

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

(συνημμένο στην 401/Δ.187/12-2-2007 απόφαση του Προέδρου Δ.Σ. & Δ/ντος Συμβούλου)

ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΤΕ

**ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

ΑΡΘΡΟ		ΣΕΛΙΔΑ
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		
Άρθρο 1.	Σκοπός.....	5
Άρθρο 2.	Προσωπικό Πεδίο Υπαγωγής.....	5
Άρθρο 3.	Τοποθετήσεις – Καθήκοντα.....	6
Άρθρο 4.	Προσλήψεις.....	6
Άρθρο 5.	Αποδοχές του Προσωπικού.....	7
Άρθρο 6.	Καθήκοντα Εργαζομένων.....	10
Άρθρο 7.	Υποχρεώσεις της Εταιρίας.....	13
Άρθρο 8.	Αξιολόγηση των εργαζομένων.....	14
Άρθρο 9.	Ωράριο εργασίας.....	14
Άρθρο 10.	Μεταθέσεις.....	15
Άρθρο 11.	Τίτλοι – Δικαίωμα Υπογραφής.....	15
Άρθρο 12.	Θέση Εργαζομένου στην διάθεση της Εταιρίας.....	16
Άρθρο 13.	Λύση της Εργασιακής Σχέσης.....	16
Άρθρο 14.	Συνολική και Αποκλειστική Ρύθμιση.....	17
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ		
Άρθρο 15.	Πειθαρχικά Συμβούλια.....	18
Άρθρο 16.	Πειθαρχικά αδικήματα.....	20
Άρθρο 17.	Πειθαρχικές Ποινές.....	23
Άρθρο 18.	Συρροή αδικημάτων και ποινών.....	28
Άρθρο 19.	Σχέση πειθαρχικής και ποινικής δίκης.....	28
Άρθρο 20.	Παραγραφή πειθαρχικών αδικημάτων.....	29
Άρθρο 21.	Λήξη πειθαρχικής ευθύνης – Μη εκτέλεση πειθαρχικών αποφάσεων.....	30

Άρθρο 22. Πειθαρχικές δικαιοδοσίες.....	30
Άρθρο 23. Μονομελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες.....	30
Άρθρο 24. Πειθαρχική προδικασία.....	31
Άρθρο 25. Απολογία.....	34
Άρθρο 26. Ένδικα μέσα κατά αποφάσεων μονομελών πειθαρχικών δικαιοδοσιών..	35
Άρθρο 27. Πολυμελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες.....	37
Άρθρο 28. Προδικασία επί πολυμελών δικαιοδοσιών.....	37
Άρθρο 29. Διαδικασία πειθαρχικών συμβουλίων.....	38
Άρθρο 30. Ένδικα μέσα επί πολυμελών δικαιοδοσιών.....	39
Άρθρο 31. Εκτέλεση πειθαρχικών αποφάσεων.....	40
Άρθρο 32. Πειθαρχικό μητρώο – Διαγραφή πειθαρχικών ποινών.....	41
Άρθρο 33. Αργία.....	42

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

A. ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΟΥ ΠΡΟΣΛΗΦΘΗΚΕ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ 22.12.2006 (ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΡ. 3 ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 38 ΤΟΥ Ν. 3522/2006)

Άρθρο 34. Αποδοχές – Επιδόματα.....	44
-------------------------------------	----

B. ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΟΥ ΥΠΗΡΕΤΟΥΣΕ ΩΣ ΜΟΝΙΜΟ Ή ΔΟΚΙΜΟ ΚΑΤΑ ΤΗΝ 14.7.2005

Άρθρο 35. Κλάδοι Προσωπικού.....	46
Άρθρο 36. Αρχαιότητα.....	46
Άρθρο 37. Άδειες απουσίας.....	47
Άρθρο 38. Ηθικές και υλικές αμοιβές.....	49
Άρθρο 39. Κοινωνική πρόνοια.....	50
Άρθρο 40. Απόλυση.....	50

Άρθρο 41. Παραίτηση.....	52
Γ. ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΟΥ ΥΠΗΡΕΤΟΥΣΕ ΩΣ ΜΟΝΙΜΟ Ή ΔΟΚΙΜΟ ΚΑΤΑ ΤΗΝ 10.6.1999	
Άρθρο 42. Γενική Υπηρεσιακή Αρχαιότητα.....	54
Άρθρο 43. Όριο ηλικίας.....	54
Άρθρο 44. Λόγοι απολύσεως.....	55

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ
ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Άρθρο 1

Σκοπός

1. Σκοπός του Κανονισμού είναι να ρυθμίζει τις σχέσεις μεταξύ της Εταιρίας και του προσωπικού της, που διέπεται από αυτόν και να προάγει την αρμονική συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων και της Εταιρίας.

Ο Κανονισμός ρυθμίζει τα θέματα του προσωπικού της Εταιρίας, στα σημεία που αυτά δε ρυθμίζονται διαφορετικά από τους ισχύοντες νόμους ή άλλες σχετικές εφαρμοστέες διατάξεις, οι οποίοι εννοείται ότι είναι επικρατέστεροι, εκτός αν με το παρόν παρέχεται μεγαλύτερη προστασία στο προσωπικό.

2. Η ρύθμιση κάθε θέματος που δεν περιλαμβάνεται στον παρόντα Κανονισμό εναπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα της Διοίκησης της Εταιρίας, το οποίο υπόκειται μόνο στους περιορισμούς που επιβάλλει η Εργατική Νομοθεσία.

