβής.

8. Σχολική άδεια: Για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι 18 ετών που είναι μαθήτρια/της ή πηγαίνει σε βρεφονηπιακό σταθμό ή νηπιαγωγείο (νήπιο / προνήπιο), οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του προϊσταμένου τους, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία τους μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών για κάθε τέκνο ανά σχολικό έτος, προκειμένου να παρακολουθήσουν τη σχολική επίδοση του παιδιού. Η ως άνω άδεια χορηγείται και σε ανάδοχους γονείς. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι της ΜΟΔ η παραπάνω άδεια των 4 ημερών αφορά συνολικά και τους δύο.

9. Μειωμένο ωράριο λόγω θηλασμού και φροντίδας παιδιών: Οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται, για χρονικό διάστημα τριάντα έξι (36) μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, είτε να προσέρχονται αργότερα είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά δύο (2) ώρες κάθε ημέρα. Την άδεια απουσίας για φροντίδα παιδιού δικαιούται και ο πατέρας

εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στη ΜΟΔ ΑΕ σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού. Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα του παιδιού έχουν και οι θετοί ή ανάδοχοι γονείς παιδιού ηλικίας έως έξι (6) ετών, υπό τους ίδιους ως άνω όρους των φυσικών γονέων και χρονική αφετηρία την υιοθεσία ή την αναδοχή. Στην περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι της ΜΟΔ ΑΕ, με κοινή τους δήλωση καθορίζεται η επιλογή τους για το ποιος θα κάνει χρήση της γονικής άδειας φροντίδας παιδιού, ή με κοινή δήλωση καθορίζουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας θα κάνει χρήση του δικαιώματος μέσα στα χρονικά όρια ισχύος αυτού. Το ανωτέρω μειωμένο ωράριο θηλασμού και φροντίδας παιδιών δικαιούται ο/η εργαζόμενος/η με αίτησή του/ης να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια εννέα (9) μηνών με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για φροντίδα παιδιού. Η ισόχρονη άδεια χορηγείται μετά από έγκριση του Προϊσταμένου της υπηρεσίας. Σε περίπτωση αρνήσεώς του, το ζήτημα επανεξετάζεται από τον Πρόεδρο της ΜΟΔ ΑΕ.

Στην περίπτωση γέννησης 4ου τέκνου, το μειωμένο ωράριο εργασίας που προβλέπεται παραπάνω παρατείνεται για δύο (2) ακόμα έτη.

Στην περίπτωση γονέα που είναι άγαμος ή χήρος ή διαζευγμένος που έχει την επιμέλεια ή έχει αναπηρία 67% χορηγείται επιπλέον άδεια ενός (1) μήνα ή κατά μία ώρα μειωμένο ωράριο για έξι επιπλέον (6) μήνες.

Οι άδειες αυτές λαμβάνονται μετά την λήξη της τυχόν ληφθείσας ισόχρονης άδειας.

10. Άδεια έως τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες ετησίως σε περίπτωση ασθένειας ανήλικων τέκνων. Η ως άνω άδεια ανέρχεται σε επτά (7) εργάσιμες ημέρες ετησίως για τους υπαλλήλους που είναι τρίτεκνοι, σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες σε υπαλλήλους που είναι πολύτεκνοι και σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες ετησίως για τους υπαλλήλους που είναι μονογονείς ή σε περίπτωση γονέα που είναι άγαμος ή χήρος ή διαζευγμένος ή εν διαστάσει που έχει την επιμέλεια ή/και την ευθύνη της διατροφής των τέκνων.

11. Επιπλέον άδεια ανατροφής τέκνων:

- χρονικής διάρκειας έξι (6) μηνών για κάθε τέκνο πέραν του ενός, σε περίπτωση γέννησης διδύμων, τριδύμων κ.λπ.

- χρονικής διάρκειας τριών (3) μηνών σε περίπτωση γέννηση τρίτου (3^{ου}) παιδιού και άνω, η οποία χορηγείται αυτοτελώς για κάθε τέκνο ξεχωριστά και όχι άπαξ.

12. Άδεια μονογονεϊκών οικογενειών: Στους εργαζόμενους που έχουν χηρέψει και στους άγαμους γονείς, καθώς και σε διαζευγμένους ή εν διαστάσει γονείς που έχουν την επιμέλεια ή/και την ευθύνη της διατροφής των τέκνων χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως πέρα από αυτή που δικαιούνται με άλλες διατάξεις. Η άδεια αυτή δεν μεταφέρεται στο επόμενο ημερολογιακό έτος και δεν δύναται να ληφθεί μέσα σε ημερολογιακό έτος που γίνεται χρήση της αδειάς της παρ. 9. Γονέας με τρία (3) τέκνα ή περισσότερα δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται μέχρι την ενηλικίωση του τέκνου εφάπαξ ή τμηματικά κατ' έτος σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα. Το δικαίωμα αυτό ασκείται από την άγαμη μητέρα άμεσα, δηλαδή χωρίς κάποιο περιορισμό, αρκεί να πληροί τις προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος, ενώ για τον άγαμο πατέρα, εφόσον έχει αναγνωρίσει νόμιμα το τέκνο.

