

ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ
ΥΠΕΡΑΣΤΙΚΟΥ Κ.Τ.Ε.Λ. ΝΟΜΟΥ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ
ΑΝΩΝΥΜΗ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Η Γενική Συνέλευση των Μετόχων την **10^η Αυγούστου 2020**, αφού έλαβε υπόψη της τις διατάξεις του άρθρου 14 του Ν.2963/2001 (Α 268), όπως τροποποιήθηκε και αντικαταστάθηκε δια της παρ. 3 του άρθρου 33 του Ν.4663/2020 (Α 30), δια της αποφάσεώς της με αριθμό 55 στην συνεδρίαση της 10 Αυγούστου 2020, ενέκρινε τον «Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας» που ακολουθεί και εξουσιοδοτεί τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου για την κατάθεσή του στην **Υπηρεσία Μεταφορών και Επικοινωνιών της Π.Ε. Καρδίτσας**.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Σκοπός – Αντικείμενο

1. Με τον παρόντα κανονισμό καθορίζονται τα προσόντα πρόσληψης του προσωπικού της ανώνυμης εταιρίας Υπεραστικό ΚΤΕΛ ΝΟΜΟΥ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ, η υπηρεσιακή κατάσταση, η συμπεριφορά και οι υποχρεώσεις αυτού, οι πειθαρχικές ευθύνες και ποινές, τα όργανα και η διαδικασία επιβολής αυτών, οι λόγοι και η διαδικασία απόλυσης, καθώς και κάθε άλλη σχετική ρύθμιση, σύμφωνα με τις προβλέψεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας και της νομοθεσίας περί ανωνύμων εταιριών.

2. Όπου στον παρόντα Κανονισμό αναφέρεται:

α. ΚΤΕΛ ή εταιρία, νοείται το Υπεραστικό ΚΤΕΛ ΝΟΜΟΥ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ.

β. Κανονισμός, νοείται ο παρόν «Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας».

Άρθρο 2

Εφαρμογή

1. Ο Κανονισμός αυτός εφαρμόζεται:

α. Σε όλο το προσωπικό (τακτικό και έκτακτο) της εταιρίας.

β. Στους οδηγούς των λεωφορείων που είναι ενταγμένα στην Κ.Τ.Ε.Λ. Α.Ε., **ανεξαρτήτως εάν αυτά είναι ιδιοκτησίας αυτής ή ανήκουν στους μετόχους- ιδιοκτήτες ή συνιδιοκτήτες** λεωφορείων παραχωρηθέντων προς εκμετάλλευση στην Κ.Τ.Ε.Λ..

γ. Στους μετόχους – ιδιοκτήτες ή συνιδιοκτήτες λεωφορείων ενταγμένων στο ΚΤΕΛ, όταν απασχολούνται ως οδηγοί στα λεωφορεία ιδιοκτησίας τους, μόνο ως προς τα προσόντα, τις υποχρεώσεις, τα καθήκοντα και τον πειθαρχικό έλεγχο.

2. Οι διατάξεις του κανονισμού αυτού δεν εφαρμόζονται **στον Διευθυντή του Κ.Τ.Ε.Λ., ούτε στον Πρόεδρο του Δ.Σ. του ΚΤΕΛ**, όταν αυτός εκτελεί συγχρόνως και καθήκοντα οδηγού ή απασχολείται με οποιαδήποτε άλλη ειδικότητα στην εταιρία.

Άρθρο 3

Διάκριση Προσωπικού

Το Προσωπικό της εταιρίας διακρίνεται σε έκτακτο και τακτικό:

α. Έκτακτο είναι το Προσωπικό που προσλαμβάνεται για εκτέλεση εποχικής ή άλλης εργασίας, **ανεξαρτήτως εάν αυτή καλύπτει διαρκείς ανάγκες της εταιρίας**. Η σύμβαση αυτή θα είναι ορισμένου χρόνου, η διάρκεια της οποίας δεν μπορεί να υπερβαίνει **τους δώδεκα (12) μήνες και μπορεί να παραταθεί ακόμη μία φορά για ισόποσο ή μικρότερης διάρκειας χρονικό διάστημα**.

β. Τακτικό είναι το προσωπικό που κατέχει οργανικές θέσεις και εξυπηρετεί πάγιες και διαρκείς ανάγκες και συνδέεται με το ΚΤΕΛ με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

γ. **Ειδική περίπτωση προσωπικού αποτελούν οι εφεδρικοί οδηγοί των λεωφορείων, είτε αυτοί προσλαμβάνονται από την εταιρία για τις ανάγκες των λεωφορείων ιδιοκτησίας της, είτε από τους μετόχους για τις ανάγκες των δικών τους λεωφορείων που έχουν ενταχθεί στην εταιρία. Οι εφεδρικοί οδηγοί προσλαμβάνονται με σύμβαση μερικής απασχόλησης ορισμένου χρόνου, για την αναπλήρωση των τακτικών οδηγών του λεωφορείου. Στη σύμβαση μπορεί να συμφωνηθεί ότι ο εφεδρικός οδηγός τις εργάσιμες ημέρες του μήνα ή τις ώρες της ημέρας που δεν θα απασχολείται στην αναπλήρωση του τακτικού οδηγού του λεωφορείου, θα μπορεί να εργάζεται ως εφεδρικός οδηγός ή σε άλλη εργασία σε άλλα λεωφορεία μέχρι τη συμπλήρωση των νομίμων ορίων απασχόλησής του.**

Άρθρο 4

Ειδικές ρυθμίσεις οδηγών μη υπαγόμενων στο προσωπικό του Κ.Τ.Ε.Λ.

1. Οι οδηγοί των ενταγμένων στην εταιρία λεωφορείων προσλαμβάνονται και απολύονται από τους ιδιοκτήτες ή συνιδιοκτήτες των λεωφορείων αυτών, τους οποίους έχουν και ως μοναδικό και αποκλειστικό εργοδότη τους. **Η άσκηση εκ μέρους της διοίκησης της εταιρίας του διευθυντικού δικαιώματος των άνω ιδιοκτητών – εργοδοτών, λαμβάνει χώρα για λογαριασμό και εξ ονόματος των τελευταίων και σε καμία περίπτωση δεν καθιστά την εταιρία εργοδότη ή συνεργοδότη αυτών των οδηγών.**

2. Η καταγγελία της σύμβασης των ως άνω οδηγών δύναται να πραγματοποιείται με μόνη την τήρηση των διατυπώσεων του άρθρου 5 παρ.3 του Ν.3198/1955, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

3. Οι συμβάσεις εργασίας των παραπάνω οδηγών κατατίθενται υποχρεωτικά στο Γραφείο Κινήσεως του Κ.Τ.Ε.Λ. μαζί με το προβλεπόμενο στο άρθρο 5 του παρόντος ιατρικό πιστοποιητικό καταλληλότητας και τα υπό στοιχεία β, δ, ζ και ι έγγραφα ή πιστοποιητικά που ορίζονται στην παράγραφο 2 του άρθρου 6 του κανονισμού αυτού. Σε περίπτωση λύσης ή λήξης της σύμβασης εργασίας, οι ιδιοκτήτες των λεωφορείων ενημερώνουν αυθημερόν και εγγράφως το ΚΤΕΛ.

4. Οι ιδιοκτήτες ή συνιδιοκτήτες λεωφορείων του ΚΤΕΛ, που εργάζονται ως οδηγοί στα λεωφορεία ιδιοκτησίας τους, καταθέτουν στο ΚΤΕΛ υπεύθυνη δήλωση περί αυτοπρόσωπης οδήγησης του λεωφορείου τους μαζί με τα πιστοποιητικά ή έγγραφα που ορίζονται στην παράγραφο 3 του παρόντος άρθρου.

Η απασχόλησή τους αυτή γίνεται είτε στα πλαίσια της κοινωνίας δικαιώματος, οπότε στην τελευταία περίπτωση δεν έχουν ισχύ οι διατάξεις περί συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας, αλλά αυτές περί κοινωνίας δικαιώματος του Αστικού Κώδικα, είτε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, την οποία καταρτίζουν με την πλειοψηφία των

κοινωνών του λεωφορείου και καταθέτουν υποχρεωτικώς στη Γραμματεία της Εταιρίας. Εάν ο μέτοχος που απασχολείται και ως οδηγός στο λεωφορείο του κατέχει ποσοστό ίσο ή μεγαλύτερο του 50% αυτού, τεκμαίρεται ότι είναι αυτοαπασχολούμενος. Για τους μετόχους που οδηγούν το λεωφορείο τους και κατέχουν ποσοστό σ' αυτό κάτω του 50%, προκειμένου να θεωρηθεί ότι εργάζονται με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας πρέπει να καταρτιστεί και υποβληθεί στην εταιρία σχετική σύμβαση εργασίας από την πλειοψηφία της κοινωνίας ή τον διαχειριστή του λεωφορείου, ειδάλλως θεωρείται ότι και αυτοί απασχολούνται στα πλαίσια της κοινωνίας δικαίωματος.

Σε περίπτωση διακοπής της αυτοπρόσωπης οδήγησης λεωφορείου ή διακοπής της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ενημερώνεται εγκαίρως και εγγράφως το ΚΤΕΛ.

5. Οι ανωτέρω οδηγοί οφείλουν να προγραμματίζουν εγκαίρως την κανονική τους άδεια με τον εργοδότη τους (ιδιοκτήτη- συνιδιοκτήτες λεωφορείων). Αυτός ο προγραμματισμός συμβαδίζει με το πρόγραμμα δρομολόγησης του λεωφορείου από την εταιρία.

Άρθρο 5

Προσόντα Πρόσληψης

Για την πρόσληψη τακτικού ή έκτακτου προσωπικού, οι ενδιαφερόμενοι πρέπει να πληρούν, υποχρεωτικά, τα παρακάτω γενικά και ειδικά προσόντα:

1. Γενικά Προσόντα πρόσληψης:

α) Να έχουν την ελληνική ιθαγένεια και να είναι γραμμένοι στα μητρώα ή δημοτολόγια Δήμου ή Κοινότητας ή να έχουν την ιθαγένεια Κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ενιαίου Ευρωπαϊκού Χώρου (Ε.Ο.Χ.) ή να είναι ομογενείς ή υπήκοοι τρίτων χωρών που διαμένουν επί μακρόν στην Ελλάδα προ της προσλήψεώς τους.

β) Να έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, με εξαίρεση τους οδηγούς, που πρέπει να έχουν συμπληρώσει το 21ο έτος της ηλικίας τους.

γ) Οι Έλληνες πολίτες να έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις ή να έχουν απαλλαγεί νόμιμα απ' αυτές.

δ) Να μην έχουν καταδικασθεί για κακούργημα ή σε οποιαδήποτε ποινή για κλοπή, υπεξαίρεση, απάτη, εκβίαση, απιστία, χρήση και εμπορία ναρκωτικών ουσιών και γενικά για εγκλήματα κατά των ηθών σε βαθμό πλημμελήματος. Επίσης να μην έχουν παραπεμφθεί, με τελεσίδικο βούλευμα ή κλητήριο θέσπισμα για κακούργημα ή για κάποιο από τα παραπάνω αδικήματα.

2. Ειδικά Προσόντα πρόσληψης:

α. Διοικητικό Προσωπικό (όπως Λογιστές, Γραμματείς, Ταμίες, εκδότες εισιτηρίων).

Να κατέχουν τουλάχιστον απολυτήριο τίτλο σπουδών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, πιστοποιητικό χειρισμού Η/Υ αναγνωρισμένης Σχολής και στοιχειώδεις γνώσεις αγγλικής γλώσσας. Ειδικά και προκειμένου για Λογιστές, αυτοί πρέπει να κατέχουν πτυχίο σχολής οικονομικής κατεύθυνσης Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. και ο προϊστάμενος λογιστηρίου να έχει το κατά νόμο δικαίωμα υπογραφής των οικονομικών καταστάσεων της εταιρείας.

β. Προσωπικό Κίνησης (όπως οδηγοί, σταθμάρχες, ελεγκτές, εισπράκτορες).

αα) Να πληρούν τις προϋποθέσεις υγείας για τη θέση που προορίζονται. Η σχετική καταλληλότητα πιστοποιείται από ιατρούς του Ε.Ο.Π.Υ.Υ., σύμφωνα με τα ισχύοντα κατά περίπτωση και αποδεικνύεται με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού, το οποίο έχει

εκδοθεί κατά το τελευταίο τρίμηνο προ της υποβολής του. Το ιατρικό πιστοποιητικό προσκομίζεται κατά την πρόσληψη.

ββ). Οι οδηγοί να κατέχουν ισχύουσα άδεια οδήγησης λεωφορείου, Πιστοποιητικό Επαγγελματικής Ικανότητας (Π.Ε.Ι.) και κάρτα ψηφιακού ταχογράφου όταν απαιτείται. Ο οδηγός είναι υπεύθυνος για την έκδοση και ανανέωση των ανωτέρω εγγράφων όταν λήξει η ισχύς τους.

γγ). Το λοιπό προσωπικό κίνησης να κατέχει απολυτήριο Λυκείου ή ισότιμης σχολής και να κατέχει στοιχειώδεις γνώσεις αγγλικής γλώσσας. Ειδικά και κατ' εξαίρεση δύνανται να χρησιμοποιούνται, ως έκτακτο προσωπικό και μέχρι έξι (6) μήνες το μέγιστο κάθε χρόνο, εισπράκτορες ηλικίας άνω των δέκα έξι (16) ετών, τηρουμένων των οικείων διατάξεων της νομοθεσίας για την προστασία των ανηλίκων.

γ. Τεχνικό Προσωπικό (όπως υπεύθυνοι Αμαξοστασίων, Τεχνίτες επισκευής και συντήρησης λεωφορείων, Λιπαντές).

Να κατέχουν τα εκ των ισχυουσών διατάξεων τυπικά και ουσιαστικά προσόντα (όπως πτυχίο, άδεια άσκησης επαγγέλματος) για την θέση που προορίζεται να προσληφθούν.

δ. Βοηθητικό – εργατικό προσωπικό (όπως κλητήρες, εργάτες, χορηγητές πετρελαίου, φύλακες, καθαρίστριες).

Να κατέχουν τίτλο υποχρεωτικής εκπαίδευσης κατά το έτος πρόσληψής τους.

Άρθρο 6

Διαδικασία προσλήψεων - Δοκιμαστική περίοδος

1. Οι προσλήψεις του τακτικού ή του έκτακτου προσωπικού διενεργούνται με αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον παρόντα Κανονισμό.

2. Το προς πρόσληψη προσωπικό υποχρεούται να υποβάλει στο ΚΤΕΛ, εκτός των ειδικών πιστοποιητικών ή άλλων εγγράφων, που με την απόφαση διενέργειας των προσλήψεων καθορίζει κάθε ΚΤΕΛ δια του Διοικητικού Συμβουλίου αυτού, και τα παρακάτω στοιχεία σε πρωτότυπο ή επικυρωμένο αντίγραφο, μέχρι την καθοριζόμενη κάθε φορά προθεσμία:

α. Αίτηση πρόσληψης.

β. Αντίγραφο της αστυνομικής ταυτότητας.

γ. Πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης.

δ. Αντίγραφο Ποινικού Μητρώου.

ε. Πιστοποιητικό στρατολογικής κατάστασης.

στ. Τίτλους σπουδών.

ζ. Ισχύουσα άδεια οδήγησης, Π.Ε.Ι. & κάρτα ψηφιακού ταχογράφου όταν αυτή απαιτείται **(προκειμένου για οδηγούς)**.

η. Βεβαίωση προϋπηρεσίας, στην οποία να αναγράφεται η διάρκεια, η ειδικότητα και η σχέση εργασίας, καθώς και επικυρωμένο αντίγραφο του ασφαλιστικού βιβλιαρίου για την απόδειξη της προϋπηρεσίας αυτής.

θ. Σύντομο βιογραφικό σημείωμα του προς πρόσληψη ενδιαφερόμενου.

ι. Υπεύθυνη Δήλωση του ν. 1599/1986, στην οποία θα αναγράφονται ο αριθμός φορολογικού μητρώου, η ακριβής διεύθυνση και τηλέφωνο επικοινωνίας, θα βεβαιώνεται η ακρίβεια όλων των υποβληθέντων στοιχείων και θα δηλώνεται ότι θα ενημερώνεται εγγράφως το ΚΤΕΛ για κάθε μεταβολή αυτών.

3. Ψευδείς δηλώσεις ή απόκρυψη στοιχείων, κατά την πρόσληψη, οποτεδήποτε και αν διαπιστωθούν, αποτελούν ουσιαστικό παράπτωμα και λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, χωρίς καταβολή αποζημίωσης.

4. Η πρόσληψη ανακοινώνεται στον ενδιαφερόμενο εγγράφως και τάσσεται εύλογη προθεσμία για την ανάληψη υπηρεσίας. Εάν ο προσλαμβανόμενος δεν αναλάβει υπηρεσία εντός της οριζόμενης προθεσμίας, η πρόσληψη ματαιώνεται, εκτός αν αποφασίσει διαφορετικά το Διοικητικό Συμβούλιο.

5. Ο τύπος και το περιεχόμενο των συμβάσεων εργασίας κάθε κατηγορίας προσωπικού που προσλαμβάνεται από το ΚΤΕΛ, καθώς και οι ατομικές συμβάσεις εργασίας οδηγών που προσλαμβάνονται από ιδιοκτήτες λεωφορείων – μετόχους της εταιρίας, αλλά και το περιεχόμενο των υπεύθυνων δηλώσεων ιδιοκτητών - μετόχων που αυτοπροσώπως θα οδηγούν το λεωφορείο ιδιοκτησίας τους, καταρτίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας και κατατίθενται και φυλάσσονται στο ΚΤΕΛ.