Η διεύθυνση των εργασιών και της εν γένει δραστηριότητας της Εταιρίας, όπως και η εσωτερική της οργάνωση και διοίκηση ανήκουν αποκλειστικά στην Διοίκηση της Εταιρίας. Τα ανωτέρω περιλαμβάνουν, μέσα στα όρια του νόμου, την εν γένει οργάνωση και διοίκηση της Εταιρίας, τον προγραμματισμό, τη διεύθυνση, την περικοπή ή παύση δραστηριοτήτων, την ίδρυση νέων θέσεων εργασίας, τμημάτων, συστημάτων, επιχειρήσεων, μεθόδων και υπηρεσιών, την κατάργηση θέσεων, τμημάτων, επιχειρήσεων και υπηρεσιών, την ανάθεση καθηκόντων, τον προσδιορισμό σχέσεων αναφοράς μεταξύ εργαζομένων, τη διεύθυνση των εργαζομένων.

Η Διοίκηση ασκεί ελεύθερα και χωρίς περιορισμούς το διευθυντικό της δικαίωμα μέσα στα όρια των νόμων και του παρόντος Κανονισμού.

Άρθρο 2

Προσωπικό Πεδίο Υπαγωγής

Στις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού υπάγεται όλο το προσωπικό της Εταιρίας, που παρέχει τις υπηρεσίες του σ' αυτήν, συνδέεται μ' αυτήν με σχέση εξαρτημένης εργασίας στην Ελλάδα (εκτός από τις παρακάτω εξαιρέσεις) και για όσο χρόνο το προσωπικό αυτό εργάζεται στην Ελλάδα.

Κατ' εξαίρεση δεν υπάγονται στον Κανονισμό οι ακόλουθοι:

- α. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας, που παρέχουν σ' αυτήν υπηρεσίες με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή άλλη διαρκή σχέση, οι Γενικοί Διευθυντές της Εταιρίας, οι Βοηθοί Γενικοί Διευθυντές, οι Διευθυντές και Υποδιευθυντές Διευθύνσεων, ιατροί και λοιπό νοσηλευτικό προσωπικό επί σχέση εξαρτημένης εργασίας ή οποιαδήποτε άλλη.
- β. Οι υπό οιαδήποτε σχέση νομικοί σύμβουλοι και οι δικηγόροι της Εταιρίας.
- γ. Οι μισθωτοί πάσης φύσεως που έχουν προσληφθεί με σύμβαση ορισμένου

- χρόνου, διάρκειας μέχρι 6 μηνών.
- δ. Οι νεοπροσληφθέντες μισθωτοί με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μέχρι την συμπλήρωση της προβλεπόμενης από την διάταξη 7 του άρθρου 4. Προσλήψεις, του παρόντος Κανονισμού δοκιμαστικής υπηρεσίας στην Εταιρία.
- ε. Σύμβουλοι, ειδικοί συνεργάτες, και άλλοι επαγγελματίες που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην Εταιρία με σύμβαση εργολαβίας ή σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

Άρθρο 3

Τοποθετήσεις – Καθήκοντα

Η Εταιρία μπορεί ανάλογα με τις ανάγκες της, και μέσα στα πλαίσια και τους περιορισμούς του νόμου και της ατομικής σύμβασης εργασίας – περιλαμβανομένης και της απαγόρευσης μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της – να τοποθετεί σε οποιαδήποτε θέση και να αναθέτει οποιαδήποτε καθήκοντα σε οποιονδήποτε εργαζόμενο κατά την διακριτική της ευχέρεια.

Άρθρο 4

Προσλήψεις

1. Το προσωπικό προσλαμβάνεται για την κάλυψη των εκάστοτε αναγκών της Εταιρίας, όπως οι ανάγκες αυτές καθορίζονται από τη Διοίκηση.
2. Η Διοίκηση της Εταιρίας καθορίζει τις ανάγκες της σε προσωπικό, ανάλογα με τις εκάστοτε επιχειρησιακές συνθήκες και προσδοκίες. Με βάση και στα πλαίσια του παραπάνω καθορισμού προσλαμβάνεται αντίστοιχο υπαλληλικό προσωπικό για την κάλυψη αντίστοιχων αναγκών. Η διαδικασία πρόσληψης, που καθορίζεται εκάστοτε από την Εταιρία, πρέπει να χαρακτηρίζεται από διαφάνεια και αντικειμενικότητα και να κινείται στα πλαίσια των αναγκών, όπως αυτές καθορίστηκαν από τη Διοίκηση.
3. Οι υποψήφιοι προς πρόσληψη πρέπει να υποβάλλουν τα παρακάτω δικαιολογητικά:
 - Βιογραφικό Σημείωμα
 - Ταυτότητα ή Διαβατήριο
 - Πιστοποιητικό Γεννήσεως
 - Αντίγραφο Ποινικού Μητρώου
 - Πιστοποιητικό Στρατολογικής Κατάστασης τύπου Α' ή νόμιμης απαλλαγής (για τους άνδρες)
 - Πιστοποιητικά ή επικυρωμένα αντίγραφα σπουδών

- Βεβαιώσεις Οικογενειακής Κατάστασης
 - Πιστοποιητικά Προϋπηρεσίας και / ή Συστατικές Επιστολές
4. Οι υποψήφιοι προς πρόσληψη θα υποβάλλονται σε ιατρικές εξετάσεις από γιατρούς υποδεικνυόμενους από την Εταιρία.
 5. Οι υποψήφιοι προς πρόσληψη θα υποβάλλονται ακόμα σε κάθε άλλη εξέταση μόνο για τη διαπίστωση της ικανότητας και / ή καταλληλότητας για την θέση και τα καθήκοντα για τα οποία προορίζονται.
 6. Οι υποψήφιοι προς πρόσληψη ειδοποιούνται από την Εταιρία για την πρόσληψή τους, την ημερομηνία από την οποία αρχίζει η σχέση εργασίας, τη θέση, την αντιμισθία τους, τον τόπο εργασίας, τη δοκιμαστική περίοδο. Είτε με την έγγραφη σύμβαση εργασίας, είτε με χωριστό έγγραφο, οι νεοπροσλαμβανόμενοι ενημερώνονται για όλα τα στοιχεία που απαιτεί το Π.Δ. 156/1994.
 7. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι εργαζόμενοι, εκτός αν άλλως ήθελε αποφασισθεί από την Εταιρία, προσλαμβάνονται πάντοτε με δοκιμαστική σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι 6 μηνών, κατά την διάρκεια της οποίας δεν υπάγονται στον παρόντα Κανονισμό.
Πριν από την λήξη της παραπάνω σύμβασης, ο άμεσος προϊστάμενος του εργαζομένου αξιολογεί την απόδοσή του και εισηγείται για την παραμονή ή όχι του εργαζομένου στην Εταιρία. Κατόπιν αυτών αποφασίζεται από την Διοίκηση, είτε η κατάταξη του στο με σχέση αορίστου χρόνου προσωπικό της Εταιρίας με την υπογραφή σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, είτε η λήξη της απασχόλησης του.
 8. Όταν το απαιτούν οι ανάγκες της, η Εταιρία μπορεί να προσλαμβάνει προσωπικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Άρθρο 5