13. Επιπλέον άδεια με αποδοχές έως 22 ημερών ανά έτος:

- Σε εργαζομένους που έχουν σύζυγο ή τέκνο που πάσχει από νόσημα το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή αιμοκάθαρση ή χημειοθεραπεία ή περιοδική νοσηλεία.
- Σε εργαζομένους που έχουν τέκνα ανήλικα ή ενήλικα που δεν εργάζονται και πάσχουν από διάχυτη αναπτυξιακή διαταραχή (ΔΑΔ) ή διαταραχή του αυτιστικού φάσματος (ΔΑΦ), βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή άλλη βαριά αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω.

14. Άδεια έως 20 ημέρες για γονείς παιδιών που χρήζουν σοβαρής νοσηλείας. Η ως άνω άδεια χορηγείται σωρευτικά προς την άδεια της παρ. 13.

15. Άδεια παράστασης σε ποινικά δικαστήρια ως κατηγορουμένου ή μάρτυρα, και άδεια παράστασης στα πολιτικά δικαστήρια ως μάρτυρα εφόσον το αντικείμενο της δίκης συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με την άσκηση των εργασιακών του καθηκόντων και δεν πρόκειται για συζήτηση αγωγής μεταξύ του ίδιου και της ΜΟΔ ΑΕ. Στο προσωπικό που καλείται με έγγραφη πρόσκληση Εισαγγελικής Αρχής να παραστεί σε δίκη ως μάρτυρας υπέρ της Εταιρείας ή ως κατηγορούμενος για πράξη που αφορά την εκτέλεση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, χορηγείται άδεια με αποδοχές τόσες

ημέρες, όσες απαιτούνται κατό περίπτωση για την παράστασή του ενώπιον του Δικαστηρίου.

16. Άδεια εκλογών: κατά τα προβλεπόμενα στον νόμο.

17. Άδεια μέχρι 10 ημέρες το έτος, εφάπαξ ή τμηματικά για τη φροντίδα ατόμων για τα οποία ο εργαζόμενος έχει οριστεί δικαστικός συμπαραστάτης.

18. Άδεια μίας ημέρας ανά δίμηνο για τη φροντίδα ανιόντος συγγενούς πρώτου βαθμού, εξ αίματος ή αγχιστείας, με αναπηρία άνω του 67 %, με την προσκόμιση πιστοποιητικού αναπηρίας ανιόντος μέλους από το ΚΕΠΑ.

19. Συνδικαλιστικές άδειες: Στον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο και Γεν. Γραμματέα του ΔΣ του «Πανελλήνιου Συλλόγου Εργαζομένων στη ΜΟΝΑΔΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ (ΜΟΔ Α.Ε.)» χορηγούνται οι προβλεπόμενες συνδικαλιστικές άδειες, εκ των οποίων οι δύο (2) ημέρες το μήνα καθορίζονται μετ' αποδοχών, ενώ όμοια άδεια με τους ανωτέρω χορηγείται και στον Ταμία. Επίσης συνδικαλιστική άδεια μίας (1) ημέρας μετ' αποδοχών το μήνα χορηγείται και στα λοιπά μέλη του ΔΣ. Στα μέλη του ΔΣ που διαμένουν μόνιμα εκτός της Αττικής, οι ως άνω ημέρες συνδικαλιστικής αδειάς μετ' αποδοχών προσαυξάνονται κατά μία το μήνα. Όλες οι παραπάνω άδειες λαμβάνονται σε μηνιαία βάση, με κατάθεση σχετικής υπεύθυνης δήλωσης.

Άρθρο 13

Άδειες άνευ αποδοχών

Οι εργαζόμενοι μπορούν μετά από αίτησή τους και κατόπιν εγκρίσεως από τον προϊστάμενο της υπηρεσίας τους, να λάβουν άδεια άνευ αποδοχών έως τριάντα (30) ημερών κατ' έτος, Άδεια άνευ αποδοχών πέραν του ανωτέρω ορίου δύνανται να χορηγηθεί κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου με απόφαση του Προέδρου της ΜΟΔ ΑΕ, για τους ακόλουθους λόγους:

α) Για ατομικούς λόγους υγείας και για λόγους περίθαλψης γονέων, συζύγων και τέκνων, για όσο χρονικό διάστημα υφίσταται η σχετική ανάγκη.