6. Κάθε προσλαμβανόμενος από το ΚΤΕΛ για κάλυψη θέσης τακτικού προσωπικού προσλαμβάνεται ως δόκιμος, τοποθετείται στη θέση εργασίας για την οποία έγινε η πρόσληψη και διανύει 12μηνη δοκιμαστική περίοδο εργασίας, για να διαπιστωθεί η καταλληλότητά του.

Μετά τη συμπλήρωση 12 μηνών από την πρόσληψη, που αποτελεί την δοκιμαστική περίοδο εργασίας και εντός τριών (3) μηνών από την συμπλήρωση αυτής, εκδίδεται απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου για την ένταξη ή μη του δόκιμου στο τακτικό προσωπικό. Σε περίπτωση που ο δόκιμος κριθεί ακατάλληλος, η σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν ανανεώνεται και η συμβατική σχέση παύει να υφίσταται. Η λήξη της συμβατικής σχέσης δόκιμου προσωπικού δύναται να γίνει και προ της συμπληρώσεως της δοκιμαστικής περιόδου, εφόσον κριθεί, με απόφαση του Δ.Σ. της εταιρίας, η ακαταλληλότητά του.

7. Ο χρόνος της δοκιμαστικής περιόδου εργασίας κάθε νεοπροσλαμβανόμενου, μετά την ένταξη στο τακτικό προσωπικό, αποτελεί χρόνο πραγματικής υπηρεσίας.

8. Για την κάλυψη αναγκών της εταιρίας δύναται, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου αυτής, να ανατίθενται υπηρεσίες σε τρίτους με σύμβαση ανάθεσης έργου, ιδίως για τις περιπτώσεις:

α) της έκδοσης εισιτηρίων (πρακτόρευση) και

β) υπηρεσιών αποθήκευσης και αποστολής δεμάτων

Οι συμβάσεις ανάθεσης έργου γίνονται με φυσικά ή νομικά πρόσωπα, δια των οποίων καθορίζονται οι χώροι και το ημερήσιο και εβδομαδιαίο ωράριο που θα επιλέξει η εταιρία σύμφωνα με τις ανάγκες πρακτόρευσης και δρομολόγησης των λεωφορείων της, ως και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια. Η εταιρία θα αναρτά σε δημόσιο χώρο επί της έδρας της σχετική ανακοίνωση όπου θα θέτει εύλογη προθεσμία υποβολής προσφορών από τους ενδιαφερόμενους και θα αποφασίζει την καλύτερη κατά την κρίση της προσφορά. Στην διαδικασία αυτή δεν κωλύονται να συμμετέχουν και μέτοχοι ή άλλα μέλη του προσωπικού της εταιρίας, εφόσον η τυχόν επιλογή τους δεν εμποδίζει την εκτέλεση των ήδη ανατεθειμένων καθηκόντων τους, ούτε επιφέρει δυσχέρεια στην εκτέλεση των ήδη ανατεθειμένων καθηκόντων τους. Η διάρκεια της σύμβασης αυτής, θα είναι ορισμένου χρόνου και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δύο (2) έτη, επιτρέπεται όμως η ανανέωσή της κατά την ελεύθερη κρίση της εκάστοτε Διοίκησης της εταιρίας. Οι συνδεόμενοι ως άνω με σύμβαση έργου με την εταιρία, δεν ανήκουν στο προσωπικό αυτής, ούτε ελέγχονται πειθαρχικά από αυτή, ισχύουν δε οι

εκάστοτε συμβατικοί όροι που θα συμφωνηθούν. Η εταιρία είναι υπόχρεη μόνον ως προς την τήρηση των συμβατικών όρων της σύμβασης έργου, οι δε αντισυμβαλλόμενοι για την εκτέλεση αυτού, είναι αποκλειστικά υπεύθυνοι για την τήρηση εκ μέρους τους των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Άρθρο 7

Μητρώο Προσωπικού – Μεταβολές

1. Η εταιρία τηρεί:

α. Γενικό μητρώο προσωπικού στο οποίο αναγράφονται κατά κατηγορία όλοι οι απασχολούμενοι στο ΚΤΕΛ, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας.

β. Ατομικό φάκελο κάθε εργαζόμενου στον οποίο καταχωρούνται στοιχεία που αφορούν την υπηρεσιακή του κατάσταση, ως και κάθε μεταβολή που πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης του εργαζόμενου στην εταιρία.

2. Στους ατομικούς φακέλους των εργαζομένων εμπεριέχονται και τα εξής στοιχεία:

α. Όλα τα κατά την πρόσληψη υποβληθέντα στοιχεία, ως και κάθε μεταβολή αυτών, που υποβάλλεται στην εταιρία, όπως στην παράγραφο 3 του παρόντος άρθρου ορίζεται.

β. Κάθε στοιχείο που αφορά την υπηρεσιακή κατάσταση και απασχόληση του εργαζόμενου (όπως πράξη πρόσληψης ή απασχόλησης, προαγωγές, αμοιβές, ποινές, άδειες).

3. Το προσωπικό οφείλει να δηλώνει εντός τριάντα (30) ημερών κάθε μεταβολή της προσωπικής ή οικογενειακής του κατάστασης (όπως γάμος, διαζύγιο, γέννηση τέκνου, σπουδές τέκνων μετά την ενηλικίωση, απόκτηση πτυχίου, θάνατος προστατευόμενου μέλους), προσκομίζοντας και τα αντίστοιχα επίσημα έγγραφα, από τα οποία πιστοποιείται η μεταβολή. Επίσης οφείλει να γνωστοποιεί αμέσως στο ΚΤΕΛ κάθε αλλαγή διευθύνσεως της κατοικίας, του αριθμού τηλεφώνου, της επαγγελματικής του άδειας, καθώς και κάθε στοιχείου του ατομικού του φακέλου.

Τα έγγραφα αυτά τηρούνται στον ατομικό φάκελο του υπαλλήλου, που αναφέρεται στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 8

Τοποθέτηση - Μετάθεση Προσωπικού

1. Η πλήρωση των κενών οργανικών θέσεων που εμφανίζονται στην εταιρία γίνεται κατ' εκλογήν μεταξύ του προσωπικού που υπηρετεί στην εταιρία και διαθέτει τα ειδικά προσόντα της θέσης, αφού ληφθεί υπόψη η δραστηριότητα του υποψηφίου (προϋπηρεσία, αποδοτικότητα, πειθαρχικά παραπτώματα, ηθικές αμοιβές). Σε περίπτωση που μεταξύ των υπηρετούντων δεν υπάρχει προσωπικό που διαθέτει τα τυπικά προσόντα της θέσεως ή κατά την κρίση του Δ.Σ. της εταιρίας επιβάλλεται η πρόσληψη νέου προσωπικού, η πλήρωση των κενών οργανικών θέσεων γίνεται με πρόσληψη, ως στον παρόντα κανονισμό ορίζεται.

2. Η τοποθέτηση ενεργείται από το Δ.Σ. της εταιρίας.

3. Με απόφαση του Δ.Σ. της εταιρίας διενεργείται μετάθεση του προσωπικού σε νέο χώρο ή τόπο εργασίας, εφόσον οι λειτουργικές ανάγκες του ΚΤΕΛ το επιβάλλουν. Εάν η μετάθεση του εργαζόμενου συνεπάγεται μετακίνηση σε άλλο τόπο εργασίας, δεν επιτρέπεται να ακολουθήσει νέα μετάθεση, που συνεπάγεται και δεύτερη μετακίνηση, πριν από την παρέλευση δώδεκα (12) μηνών, εκτός αν συντρέχουν, στο πρόσωπο του μετακινούμενου, ειδικοί λόγοι που επιβάλλουν τη νέα μετάθεση.

Άρθρο 9

Δύναμη Προσωπικού

1. Οι οργανικές θέσεις του τακτικού προσωπικού της εταιρίας καθορίζονται, κατά κατηγορίες και ειδικότητες, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου αυτού. Η τροποποίηση ή κατάργηση των οργανικών θέσεων γίνεται με απόφαση του Δ.Σ. της εταιρίας, σύμφωνα με τις εκάστοτε λειτουργικές της ανάγκες.

2. Το ΔΣ της εταιρίας επιτρέπεται με απόφασή του, εφόσον οι λειτουργικές ανάγκες το επιβάλλουν, να μεταβάλει θέσεις εργασίας του προσωπικού από αυτές των ειδικοτήτων τους σε άλλες, με εξαίρεση αυτές του βοηθητικού προσωπικού, χωρίς να θίγεται μισθολογικά ο εργαζόμενος.

Άρθρο 10

Ειδικά καθήκοντα και υποχρεώσεις προσωπικού

Το απασχολούμενο, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, προσωπικό, ασκεί τα παρακάτω, ενδεικτικώς αναφερόμενα, καθήκοντα, αναλόγως της θέσης απασχόλησής του, καθώς και κάθε παρεμφερή με την ειδικότητά του υπηρεσία, έστω και εάν δεν μνημονεύεται πιο κάτω:

Α΄ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

1. Λογιστής:

α) Διεξάγει όλη τη λογιστική υπηρεσία της εταιρίας που συνίσταται στην καθημερινή, μετά από σχετικό έλεγχο, εγγραφή των εισπράξεων, πληρωμών και απολήψεων πάσης φύσεως, τηρώντας ενήμερα και πρόσφορα ανά πάσα στιγμή για έλεγχο τα λογιστικά βιβλία, βοηθητικά αυτών, καθώς και λοιπά στοιχεία και βιβλία εκμεταλλεύσεως, όπως αυτά ορίζονται από τον ΚΒΣ και από τις λοιπές διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας.

β) Ελέγχει την πληρότητα, ακρίβεια και νομιμότητα των δικαιολογητικών όλων των εισπράξεων και πληρωμών και κατόπιν εκδίδει το οικείο γραμματίο εισπράξεως ή ένταλμα πληρωμής, τα οποία, για να γίνουν εκτελεστά, υπογράφονται από τα όργανα που ορίζονται με απόφαση του Δ.Σ. της εταιρίας.

γ) Ελέγχει καθημερινά τις εγγραφές του τηρουμένου βιβλίου ταμείου για να διαπιστωθεί η συμφωνία του με τα βιβλία που τηρούνται από το λογιστήριο. Επίσης φροντίζει για την έκδοση του οικείου εντάλματος πληρωμής, για την καθημερινή κατάθεση του υπολοίπου των μετρητών στην Τράπεζα και την έκδοση γραμματίων εισπράξεως προκειμένου να αναληφθούν χρήματα από την Τράπεζα και την έκδοση γραμματίων εισπράξεως για τη διενέργεια πληρωμών.

δ) Παραδίδει στους εισπράκτορες και στους εκδότες εισιτηρίων και στους λοιπούς συναλλασσόμενους τις σχετικές καταστάσεις ή τα δελτία ελέγχου των εισιτηρίων που είναι ατομικά για κάθε εισπράκτορα, ως και τα εισιτήρια, τηρώντας βιβλίο αποθήκης εισιτηρίων, φορτωτικών, εντύπων κ.λπ. Στην περίπτωση που δεν υπάρχει ή απουσιάζει ο αποθηκάριος, τηρεί και το βιβλίο αποθήκης.

ε) Τηρεί και ελέγχει τη νομιμότητα των μισθολογικών καταστάσεων του προσωπικού, στις οποίες καταχωρίζονται για κάθε δικαιούχο χωριστά:

αα) Ο βασικός μισθός, τα οικογενειακά επιδόματα, οι πολυετίες και οι προσαυξήσεις αυτών.

ββ) Οι υπερωρίες, η προσαύξηση για νυκτερινή εργασία, η προσαύξηση για εργασία κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες, άλλες τυχόν μεταβολές και το σύνολό τους.

γγ) Το γενικό σύνολο των αθροισμάτων των υποπεριπτώσεων αα΄ και ββ΄.

δδ) Οι κρατήσεις για το φόρο εισοδήματος και τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, τυχόν προκαταβολές, άλλες κρατήσεις και το σύνολο αυτών.

εε) Οι εισφορές του εργοδότη και των εργαζομένων υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων και

στστ) Το πληρωτέο υπόλοιπο.

στ) Φροντίζει για τη χορήγηση αποσπάσματος από τη μισθοδοτική κατάσταση στους δικαιούχους μισθωτούς.

ζ) Φροντίζει για τη σύνταξη των εκκαθαρίσεων, των εισπράξεων και των χιλιομετρικών διανύσεων των λεωφορείων. Συντάσσει πίνακα στατιστικών στοιχείων και εκδίδει τιμολόγια κάθε διαδρομής.

η) Τηρεί τα πάσης φύσεως σχετικά στοιχεία εκμεταλλεύσεως των λεωφορείων.

2. Γραμματέας:

Ο Γραμματέας εκτελεί γενικά την υπηρεσία γραμματέα της εταιρίας, καθώς και κάθε σχετική προς τα καθήκοντά του εργασία που του ανατίθεται από τον Πρόεδρο του Δ.Σ., τηρεί το γενικό μητρώο του τακτικού και έκτακτου προσωπικού, το πρωτόκολλο, τα πρακτικά του Δ.Σ., φροντίζει υποχρεωτικά για την έγγραφη διατύπωση των εντολών και ανακοινώσεων του Προέδρου και του Δ.Σ. προς το προσωπικό, την καθαρογραφή των εγγράφων και διεξάγει γενικά την αλληλογραφία της εταιρίας.

3. Ταμίας:

α) Διεξάγει την ταμειακή εργασία, ενεργώντας τις εισπράξεις και πληρωμές της εταιρίας, με βάση τα εντάλματα πληρωμής και γραμμάτια εισπράξεων που εκδίδονται από το Λογιστή. Η πραγματοποίηση οποιασδήποτε πληρωμής ή εισπραξης πριν εκδοθεί ένταλμα πληρωμής και γραμμάτιο εισπραξης απαγορεύεται.

β) Τηρεί ενήμερα και πρόσφορα για έλεγχο, σε κάθε στιγμή, τα βιβλία του ταμείου και τα βοηθητικά αυτών.

γ) Παραλαμβάνει τις εισπράξεις από την εκμετάλλευση των λεωφορείων και καταβάλλει τις υποχρεώσεις της εταιρίας, συντάσσοντας τα αναγκαία αποδεικτικά έγγραφα.

δ) Καταθέτει υποχρεωτικά κάθε μέρα ή το αργότερο μέχρι την επομένη, στην Τράπεζα και στους οικείους λογαριασμούς, τις εισπράξεις και κάθε χρηματικό ποσό που ανήκει στην εταιρία ή σε τρίτους (Δημόσιο, Ασφαλιστικούς Οργανισμούς, κλπ.).

ε) Σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος αναπληρώνεται από άλλον υπάλληλο της εταιρίας, ο οποίος ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο αυτού στην αρχή του ημερολογιακού έτους. Αν και αυτός απουσιάζει, ο αναπληρωτής του ορίζεται από τον Πρόεδρο του Δ.Σ.

Ο Ταμίας, όταν δεν έχει εργασία, μπορεί να εκτελεί και λογιστικές εργασίες που του ανατίθενται.

4. Γραφέας, Βοηθός Λογιστή, Βοηθός Γραμματέα, Βοηθός Ταμιά:

Εκτελούν κάθε εργασία διαχειριστικής φύσεως ή γραφείου γενικά, που ανατίθεται σ' αυτούς από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. ή από τους Προϊσταμένους τους, συναφή με την αντίστοιχη αρμοδιότητα που ασκούν και δύνανται να εκτελούν με βάση τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που κατέχουν.

5. Εκδότης εισιτηρίων:

α) Φροντίζει για την έκδοση των εισιτηρίων με σειρά προτεραιότητας και την έκδοση αποδείξεων ότι εισπράχθηκε κόμιστρο για αποσκευές, ως και αποδείξεις για τη μεταφορά τυχόν ασυνόδευτων δεμάτων, καθώς και για την τηλεφωνική εξυπηρέτηση των πελατών (κρατήσεις θέσεων, πληροφόρηση περί των δρομολογίων).

β) Ευθύνεται για την πλήρη και άμεση εξυπηρέτηση του επιβατικού κοινού, εφόσον δεν υπάρχει σταθμάρχης και είναι υποχρεωμένος να αναφέρει στην προϊσταμένη αρχή κάθε παρατηρούμενη ανωμαλία και συρροή επιβατών, προκειμένου να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα για την εξυπηρέτηση του επιβατικού κοινού.

γ) Υποχρεούται να αναλάβει οποιαδήποτε πρωτοβουλία για την επίλυση σχετικών με το είδος της εργασίας του προβλημάτων που παρουσιάζονται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

δ) Εκτελεί κάθε εντολή της Διοίκησης της εταιρίας για την έκδοση και τον έλεγχο των εισιτηρίων κατά την αναχώρηση των δρομολογίων.

6. Αποθήκαριος υλικού:

α) Φροντίζει για την αποθήκευση, διαφύλαξη κ.λπ. όλου του εντύπου και αναλώσιμου υλικού της εταιρίας (όπως δεσμίδων εισιτηρίων – καταστάσεων δελτίων εισιτηρίων – ενταλμάτων πληρωμής – γραμματίων εισπράξεως – γραφικής ύλης).

β) Παραδίδει στους εισπράκτορες ή ελεγκτές κ.λπ. κάθε έντυπο απαραίτητο για την κίνηση και εκμετάλλευση των λεωφορείων (όπως εισιτήρια – κατάσταση δελτίων εισιτηρίων, δελτίων ελέγχου) σε συνεργασία με το Λογιστήριο της εταιρίας.

γ) Χορηγεί μετά από σχετική έγκριση του Προϊσταμένου του τα απαραίτητα υλικά (γραφική ύλη κ.λπ.) στο Προσωπικό της εταιρίας.