Αποδοχές του Προσωπικού

A. ΓΕΝΙΚΑ

1. Οι ελάχιστες υποχρεωτικές αποδοχές του προσωπικού (νόμιμες αποδοχές) είναι εκείνες που καθορίζονται εκάστοτε από τις πάσης φύσεως νόμιμες πηγές (πάσης φύσεως συλλογικές συμβάσεις – περιλαμβανομένων και των επιχειρησιακών – διαιτητικές αποφάσεις κ.λ.π.).
2. Οι τακτικές συμβατικές αποδοχές (συμβατικός μισθός) του προσωπικού αποτελούνται από ένα ενιαίο ποσό που συμφωνείται μεταξύ εργαζομένου και Εταιρίας και δεν μπορεί να είναι κατώτερο του συνόλου των εκάστοτε νομίμων αποδοχών που ισχύουν και δεσμεύουν την Εταιρία.
3. Οι πρόσθετες εθελούσιες αμοιβές, που χορηγεί η Εταιρία προς τους εργαζόμενους, διέπονται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

B. ΤΡΟΠΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.

1. Το προσωπικό αμείβεται με μηνιαίες αποδοχές. Οι αποδοχές καταβάλλονται τμηματικά την 1η και 16η ημέρα κάθε μήνα.
2. Η αξίωση για αποδοχές αρχίζει από την ημερομηνία ανάληψης εργασίας. Επί μισθολογικής προαγωγής, οι αποδοχές της νέας μισθολογικής βαθμίδας καταβάλλονται από την 1^η Ιανουαρίου του αντίστοιχου της μισθολογικής προαγωγής έτους.
Πλήρεις αποδοχές οφείλονται στο πάσης φύσεως προσωπικό μόνο για το χρόνο κατά τον οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του ή ευρίσκεται σε άδεια με αποδοχές. Μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές παρέχονται σε περίπτωση θέσεως του προσωπικού σε κατάσταση αργίας κατά τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού. Εντούτοις, είναι δυνατόν το Διοικητικό Συμβούλιο, εκτιμώντας τις περιστάσεις, να αποφασίσει για όσον χρόνο κρίνει αναγκαίο την πέραν του ημίσεος ακόμη και την πλήρη περικοπή των αποδοχών του προσωπικού αυτού, επιφυλασσομένων των διατάξεων του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 5 του άρθρου 33 του παρόντος Κανονισμού.
Οι αποδοχές των ημερών απουσίας χωρίς άδεια παρακρατούνται άσχετα από την ενδεχόμενη λόγω της απουσίας πειθαρχική δίωξη.
3. Οσάκις συντρέχει λόγος περικοπής αποδοχών ή καταβολής αποζημίωσης στο προσωπικό, περικόπτεται ή καταβάλλεται ημερησίως το 1/30 ή το 1/22 αντίστοιχα των τακτικών μηνιαίων αποδοχών του προσωπικού.

Γ. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

1. Το προσωπικό εντάσσεται και εξελίσσεται σε Μισθολογικές Βαθμίδες με σύστημα και όρους που καθορίζονται με ε.σ.σ.ε. Οι προαγωγές του προσωπικού στην επόμενη Μισθολογική Βαθμίδα διενεργούνται αυτοδίκαια από την Υπηρεσία και ανατρέχουν από 1ης Ιανουαρίου εκάστου έτους, εφόσον κατά την ως άνω ημερομηνία το προσωπικό έχει συμπληρώσει τον κατά περίπτωση απαιτούμενο για την ένταξη στην επόμενη Μισθολογική Βαθμίδα ελάχιστο χρόνο, εξαιρέσει:
 - α. Των διατελούντων κατά την 1η Ιανουαρίου του έτους προαγωγής σε κατάσταση αργίας, καθώς και των τιμωρηθέντων με οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή, πλην της τοιαύτης της εγγράφου επιπλήξεως, που δεν έχει διαγραφεί μέχρις της 1ης Ιανουαρίου του έτους της προαγωγής.
 - β. Των εγκληθέντων για οποιοδήποτε πειθαρχικό αδίκημα, εφόσον η οικεία πειθαρχική απόφαση δεν έχει καταστεί τελεσίδικη κατά την 1η Ιανουαρίου του έτους προαγωγής και
 - γ. Των καταταγόντων σε βαθμίδα κατώτερη της μέσης βαθμίδας αξιολόγησης σε Φύλλο Αξιολόγησης του προηγούμενου έτους κατά τα ειδικότερα αναφερόμενα στο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού.