β) Για προσωπικούς και οικογενειακούς λόγους (συμπεριλαμβανομένης της οικογενειακής επανένωσης, ανατροφής παιδιών, σπουδών κλπ.), χρονικής διάρκειας έως πέντε (5) ετών.

γ) Για τους υπαλλήλους που εργάζονται σε θέσεις στην ΕΕ ή σε διεθνείς οργανισμούς στους οποίους μετέχει η Ελλάδα, χρονικής διάρκειας ίσης με τη διάρκεια της θητείας τους με ανώτατο όριο τα 5 έτη.

Οι παραπάνω άδειες άνευ αποδοχών δεν προσμετρώνται στην προϋπηρεσία του εργαζόμενου για τη μισθολογική και βαθμολογική του εξέλιξη, εκτός αν προβλέπεται διαφορετικά από το εκάστοτε θεσμικό πλαίσιο που ρυθμίζει θέματα αναγνώρισης προϋπηρεσίας (π.χ. ν.4354/2015, έγγραφο ΔΙΔΑΔ/Φ.69/10010431 – 3/4/19 του Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης κ.λπ.).

Άρθρο 14

Μειωμένα ωράρια

1. Με μειωμένο ωράριο κατά μια (1) ώρα την ημέρα απασχολούνται, χωρίς καμία μείωση αποδοχών:

- οι τυφλοί, παραπληγικοί – τετραπληγικοί, νεφροπαθείς τελικού σταδίου, και έχοντες αναπηρία 67% και άνω εργαζόμενοι, καθώς και
- εργαζόμενοι που έχουν: παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω ή παιδιά έως 15 ετών που πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω ή σύζυγο με αναπηρία 67% και άνω ή τη δικαστική συμπαράσταση -με δικαστική απόφαση- ατόμου με αναπηρία 67% και άνω.

2. Επίσης με μειωμένο ωράριο κατά μια (1) ώρα την ημέρα χωρίς καμία μείωση αποδοχών απασχολούνται οι εργαζόμενοι που έχουν πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία 50% και άνω.

Η ανωτέρω άδεια δεν δύναται να συρρέει με το μειωμένο ωράριο θηλασμού και φροντίδας παιδιών που προβλέπεται στο άρθρο 18 παρ. 9.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε
ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 15

Αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης

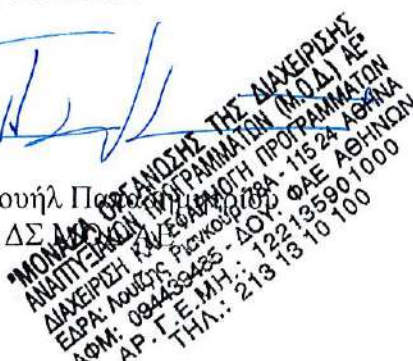
Τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που προβλέπονται από Νόμους, ΥΑ, ΕΓΣΣΕ, ΣΣΕ, κανονισμούς εργασίας, ατομικές συμβάσεις εργασίας δεν θίγονται και εξακολουθούν να ισχύουν.

Η παρούσα συντάχθηκε σε τέσσερα (4) πρωτότυπα, ένα για τη ΜΟΔ ΑΕ., ένα για το αντισυμβαλλόμενο Σωματείο, δύο για κατάθεση σύμφωνα με το νόμο στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, στο Υπουργείο Εργασίας (Διεύθυνση Συλλογικών Συμβάσεων) και αφού ελέγχθηκε προηγουμένως από τους υπογράφοντες και επιπλέον αναγνώσθηκε μεγαλόφωνα και βεβαιώθηκε παρουσία όλων των αναφερομένων στην αρχή εκπροσώπων, υπογράφεται νόμιμα όπως ακολουθεί.

ΤΑ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

Για τη ΜΟΔ ΑΕ


Γεώργιος - Εμμανουήλ Παπαδημιτρίου
Πρόεδρος ΔΣ ΜΟΔ ΑΕ



Για το Σωματείο Εργαζομένων στη ΜΟΔ ΑΕ



Αργυρώ Ζέρβα

Πρόεδρος ΔΣ ΣΕΜΟΔ

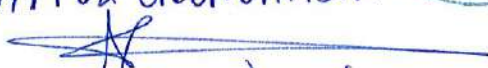




Νικόλαος Καραγεωργόπουλος

Γ. Γραμματέας ΔΣ ΣΕΜΟΔ

Ο ΥΠΟΓΡΑΦΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ.


Θ. Σ. Καραχάκης