δ) Ενημερώνει έγκαιρα τον Προϊστάμενό του ή τον Πρόεδρο του Δ.Σ. για την επάρκεια ή μη των εντύπων και αναλωσίμων υλικών.

7. Αποθηκάριος αποσκευών:

Τηρεί βιβλίο αποθήκης και φροντίζει για την παραλαβή αποσκευών και αντικειμένων, για τις φορτοεκφορτώσεις και τακτοποιήσεις αυτών στους αποθηκευτικούς χώρους, για την παράδοση αυτών στους δικαιούχους παραλήπτες, ως και για κάθε συναφές με το αντικείμενό του θέμα (ασφάλεια αποσκευών και αντικειμένων, ταυτοπροσωπεία παραληπτών – καταγραφή στοιχείων διασφάλισης αξιοπιστίας παραδόσεων κ.λπ.).

8. Βοηθητικό και εργατικό προσωπικό (κλητήρες, φύλακες, καθαρίστριες, φορτωτές, κ.λπ.):

Εκτελούν κάθε σχετική εργασία που τους ανατίθεται.

Β΄ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΙΝΗΣΗΣ

1. Προϊστάμενος Κίνησης:

α. Προϊσταται σε όλο το προσωπικό κίνησης και επιμελείται του προγραμματισμού και της χορήγησης των ετήσιων αδειών, αναπαύσεων, κ.λπ.

β. Συντάσσει και παρακολουθεί τα κυκλώματα και τις ώρες δρομολόγησης των λεωφορείων, την κίνηση στις γραμμές και επεμβαίνει, εφόσον παρίσταται ανάγκη, προκειμένου να ενισχυθούν οι γραμμές με λεωφορεία και προσωπικό.

γ. Καλεί σε απολογία το προσωπικό του οποίου προϊσταται, όταν διαπιστωθεί από τον ίδιο ή αναφερθεί από Σταθμάρχη ή Ελεγκτή ή τεκμηριωθεί από καταγγελία – αναφορά πολίτη ή Φορέα ότι έχει υποπέσει σε παράπτωμα.

2. Σταθμάρχης:

Προϊσταται των ελεγκτών, των οδηγών, των εισπρακτόρων, των εκδοτών εισιτηρίων, των αποθηκαρίων αποσκευών και των φορτοεκφορτωτών και ειδικότερα:

α) Έχει την ευθύνη για την ακριβή τήρηση των δρομολογίων και, ανάλογα με τα μέσα που έχει στη διάθεσή του, για την πλήρη εξυπηρέτηση των επιβατών της αφετηρίας, των ενδιαμέσων

στάσεων και του τέρματος των λεωφορειακών γραμμών, καθώς και για την τηλεφωνική εξυπηρέτηση των πελατών (πληροφόρηση περί των δρομολογίων).

β) Εφαρμόζει τη σειρά και το χρόνο εκκινήσεως των λεωφορείων για την εκτέλεση των δρομολογίων και το χρόνο λήξης της εργασίας.

γ) Αντιμετωπίζει κάθε ανωμαλία στη συγκοινωνία που προέρχεται από βλάβη λεωφορείων, ασυνήθιστη συρροή και συνωστισμό επιβατών κ.λπ., παίρνοντας τα κατάλληλα μέτρα για την ενίσχυση της δύναμης των λεωφορείων με εφεδρικά ή λεωφορεία άλλων γραμμών. Η ενίσχυση αυτή πραγματοποιείται μετά από προηγούμενη συνεννόηση με τον προϊστάμενο κίνησης ή τον Διευθυντή της εταιρίας ή τον Πρόεδρο του Δ.Σ. και, αν αυτό δεν είναι δυνατό, με δική του πρωτοβουλία.

δ) Φροντίζει για την αντικατάσταση του προσωπικού των λεωφορείων (οδηγού ή εισπράκτορα) σε περίπτωση κωλύματος, με άλλους που είναι σε εφεδρεία, καθώς και για την ευταξία των εισπρακτόρων και οδηγών στο χώρο του σταθμαρχείου.

ε) Φροντίζει για την όσο γίνεται τακτική και σύμφωνα με την σειρά προσέλευσης επιβίβαση των επιβατών στα λεωφορεία, όπως και για τη μη υπέρβαση του καθορισμένου αριθμού επιβατών σε κάθε λεωφορείο.

στ) Συμπληρώνει και ελέγχει τα ατομικά βιβλιάρια εργασίας ή τα μηχανογραφημένα ημερήσια δελτία εργασίας των οδηγών και εισπρακτόρων, με τα οποία η εταιρία είναι υποχρεωμένη να τους εφοδιάζει.

Στα ατομικά βιβλιάρια εργασίας ή στα μηχανογραφημένα ημερήσια δελτία εργασίας αναγράφεται ο αριθμός της άδειας οδήγησης, ο αριθμός κυκλοφορίας του αυτοκινήτου, οι ώρες εργασίας τους, οι τυχόν διακοπές και η εβδομαδιαία ανάπαυση.

ζ) Τηρεί κατάσταση κινήσεως των λεωφορείων σύμφωνα με τις υποδείξεις των αρμοδίων οργάνων της εταιρίας και συντάσσει δελτίο μεταβολών δρομολογίων.

η) Ελέγχει την καθαριότητα των λεωφορείων και έχει την δυνατότητα να μη δρομολογήσει λεωφορείο, εφόσον αυτό δεν είναι επαρκώς καθαρό. Ο έλεγχος και η μη δρομολόγηση λεωφορείου για λόγους καθαριότητας δεν θα γίνεται τις ώρες αιχμής.

θ) Παρακολουθεί την ακριβή τήρηση από τους ελεγκτές, οδηγούς και εισπράκτορες, εκδότες εισιτηρίων, φορτοεκφορτωτές και αποθηκάριους, κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας τους, των αποφάσεων του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών, των αστυνομικών διατάξεων, των υγειονομικών κανονισμών, των εντολών και οδηγιών των αρμοδίων οργάνων της εταιρίας, ως και των υποχρεώσεων που απορρέουν από τον παρόντα Κανονισμό και, εφόσον διαπιστώνει παραβάσεις, αναφέρει σχετικά στον Πρόεδρο του Δ.Σ. ή άλλο αρμόδιο όργανο της εταιρίας.

ι) Εκδίδει εισιτήρια στους επιβάτες όπου δεν υπάρχει εκδότης.

ια) Παρακολουθεί την ευπρεπή εμφάνιση και κόσμια συμπεριφορά των ανωτέρω.

ιβ) Δύναται σε έκτακτη περίπτωση και εφόσον απουσιάζει ο Προϊστάμενος Κινήσεως να επέμβει προκειμένου να ενισχυθούν ορισμένες γραμμές με λεωφορεία και προσωπικό.

3. Ελεγκτής:

Ο ελεγκτής προϊστάται των οδηγών και εισπρακτόρων και ειδικότερα:

α) Ελέγχει τα εισιτήρια που χορηγήθηκαν στους επιβάτες προκειμένου να διαπιστώσει ότι όλοι εφοδιάστηκαν με εισιτήρια και ότι τα εισιτήρια είναι της κανονικής τιμής της εκτελούμενης διαδρομής. Σε αντίθετη περίπτωση υποχρεούται ο ίδιος (ελεγκτής) να εκδώσει και να εφοδιάσει τον επιβάτη με εισιτήριο ή να εκδώσει συμπληρωματικό, στο ύψος της κανονικής του τιμής,

εφόσον δεν είχε χορηγηθεί τέτοιο στον επιβάτη. Στην περίπτωση αυτή υποχρεούται να εισπράξει το κανονικό κόμιστρο ή τη διαφορά εκδίδοντας απλή απόδειξη, ως και το τυχόν πρόστιμο που νομίμως έχει ορισθεί, από ειδικό μπλοκ που του χορηγεί το ΚΤΕΛ.

β) Ελέγχει το δελτίο ελέγχου εισιτηρίων, προκειμένου να διαπιστώσει ότι έγιναν σ' αυτό οι επιβαλλόμενες κανονικές εγγραφές.

γ) Ελέγχει τα δελτία ελεύθερης κυκλοφορίας ή μειωμένης τιμής κομίστρου των επιβατών.

δ) Παρακολουθεί την ακριβή, από τον οδηγό και τον εισπράκτορα, τήρηση των αποφάσεων του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών, των αστυνομικών διατάξεων και υγειονομικών κανονισμών, των εντολών και οδηγιών των αρμόδιων οργάνων της εταιρίας, καθώς και την εφαρμογή των υποχρεώσεων που απορρέουν από τον παρόντα Κανονισμό.

ε) Αναφέρει στα αρμόδια όργανα της εταιρίας αυθημερόν ή το αργότερο την επομένη κάθε ανωμαλία που παρατηρείται στην κυκλοφορία των λεωφορείων, καθώς και κάθε παράβαση των οδηγιών και εισπρακτόρων.

στ) Τηρεί κατάσταση ελέγχου σύμφωνα με τις υποδείξεις των οργάνων της εταιρίας και τις κείμενες διατάξεις.

ζ) Υποκαθιστά τον Σταθμάρχη και δίνει εντολές σε περίπτωση που διαπιστώνει ότι δεν εξυπηρετούνται οι επιβάτες των ενδιαμέσων στάσεων, παίρνοντας τα κατάλληλα μέτρα για την εξυπηρέτησή τους και αναφέροντας το ταχύτερο τις σχετικές ενέργειές του στον οικείο Σταθμάρχη.

η) Δίδει τις αναγκαίες εντολές προς τους οδηγούς και εισπράκτορες για την εξυπηρέτηση του κοινού, τις οποίες υποχρεούνται να εκτελούν.

4. Οδηγός:

Διευθύνει την κίνηση και λειτουργία των λεωφορείων και ειδικότερα:

α) Φροντίζει για την κανονική και ασφαλή οδήγηση του λεωφορείου και είναι αποκλειστικά υπεύθυνος για κάθε υπαίτια και μόνο βλάβη ή φθορά του λεωφορείου.

β) Τηρεί τις διατάξεις που αφορούν την κυκλοφορία και ασφάλεια του λεωφορείου και θέτει σε λειτουργία το σύστημα ψύξης ή θέρμανσης ανάλογα με τις καιρικές συνθήκες και εφόσον δεν αντιδρά στη λειτουργία αυτού ομάδα επιβατών.

γ) Καταβάλλει κάθε προσπάθεια να επιδιορθώσει, επιτόπου, βλάβη του λεωφορείου, που επήλθε την ώρα της υπηρεσίας του, ώστε αυτό να μπορεί να επαναλειτουργήσει άμεσα. Αν η βλάβη δεν είναι δυνατόν να επιδιορθωθεί επιτόπου, είναι υποχρεωμένος να το κάνει αυτό γνωστό στο Σταθμάρχη της γραμμής στην οποία κυκλοφορεί το λεωφορείο, αλλά και στον ιδιοκτήτη του λεωφορείου. Αν τυχόν συμβεί ατύχημα, είναι υποχρεωμένος να υποβάλει δήλωση για τις συνθήκες του ατυχήματος στον οικείο ασφαλιστικό φορέα, φροντίζοντας να συγκεντρώσει κάθε αποδεικτικό στοιχείο (συνθήκες ατυχήματος, στοιχεία μαρτύρων κ.λπ.). Σε περίπτωση τραυματισμού ειδοποιεί υποχρεωτικά και άμεσα τις αρμόδιες αστυνομικές και υγειονομικές αρχές, ως και τον Πρόεδρο του ΚΤΕΛ και τον ιδιοκτήτη του λεωφορείου.

δ) Σε περίπτωση προγραμματισμένης ή έκτακτης συντήρησης του λεωφορείου εντός του νομίμου ωραρίου του, ο οδηγός υποχρεούται να οδηγεί και παραλαμβάνει αυτό από τα συνεργεία που θα υποδείξει ο ιδιοκτήτης.

ε) Φροντίζει για τον κανονικό εφοδιασμό του λεωφορείου με καύσιμα, λιπαντικά, έλαια μηχανής και νερό και προβαίνει τακτικά στην επιθεώρησή τους για την διαπίστωση της ασφαλούς κυκλοφορίας του.

στ) **Μεριμνά για την καθαριότητα του λεωφορείου και ελέγχει αυτή κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του και υποχρεούται να αναφέρει κάθε παράλειψη στον Σταθμάρχη.**

ζ) Υποχρεούται, κατά την ώρα της υπηρεσίας του, να φέρει την υπηρεσιακή στολή, να τοποθετεί το πινακίδιο της ταυτότητάς του στην καθορισμένη θέση, να αλλάζει την πληροφοριακή πινακίδα του λεωφορείου, **να μην καπνίζει** στη διαδρομή του λεωφορείου, **να μην ομιλεί στο τηλέφωνο** (εκτός αν αυτό βρίσκεται σε ειδική θέση ανοικτής ακρόασης ή χρησιμοποιείται με ακουστικό ασύρματης επικοινωνίας), να μην απομακρύνεται από τη θέση του σ' όλη την ώρα που διαρκεί η υπηρεσία του και να μη συνομιλεί με τον εισπράκτορα και τους επιβάτες.

η) Τηρεί γενικά τις σχετικές με τα καθήκοντά του αποφάσεις του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών, τις αστυνομικές διατάξεις και τις εντολές και οδηγίες των αρμόδιων οργάνων της εταιρείας, ως και τις υποχρεώσεις του που απορρέουν από τον παρόντα Κανονισμό.

θ) Εκτελεί επακριβώς τα οριζόμενα τακτικά και έκτακτα δρομολόγια και αναφέρει στον Σταθμάρχη την τυχόν ύπαρξη και μη εξυπηρέτηση αναμενόντων επιβατών στις ενδιάμεσες στάσεις.

ι) Υποχρεούται να εκτελεί κάθε δρομολόγιο, το οποίο υποδεικνύουν τα αρμόδια όργανα της εταιρείας. Επίσης, υποχρεούται να οδηγεί το λεωφορείο από τον σταθμό στο χώρο συντήρησης ή καθαριότητας αυτού, να δίνει οδηγίες στα αρμόδια συνεργεία για τυχόν βλάβες του λεωφορείου και να οδηγεί το λεωφορείο στο χώρο φύλαξης που θα του υποδειχθεί ή στον σταθμό της εταιρείας για εκτέλεση δρομολογίου. Οι εργασίες αυτές θεωρούνται συναφείς και ο χρόνος απασχόλησής του σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί ως πρόσθετη αυτού απασχόληση.

ια) **Ο οδηγός υπεραστικού λεωφορείου, το οποίο δρομολογείται χωρίς εισπράκτορα, εκτελεί και χρέη εισπράκτορα. Στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται αποζημίωση όπως καθορίζεται κάθε φορά στην ατομική σύμβαση εργασίας του. Σε περίπτωση έλλειψης τέτοιου όρου στη σύμβασή του, καταβάλλεται αποζημίωση σύμφωνα με τις ισχύουσες Σ.Σ.Ε. και Δ.Α. ή αναλογία αυτής στην περίπτωση μερικής απασχόλησής του. Επίσης είναι υποχρεωμένος, όταν δεν υπάρχει εισπράκτορας, να πληρώνει διόδια και ναύλο με δαπάνες του ΚΤΕΛ. Εξαιρείται από την καταβολή αποζημίωσης ο οδηγός υπεραστικού λεωφορείου, το οποίο δρομολογείται χωρίς εισπράκτορα σε μισθωμένα μαθητικά δρομολόγια και εκδρομές.**

ιβ) Σε περίπτωση βλάβης εκδοτικού - ακυρωτικού μηχανήματος λεωφορείου κατά τη διάρκεια του δρομολογίου, ο οδηγός υποχρεούται να εκδώσει ή ακυρώσει τα εισιτήρια των επιβατών.

ιγ) **Είναι αποκλειστικά υπεύθυνος για την τήρηση σε ισχύ της απαιτούμενης άδειας οδήγησης, του Π.Ε.Ι. και της κάρτας ψηφιακού ταχογράφου.**

5. Εισπράκτορας:

α) Φροντίζει για την κανονική και τακτική είσοδο των επιβατών στο λεωφορείο και την τήρηση της τάξης μέσα σ' αυτό, συνεπικουρούμενος στην ανάγκη και από Αστυνομικά όργανα, την επέμβαση των οποίων υποχρεούται να ζητεί όταν ο ίδιος δεν δύναται να τηρήσει την τάξη εντός του λεωφορείου.

β) Απαγγέλλει ανελλιπώς τις στάσεις των λεωφορειών και δίδει έγκαιρα στον οδηγό τα ανάλογα με την κίνηση σήματα.

γ) Εκδίδει και χορηγεί τα εισιτήρια σε όσους δεν έχουν εισιτήριο και φορτοεκφορτώνει τις αποσκευές των επιβατών και ασυνόδευτων δεμάτων κατά τη διάρκεια του εκτελούμενου δρομολογίου.

δ) Ελέγχει τα εισιτήρια, τις μηνιαίες κάρτες, τα δελτία ελεύθερης κυκλοφορίας ή μειωμένης τιμής κομίστρου, καταχωρεί ό,τι υποχρεούται στο φύλλο πορείας και το αποδίδει υποχρεωτικά στην αρμόδια υπηρεσία του ΚΤΕΛ. Τα χορηγούμενα εισιτήρια εκδίδονται αποκλειστικά από τα στελέχη που αναγράφονται στο δελτίο ελέγχου εισιτηρίων. Η χρήση εισιτηρίων, των οποίων το στέλεχος δεν αναγράφεται στο δελτίο ελέγχου, απαγορεύεται αυστηρά. Ο εισπράκτορας είναι υπεύθυνος για κάθε απώλεια εισιτηρίων. Σε περίπτωση απώλειας εισιτηρίων υποχρεούται να καταβάλει στο ΚΤΕΛ το αντίτιμο της αξίας του χαρτιού, καθώς και της δαπάνης εκτύπωσης αυτών και, εφόσον διαπιστωθεί μετά από έρευνα του ΔΣ ή άλλου αρμόδιου οργάνου του ΚΤΕΛ, ότι η απώλεια αυτή έγινε από πρόθεση ή αδικαιολόγητη αμέλεια, λαμβανομένων υπόψη του ήθους και της όλης συμπεριφοράς αυτού, δύναται με απόφαση του Δ.Σ. να υποχρεωθεί να καταβάλει στο ΚΤΕΛ το αντίτιμο της αξίας των απολεσθέντων εισιτηρίων.