2. Όσοι εμπíπτουν στις ανωτέρω α έως γ περιπτώσεις, παραπέμπονται στο οικείο Συμβούλιο, που δύναται:
- α. Να μην τους προαγάγει.
 - β. Να τους προαγάγει, από την ίδια ημερομηνία που θα προάγονταν αυτοδίκαια.
- Οι τιμωρηθέντες με ποινή προστίμου ή προσωρινής απόλυσης δεν προάγονται και δεν παραπέμπονται στο οικείο Συμβούλιο επί τόσα έτη από της τελεσιδικίας της αποφάσεως, όσα αναγράφονται κατωτέρω :
- Τιμωρηθέντες με πρόστιμο από δεκαπέντε ημέρες μέχρι ένα μήνα , επί ένα έτος.
 Τιμωρηθέντες με πρόστιμο άνω του ενός μήνα , επί δύο έτη.
 Τιμωρηθέντες με προσωρινή απόλυση μέχρι τριών μηνών, επί τρία έτη.
 Τιμωρηθέντες με προσωρινή απόλυση άνω των τριών μηνών, επί τέσσερα έτη.
3. Προσωπικό που παραπέμφθηκε στο οικείο Συμβούλιο, λόγω επιβολής σε αυτό πειθαρχικής ποινής, και προάχθηκε, δεν παραπέμπεται τα επόμενα έτη λόγω της ίδιας ποινής.

Δ. ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. Στο προσωπικό που, ύστερα από έγκριση από το αρμόδιο όργανο, παρέχει τις υπηρεσίες του:
- α. Καθ' υπέρβαση του ωραρίου εργασίας, όπως αυτό καθορίζεται από τις ισχύουσες διατάξεις, (υπερωρίες), χορηγείται, κατά τα ισχύοντα στην Εταιρία, αποζημίωση για υπερωριακή εργασία, εφόσον αυτό δεν ασκεί καθήκοντα προϊσταμένου Υπηρεσιακής Λειτουργίας οιασδήποτε στάθμης επιπέδου διοίκησης .
 - β. Κατά τις Κυριακές και άλλες εξαιρέσιμες ημέρες καθώς και κατά τις νυκτερινές ώρες υπό τους όρους των ισχυουσών διατάξεων, χορηγείται η προβλεπόμενη από την κείμενη νομοθεσία αποζημίωση εφόσον αυτό δεν ασκεί καθήκοντα προϊσταμένου Υπηρεσιακής Λειτουργίας οιασδήποτε στάθμης επιπέδου διοίκησης .
 - γ. Μετέχοντας στη σύνθεση των Υπηρεσιακών Συμβουλίων που προβλέπονται στις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού παρέχεται κατά συνεδρίαση η προβλεπόμενη από τις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου αποζημίωση.
 Στους Γραμματείς των ανωτέρω Υπηρεσιακών Συμβουλίων παρέχεται κατά συνεδρίαση αποζημίωση ίση προς τα 80/100 της εκάστοτε καθοριζόμενης αποζημίωσης για τα μέλη των Συμβουλίων αυτών, πλην των Γραμματέων του Διοικητικού Συμβουλίου και του Συμβουλίου Διεύθυνσης, των οποίων η αποζημίωση καθορίζεται με απόφαση των Συμβουλίων αυτών.
2. Οι προϊστάμενοι Υπηρεσιακών Λειτουργιών οιασδήποτε επιπέδου διοίκησης, δε δικαιούνται αποζημίωση για υπερεργασία ή υπερωριακή εργασία ή εργασία κατά τις Κυριακές και λοιπές αργίες.

3. Στο προσωπικό που μετακινείται στο εξωτερικό για εκπαιδευτικούς ή άλλους υπηρεσιακούς λόγους καταβάλλονται τα οδοιπορικά έξοδα και ημερήσια αποζημίωση με όρους και προϋποθέσεις που καθορίζονται με απόφαση του Διευθύνοντα Συμβούλου.

Άρθρο 6

Καθήκοντα Εργαζομένων

1. Οι εργαζόμενοι πρέπει να επιδεικνύουν επιμέλεια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, να προστατεύουν και να προάγουν τα συμφέροντα της Εταιρίας, κατά οποιοδήποτε νόμιμο δυνατό τρόπο. Είναι υπεύθυνοι για όλες τις πράξεις ή παραλείψεις που συνεπάγονται ζημία, ή κίνδυνο ζημίας, για την Εταιρία.
2. Οι εργαζόμενοι πρέπει να αφιερώνουν όλες τις ικανότητες και την πείρα τους για την προαγωγή και ανάπτυξη των υποθέσεων της Εταιρίας.
3. Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να προσέρχονται στην εργασία τους στην καθορισμένη ώρα, να τηρούν αυστηρά το ωράριο εργασίας, να μην απουσιάζουν χωρίς άδεια, και να μην απασχολούνται κατά την διάρκεια του ωραρίου εργασίας τους σε εργασίες άλλες από τις σχετικές με την εργασία τους στην Εταιρία, ή σε άλλες απασχολήσεις.
4. Οι εργαζόμενοι πρέπει να εκτελούν την εργασία τους σύμφωνα με τις εντολές και τις οδηγίες της Εταιρίας και τις εντολές και τις οδηγίες των προϊσταμένων τους.
5. Οι εργαζόμενοι θα συμπεριφέρονται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο προς τους πελάτες της Εταιρίας και θα τους παρέχουν τις υπηρεσίες τους με την μεγαλύτερη προθυμία, ευγένεια και ταχύτητα. Θα πρέπει ακόμα να συμπεριφέρονται άριστα στους συναδέλφους τους, να σέβονται την προσωπικότητα και τα δικαιώματά τους, ανεξάρτητα από την θέση τους στην ιεραρχία, αποφεύγουν κάθε είδους διακρίσεις, προσβλητικούς χαρακτηρισμούς ή παρενοχλήσεις, να επιδεικνύουν έναντι των συναδέλφων τους την δέουσα κατανόηση, ευαισθησία, λεπτότητα και ευγένεια και να συνεργάζονται μαζί τους για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας.
6. Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να δηλώνουν χωρίς καθυστέρηση κάθε αλλαγή στην οικογενειακή τους κατάσταση, κάθε αλλαγή διεύθυνσης κατοικίας τους, όπως και κάθε γεγονός που θα μπορούσε να επηρεάσει την εργασιακή τους σχέση με την Εταιρία, ή που θα μπορούσε να αποτελέσει νομική βάση για οποιοδήποτε δικαίωμα απέναντι στην Εταιρία. Οι συνέπειες τέτοιων γεγονότων αρχίζουν μόνο από την ανωτέρω αναγγελία, που αποδεικνύεται μόνο με έγγραφη απόδειξη της Εταιρίας.
7. Ο εργαζόμενος, είτε κατά την διάρκεια της απασχόλησης του στην Εταιρία, είτε μετά την λήξη της απασχόλησης του στην Εταιρία για οποιοδήποτε λόγο, δεν θα αποκαλύπτει σε οποιοδήποτε τρίτο, ούτε θα κάνει χρήση με οποιοδήποτε τρόπο, οποιασδήποτε πληροφορίας ή στοιχείου σχετικών με την επιχείρηση, τις εργασίες, τα προϊόντα, επιχειρηματικές, διοικητικές και οικονομικές μεθόδους και πρακτικές, έρευνα και ανάπτυξη, μελλοντικές προθέσεις και επιχειρηματικά σχέδια, εμπορικά

απόρρητα, λογαριασμούς και οικονομικά στοιχεία, καταλόγους πελατών, πολιτική, υποθέσεις και συναλλαγές της Εταιρίας, συγγενικών ή θυγατρικών προς αυτή εταιριών, ή οποιουδήποτε πελάτη της, που περιήλθαν σε γνώση του υπό την ιδιότητα του σαν εργαζομένου της Εταιρίας, ή άλλως, και θα καταβάλλει κάθε προσπάθεια για να εμποδίσει την περιέλευση τέτοιων πληροφοριών σε τρίτους.

Μόνη εξαίρεση από τον παραπάνω κανόνα υπάρχει εάν και κατά το μέτρο, που το αντίθετο είναι απαραίτητο για την εκτέλεση των καθηκόντων του, όπως αυτά καθορίζονται εκάστοτε από την Εταιρία.

Επί τη λήξει της απασχόλησης του για οποιοδήποτε λόγο ο εργαζόμενος θα επιστρέφει αμέσως στην Εταιρία, ή σε κάθε συγγενή Εταιρία, ανάλογα με την περίπτωση, χωρίς ανάγκη όχλησης ή άλλης ενέργειας από μέρους των ανωτέρω, οποιαδήποτε αλληλογραφία, έγγραφα, υπομνήματα, σημειώσεις, αρχεία, αναφορές, φακέλους, προδιαγραφές, έγγραφα και οποιαδήποτε άλλα αντικείμενα που ανήκουν στην Εταιρία, που θα βρίσκονται τυχόν στην κατοχή του ή υπό τον έλεγχό του, μαζί με όποια τυχόν αντίγραφα των ανωτέρω.

Ο εργαζόμενος οφείλει:

- α. Να λαμβάνει γνώση των γενικών και ειδικών εγκυκλίων της Εταιρίας, που αφορούν στην υποχρέωση πίστης, εχεμύθειας, εμπιστευτικότητας, μη άσκησης ανταγωνιστικής δραστηριότητας, απορρήτου στοιχείων συνδρομητών και άλλων θεμάτων, όπως αυτές εκάστοτε έχουν, και
 - β. Να υπογράφει για την λήψη γνώσεως, όταν αυτό του ζητηθεί και να τηρεί απαρεγκλίτως όλες τις σε αυτές σχετικές εντολές και απαγορεύσεις.
8. Κατά τη διάρκεια της απασχόλησης του στην Εταιρία ο εργαζόμενος:
- α. Δεν θα απασχολείται σε άλλη μισθωτή δραστηριότητα, χωρίς την προηγούμενη άδεια της Εταιρίας.
 - β. Δεν θα μετέχει ή αποκτά συμφέροντα υπό οποιαδήποτε μορφή, ούτε θα απασχολείται υπό οποιαδήποτε μορφή, ούτε θα αποκτά ή μετέχει σε επιχειρηματική δραστηριότητα ή επιχείρηση οποιασδήποτε μορφής ανταγωνιστική προς την Εταιρία, ή / και σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνεργάζεται με την Εταιρία καθ' οιονδήποτε τρόπο (προμηθευτές, πελάτες της εταιρίας κ.λ.π.).
 - γ. Δεν θα μετέχει σε Διοικητικό Συμβούλιο Ανωνύμων Εταιριών, ούτε θα αποκτά ιδιότητα Διαχειριστή ΕΠΕ χωρίς προηγούμενη άδεια της Εταιρίας. Η άρνηση της παροχής της σχετικής άδειας πρέπει να είναι αιτιολογημένη.
9. Απαγορεύεται να επιδιώκει ο εργαζόμενος την εξασφάλιση πλεονεκτημάτων ή εύνοιας για τον ίδιο ή για τρίτους με βάση την ιδιότητά του ως εργαζόμενος της Εταιρίας. Δεν επιτρέπεται ακόμη, να χρησιμοποιεί τρίτα πρόσωπα, ή έμμεσους τρόπους, για την εξασφάλιση υπηρεσιακών πλεονεκτημάτων, ή για την πρόκληση ή ματαίωση υπηρεσιακής απόφασης.
10. Οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να κάνουν δημόσιες δηλώσεις επ' ονόματι της Εταιρίας, χωρίς προηγούμενη έγκριση της Διοίκησης.
11. Ο εργαζόμενος οφείλει να μην αποδέχεται από οιονδήποτε οποιοδήποτε άμεσο ή έμμεσο δώρο, παροχή, χρηματική ή άλλη ανταμοιβή, σε σχέση με προσφερθείσες

υπηρεσίες, ή υπηρεσίες που πρόκειται να προσφερθούν ή υποτίθεται πως προσφέρθηκαν.