ε) Καταχωρεί στο ατομικό δελτίο ελέγχου εισιτηρίων:

αα) Κατά την αναχώρηση του λεωφορείου, σε εκτέλεση οποιασδήποτε διαδρομής, την ώρα αναχώρησης.

ββ) Την διαδρομή που εκτελεί το λεωφορείο.

γγ) Τον αριθμό του τελευταίου αδιάθετου εισιτηρίου κάθε διαδρομής στην αφετηρία και το τέρμα κάθε διαδρομής, ως και στα οριζόμενα ενδιάμεσα σημεία της διαδρομής από τα αρμόδια όργανα του ΚΤΕΛ.

δδ) Παραδίδει τις εισπράξεις του λεωφορείου, καθώς και τα φύλλα πορείας, σε υπάλληλο του ΚΤΕΛ, που έχει ορισθεί για το έργο αυτό στις ημέρες, ώρες και τόπο που ορίζονται από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. ή άλλο αρμόδιο όργανο του ΚΤΕΛ.

στ) Εκτελεί τις εντολές των Προϊσταμένων του, εκδίδει εισιτήρια σε περισσότερα του ενός λεωφορεία, αλλάζει λεωφορεία καθ' οδόν, σε πολυσύχναστα σημεία που καθορίζονται με απόφαση του ΔΣ του ΚΤΕΛ.

ζ) Μεριμνά, κατά τον χρόνο της υπηρεσίας, για την τήρηση της καθαριότητας στο εσωτερικό του λεωφορείου (υαλοπινάκων, καθισμάτων, τοιχωμάτων και δαπέδου). Το λεωφορείο παραλαμβάνεται από το χώρο στάθμευσης καθαρό από την προηγούμενη βάρδια και η καθαριότητα στο εσωτερικό αυτού γίνεται από αυτόν κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του στο τέρμα και την αφετηρία των γραμμών.

η) Υποχρεούται να συμπεριφέρεται ευγενώς προς το επιβατικό κοινό.

θ) Παρέχει στον οδηγό κάθε βοήθεια, σύμφωνα με τις οδηγίες του, ιδιαίτερα προκειμένου για επιδιόρθωση επιτόπιας βλάβης του λεωφορείου την ώρα πραγματοποίησης του δρομολογίου.

ι) Είναι υποχρεωμένος, την ώρα της υπηρεσίας, να φέρει την υπηρεσιακή στολή, να μην καπνίζει κατά τη διαδρομή του λεωφορείου, να μην απομακρύνεται από την υπηρεσία του και να μην συνομιλεί με τον οδηγό και τους επιβάτες, τους οποίους δεν πρέπει να ενοχλεί.

ια) Γενικά υποχρεούται να τηρεί τις σχετικές με τα καθήκοντά του αποφάσεις του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών, τον παρόντα Κανονισμό και τις εντολές και οδηγίες των αρμοδίων οργάνων του ΚΤΕΛ, δίνει πληροφορίες στο επιβατικό κοινό και παρέχει πάσα διευκόλυνση στους έχοντες ανάγκη επιβάτες, ειδικά για τις στάσεις των λεωφορείων και την εκτελούμενη διαδρομή.

Γ' ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Ασκούν τα καθήκοντα του τομέα ευθύνης τους και των αρμοδιοτήτων τους, ως αυτά ορίζονται με τις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΤΕΛ ή άλλων αρμοδίων οργάνων αυτού και προκύπτουν από τις γνώσεις και την εμπειρία που διαθέτουν, στα πλαίσια των τυπικών και

ουσιαστικών προσόντων που κέκτηνται, για την επιμελή και ασφαλή συντήρηση, επισκευή, λίπανση και εφοδιασμό των λεωφορείων και λοιπών οχημάτων του ΚΤΕΛ.

Άρθρο 11

Γενικά καθήκοντα και υποχρεώσεις προσωπικού

1. Όλο το προσωπικό, που διέπεται από τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού, έχει τις ακόλουθες, ενδεικτικά αναφερόμενες, υποχρεώσεις:

α) Είναι υποχρεωμένο να γνωρίζει τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού, τις κοινοποιούμενες εγκυκλίους και υπηρεσιακές οδηγίες και να εκτελεί με ακρίβεια και χωρίς αντιρρήσεις τα καθήκοντα που ανατίθενται σ' αυτό και τις εντολές των προϊσταμένων του, που δίδονται μέσα στα όρια των ισχυουσών διατάξεων και του παρόντος Κανονισμού.

β) Κάθε φορά που το προσωπικό βρεθεί στην ανάγκη, σε εξαιρετικές περιπτώσεις και για την αντιμετώπιση επικείμενου κινδύνου, να πάρει με προσωπική του ευθύνη και μέτρα που είναι αντίθετα στις υπηρεσιακές οδηγίες, οφείλει να το αναφέρει αμέσως στον Προϊστάμενό του.

γ) Κάθε Προϊστάμενος είναι υπεύθυνος για την τήρηση της πρέπουσας συμπεριφοράς των υφισταμένων του και την ακριβή και κανονική διεξαγωγή της υπηρεσίας που τους ανατέθηκε και οφείλει να τους εποπτεύει και να τους νουθετεί ή παρατηρεί, ανάλογα με την περίπτωση και με τον προσηκόντα τρόπο, να προωθεί την ομαδική συνεργασία και συναδελφική αλληλεγγύη, αποφεύγοντας την επίδειξη εύνοιας προς ορισμένους ή την δημιουργία προσωπικών αντεγκλήσεων και να ενεργεί έτσι ώστε το προσωπικό, στο οποίο προϊσταται, να λαμβάνει κάθε φορά γνώση κάθε εκδιδόμενης εγκυκλίου, υπηρεσιακής οδηγίας, ανακοινώσεως και διαταγής και γενικά να λαμβάνει κάθε αναγκαίο και εφικτό μέτρο για την εκτέλεση της υπηρεσίας του.

δ) Να αναλαμβάνει οποιαδήποτε πρωτοβουλία για την επίλυση, σχετικών με το αντικείμενο της εργασίας του προβλημάτων, που παρουσιάζονται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, με στόχο την βελτίωση των προσφερόμενων υπηρεσιών και την προάσπιση των συμφερόντων της εταιρίας.

ε) Το προσωπικό οφείλει επίσης:

αα) Να είναι ευγενικό και συνεργάσιμο προς τους συναδέλφους του.

ββ) Να συμπεριφέρεται κόσμια, αξιοπρεπώς και με πνεύμα εξυπηρέτησης προς το επιβατικό κοινό. Ιδιαίτερη επιμέλεια και προσοχή επιδεικνύεται όταν πρόκειται για την εξυπηρέτηση ατόμων με αναπηρία (ΑμεΑ).

γγ) Να παραδίδει αμελλητί στα γραφεία της εταιρίας κάθε τι που ανευρίσκει μέσα στα λεωφορεία, στους σταθμούς, στις στάσεις και στις λοιπές εγκαταστάσεις της εταιρίας.

δδ) Το προσωπικό κινήσεως, έχει την υποχρέωση να εκτελεί το τελευταίο δρομολόγιο πριν λήξει η εργασία, έστω κι αν απαιτείται γι' αυτό πρόσθετη εργασία, οπότε η αποζημίωση που του καταβάλλεται για την πρόσθετη αυτή απασχόληση μετά την λήξη της εργασίας του είναι προσαυξημένη σύμφωνα με την κάθε φορά ισχύουσα νομοθεσία.

2. Εργαζόμενος, που απασχολείται σε καθήκοντα διαφορετικά από τα καθήκοντα της θέσης στην οποία έχει ενταχθεί, ακολουθεί ως προς το ωράριο εργασίας και τις αναπαύσεις του τις διατάξεις που εφαρμόζονται στο προσωπικό της κατηγορίας στην οποία απασχολείται. Εφόσον αυτός αναλάβει εκ νέου καθήκοντα της οργανικής του θέσης, η απασχόλησή του παρέχεται πλέον με βάση τις διατάξεις περί χρόνου εργασίας και ανάπαυσης της θέσης αυτής.

3. Η προσέλευση κατά την έναρξη και η αποχώρηση κατά την λήξη της υπηρεσίας των εργαζομένων πρέπει να πιστοποιούνται.

4. Κατά την εκτέλεση της εργασίας σε δεδομένο αντικείμενο και εφόσον ο εργαζόμενος δεν απασχολείται ή δεν εξαντλεί το ωράριό του μπορεί να παρέχει και άλλες υπηρεσίες που καθορίζονται από τον Πρόεδρο του ΚΤΕΛ, χωρίς αυτό να αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας ή να γεννά δικαιώματα για προσαύξηση ή αποζημίωση.

Άρθρο 12

Στολές Προσωπικού

1. Κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας τους οι μόνιμοι και έκτακτοι υπάλληλοι του προσωπικού κινήσεως της εταιρίας, καθώς και οι εκδότες και οι οδηγοί λεωφορείων που ορίζονται στο άρθρο 4 του παρόντος Κανονισμού, φέρουν υποχρεωτικά, με μέριμνα και ευθύνη των οργάνων διοίκησης της εταιρίας, ειδική στολή.

2. Οι στολές του προσωπικού, το είδος κατά κατηγορία καθώς και ο τρόπος και χρόνος χορήγησής τους στο προσωπικό, διενεργείται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία ανακοινώνεται στο προσωπικό, δυνάμενη να τροποποιηθεί ή ανακληθεί ανάλογα με τις επικρατούσες εκάστοτε συνθήκες.

3. Η δαπάνη χορήγησης αυτών των στολών βαρύνει την εταιρία.

Άρθρο 13

Ηθικές αμοιβές για εξαιρετικές πράξεις

1. Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι διακρίθηκαν ιδιαίτερα λόγω της διαγωγής και της αποδόσεώς τους (ποιοτικής και ποσοτικής) κατά την εκτέλεση της εργασίας τους ή για εξαιρετες πράξεις εντός ή εκτός της υπηρεσίας που προκάλεσαν ευμενή σχόλια για την εταιρία και το προσωπικό αυτού γενικότερα, απονέμονται, με αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας, οι παρακάτω αμοιβές:

α. Έπαινος.

β. Έπαινος με χρηματική αμοιβή έως και ένα βασικό μηνιαίο μισθό.

2. Εξαιρετες πράξεις, ενδεικτικά αναφερόμενες, είναι:

α. Η πέραν των συνήθων ορίων των συμβατικών υποχρεώσεων απόδοση, η οποία είναι προφανής σε όλο το προσωπικό και προκύπτει από τον υπηρεσιακό φάκελο του εργαζομένου.

β. Η επέμβαση εργαζομένου για να αποτρέψει κινδύνους, που θα μπορούσαν να έχουν επιζήμιες συνέπειες σε επιβάτες, προσωπικό και υλικό.

γ. Η εκτός των συνήθων και συμβατικώς προβλεπόμενων ενεργειών πρόβλεψη ή εντοπισμός και πρόληψη σοβαρού τεχνικού σφάλματος, από το οποίο θα μπορούσε να προκληθεί ατύχημα.

3. Οι παραπάνω απονεμόμενες αμοιβές κοινοποιούνται από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου στους τιμώμενους, ανακοινώνονται στο προσωπικό, καταχωρούνται στον υπηρεσιακό φάκελο του εργαζομένου και συνεκτιμώνται κατά την αξιολόγηση του προσωπικού για προαγωγή ή εξέλιξη αυτού.

Άρθρο 14

Άδειες Προσωπικού

1. Στο προσωπικό που διέπεται από τον παρόντα Κανονισμό χορηγούνται:

α. Κανονικές άδειες μετ' αποδοχών.

β. Άδειες χωρίς αποδοχές.

2. Οι κατ' έτος κανονικές άδειες μετ' αποδοχών χορηγούνται σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία και τις διατάξεις της ισχύουσας και εφαρμοζόμενης Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.).

Ο προγραμματισμός των κανονικών αδειών γίνεται **στους τρεις (3) τελευταίους μήνες κάθε έτους**, οπότε το αρμόδιο όργανο της εταιρίας συντάσσει πίνακα κανονικών αδειών για το επόμενο έτος. Ο ετήσιος προγραμματισμός των κανονικών αδειών αναρτάται υποχρεωτικά σε εμφανές σημείο του κεντρικού Σταθμού της εταιρίας. **Ειδικά για τους οδηγούς των ενταγμένων στην εταιρία λεωφορείων των μετόχων αυτής, υπεύθυνος για τον προγραμματισμό των αδειών των οδηγών τους είναι ο εργοδότης τους- ιδιοκτήτης του λεωφορείου, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στο άρθρο 4 του παρόντος Κανονισμού.**

3. Σε έκτακτες περιπτώσεις και εφόσον το επιτρέψουν οι υπηρεσιακές ανάγκες μπορεί να χορηγηθεί στο προσωπικό, μετά από αίτησή του, άδεια απουσίας χωρίς αποδοχές και υπό την προϋπόθεση εξάντλησης της κανονικής άδειας ή οποιασδήποτε άλλης νόμιμης άδειας θα μπορούσε να ζητήσει και να λάβει ο εργαζόμενος για το λόγο που επικαλείται.

Η χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών δεν δύναται να υπερβεί κατ' έτος **τους δύο (2) μήνες.**

Η έγκριση ή απόρριψη αίτησης άδειας χωρίς αποδοχές γίνεται με απόφαση του Προέδρου της εταιρίας ή άλλου εξουσιοδοτημένου οργάνου αυτού, μετά από αίτηση του εργαζομένου, στην οποία αναφέρονται το διάστημα και οι λόγοι χορήγησης.

4. **Στην περίπτωση των οδηγών του άρθρου 4 του παρόντος, ο ιδιοκτήτης οφείλει να έχει αντικαταστήσει εγκαίρως τον οδηγό που έχει λάβει άδεια, με άλλον οδηγό της επιλογής του, σύμφωνα με το πρόγραμμα δρομολόγησης της εταιρίας.**

5. Το προσωπικό δεν δικαιούται να εγκαταλείψει την θέση του πριν του κοινοποιηθεί η απόφαση περί εγκρίσεως χορηγήσεως της άδειας.

6. Εφόσον ο εργαζόμενος κατέχει θέση, για την οποία είναι απαραίτητη η ύπαρξη αντικαταστάτη, ο αναχωρών σε άδεια θα πρέπει να παραδώσει στον αντικαταστάτη του, πριν από την αναχώρησή του από την υπηρεσία.

7. Η υπέρβαση του χρόνου άδειας συνιστά αυθαίρετη απουσία του εργαζομένου, με όλες τις σχετικές συνέπειες.

8. Ανάκληση ή διακοπή της άδειας είναι δυνατή μόνο για ιδιαίτερα σοβαρούς υπηρεσιακούς λόγους ή μετά από αίτηση του εργαζομένου και εφόσον το αρμόδιο για την έγκριση όργανο της εταιρίας κρίνει ότι δεν δημιουργούνται προβλήματα στην υπηρεσία και εγκρίνει την ανάκληση ή διακοπή αυτής.

Άρθρο 15

Ασθένειες

1. Εάν εργαζόμενος δεν μπορεί, λόγω ασθένειας, να προσέλθει στην εργασία του, οφείλει να ενεργήσει ως εξής:

α. Ειδοποιεί έγκαιρα και σε κάθε περίπτωση πριν από την έναρξη της εργασίας του, σχετικά με την αδυναμία του αυτή, το κάθε φορά οριζόμενο πρόσωπο από την εταιρία.

β. Κατά τη διάρκεια της ασθένειάς του ο εργαζόμενος οφείλει να μην απουσιάζει από τη κατοικία του, παρά μόνο σε περίπτωση ανάγκης και υποχρεούται, στην περίπτωση αυτή, να ενημερώνει την υπηρεσία του.

γ. Την ημέρα ανάληψης της εργασίας του, μετά από ασθένεια, προσκομίζει στην αρμόδια υπηρεσία βεβαίωση γιατρού του κύριου ασφαλιστικού φορέα, όπου θα αναγράφονται και οι ημέρες της ιατρικώς επιβεβλημένης αποχής αυτού από την εργασία. Η προσκόμιση βεβαίωσης ασθένειας από ιδιώτη ιατρό δεν καθιστά δικαιολογημένη την απουσία του εργαζομένου.

Τις ίδιες ως άνω υποχρεώσεις έχει και ο εργαζόμενος που αδυνατεί να εργασθεί λόγω εργατικού ατυχήματος.

2. Εάν ο εργαζόμενος δεν προσκομίσει στην υπηρεσία τα απαιτούμενα κατά τα ανωτέρω δικαιολογητικά θεωρείται ότι απουσίασε αυθαίρετα και αδικαιολόγητα, με τις συνέπειες που αυτό συνεπάγεται.

3. Το προσωπικό, που λόγω ασθένειας απέχει από την εργασία του, δικαιούται, κατά τη διάρκεια της ασθένειάς του, αποδοχών σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και του κύριου φορέα ασφάλισης.

4. Εργαζόμενος για τον οποίο προκύπτει ολική ή μερική, σωματική ή πνευματική, ανικανότητα, παραπέμπεται στην αρμόδια Υγειονομική Επιτροπή Ανικανότητας του κύριου φορέα ασφάλισης, προκειμένου να διαπιστωθεί αν είναι ικανός ή ανίκανος για εργασία. Ειδικά προκειμένου περί οδηγών λεωφορείων, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που αναφέρονται στο άρθρο 4 του παρόντος Κανονισμού, αν προκύπτουν ενδείξεις ή αμφιβολίες ως προς τη σωματική ή πνευματική τους ικανότητα σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, παραπέμπονται στην αρμόδια Δευτεροβάθμια Ιατρική Επιτροπή (Δ.Ι.Ε.) οδηγών δια της αρμόδιας Υπηρεσίας Μεταφορών και Επικοινωνιών προς την οποία αποστέλλεται το σχετικό έγγραφο του ΚΤΕΛ.

Άρθρο 16

Έντυπα, βιβλία και στοιχεία δρομολογίων

1. Με αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή άλλου εντεταλμένου οργάνου της εταιρίας καταρτίζονται, αναρτώνται, εφαρμόζονται, υποβάλλονται αρμοδίως και ελέγχονται τα από τις ισχύουσες διατάξεις προβλεπόμενα στοιχεία, για τον προγραμματισμό και την παροχή εργασίας του προσωπικού του ΚΤΕΛ.

2. Ο Πρόεδρος της εταιρίας ή ο εντεταλμένος από το Δ.Σ. αυτής υπάλληλος, υποχρεούται να καταχωρεί σε πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης τις υπερωρίες του προσωπικού, και το μηνιαίο πίνακα εβδομαδιαίων αναπαύσεων του προσωπικού κίνησης του τακτικού προσωπικού πλήρους απασχόλησης. Ως προς το έκτακτο προσωπικό μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης, θα καταχωρείται σε καθημερινή βάση η ημερήσια απασχόλησή του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 17

Πειθαρχικά παραπτώματα

1. Κάθε παράβαση υπηρεσιακού καθήκοντος, με πράξη ή παράλειψη, που είναι δυνατόν να καταλογισθεί, αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα.

2. Ως υπηρεσιακό καθήκον νοείται κάθε υποχρέωση που απορρέει από:

α. Τις διατάξεις του ν. 2963/2001 και του παρόντος Κανονισμού.

β. Την ατομική σύμβαση εργασίας, τις αποφάσεις και εγκυκλίους που κάθε φορά ισχύουν, από τη φύση της εργασίας, καθώς και τη συμπεριφορά που πρέπει να επιδεικνύει ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του.

3. Στις διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου υπάγεται όλο το τακτικό και έκτακτο προσωπικό του ΚΤΕΛ, οι οδηγοί που έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας με τους ιδιοκτήτες των λεωφορείων – μετόχους του ΚΤΕΛ και οι οδηγοί ιδιοκτήτες λεωφορείων – μέτοχοι που αυτοπροσώπως οδηγούν τα λεωφορεία τους.

Άρθρο 18

Πειθαρχικές Ποινές

1. Οι επιβαλλόμενες Πειθαρχικές Ποινές, αναλόγως της βαρύτητας και του είδους των πειθαρχικών παραπτωμάτων, είναι:

α. Γραπτή επίπληξη.

β. Πρόστιμο ενός τετάρτου (1/4) του ημερομισθίου για κάθε μέρα και μέχρι τρεις (3) ημέρες.

γ. Πρόστιμο ενός (1) έως δύο (2) ημερομισθίων.

δ. Αργία τριών (3) έως και πέντε (5) ημερών.

ε. Αργία έξι (6) έως και δέκα (10) ημερών.

στ. Αργία ένδεκα (11) έως και είκοσι (20) ημερών.

ζ. Αργία είκοσι μιας (21) έως και εξήντα (60) ημερών.

2. Όσοι τιμωρούνται με ποινή αργίας, στερούνται τις αντίστοιχες ημέρες εργασίας, στερούμενοι των αντιστοίχων αποδοχών και ασφαλιστικών τους καλύψεων για τις ημέρες αυτές.

3. Το πρόστιμο υπολογίζεται **και κρατείται** επί του συνόλου των κατά το χρόνο εκδόσεως της πειθαρχικής απόφασης τακτικών αποδοχών του εργαζομένου ή του μερίσματος αντίστοιχα για τους αυτοαπασχολούμενους οδηγούς -μετόχους, τα δε εκ των προστίμων εισπραττόμενα ποσά αποδίδονται στον κλάδο «Ενιαίο Λογαριασμό για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών» του ΟΑΕΔ. **Η κράτηση αυτή δεν μπορεί να υπερβαίνει το 1/4 του μηνιαίου μισθού. Σε περίπτωση επιβολής πειθαρχικής ποινής που υπερβαίνει τα ανωτέρω όρια, η κράτηση γίνεται τμηματικά από τους επόμενους μισθούς, σύμφωνα με τα ανωτέρω όρια.**

4. Για περισσότερα του ενός πειθαρχικά παραπτώματα, που συνεκδικάζονται, επιβάλλεται μία κατά συγχώνευση, ποινή.

Άρθρο 19

Ποινές κατά κατηγορία πειθαρχικών παραπτωμάτων

1. Η ποινή της γραπτής επίπληξης επιβάλλεται για:

α. Απλής μορφής παραβάσεις στην εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων, που δεν προκαλούν κίνδυνο στην ασφάλεια των μεταφορών ή βλάβη στα συμφέροντα του ΚΤΕΛ ή διατάραξη της εύρυθμης κυκλοφορίας των λεωφορείων.

β. Αδικαιολόγητη αναβολή στην εκτέλεση των εντολών ή οδηγιών που δίνουν οι αρμόδιοι Προϊστάμενοι και εφόσον δεν προκλήθηκε βλάβη στα συμφέροντα του ΚΤΕΛ ή αρνητική επίπτωση στην εξυπηρέτηση του επιβατικού κοινού.

γ. Ανάρμοστη συμπεριφορά σε συνάδελφο.

2. Η ποινή του προστίμου ενός τετάρτου (1/4) του ημερομισθίου για κάθε ημέρα και μέχρι τρεις (3) μέρες επιβάλλεται για:

α. Υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο έχει επιβληθεί η ποινή της προηγούμενης παραγράφου, εφόσον δεν παρήλθε διάστημα μεγαλύτερο του ενός (1) έτους από την επιβολή της ποινής αυτής.

- β. Ανάρμοστη συμπεριφορά σε επιβάτη .
- γ. Μη έγκαιρη ειδοποίηση της υπηρεσίας σε περίπτωση κωλύματος για εργασία.
- δ. Παραμέληση της καλής και ευπρεπούς εμφάνισης.
- ε. Αμέλεια ή αδιαφορία στην εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων, από την οποία θα μπορούσε να προκληθεί σοβαρή ανωμαλία στην υπηρεσία.
- στ. Αδικαιολόγητη βραδεία προσέλευση ή πρόωρη αποχώρηση από την υπηρεσία.
- ζ. Κάπνισμα εντός του λεωφορείου κατά την εκτέλεση του δρομολογίου.

3. Η ποινή του προστίμου ενός (1) έως δύο (2) ημερομισθίων επιβάλλεται για:

- α. Υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε η ποινή της προηγούμενης παραγράφου, εφόσον δεν παρήλθε διάστημα μεγαλύτερο του ενός (1) έτους από την επιβολή της ποινής αυτής.
- β. Αδικαιολόγητη απουσία μιας (1) ημέρας.
- γ. Απασχόληση οποιουδήποτε ιεραρχικά κατώτερου από ανώτερο σε εργασίες ξένες προς την εταιρία.
- δ. Εκτέλεση υπηρεσίας χωρίς την χορηγηθείσα υπηρεσιακή στολή.
- ε. Απρεπή συμπεριφορά προς επιβάτη ή ιεραρχικά Προϊστάμενο στην εταιρία.
- στ. Αμέλεια ή επιπολαιότητα στην εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων, από την οποία προκλήθηκε περιορισμένος κίνδυνος στην ασφάλεια των μεταφορών ή ελαφρά διατάραξη της εύρυθμης λειτουργίας του δικτύου κίνησης ή μικρή βλάβη στα συμφέροντα της εταιρίας.
- ζ. Παράβαση εγκυκλίου ή εντολής αρμοδίων οργάνων της εταιρίας.
- η. Ψευδής επίκληση ασθένειας.

4. Η ποινή αργίας τριών (3) έως και πέντε (5) ημερών επιβάλλεται για:

- α. Υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε η ποινή της προηγούμενης παραγράφου, εφόσον δεν παρήλθε διάστημα μεγαλύτερο του ενός (1) έτους από την επιβολή της ποινής αυτής.
- β. Αδικαιολόγητη απουσία δύο (2) συνεχόμενων ημερών.
- γ. Παράλειψη παράδοσης στην εταιρία αντικειμένων που βρέθηκαν εντός των λεωφορείων, στα γραφεία, στα εκδοτήρια, στα σταθμαρχεία και στις λοιπές εγκαταστάσεις αυτής.
- δ. Εκπρόθεσμη αναγγελία τροχαίου ατυχήματος ή παράλειψη υποβολής δήλωσης ατυχήματος.
- ε. Αλλαγή διαδρομής λεωφορείου που διαπιστώνεται, χωρίς να συντρέχει λόγος ασφάλειας ή παρακώλυσης εκτέλεσης του δρομολογίου στην προβλεπόμενη διαδρομή.
- στ. Καθυστέρηση κατάθεσης στο ταμείο της εταιρίας των εισπράξεων που πραγματοποιήθηκαν.
- ζ. Μη τοποθέτηση της ορθής πινακίδας προορισμού ή των φωτεινών επιγραφών.
- η. Χρήση τηλεφώνου κατά την εκτέλεση του δρομολογίου κατά παράβαση του Κ.Ο.Κ.

5. Η ποινή της αργίας έξι (6) έως και δέκα (10) ημερών επιβάλλεται για:

- α. Υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε η ποινή της προηγούμενης παραγράφου, εφόσον δεν παρήλθε διάστημα μεγαλύτερο των δύο (2) ετών από την επιβολή της ποινής αυτής.
- β. Αδικαιολόγητη απουσία τριών (3) συνεχόμενων ημερών.
- γ. Μη χορήγηση εισιτηρίου σε επιβάτη και μη καταχώριση στο οικείο φύλλο καταγραφής εισιτηρίων, παρά την είσπραξη του προβλεπόμενου κομίστρου ή μέρους αυτού.
- δ. Μη επιστροφή σε επιβάτη των υπολοίπων (ρέστα).
- ε. Αποδοχή από τους Προϊσταμένους δώρων ή δανείων από τους υφισταμένους.
- στ. Παράλειψη αναφοράς παραπτωμάτων υφισταμένων.
- ζ. Παρότρυνση επιβάτη να μην καταβάλει το αντίτιμο του εισιτηρίου του.
- η. Μη παραλαβή επιβατών από ενδιάμεσες στάσεις.

θ. Εξύβριση ή επίθεση κατά επιβάτη ή άλλου εργαζομένου στην εταιρία ή οργάνων διοίκησης του ΚΤΕΛ, κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας ή εκτός αυτής, εφόσον τα κίνητρα της πράξης οφείλονται σε αίτια περί την υπηρεσία ή η συμπεριφορά αυτή έλαβε χώρα σε χώρους και κατά τη περίοδο λειτουργίας του ΚΤΕΛ.

ι. Παράνομη οδήγηση ή απλώς μετακίνηση λεωφορείου από εργαζόμενο που στερείται άδειας οδήγησης ανάλογης κατηγορίας.

κ. Παράβαση καθήκοντος από την οποία δημιουργείται σοβαρό πρόβλημα στην μεταφορά των επιβατών ή την διατάραξη της εύρυθμης λειτουργίας του ΚΤΕΛ.

6. Η ποινή της αργίας ένδεκα (11) έως και είκοσι (20) ημερών επιβάλλεται για:

α. Υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε η ποινή της προηγούμενης παραγράφου, εφόσον δεν παρήλθε διάστημα μεγαλύτερο των **δύο (2) ετών** από την επιβολή της ποινής αυτής.

β. Αδικαιολόγητη απουσία τεσσάρων (4) συνεχόμενων ημερών.

γ. Σοβαρή παράλειψη καθήκοντος χάριν προσωπικού συμφέροντος ή χάριν συμφέροντος τρίτου.

δ. Αποδοχή ή ενέργειες παροχής οποιασδήποτε υλικής μη νόμιμης αμοιβής από πρόσωπα με τα οποία συναλλάσσεται υπηρεσιακά.

ε. Άμεση ή έμμεση (μέσω τρίτου προσώπου) συμμετοχή σε δημοπρασία ή προμήθεια της εταιρίας.

στ. Μη χορήγηση, σε περισσότερους του ενός επιβάτες, εισιτηρίων και μη καταχώριση αυτών, αν και εισπράχθηκε το ανάλογο αντίτιμο ή μέρος αυτού.

ζ. Δόλια φθορά πραγμάτων που ανήκουν στην εταιρία ή βαριά αμέλεια για τη συντήρησή τους.

η. Αναληθή υπεύθυνη δήλωση ή βεβαίωση σχετικά με τα στοιχεία τα αφορώντα το μητρώο του προσωπικού.

7. Η ποινή της αργίας είκοσι μίας (21) έως και εξήντα (60) ημερών επιβάλλεται για:

α. Υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε η ποινή της προηγούμενης παραγράφου, εφόσον δεν παρήλθε διάστημα μεγαλύτερο των **δύο (2) ετών** από την επιβολή της ποινής αυτής.

β. Αδικαιολόγητη απουσία πέντε (5) συνεχόμενων ημερών.

γ. Παραποίηση της ημερήσιας κατάστασης εισιτηρίων ή αλλοίωση ιατρικής βεβαίωσης και λοιπών στοιχείων αφορώντων τη λειτουργία της εταιρίας ή τις σχέσεις εργαζομένου – εταιρίας, εφόσον υποβλήθηκε μήνυση στον αρμόδιο εισαγγελέα.

δ. Καθυστέρηση παράδοσης εισπράξεων στην εταιρία άνω των πέντε (5) εργασίμων ημερών.

ε. Εγκατάλειψη οχήματος κατά τη διάρκεια μεταφοράς επιβατών σε εκτέλεση διατεταγμένου δρομολογίου.

στ. Χορήγηση σε επιβάτες πλαστών εισιτηρίων ή ακαταχώριστων στο φύλλο πορείας.

8. Για παραπτώματα που δεν καταγράφονται παραπάνω ρητά επιβάλλεται η ποινή που προβλέπεται για τα μάλλον συγγενή παραπτώματα κατά την κρίση του αρμοδίου για την επιβολή της ποινής πειθαρχικού οργάνου.

Άρθρο 20

Όργανα επιβολής πειθαρχικών ποινών.

1. Όργανα επιβολής των πειθαρχικών ποινών του παρόντος είναι:

α. Ο Πρόεδρος της εταιρίας.

β. Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας.

γ. Το Συμβούλιο Εφέσεων.

2. α. Τις ποινές των περιπτώσεων α, β, γ και δ της παραγράφου 1 του άρθρου 18 επιβάλλει ο Πρόεδρος της εταιρίας σε πρώτο και τελευταίο βαθμό.
- β. Τις ποινές των περιπτώσεων ε και στ της παραγράφου 1 του άρθρου 18 σε πρώτο και τελευταίο βαθμό και της περίπτωσης ζ σε πρώτο βαθμό επιβάλλει το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας.
- γ. Τις ποινές της περίπτωσης ζ της παραγράφου 1 του άρθρου 18 επιβάλλει το Συμβούλιο Εφέσεων σε τελευταίο βαθμό μετά από έφεση του ελεγχόμενου.
3. Η εκτέλεση όλων των πειθαρχικών αποφάσεων γίνεται από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας.
4. Ο πειθαρχικός έλεγχος ασκείται για κάθε παράβαση, είτε αυτή διαπιστώνεται οίκοθεν, είτε μετά από έγγραφη καταγγελία.

Άρθρο 21

Διαδικασία επιβολής ποινών

1. Πριν επιβληθεί οποιαδήποτε ποινή επί πειθαρχικού παραπτώματος του παρόντος κεφαλαίου, ο εγκαλούμενος καλείται εγγράφως σε έγγραφη απολογία. Η κλήση επιδίδεται με απόδειξη παραλαβής από τους αρμόδιους προϊσταμένους ή άλλο εντεταλμένο όργανο της εταιρίας. Αν ο εγκαλούμενος αρνηθεί να την παραλάβει, βεβαιώνει περί αυτού ο επιχειρήσας την επίδοση υπάλληλος στο κάτω μέρος της κλήσης, η οποία βεβαίωση υπέχει θέση κλήτευσης.
2. Δια της ως άνω κλήσεως σε απολογία καλείται ο εγκαλούμενος όπως απολογηθεί εντός αποκλειστικής προθεσμίας δέκα (10) ημερολογιακών ημερών από την επομένη της ημερομηνίας επίδοσης της κλήσης ή της βεβαιουμένης αρνήσεώς του.
3. Η απολογία του εγκαλουμένου υποβάλλεται εγγράφως στον Πρόεδρο της εταιρίας, η υποβολή της οποίας βεβαιώνεται με ενυπόγραφη παραλαβή από εντεταλμένο υπάλληλό της ή με δικαστικό επιμελητή. Η μη υποβολή έγγραφης απολογίας του εγκαλουμένου δεν συνιστά λόγο μη εκδίκασης της πειθαρχικής παράβασης. Αν ο εγκαλούμενος ζητήσει να παραστεί αυτοπροσώπως ενώπιον του αρμόδιου πειθαρχικού οργάνου για να αναπτύξει τους ισχυρισμούς του ως προς το παράπτωμα, καλείται υποχρεωτικά.
4. Η εκδίκαση του πειθαρχικού παραπτώματος γίνεται το αργότερο εντός **ενενήντα (90) ημερολογιακών ημερών** από την επομένη της επίδοσης στον εγκαλούμενο της κλήσης σε απολογία.
5. Ο Πρόεδρος της εταιρίας ή ο Πρόεδρος του Πειθαρχικού Συμβουλίου, δύνανται, αν το κρίνουν αναγκαίο για την εκδίκαση του πειθαρχικού παραπτώματος, να αναθέσουν σε όργανο της εταιρίας τη διενέργεια πρόσθετης έρευνας, προκειμένου να διαπιστωθεί και τεκμηριωθεί το πειθαρχικό παράπτωμα του εγκαλουμένου.
6. Το αρμόδιο πειθαρχικό όργανο εκδίδει αιτιολογημένη απόφαση, με την οποία επιβάλλεται ποινή ή απαλλάσσεται ο εγκαλούμενος με βάση τα αποδεικτικά στοιχεία της υπόθεσης.
7. Η απόφαση του πειθαρχικού οργάνου επιδίδεται στον ενδιαφερόμενο, με απόδειξη και κοινοποιείται στην αρμόδια υπηρεσία της εταιρίας για υλοποίηση εντός τριών (3) μηνών από την παραλαβή της απόφασης, καθώς και στον εκπρόσωπο των εργαζομένων του άρθρου 25 του παρόντος Κανονισμού και αντίγραφο αυτής τίθεται στο υπηρεσιακό φάκελο του εγκαλουμένου.