12. Ο εργαζόμενος οφείλει να αποφεύγει κάθε πράξη ή δραστηριότητα, που αντιτίθεται στα συμφέροντα της Εταιρίας, ή είναι ασυμβίβαστη με την αξιοπρέπεια του εργαζομένου και τη θέση του στην Εταιρία, ή που από την φύση της θέτει εν αμφιβόλω την ευσυνείδητη άσκηση των καθηκόντων του εργαζομένου και / ή περιορίζει τη προσήλωσή του στο έργο που του έχει ανατεθεί από την Εταιρία κατά τον εργάσιμο χρόνο.
Επίσης, ο εργαζόμενος οφείλει να αποφεύγει κάθε πράξη ή δραστηριότητα, που οδηγεί σε χρήση μέσων, υποδομών, δεδομένων, προσβάσεων ή ανθρώπινου δυναμικού της Εταιρίας για ίδιον όφελος του εργαζομένου ή συνδεδεμένων με αυτόν τρίτων προσώπων, ή που επηρεάζει προς όφελος του ίδιου του εργαζομένου ή προς όφελος τρίτου φυσικού ή νομικού προσώπου τις εν γένει υπηρεσιακές διαδικασίες της Εταιρίας, όπως ενδεικτικά: σύναψης συμβάσεων, χορηγήσεων, ή προμηθειών.
13. Δεν απαιτείται προηγούμενη συναίνεση της Εταιρίας, για την συμμετοχή του εργαζομένου σε δραστηριότητες, που ασκούνται εκτός ωρών εργασίας, στα πλαίσια νόμιμης πολιτικής, συνδικαλιστικής, κοινωφελούς, κοινωνικής, ή αθλητικής δράσης.
Ο εργαζόμενος, όμως, που συμμετέχει σε τέτοιες δραστηριότητες, οφείλει να μην συνδέει, ούτε να αφήνει να συνδεθεί, το όνομα της Εταιρίας με οποιαδήποτε παρόμοια δραστηριότητα, χωρίς την προηγούμενη έγγραφη συναίνεσή της.
14. Εάν και στο μέτρο που η εκάστοτε πολιτική της Εταιρίας επιτρέπει την πρόσληψη συγγενών, ο εργαζόμενος δε δικαιούται, ούτε ατομικά λόγω θέσεως, ούτε μετέχοντας σε αρμόδια συλλογικά όργανα, να συμμετέχει καθ' οιονδήποτε τρόπο στην εξέταση, επίλυση, ή απόφαση επί ζητήματος ή υποθέσεως για το οποίο ο ίδιος ή συγγενείς του εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού έχουν προφανές συμφέρον.
15. Εάν και στο μέτρο που η εκάστοτε πολιτική της Εταιρίας επιτρέπει την πρόσληψη συγγενών, εργαζόμενοι συγγενείς προς αλλήλους εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού δεν μπορούν να συμμετέχουν στο ίδιο υπηρεσιακό συλλογικό όργανο.
16. Εργαζόμενοι συγγενείς προς αλλήλους εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού, δεν μπορούν να τελούν σε σχέση προϊσταμένου προς υφιστάμενο.
17. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να είναι συνεργάσιμοι στην τήρηση των κανόνων υγείας, υγιεινής και ασφάλειας, να αποφεύγουν την ρύπανση των χώρων εργασίας και των κοινοχρήστων χώρων και να επισημαίνουν κάθε γεγονός που είναι αντίθετο προς τους ανωτέρω κανόνες.
18. Ο Εργαζόμενος δικαιούται να προβάλλει εγγράφως παράπονα / αιτήματα προς την Εταιρία. Τούτο υποχρεούται να πράττει ιεραρχικώς, δηλαδή προς τον άμεσο προϊστάμενο του.
Στην περίπτωση κατά την οποία, ο ανωτέρω προϊστάμενος δεν απαντήσει ή η απάντηση του ήθελε κριθεί μη ικανοποιητική από τον υπάλληλο, τότε αυτός δικαιούται εγγράφως να προσφύγει στους επόμενους βαθμούς ιεραρχίας, μέχρι και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Άρθρο 7

Υποχρεώσεις της Εταιρίας

1. Η Εταιρία οφείλει να μεριμνά, ώστε οι Προϊστάμενοι και οι ιεραρχικά ανώτεροι να φροντίζουν για την εκπαίδευση και προαγωγή των ικανοτήτων και της γνώσης των υφισταμένων τους, σε θέματα σχετικά με τις συναλλαγές και εργασίες της Εταιρίας γενικότερα.
2. Η Εταιρία οφείλει να μεριμνά, ώστε οι Διευθυντές και οι ιεραρχικά προϊστάμενοι γενικότερα να εξασφαλίζουν ότι οι υφιστάμενοί τους θα είναι πληροφορημένοι επί όλων των πάγιων γενικών οδηγιών που εκδίδονται κατά καιρούς, όπως και επί όλων των οδηγιών που αφορούν τους υφισταμένους τους ή τα τμήματά τους. Πρέπει να επιβλέπουν την ορθή εφαρμογή των παραπάνω οδηγιών, και την σωστή εκτέλεση των καθηκόντων τους από τους υφιστάμενους τους, προς τους οποίους πρέπει να παρέχουν όλες τις απαραίτητες οδηγίες και εξηγήσεις.
3. Η Εταιρία οφείλει να μεριμνά, ώστε οι Διευθυντές και οι προϊστάμενοι να παρέχουν στη Γεν. Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και / ή στην Διοίκηση ανεπηρέαστες και αντικειμενικές γνώμες για την εργατικότητα, την ικανότητα, το ήθος και την συμπεριφορά των υφισταμένων τους και να αναφέρουν οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη των ανωτέρω που είτε είναι εκτός από την συνήθη κανονική πορεία της εργασίας και των καθηκόντων τους, είτε θα ήταν δυνατό να αποτελέσει πηγή παραπόνων.
4. Η Εταιρία οφείλει να εξασφαλίζει συνθήκες σεβασμού της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας των εργαζομένων, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους και να εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης.
5. Η Εταιρία πρέπει να λαμβάνει τα εκάστοτε απαιτούμενα μέτρα για την ασφάλεια των εργαζομένων κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, να τηρεί τους όρους, κανόνες και προδιαγραφές ασφαλείας, όπως εκάστοτε ισχύουν, να παρέχει εκπαίδευση σε θέματα ασφαλείας στους εργαζόμενους και να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την εξασφάλιση και / ή μείωση κάθε κίνδυνου από εγκληματικές πράξεις.
6. Η Εταιρία οφείλει να εξασφαλίζει υγιεινές συνθήκες εργασίας, και να τηρεί την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με την υγιεινή και καθαριότητα στους χώρους εργασίας και τους κοινόχρηστους χώρους.
7. Γίνεται σεβαστή και διασφαλίζεται από την Εταιρία η ελευθερία πολιτικών και φιλοσοφικών πεποιθήσεων, στα πλαίσια που καθορίζονται από το Σύνταγμα και την ισχύουσα νομοθεσία.
Η υπηρεσιακή κρίση και εξέλιξη του εργαζομένου δεν επηρεάζονται είτε θετικά είτε αρνητικά, από τις πολιτικές και φιλοσοφικές πεποιθήσεις του εργαζομένου στα ανωτέρω πλαίσια.
8. Η συνδικαλιστική δραστηριότητα του εργαζομένου είναι συνταγματικό δικαίωμα του και ασκείται στα πλαίσια της κείμενης νομοθεσίας.