Άρθρο 22

Έφεση

1. Σε έφεση υπόκεινται οι αποφάσεις που επιβάλλουν τις ποινές της περίπτωσης ζ της παραγράφου 1 του άρθρου 18 του παρόντος κεφαλαίου.
2. Η έφεση ασκείται ενώπιον του Συμβουλίου Εφέσεων της παραγράφου 2 του άρθρου 23 του παρόντος εντός αποκλειστικής προθεσμίας δέκα (10) ημερολογιακών ημερών από την επίδοση της απόφασης στον τιμωρηθέντα. Αποδεικτικό της επίδοσης της πειθαρχικής απόφασης κρατείται στον υπηρεσιακό φάκελο του υπαλλήλου, με ευθύνη των αρμοδίων οργάνων της εταιρίας. Σε περίπτωση άρνησης του τιμωρηθέντος να παραλάβει την απόφαση, συντάσσεται από τον επιδίδοντα όμοια ως άνω βεβαίωση περί της αρνήσεως, η οποία επίσης υπέχει θέση επίδοσης.
3. Η έφεση εκδικάζεται **εντός τριών (3) μηνών** από την άσκησή της και η απόφαση επί της εφέσεως είναι τελεσίδικη.
4. Η άσκηση της έφεσης, αναστέλλει την εκτέλεση της αποφάσεως.
5. Ο εργαζόμενος που ασκεί έφεση κατά πειθαρχικής αποφάσεως δύναται να παρουσιασθεί αυτοπροσώπως ή να εκπροσωπηθεί με πληρεξούσιο δικηγόρο κατά την εκδίκαση της εφέσεώς του ενώπιον του Συμβουλίου Εφέσεων.

Άρθρο 23

Σύνθεση Πειθαρχικού Συμβουλίου και Συμβουλίου Εφέσεων

1. Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας, όταν λειτουργεί ως Πειθαρχικό Συμβούλιο, στη συνεδρίασή του συμμετέχει με δικαίωμα ψήφου ο εκπρόσωπος των Εργαζομένων του άρθρου 26 του παρόντος Κανονισμού ή ο νόμιμος αναπληρωτής του.
Το Διοικητικό Συμβούλιο συνεδριάζει για την εκδίκαση των πειθαρχικών παραβάσεων και χωρίς την παρουσία του εκπροσώπου των εργαζομένων, υπό την προϋπόθεση ότι η πρόσκληση συνεδρίασης, με τις προς συζήτηση πειθαρχικές παραβάσεις, έχει κοινοποιηθεί στον ελεγχόμενο και στον εκπρόσωπο των εργαζομένων τουλάχιστον πέντε (5) εργάσιμες ημέρες προ της συνεδρίασεως.
2. Το Συμβούλιο Εφέσεων αποτελείται από τα εξής μέλη:
 - α. Τον Προϊστάμενο της οικείας υπηρεσίας Μεταφορών και Επικοινωνιών, που έχει έδρα η εταιρία, ως Πρόεδρο, αναπληρούμενο, σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος, από το νόμιμο αναπληρωτή του.
 - β. Τον Προϊστάμενο της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας, που έχει έδρα η εταιρία, αναπληρούμενο, σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος, από το νόμιμο αναπληρωτή του.
 - γ. Δύο (2) μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας, που ορίζονται (με τους αναπληρωτές τους) με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΤΕΛ.
 - δ. Τον Εκπρόσωπο των Εργαζομένων του άρθρου 26 του παρόντος Κανονισμού ή το νόμιμο αναπληρωτή του.
3. Το Συμβούλιο Εφέσεων συνεδριάζει μετά από γραπτή πρόσκληση του Προέδρου, η οποία κοινοποιείται στα μέλη αυτού και στον προσφεύγοντα εργαζόμενο τουλάχιστον πέντε (5) εργάσιμες ημέρες προ της ημερομηνίας συνεδρίασης.
Για την ύπαρξη απαρτίας απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον τριών (3) μελών, ένα εκ των οποίων πρέπει να είναι ο Πρόεδρος ή ο νόμιμος αναπληρωτής του.

4. Σε περίπτωση ισοψηφίας, κατά τη λήψη αποφάσεων επιβολής πειθαρχικών ποινών από τα συμβούλια των παραγράφων 1 και 2 του παρόντος υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου.
5. Η αποζημίωση του Προέδρου, των μελών και του γραμματέα του Συμβουλίου Εφέσεων ορίζονται με απόφαση του Δ.Σ. της εταιρίας και βαρύνει τις γενικές της δαπάνες.
6. Η γραμματειακή υποστήριξη του Συμβουλίου Εφέσεων γίνεται από Γραμματέα που ορίζεται από τον Προϊστάμενο της οικείας υπηρεσίας Μεταφορών και Επικοινωνιών, που έχει έδρα η εταιρία.
7. Το Συμβούλιο Εφέσεων μπορεί να εξετάζει και μάρτυρες που προτείνει η εταιρία ή ο εργαζόμενος.
8. Κατά την εκδίκαση της εφέσεως μπορεί να παραστεί αυτοπροσώπως ο εκκαλών ή μετά πληρεξουσίου δικηγόρου, που δύνανται να παρίστανται σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.

Άρθρο 24

Εκτέλεση πειθαρχικής απόφασης - παραγραφή πειθαρχικών παραπτώματων και ποινών

1. Η εκτέλεση της πειθαρχικής απόφασης γίνεται **εντός τριών (3) μηνών** από την κοινοποίηση αυτής στην αρμόδια υπηρεσία του ΚΤΕΛ, άλλως η πειθαρχική ποινή παραγράφεται.
2. Τα Πειθαρχικά παραπτώματα παραγράφονται:
 - α. **Εάν πέρασαν δύο (2) έτη από την ημέρα που διαπράχθηκαν ή ενενήντα (90) ημερολογιακές ημέρες** από την ημέρα που έγιναν γνωστά στο ΚΤΕΛ και δεν κινήθηκε η πειθαρχική διαδικασία.
 - β. **Εάν πέρασαν τρεις (3) μήνες από την κλήση σε απολογία** και δεν εκδόθηκε σχετική απόφαση των πειθαρχικών οργάνων. Η τρίμηνη προθεσμία ισχύει και στην περίπτωση που ασκηθεί έφεση (κατά των αποφάσεων που προβλέπεται) και αρχίζει από την επόμενη της ημερομηνίας έγγραφης υποβολής της εφέσεως. Η διάταξη αυτή δεν ισχύει στην περίπτωση που η πειθαρχική δίωξη διακόπτεται λόγω παρεμβολής ποινικής δίκης.
3. Πειθαρχικό παράπτωμα που αποτελεί συγχρόνως και ποινικό αδίκημα δεν παραγράφεται πριν την παρέλευση **εξαμήνου** από την έκδοση και ενημέρωση του ΚΤΕΛ επί της σχετικής δικαστικής απόφασης. Πειθαρχικό παράπτωμα που αποτελεί και ποινικό και το οποίο εκδικάσθηκε από το αρμόδιο πειθαρχικό όργανο, επανεξετάζεται υποχρεωτικά εντός των προβλεπόμενων προθεσμιών από την γνωστοποίηση της δικαστικής απόφασης. Σ` αυτή τη περίπτωση και κυρίως σε περίπτωση καταδίκης του εργαζομένου για παραβάσεις που προβλέπονται στον παρόντα Κανονισμό επιβάλλονται οι ανάλογες ποινές. **Τυχόν αθωωτική απόφαση του εργαζομένου ή νομότυπη παύση της ασκηθείσης κατ' αυτού ποινικής δίωξης δεν δεσμεύει το Πειθαρχικό Όργανο της εταιρίας, το οποίο αξιολογεί ελευθέρως το ως άνω αποτέλεσμα της ποινικής δίκης.**
4. Πειθαρχικό παράπτωμα που οφείλεται σε τροχαίο ατύχημα δεν παραγράφεται πριν από την παρέλευση εξαμήνου από την έκδοση και κοινοποίηση στο ΚΤΕΛ της τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Άρθρο 25

Μεταβατικές διατάξεις εκδίκασης προγενέστερων πειθαρχικών παραπτώματων

1. Πειθαρχικά παραπτώματα, στα οποία έχουν υποπέσει οι εργαζόμενοι στην εταιρία προ της ισχύος του παρόντος Κανονισμού και δεν έχουν εκδικασθεί (έκδοση τελεσίδικης απόφασης) με

τις προϊσχύουσες διατάξεις (π.δ.246/2006), εκδικάζονται σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 246/2006, ως ίσχυε κατά την συντέλεση παράβασης.

2. Ο εκπρόσωπος των εργαζομένων του άρθρου 26 ορίζεται εντός τριάντα (30) ημερολογιακών ημερών από την ισχύ του παρόντος Κανονισμού και η θητεία του λήγει την 31η Δεκεμβρίου 2021.

Άρθρο 26

Εκπρόσωπος Εργαζομένων

1. Ο Εκπρόσωπος των Εργαζομένων, μετά του αναπληρωτή του, ορίζεται από το τοπικό επαγγελματικό Σωματείο στο οποίο τυγχάνει μέλος ο εργαζόμενος. Αν δεν υφίσταται τοπικό επαγγελματικό σωματείο και έως της σύστασής του, τα ως άνω Πειθαρχικά Συμβούλια λειτουργούν χωρίς την παρουσία του εκπροσώπου των εργαζομένων και σε αυτή την περίπτωση καλείται υποχρεωτικά ο ελεγχόμενος εργαζόμενος για να υποβάλει τις απόψεις του ενώπιον του Πειθαρχικού Συμβουλίου.

2. Ο ορισμός του Εκπροσώπου των Εργαζομένων με τον αναπληρωτή του γίνεται μέχρι την 1η Δεκεμβρίου κάθε έτους και η θητεία του είναι διετής αρχίζει δε την 1η Ιανουαρίου του επόμενου έτους και λήγει την 31η Δεκεμβρίου του δευτέρου έτους από το έτος ορισμού του, υπό την επιφύλαξη της μεταβατικής διάταξης της παρ. 2 του άρθρου 25 του Κανονισμού.

Άρθρο 27

Λόγοι Απόλυσης Προσωπικού

1. Το προσωπικό της εταιρίας απολύεται με αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Κ.Τ.Ε.Λ. για σοβαρό κατά την κρίση του λόγο, τον οποίο δεν υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον απολυόμενο, τηρώντας τις διατυπώσεις του άρθρου 5 παρ.3 του Ν.3198/1955, όπως τροποποιηθείς ισχύει.

2. Οι μέτοχοι – ιδιοκτήτες του λεωφορείου, του οποίου ο οδηγός έχει κριθεί με απόφαση του Δ.Σ. της εταιρίας ότι πρέπει να απολυθεί, υποχρεούνται στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας με αυτόν, μετά την κοινοποίηση της απόφασης του Δ.Σ. σε αυτούς, καταβάλλοντας τη νόμιμη αποζημίωση στην περίπτωση που οι οδηγοί αυτοί απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την κοινωνία.

Οι Μέτοχοι – Ιδιοκτήτες ή συνιδιοκτήτες λεωφορείου, που ειδοποιούνται εγγράφως από το ΚΤΕΛ, περί της απόφασης του Δ.Σ. ότι συντρέχει λόγος απόλυσης του οδηγού τους, οφείλουν το αργότερο μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την ειδοποίησή τους να προβούν σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Ομοίως και ο Ιδιοκτήτης, που απασχολείται ως οδηγός στο λεωφορείο ιδιοκτησίας του και ενημερωθεί εγγράφως περί της απόφασης του Δ.Σ. ότι υποχρεούται να διακόψει την αυτοπρόσωπη οδήγηση, παύει μέσα στο διάστημα αυτό των δέκα (10) ημερών να εκτελεί τα καθήκοντα του οδηγού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄
ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΙΝΗΣΗΣ

Άρθρο 28

Πεδίο Εφαρμογής

Οι διατάξεις των άρθρων του παρόντος Κεφαλαίου, που αφορούν τις ώρες εργασίας και ανάπαυσης του προσωπικού κίνησης, εφαρμόζονται:

- α) στο προσωπικό κίνησης της εταιρίας (εκτός του Προϊσταμένου Κίνησης)
- β) στους οδηγούς του άρθρου 4 του παρόντος, είτε αυτοί είναι μέτοχοι, αυτοαπασχολούμενοι ή συνδεδεμένοι με την κοινωνία του λεωφορείου με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, είτε τρίτοι οδηγοί που έχουν εργοδότη τον εκάστοτε ιδιοκτήτη του ενταγμένου στην εταιρία λεωφορείου και απασχολούνται στην οδήγηση των λεωφορείων αυτών κατά την δρομολόγησή τους σύμφωνα με το πρόγραμμα δρομολόγησης της εταιρίας.

Άρθρο 29

Ορισμοί

- α) Ημερήσια Περίοδος Εργασίας: Το χρονικό διάστημα μεταξύ των δύο διαδοχικών αναπαύσεων.
- β) Ημέρα: Η χρονική περίοδος από ώρα 00:00 έως ώρα 24:00 κάθε ημερολογιακής ημέρας.
- γ) Εβδομάδα: Η χρονική περίοδος από τη Δευτέρα ώρα 0:00 έως την Κυριακή ώρα 24:00.
- δ) Περίοδος ημερήσιας ανάπαυσης: Το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ δύο ημερήσιων περιόδων εργασίας.
- ε) Εβδομαδιαία ανάπαυση: Το χρονικό διάστημα 48 ωρών, μετά συνεχή περίοδο εργασίας πέντε (5) ημερών.
- στ) Άγωνα διαδρομή: Η διαδρομή χωρίς επιβάτες από το χώρο στάθμευσης έως το χώρο επιβίβασης επιβατών και από το χώρο αποβίβασης επιβατών έως το χώρο στάθμευσης.
- ζ) Αναμονή: Το χρονικό διάστημα κατά την περίοδο εργασίας, μη προσφοράς υπηρεσίας, λόγω απρόβλεπτων περιστατικών, όπως βλάβη λεωφορείων κ.λπ., κατά το οποίο ο εργαζόμενος δεν μπορεί να διαθέσει ελεύθερα το χρόνο του, ούτε να εκτελέσει άλλη εργασία.
- η) Διακοπή: Κάθε περίοδος πέραν της μιας (1) ώρας τουλάχιστον, κατά την οποία το προσωπικό κίνησης μπορεί να διαθέσει ελεύθερα το χρόνο του.
- θ) Εφεδρεία ή ετοιμότητα: Ο χρόνος παραμονής του μισθωτού σε θέση, στην οποία είχε ορισθεί και σε αναμονή για ανάληψη υπηρεσίας.
- ι) Διάλειμμα: Το ενδιάμεσο διάστημα παύσεως της ημερήσιας περιόδου εργασίας, κατά τη διάρκεια του οποίου ο εργαζόμενος δεν μπορεί να εκτελεί άλλη εργασία.

Άρθρο 30

Περίοδος Εργασίας

1. Η διάρκεια της περιόδου εργασίας πλήρους απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες ημερησίως και τις σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως με σύστημα εβδομαδιαίας εργασίας πέντε (5) εργασίμων ημερών. **Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση μία φορά το μήνα και έως 12 φορές ετησίως με τη χορήγηση των αντιστοίχων αναπαύσεων που ορίζονται στις Σ.Σ.Ε. και Δ.Α.**

2. Η ημερήσια περίοδος εργασίας δύναται να παρατείνεται μέχρι μία (1) ώρα την ημέρα, ώστε η συνολική διάρκειά της να φθάνει μέχρι εννέα (9) ώρες ημερησίως και δύο (2) φορές την εβδομάδα κατά μία (1) ώρα επιπλέον, ώστε η συνολική διάρκειά της να φθάνει μέχρι δέκα (10) ώρες, αλλά η συνολική διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας δεν θα υπερβαίνει τις σαράντα πέντε (45) ώρες συνολικά, με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 33 του παρόντος.