Η νόμιμη συνδικαλιστική δραστηριότητα δεν επηρεάζει, θετικά, ή αρνητικά, την υπηρεσιακή κατάσταση και εξέλιξη του εργαζομένου και κάθε ανάμειξη της Εταιρίας στην ανωτέρω συνδικαλιστική δραστηριότητα δεν είναι επιτρεπτή, παρά μόνο αν και στο μέτρο που τούτο επιτρέπεται από την κείμενη νομοθεσία.

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

Άρθρο 8

Αξιολόγηση των εργαζομένων

1. Η αξιολόγηση των εργαζομένων γίνεται:
 - α. Μία φορά τον χρόνο τακτικά
 - β. Όταν ο εργαζόμενος αλλάζει καθήκοντα και θέση
 - γ. Αμέσως προ της λήξης της περιόδου δοκιμασίας
 - δ. Σε όποιες άλλες περιπτώσεις κρίνεται αυτό αναγκαίο από την Εταιρία (π.χ. μετακίνηση, προαγωγή ή άλλη έκτακτος ανάγκη κ.λ.π.).
2. Η αξιολόγηση διενεργείται βάσει συστήματος, που καθορίζεται εκάστοτε από την Εταιρία ανάλογα με τις επιχειρηματικές συνθήκες και ανάγκες και ανάλογα με την κατηγορία προσωπικού στην οποία βρίσκεται ο εργαζόμενος και αποβλέπει στην αξιολόγηση των επαγγελματικών δυνατοτήτων και ικανοτήτων του και στην έρευνα επίτευξης των τεθέντων επαγγελματικών στόχων και – μέσω των ανωτέρω – στην ανάπτυξη των επαγγελματικών του ικανοτήτων.
3. Διενεργείται από τον άμεσο προϊστάμενο του εργαζομένου και ο εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει γνώση της αξιολόγησης και να παραθέτει εγγράφως τυχόν σχόλια του επ' αυτής. Δικαιούται ακόμη, να ζητεί και να λαμβάνει από τη Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, αντίγραφο του εντύπου αξιολόγησης του, μόνο όταν συντρέχει προς αυτό εύλογος αιτία.

Άρθρο 9

Ωράριο εργασίας

1. Ωράριο εργασίας των εργαζομένων είναι εκείνο που προβλέπεται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις.
2. Η Εταιρία, ανάλογα με τις ανάγκες της, μπορεί να ορίζει για όλους ή για κατηγορίες εργαζομένων της οποιαδήποτε μορφή ελαστικού ωραρίου ή ωραρίου κατά βάρδιες και να μετατρέπει ή καταργεί αυτό, μέσα στα πλαίσια της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας.

Άρθρο 10 **Μεταθέσεις**

1. Ανεξάρτητα από τον τόπο και την μονάδα στην οποία αρχικά παρείχαν ή μεταγενέστερα παρέχουν τις υπηρεσίες τους, η Εταιρία, δικαιούται να μεταθέσει ελεύθερα τους εργαζομένους στα διάφορα τμήματα, διευθύνσεις, θέσεις και εργασίες του ίδιου ή άλλων καταστημάτων της Εταιρίας στην ίδια ή άλλη πόλη.
Η ευρύτερη περιφέρεια Αττικής θεωρείται ίδια πόλη για τους σκοπούς της παρούσης διάταξης.
Οι ανωτέρω μεταθέσεις γίνονται μέσα στα πλαίσια και τους περιορισμούς των σχετικών διατάξεων του Ελληνικού Εργατικού Νόμου, απαγορευομένης της βλαπτικής μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας.
Η πράξη της μετάθεσης κοινοποιείται στην υπηρεσία του μετατιθέμενου και ο αρμόδιος προϊστάμενος είναι υπεύθυνος για την κοινοποίησή της στον εργαζόμενο. Ο τελευταίος είναι υποχρεωμένος να εμφανισθεί προς ανάληψη υπηρεσίας στον τόπο και θέση στην οποία μετατίθεται μέσα σε 20 εργάσιμες μέρες από την κοινοποίηση της μετάθεσης. Στην αντίθετη περίπτωση, θεωρείται αδικαιολογήτως απών, με όλες τις εντεύθεν συνέπειες.
Σε περίπτωση που υπηρεσιακές ανάγκες επιβάλλουν την άμεση μετακίνηση του εργαζόμενου στην νέα του θέση στο συντομότερο δυνατό χρόνο και χωρίς τήρηση της άνω προθεσμίας, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφωθεί άμεσα στην σχετική εντολή, αλλά η Εταιρία παρέχει σ' αυτόν, σε εύλογο μετά την μετακίνηση χρόνο, την δυνατότητα να ρυθμίσει τυχόν οικογενειακές, προσωπικές, ή άλλες εκκρεμότητες.
2. Η Εταιρία δικαιούται για την κάλυψη προσωρινών και / ή επείγουσών και /ή άμεσων ή εξαιρετικών αναγκών υπηρεσιών άλλων πόλεων, να αποσπά σε οποιαδήποτε θέση άλλης πόλης εργαζομένους, για περίοδο όχι μεγαλύτερη των πέντε μηνών.
Στις περιπτώσεις αυτές, για την επιλογή του εργαζομένου λαμβάνεται υπόψη και η οικογενειακή του κατάσταση. Παράταση της παραπάνω περιόδου προσωρινής απόσπασης είναι δυνατή, μόνο με την έγγραφη συγκατάθεση του εργαζομένου.
3. Η Εταιρία δύναται για κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών να αποστέλλει εκτάκτως και προσωρινώς εργαζομένους εκτός του συνήθους και συμφωνημένου τόπου εργασίας τους. Σε περίπτωση διανυκτέρευσης εκτός της ανωτέρω έδρας του, ο εργαζόμενος δικαιούται τις παροχές που προβλέπει η εργατική νομοθεσία ή τυχόν ευνοϊκότερη ρύθμιση.