3. Η ημερήσια Περίοδος Εργασίας περιλαμβάνει το χρόνο:

- α) ελέγχου και παραλαβής του λεωφορείου,
- β) άγονης διαδρομής,
- γ) φορτοεκφόρτωσης των αποσκευών,
- δ) οδήγησης στο λεωφορείο,
- ε) διαλείμματος,
- στ) αναμονής,
- ζ) παράδοσης των εισπράξεων,
- η) παραμονής του λεωφορείου σε πλωτό μέσο,
- θ) εφεδρείας ή ετοιμότητας,

4. Ο χρόνος ελέγχου και παραλαβής του λεωφορείου, ανεξάρτητα από τον απαιτούμενο χρόνο εκτέλεσης της εργασίας αυτής, ορίζεται σε δέκα (10) πρώτα λεπτά της ώρας. Ο χρόνος άγονης διαδρομής, ανεξάρτητα από τον απαιτούμενο χρόνο εκτέλεσης της εργασίας αυτής, ορίζεται σε δεκαπέντε (15) πρώτα λεπτά της ώρας για κάθε διαδρομή από το χώρο στάθμευσης στο χώρο επιβίβασης επιβατών και σε δέκα (10) λεπτά της ώρας για κάθε διαδρομή από το χώρο αποβίβασης επιβατών στο χώρο στάθμευσης.

Οι παραπάνω χρόνοι υπολογίζονται και για τους εισπράκτορες, εφόσον η συμμετοχή τους στις εργασίες ελέγχου, παραλαβής και άγονης διαδρομής ορίζεται από τη διοίκηση της εταιρίας ως υποχρεωτική.

Δεν υπολογίζεται χρόνος άγονης διαδρομής στις εξής περιπτώσεις:

- α) Όταν ο χώρος στάθμευσης του λεωφορείου είναι ίδιος με το χώρο επιβίβασης ή αποβίβασης των επιβατών και
- β) Όταν ο χρόνος άγονης διαδρομής συμπίπτει με το χρόνο εκτέλεσης άλλης εργασίας από αυτές που αναφέρονται στην πρώτη παράγραφο.

5. Εξαίρεση από την πενθήμερη απασχόληση της παρ. 1 του παρόντος άρθρου εισάγεται μόνον ως προς τους εφεδρικούς οδηγούς, εφόσον πληρούνται οι λοιπές προϋποθέσεις της παραγράφου αυτής. Οι ώρες και ημέρες που δεν εντάσσονται στην απασχόληση αυτών των οδηγών, σύμφωνα και με τα διαλαμβανόμενα στις προηγούμενες παραγράφους, θεωρούνται περίοδοι ανάπαυσής τους.

Άρθρο 31

Διαλείμματα

1. Μετά από οδήγηση στο λεωφορείο τεσσάρων ωρών και τριάντα λεπτών (4,5) ωρών χορηγείται διάλειμμα 45 λεπτών τουλάχιστον, εκτός αν ακολουθεί περίοδος ανάπαυσης του οδηγού.

2. Το διάλειμμα αυτό μπορεί να αντικαθίσταται από διαλείμματα δεκαπέντε (15) τουλάχιστον λεπτών το καθένα, τα οποία θα κατανομούνται κατά τέτοιο τρόπο σε όλη την διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης ώστε να τηρούνται οι διατάξεις της παραγράφου 1.

Άρθρο 32

Διακοπές - Αναπαύσεις

1. Επιτρέπονται μέχρι (5) διακοπές την εβδομάδα, οι οποίες δεν θα μπορούν να υπερβαίνουν τις δώδεκα (12) ώρες εβδομαδιαίως.

Κάθε υπέρβαση των διακοπών, με υπαιτιότητα του εργοδότη, περισσότερο από δώδεκα (12) ώρες κατά εβδομαδιαία περίοδο εργασίας, θεωρείται σαν χρόνος ετοιμότητας.

2. Η εβδομαδιαία ανάπαυση πρέπει να χορηγείται υποχρεωτικά στην έδρα του εργαζομένου.

Δεδομένης της εφαρμογής της πενθήμερης εβδομάδας πλήρους απασχόλησης, οι ημέρες της κατά εβδομάδα ανάπαυσης πρέπει να είναι συνεχόμενες και μία (1) τουλάχιστον συνεχόμενη με Κυριακή κάθε τέσσερις εβδομάδες.

3. Για κάθε χρονική περίοδο 24 ωρών ο εργαζόμενος πρέπει να έχει περίοδο ανάπαυσης δέκα (10) τουλάχιστον συνεχών ωρών, με την προϋπόθεση ότι η μείωση αυτή θα αντισταθμίζεται με ίση περίοδο ανάπαυσης πριν από το τέλος της εβδομάδας που ακολουθεί. Κατ' εξαίρεση, ο χρόνος ανάπαυσης μπορεί να μειωθεί στις 8 ώρες στις περιπτώσεις του άρθρου 35 του παρόντος, με παροχή ίσου με τη μείωση του χρόνου ανάπαυσης εντός της εβδομάδος που ακολουθεί.

4. Στο προγραμματισμό των εβδομαδιαίων αναπαύσεων για το τακτικό προσωπικό κίνησης του ΚΤΕΛ θα χορηγείται διήμερη ανάπαυση σε όλους τους εργαζομένους. Κατ' εξαίρεση μπορεί να χορηγηθεί μέσα στο μήνα μια μονοήμερη ανάπαυση την εβδομάδα, με την προϋπόθεση να χορηγηθεί τριήμερη εβδομαδιαία ανάπαυση μέσα στον ίδιο μήνα.

Άρθρο 33

Υπερωρίες

1. Υπερωριακή εργασία νοείται κάθε υπέρβαση της κατά το άρθρο 30 εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας (40 ώρες εβδομαδιαίως).

2. Υπέρβαση των κατά το άρθρο 30 του παρόντος ορίων ημερήσιας και εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας ή απασχόλησεως, λογιζόμενη ως υπερωρία, επιτρέπεται στις παρακάτω περιπτώσεις:

α) Εκτέλεσης ενός δρομολογίου διάρκειας μεγαλύτερης των ορίων που ορίζονται στο άρθρο 30.

β) Εξαιρετικής σύρρευσης εργασίας που μπορεί να προβλεφθεί και

γ) Παραμονών των εξαιρέσιμων ημερών ή τοπικών εορτών.

3. Οι κατά τα ανωτέρω υπερωρίες δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις δύο (2) ώρες κάθε ημέρα ούτε τις εκατόν είκοσι (120) ώρες ετησίως, άσχετα αν αυτές πραγματοποιούνται για επαύξηση του χρόνου της περιόδου εργασίας ή οδήγησης ή και των δύο.

Άρθρο 34

Αργίες

1. Σε ό,τι αφορά τις ημέρες αργίας εφαρμογή έχουν οι κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας όπως αυτές εκάστοτε ισχύουν.

2. Σε περίπτωση απασχόλησης του προσωπικού κίνησης κατά τις ως άνω αργίες, χορηγούνται κατά την κρίση της εταιρίας ισάριθμες αναπαύσεις εντός του μηνός, σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 4 της υπ' αριθμ.10/2000 Δ.Α.

3. Οι ανωτέρω ρυθμίσεις εφαρμόζονται και στους εκδότες εισιτηρίων της εταιρίας.

Άρθρο 35

Εξαιρέσεις

Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται υπέρβαση των κατά τα προηγούμενα άρθρα οριζόμενων αναπαύσεων, διαλειμμάτων και υπερωριών στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- α) Επείγουσας φύσεως εργασιών παροδικού χαρακτήρα ή εξαιρετικώς επείγουσας ανάγκης εξυπηρέτησης του κοινού, οι οποίες δεν μπορούν να προβλεφθούν.
- β) Επείγουσας εργασίας, η εκτέλεση της οποίας είναι αναγκαία για την πρόληψη ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας ή την αντιμετώπιση επελθουσών αιφνίδιων ζημιών στα αυτοκίνητα.
- γ) Επιβαλλόμενης επισκευής αυτοκινήτων ή καθυστέρησης εκτέλεσης δρομολογίων οφειλομένων σε ανωτέρα βία.
- δ) Επιστρατεύσεως ή οσάκις παρίσταται ανάγκη στρατιωτικών μεταφορών με λεωφορεία αυτοκίνητα.
- ε) Ανωτέρας βίας.
- στ) Απρόοπτου κωλύματος ή απρόβλεπτης καθυστέρησης υπαλλήλου για ανάληψη υπηρεσίας.

Άρθρο 36

Μεταβολή σειράς εργασίας

Η σειρά εργασίας του προσωπικού κίνησης μεταβάλλεται καθ' εκάστη περίοδο εργασίας, σε τρόπο ώστε το προσωπικό που εργάζεται κατά τις απογευματινές και νυκτερινές ώρες μιας εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας να εργάζεται κατά τις πρωινές ώρες της επομένης, εφόσον το επιτρέπει η απλή φυλακή.

Άρθρο 37

Περιορισμοί απασχόλησης προσωπικού

1. Ο Πρόεδρος της εταιρίας και οι ιδιοκτήτες των λεωφορείων δεν επιτρέπεται να απασχολήσουν κατά την αυτή εργασιακή ημέρα προσωπικό κίνησης που έχει εργασθεί σε άλλον εργοδότη επί οκτώωρο. Μπορούν μόνο να απασχολήσουν το προσωπικό κίνησης που έχει εργασθεί κατά την αυτή ημέρα σε άλλους εργοδότες της εταιρίας λιγότερες από 8 ώρες ημερησίως, μόνο δε για το χρόνο που απαιτείται προς συμπλήρωση το πολύ εννιάωρης ημερήσιας απασχόλησης. **Ειδικά το έκτακτο και εφεδρικό προσωπικό κίνησης μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης μπορούν να απασχολούνται καθημερινά εφόσον δεν υπερβαίνουν εβδομαδιαίως τα χρονικά όρια απασχόλησης του Κανονισμού αυτού.**
2. Προσωπικό κίνησης που απασχολείται στην εταιρία ή τελεί σε άδεια ή ανάπαυση δεν επιτρέπεται να απασχοληθεί σε άλλες εργασίες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄
ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 38

Λήξη ισχύος και εφαρμογή του Κανονισμού Προσωπικού (Π.Δ. 246/2006)

Από της ισχύος του παρόντος Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας λήγει η ισχύς του π.δ. 246/2006 (Κανονισμός Προσωπικού των ΚΤΕΛ ΑΕ και ΚΤΕΛ του Ν.2963/2001), σύμφωνα με τις ρυθμίσεις της παρ. 3 του άρθρου 14 του Ν.2963/2001, όπως αντικαταστάθηκε δια της παρ. 3 του άρθρου 33 του Ν.4663/2020.

Άρθρο 39

Ισχύς

Η ισχύς του παρόντος Κανονισμού αρχίζει την 1^η Σεπτεμβρίου 2020.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄¹

Άρθρο 40

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με τον Ν. 4808/2021 οι επιχειρήσεις – εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, υποχρεούνται στην τήρηση των διατάξεων για την απαγόρευση, αλλά και την πρόληψη και αντιμετώπιση, κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν. Η προστασία των εργαζομένων καταλαμβάνει συμπεριφορές ή περιστατικά τα οποία μπορεί να προέρχονται σε κάθετη ή οριζόντια γραμμή ιεραρχίας εντός της επιχείρησης αλλά και από τρίτα μέρη, όπως πελάτες ή παρόχους, εφόσον εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέονται με αυτήν είτε προκύπτουν από αυτήν.

Η εταιρεία μας, ήτοι η ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία **«ΥΠΕΡΑΣΤΙΚΟ ΚΤΕΛ ΝΟΜΟΥ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ – ΑΝΩΝΥΜΗ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»** και τον διακριτικό τίτλο **«ΥΠΕΡΑΣΤΙΚΟ ΚΤΕΛ ΝΟΜΟΥ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ Α.Ε.»** (εφεξής και χάριν συντομίας ΥΠΕΡΑΣΤΙΚΟ ΚΤΕΛ ΝΟΜΟΥ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ Α.Ε. ή «Εταιρεία» ή «Εργοδότης») συμμορφούμενη στις επιταγές της ισχύουσας νομοθεσίας και με σκοπό τη δημιουργία ενός προστατευτικού πλαισίου για τον κάθε εργαζόμενο προβαίνει στη δημιουργία της παρούσας πολιτικής και δεσμεύεται ότι έχει υιοθετήσει όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του

¹ Δυνάμει του υπ' αριθμ. 59/30-06-2022 Πρακτικού Συνεδριάσεως της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνελεύσεως.

Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης και ότι εφαρμόζει την πολιτική των άρθρων 9 και 10 αυτού.

2. ΣΚΟΠΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Σκοπός της παρούσας είναι να τεθεί ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση, καθώς, τόσο η βία όσο και η παρενόχληση, αφενός συνιστούν παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αφετέρου έχουν ως αποτέλεσμα να επηρεάζεται η ψυχική και σωματική υγεία, η αξιοπρέπεια, ακόμη και το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον του εργαζομένου. Παράλληλα δε, η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή όχι μόνο για τον εργαζόμενο αλλά και για το ίδιο το εργασιακό περιβάλλον.

Η Εταιρεία παρέχει ένα υγιές περιβάλλον εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων της και για αυτό λαμβάνει κάθε μέτρο να αποτρέψει περιστατικά βίας και παρενόχλησης, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς. Προς τούτο με την παρούσα προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι έχει υιοθετήσει όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις της ως αυτές πηγάζουν για τη σύνταξη της παρούσας από τις σχετικές διατάξεις του Ν. 4808/2021.

Η «ΥΠΕΡΑΣΤΙΚΟ ΚΤΕΛ ΝΟΜΟΥ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ Α.Ε.» και η Αρμόδια Αρχή, ως ειδικότερα ορίζεται κατωτέρω και ως υπεύθυνη για την υποδοχή και τη διαχείριση καταγγελιών σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρούσα, δεσμεύονται αφενός ως προς την τήρηση του απορρήτου και της ασφάλειας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των αρμοδιοτήτων της, και αφετέρου για τη συμμόρφωσή τους με τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των φυσικών προσώπων.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει μετόχους, εργαζόμενους και απασχολούμενους ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με

σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμοιθης εντολής, μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, ασκούμενους μαθητευόμενους, εθελοντές, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και άτυπα εργαζόμενους (εφεξής χάριν συντομίας «Εργαζόμενοι»), ενώ εφαρμόζεται επίσης σε συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνονται σε τρίτους ή από τρίτους κατά την εργασία ή με αφορμή την εργασία, στοχεύοντας στη μέγιστη προστασία των θιγόμενων προσώπων.

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των ως άνω προσώπων μπορούν να λάβουν χώρα ιδίως:

Α) στον χώρο εργασίας, όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης, εντός λεωφορείων κατά τη μετακίνηση των πελατών (εντός δρομολογίων),

Β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

Γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

4. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η παρούσα Πολιτική είναι πλήρως συμμορφούμενη στην ισχύουσα νομοθεσία, διέπεται δε κυρίως από τις ακόλουθες διατάξεις ως κάθε φορά ισχύουν:

- ✓ **N. 4808/2021** (Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής).
- ✓ **N. 4604/2019** (Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας).
- ✓ Διατάξεις του Ποινικού Κώδικα – ιδίως 308 επ. («Εγκλήματα κατά της σωματικής ακεραιότητας») και 337 («Προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας»).

- ✓ **N. 4531/2018** («I) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, II) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης-πλαίσιο, όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση-πλαίσιο 2009/299/ΔΕΥ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της αμοιβαίας αναγνώρισης επί χρηματικών ποινών και III) Άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και λοιπές διατάξεις.»)
- ✓ **N. 4443/2016** («Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων)
- ✓ **N. 3896/2010** (Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.)
- ✓ **N. 3850/2010** (Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.)

Επίσης, η παρούσα Πολιτική συμβιβάζεται και συμπληρώνεται από τα κανονιστικά κείμενα της Εταιρείας, όπως αυτά κάθε φορά ισχύουν.

5. ΟΡΙΣΜΟΙ

Προς κατανόηση της παρούσας παρέχεται η ανάλυση των ακόλουθων όρων, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία:

5.1 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Ως διακρίσεις νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

5.2 ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Ο όρος “βία και παρενόχληση” στον κόσμο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν,

οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

5.3 ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Ο όρος «παρενόχληση» αναφέρεται σε μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

5.4 ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

Ο όρος “παρενόχληση λόγω φύλου” αναφέρεται σε μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρ. 2 του ν.3896/2010 και την παρ. 2 του άρ. 2 του ν.4443/2016. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν.3896/2010 καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

5.5 ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σειρά απαράδεκτων μορφών συμπεριφοράς και πρακτικές ή απειλές αυτών που είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη και αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και μπορούν να λάβουν χώρα ιδίως: (α) στον χώρο εργασίας της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου οι Εργαζόμενοι παρέχουν εργασία, λαμβάνουν αμοιβή, κάνουν διάλειμμα ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία, εντός λεωφορείων κατά τη μετακίνηση των πελατών (εντός δρομολογίων), (β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και, (γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

5.6 ΑΡΜΟΔΙΑ ΑΡΧΗ

Πρόσωπο-Τμήμα ορισμένο από την Εταιρεία που έχει την αρμοδιότητα για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους Εργαζόμενους για την πρόληψη και

αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και να επιλαμβάνεται τυχόν καταγγελιών που αφορούν σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία και να λαμβάνει τις τελικές αποφάσεις αναφορικά με τον τρόπο καταπολέμησής τους, σύμφωνα με την παρούσα ως αρμόδια Αρχή ορίζεται το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

5.7 ΚΑΤΑΓΓΕΛΛΩΝ

Μέτοχος ή Εργαζόμενος της Εταιρείας, που υπέστη ο ίδιος ή έγινε μάρτυρας περιστατικού/ών βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Οι καταγγέλλοντες υποχρεούνται βάσει της παρούσας Πολιτικής, να αναφέρουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία στην αρμόδια Αρχή.

6. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Κάθε εργαζόμενος είναι υπεύθυνος και υπόλογος για κάθε πράξη του και αναμένεται να συμπεριφέρεται με σεβασμό απέναντι σε κάθε άλλο εργαζόμενο της εταιρείας, απέχοντας από συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα:

6.1 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται:

- α) να διαβάσουν, κατανοήσουν και να τηρούν τα οριζόμενα στην παρούσα πολιτική,
- β) να απέχουν από κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας τους είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης,
- γ) να καταγγείλουν αμελλητί περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους στην αρμόδια Αρχή, προς άμεση διερεύνησή τους και λήψη ενδεδειγμένων μέτρων,
- δ) να συνδράμουν την αρμόδια Αρχή, εφόσον τους ζητηθεί με κάθε δυνατό τρόπο στη διερεύνηση των καταγγελλόμενων περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- ε) να ενημερώνονται από το Δ.Σ. σχετικά με πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία και τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας που λαμβάνει η εταιρεία, καθώς και για τις εφαρμοζόμενες διαδικασίες για τη διερεύνηση και αντιμετώπισή τους σύμφωνα με την παρούσα.

6.2 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Οι εργαζόμενοι έχουν τα ακόλουθα δικαιώματα, η διαφύλαξη των οποίων εξυπηρετείται με την παρούσα:

- A)** να αξιώνουν ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας, όπου χαίρουν και απολαμβάνουν το σεβασμό, χωρίς να θίγεται καθ' οιονδήποτε τρόπο η αξιοπρέπειά τους.

Β) να καταγγέλλουν στην αρμόδια αρχή, αξιώνοντας την τήρηση της σχετικής εμπιστευτικότητας, περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης στην εργασία, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή των οποίων οι ίδιοι έγιναν μάρτυρες ή με καθ' οιονδήποτε άλλο τρόπο υπέπεσαν στην αντίληψή τους, παρέχοντας όποια στοιχεία και πληροφορίες τυχόν έχουν στη διάθεσή τους, προς τον σκοπό ελέγχου της βασιμότητας της καταγγελίας και αξιώνοντας τη λήψη των ενδεδειγμένων μέτρων (ενδεικτικά: σύσταση συμμόρφωσης, αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη των διατάξεων περί καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος).

Γ) να αναφέρουν στην αρμόδια Αρχή, αξιώνοντας την τήρηση σχετικής εμπιστευτικότητας, περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι, εφόσον αυτά έχουν αντίκτυπο και στην εργασιακή τους σχέση, δεδομένου ότι επηρεάζουν την ψυχολογική και σωματική τους κατάσταση.

Δ) να αξιώνουν πληροφορίες σχετικές με πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και τα σχετικά μέτρα πρόληψης και καταπολέμησής τους από την αρμόδια Αρχή ή/και τους διοικητικά προϊσταμένους τους.

Ε) πέραν του δικαιώματος υποβολής εσωτερικής καταγγελίας για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία στην αρμόδια Αρχή, σύμφωνα με τη διαδικασία που περιγράφεται στην παρούσα, υπενθυμίζεται ότι σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο ο εργαζόμενος, θύμα του περιστατικού βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ακόμα κι αν έχει λήξει η σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει τα ακόλουθα δικαιώματα (τα οποία προβλέπονται και ρητώς στη διάταξη του άρθρ. 12§1 του Ν. 4808/2021) και συγκεκριμένα:

1. δικαίωμα στη δικαστική προστασία
2. δικαίωμα προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης
3. το δικαίωμα υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης

ΣΤ) Εφόσον ο ίδιος ο εργαζόμενος είναι θύμα περιστατικού βίας και παρενόχλησης στην εργασία, δικαιούται να αποχωρήσει προσωρινά, για εύλογο χρόνο από τον εργασιακό χώρο ή να διακόψει την εργασία του σε περίπτωση που η συμπεριφορά αυτή συνδέεται με την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του και με τη σύμφωνη γνώμη της εταιρείας υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως όταν τα ήδη ληφθέντα μέτρα δεν είναι

ικανά να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως, και εντός ευλόγου χρόνου πριν την αποχώρησή του τον διοικητικό του προϊστάμενο, ώστε να λάβει τη σύμφωνη γνώμη του, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον σταματήσει να υφίσταται ο κίνδυνος, ο εργαζόμενος επιστρέφει στην εργασία του, ενώ στην περίπτωση άρνησής του, η εταιρεία δικαιούται να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

7. ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

7.1 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Η εταιρεία υποχρεούται:

1. Να εξασφαλίζει ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας στους Εργαζομένους, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε κάθε περιστατικό βίας ή και παρενόχλησης στην εργασία.
2. Να παραλαμβάνει δια της ορισθείσας στην παρούσα αρμόδια αρχής, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία σχετική με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία με εμπιστευτικότητα και με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών.
3. Να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, τυχόν απαιτηθεί, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς και εφόσον της ζητηθεί από αυτές.
4. Να παρέχει στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της εταιρείας επί τέτοιων περιστατικών.
5. Να αναρτά εντός της εταιρείας και να καθιστά προσβάσιμη την ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην παρούσα για την καταγγελία και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και τα

στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες – σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις – διοικητικές και δικαστικές αρχές.

6. Να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και εύλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρούσα και βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας.

7.2 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Η εταιρεία δικαιούται να λάβει κάθε αναγκαίο και πρόσφορο μέτρο κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί περιστατικό βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με τα ισχύοντα στην παρούσα και με βάση τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και των λοιπών κανονιστικών κειμένων της εταιρείας και υπό την επιφύλαξη της προσφυγής του καταγγέλλοντος στις αρμόδιες δικαστικές και διοικητικές αρχές.

8. ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

8.1 ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η εκτίμηση κινδύνου είναι η διαδικασία αξιολόγησης των κινδύνων κατά της βίας και παρενόχλησης των εργαζομένων, που προκύπτουν από υπαρκτούς κινδύνους – πηγές κινδύνου. Πρόκειται για μια συστηματική εξέταση όλων των πτυχών της εργασίας, η οποία μελετά: (α) τι θα μπορούσε να προκαλέσει βία και παρενόχληση σε σχέση με το αντικείμενο δραστηριότητας της εταιρείας μας και τη θέση εργασίας του εκάστοτε εργαζομένου, (β) κατά πόσο θα μπορούσαν να εξαλειφθούν οι πηγές κινδύνου ή όχι και (γ) ποια προληπτικά ή προστατευτικά μέτρα έχουν θεσπιστεί ή πρέπει να θεσπιστούν για τον έλεγχο των κινδύνων αυτών.

Τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης μπορεί να έχουν διαφορετική έκφανση από εργασία σε εργασία και από εταιρεία σε εταιρεία. Μπορούν να λάβουν ιδίως την εξής μορφή:

1. Εργασιακός ψυχολογικός εκφοβισμός («mobbing» ή «bullying»). Η ηθική παρενόχληση «mobbing» είναι υπόγεια ψυχολογική βία που ασκείται συστηματικά με διάφορες μορφές από ενήλικες που χρησιμοποιούν ποικίλες μεθόδους προκειμένου να ταπεινώσουν, να απομονώσουν και να απομακρύνουν άλλους ενήλικες από την εργασία ή άλλον χώρο ή συνθήκη. Γίνεται προσβολή της ηθικής υπόστασης, της αξιοπρέπειας και της προσωπικότητας του θύματος με αποτέλεσμα αρνητικές επιπτώσεις στην απόδοσή του, τις σχέσεις του, την υγεία του και την ασφάλειά του. Ο εκφοβισμός «bullying» αναφέρεται στη σωματική και ψυχολογική κακοποίηση ή μείωση ασθενέστερων ατόμων σε μια ομάδα.

Ειδικότερα, πρόκειται για τη σωματική κάκωση ή βλάβη υγείας σε πρόσωπο που δεν μπορεί να υπερασπίσει τον εαυτό του. Με την πρόκληση σωματικής βλάβης εξομοιώνεται και η μεθοδευμένη πρόκληση έντονου σωματικού πόνου ή σωματικής εξάντλησης επικίνδυνης για την υγεία ή ψυχικού πόνου ικανού να επιφέρει σοβαρή ψυχική βλάβη, ιδίως με την παρατεταμένη απομόνωση σε βάρος των προσώπων – θυμάτων.

2. Σωματική ή λεκτική βία

3. Σεξουαλική κακοποίηση ή πρόταση σεξουαλικού περιεχομένου.

Οι ανωτέρω κίνδυνοι αξιολογούνται ως σοβαροί, αφορούν όλο το προσωπικό της εταιρείας και ενδέχεται να έχουν συνέπειες τόσο στην ψυχολογική όσο και στην σωματική υπόσταση του εργαζόμενου.

8.2 ΜΕΤΡΑ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ – ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ & ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Ή ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

Η εταιρεία με βάση τις υποχρεώσεις της από την ισχύουσα νομοθεσία και σύμφωνα και με τα κανονιστικά της κείμενα λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ενδεικτικά με τους ακόλουθους τρόπους:

Α. καλλιεργώντας εργασιακό κλίμα, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

Β. ενθαρρύνοντας ανοικτή επικοινωνία με τη Διοίκηση της Εταιρείας και τους άμεσα προϊστάμενους για την επίλυση και εξομάλυνση συγκρούσεων και διαφωνιών.

Γ. ενθαρρύνοντας την αποφυγή μοναχικής εργασίας.

Δ. παρέχοντας στους εργαζόμενους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία και τα μέτρα που λαμβάνονται σε περίπτωση εμφάνισης τέτοιων περιστατικών.

Ε. αναλαμβάνοντας ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού σε θέματα ισότητας των εργαζομένων, πρόληψης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

ΣΤ. στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης εξετάζει και δύναται να αποδέχεται προτάσεις χορηγιών και υποστήριξης δράσεων που σκοπό έχουν την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και την εμπέδωση της ισότητας των ατόμων χωρίς διακρίσεις.

Ζ. λαμβάνοντας τα αναγκαία κατά περίπτωση μέτρα σε βάρος των καταγγελλόμενων για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην παρούσα.

Η. προστατεύοντας την απασχόληση και υποστηρίζοντας τους εργαζόμενους θύματα ενδοοικογενειακής βίας, με κάθε τρόπο.

9. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής θα γίνονται δεκτές γραπτώς, επώνυμα ή ανώνυμα, θα υποβάλλονται εγγράφως ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.

Οι υποβαλλόμενες ανώνυμες καταγγελίες εξετάζονται ανάλογα με το βαθμό τεκμηρίωσής τους. Σε κάθε περίπτωση η εταιρεία δεσμεύεται να διατηρήσει την ανωνυμία του καταγγέλλοντος (εκτός από τις περιπτώσεις που κρίνεται αναγκαία η αποκάλυψη της ταυτότητας του καταγγέλλοντος, ιδίως στο πλαίσιο δικαστικής διερεύνησης της υπόθεσης) και να μην πραγματοποιήσει περιττές ενέργειες που ενδεχομένως να έχουν ως αποτέλεσμα την αποκάλυψη της ταυτότητάς του.

Η αναφορά στην καταγγελία σε ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα βάσει του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου (δεδομένα που αφορούν σε φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, πολιτικά φρονήματα, θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, γενετικά και βιομετρικά δεδομένα, υγεία, σεξουαλική ζωή και γενετήσιο προσανατολισμός) πρέπει να αποφεύγεται, εκτός αν συνδέεται άμεσα με το αντικείμενο της καταγγελίας. Σε αντίθετη περίπτωση, οι συγκεκριμένες πληροφορίες θα διαγράφονται.

Οι καταγγελίες που θα αποδεικνύονται κακόβουλες θα κρίνονται ως απαράδεκτες. Η εταιρεία θα ερευνά περαιτέρω κατά την κρίση της τα κίνητρα και τους λόγους γένεσης των καταγγελιών αυτών προς αποκατάσταση της εύρυθμης λειτουργίας της.

10. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΝΑ ΕΜΠΟΔΙΣΤΕΙ ΚΑΙ ΝΑ ΜΗΝ ΕΠΑΝΑΛΗΦΘΕΙ ΠΑΡΟΜΟΙΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ Ή ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Όταν ο εργαζόμενος παραβιάζει την παρούσα πολιτική, η Εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά ενδεικτικά (και όχι περιοριστικά) είναι τα ακόλουθα, τα οποία ανάλογα τις περιστάσεις μπορεί να επιβληθούν διαζευκτικά ή και σωρευτικά:

1. Σύσταση Συμμόρφωσης
2. Αλλαγή Θέσης
3. Αλλαγή Ωραρίου
4. Αλλαγή Τόπου ή και Τρόπου παροχής εργασίας
5. Καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή της συνεργασίας.

Τα ως άνω μέτρα, καθώς και κάθε άλλο μέτρο που μπορεί η Εταιρία να επιβάλει προς αποτροπή επανάληψης περιστατικού ή συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης εφαρμόζονται πάντοτε με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ. Επίσης, τα μέτρα αυτά λειτουργούν ανεξάρτητα της πρόβλεψης πειθαρχικών ποινών και διαδικασιών και σκοπό έχουν να λειτουργήσουν ως πλαίσιο για την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της Εργοδότηριας σε κάθε περίπτωση που διαπιστώνεται συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

11. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΠΙ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ - ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Η διαπίστωση τυχόν υπαίτιας παράβασης των άρθρων της παρούσας και των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, έχει ως συνέπεια για τον καταγγελλόμενο τον χαρακτηρισμό ως πειθαρχικό παράπτωμα, σύμφωνα με τον κανονισμό εργασίας της εταιρείας.

Ήδη στον ισχύοντα κανονισμό εργασίας της εταιρείας προβλέπεται η Πειθαρχική Διαδικασία, οι Πειθαρχικές Ποινές, οι Προϋποθέσεις Επιβολής Ποινής, καθώς και η Διαδικασία Πειθαρχικού Ελέγχου. Η εφαρμογή ή μη της πειθαρχικής διαδικασίας, καθώς και η επιβολή ποινών που προβλέπονται στον κανονισμό, ισχύουν και για την σωστή τήρηση της παρούσας Πολιτικής, είναι όμως ανεξάρτητες από κάθε άλλη ποινική ή άλλης μορφής κύρωση ή δίωξη του τιμωρηθέντος, η οποία προβλέπεται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

12. ΤΗΡΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ

Τα όποια στοιχεία και σχετικές καταγγελίες συγκεντρώνονται σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο σύμφωνα με το χρονικό περιθώριο που προβλέπεται στον νόμο και τηρουμένων των διατάξεων για τα προσωπικά δεδομένα. Το χρονικό διάστημα αυτό δεν μπορεί να είναι μικρότερο των πέντε (5) ετών από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας, τηρουμένων των διατάξεων του ν.4624/2019. Αυτό το χρονικό διάστημα είναι αναγκαίο για την αποτελεσματική διαχείριση των καταγγελιών και την ορθολογική αντιμετώπιση των θεμάτων που ανακύπτουν, περιλαμβανομένων των διαδικασιών αξιολόγησης και ανάλυσης των περιστατικών

με σκοπό την αντιμετώπιση των δυσλειτουργιών και την πρόληψη συναφών περιστατικών στο μέλλον, ιδίως σε περιπτώσεις που χαρακτηρίζονται από επαναληψιμότητα. Η περίοδος πέντε (5) ετών κρίνεται απολύτως αναλογική σε σχέση με τους ως άνω σκοπούς και συμπίπτει με τον νόμιμο χρόνο παραγραφής απαιτήσεων από αδικοπραξία, εκτός αν στο νόμο προβλέπεται μεγαλύτερη παραγραφή.

13. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

- i. Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υπό την παρούσα Πολιτική πραγματοποιείται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων.
- ii. Κάθε διαδικασία διεξάγεται με τρόπο που διασφαλίζει, ότι προστατεύονται η ιδιωτικότητα των εμπλεκόμενων ή τρίτων και τα προσωπικά δεδομένα τους, στο βαθμό που είναι εφικτό.
- iii. Πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στις καταγγελίες για τους σκοπούς της εξέτασης ή της διαχείρισης των καταγγελιών μπορούν να έχουν μόνο όσοι εμπλέκονται στη διαχείριση και διερεύνηση του εκάστοτε περιστατικού. Επίσης, πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στις αναφορές/καταγγελίες μπορούν να έχουν τα άτομα που περιλαμβάνονται στην καταγγελία, οι μάρτυρες και οποιοσδήποτε άλλος έχει έννομο συμφέρον. Όταν επιτρέπεται η πρόσβαση αποκρύπτονται τα στοιχεία του καταγγέλλοντος και των μαρτύρων, εκτός αν αυτοί έχουν δώσει ρητή συγκατάθεση καθώς και αν αποδείχθηκε ότι η αναφορά/καταγγελία ήταν κακόβουλη.
- iv. Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

14. ΛΟΙΠΕΣ - ΕΓΚΡΙΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας είναι υπεύθυνο να γνωστοποιεί την παρούσα Πολιτική στους εργαζομένους της εταιρείας, με κάθε πρόσφορο μέσο, ιδίως δε, με ανάρτηση στον χώρο εργασίας, στον πίνακα ανακοινώσεων της επιχείρησης και στην ιστοσελίδα της επιχείρησης.

Η παρούσα πολιτική είναι προϊόν διαβούλευσης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Αναθεωρείται όποτε παραστεί ανάγκη, ώστε να εναρμονίζεται πάντα με την ισχύουσα νομοθεσία και με γνώμονα τις ανάγκες της εταιρείας και των εργαζομένων της.

Καρδίτσα, 30 Ιουνίου 2022

**Για την Υπεραστικό ΚΤΕΛ ΝΟΜΟΥ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ
ΑΝΩΝΥΜΗ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ.**

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ.

Χρυσόστομος Α. Πεσλής