Άρθρο 11

Τίτλοι – Δικαίωμα Υπογραφής

Η χορήγηση στον εργαζόμενο από την Εταιρία οποιουδήποτε τίτλου και / ή δικαιώματος εκπροσώπησης της Εταιρίας και / ή υπογραφής γίνεται πάντοτε αποκλειστικά και μόνο για την εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών αναγκών της Εταιρίας, δεν συνδέεται με ορισμένη θέση ή βαθμό, ούτε με οποιαδήποτε συγκεκριμένα καθήκοντα, δεν συνεπάγεται την

απόκτηση οποιουδήποτε δικαιώματος από τον εργαζόμενο – ανεξάρτητα από το διάστημα κατά το οποίο διήρκεσε η χορήγηση – και μπορούν να ανακληθούν οποτεδήποτε. Τ' ανωτέρω ισχύουν σε όλες τις περιπτώσεις, χωρίς ανάγκη ρητής επανάληψης της άνω επιφύλαξης σε κάθε ιδιαίτερη περίπτωση χορήγησης.

Άρθρο 12

Θέση Εργαζομένου στην διάθεση της Εταιρίας

1. Με αιτιολογημένη απόφαση της Διοίκησης της Εταιρίας μπορεί να τεθεί στην διάθεσή της οποιοσδήποτε εργαζόμενος, αν εκκρεμεί εναντίον του ποινική ή πειθαρχική δίωξη για ιδιαίτερα σοβαρό παράπτωμα ή αν συντρέχουν άλλοι σοβαροί λόγοι που αφορούν τον εργαζόμενο και την υπηρεσία του, την ασφάλεια των συναλλαγών της Εταιρίας, και των πελατών της ή τρίτων ή την αποφυγή ζημίας των ανωτέρω.
2. Η θέση του εργαζομένου στην διάθεση της Εταιρίας διαρκεί:
 - α. Μέχρι την τελεσίδικη έκβαση της ποινικής διαδικασίας,
 - β. Σε περίπτωση πειθαρχικής διαδικασίας για διάστημα το πολύ τριών μηνών και
 - γ. Σε όλες τις άλλες παραπάνω περιπτώσεις για διάστημα το πολύ 4 μηνών.
3. Η θέση σε διαθεσιμότητα δεν επηρεάζει άλλα δικαιώματα της Εταιρίας, περιλαμβανόμενης και της δυνατότητας καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
4. Κατά το διάστημα που ο εργαζόμενος βρίσκεται στην διάθεση της Εταιρίας, απομακρύνεται από την θέση του και δεν ασκεί τα συνήθη καθήκοντα, λαμβάνει όμως τις τακτικές αποδοχές του.

Άρθρο 13

Λύση της Εργασιακής Σχέσης

1. Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων της Εταιρίας είναι, εκτός αν άλλως ρητά προβλέπεται στις ίδιες, συμβάσεις αορίστου χρόνου. Όλες οι εργασιακές συμβάσεις λήγουν ή μπορούν να καταγγελθούν κατά τους όρους και τις προϋποθέσεις της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας.
2. Στις περιπτώσεις και μόνο στις οποίες η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποδίδεται σε υπαιτιότητα του εργαζομένου, ισχύουν τα ακόλουθα:
 - α. Της καταγγελίας προηγείται κλήση του εργαζομένου σε ακρόαση, ενώπιον εκπροσώπων της Εταιρίας οριζομένων από αυτήν (μεταξύ των οποίων απαραίτητως ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, ή ο αντικαταστάτης του). Στην ακρόαση δικαιούται να παρίσταται ως παρατηρητής ο εκπρόσωπος της πιο αντιπροσωπευτικής πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης στον χώρο της Εταιρίας, εάν δεν έχει αντίρρηση ο εργαζόμενος. Η μη προσέλευση του εκπροσώπου και / ή του εργαζομένου δεν παρακωλύει την πρόοδο των διαδικασιών.

Κατά την διάρκεια της ακρόασης εκτίθενται συνοπτικώς, χωρίς ανάγκη εξειδικεύσεως ή αποδείξεως, οι αιτίες για τις οποίες η Εταιρία σκοπεύει να προχωρήσει στην καταγγελία, ο δε εργαζόμενος δικαιούται κατά την διάρκεια της ίδιας αυτής ακρόασης να εκφράσει προφορικά τις απόψεις του και παρατηρήσεις του.

Τηρούνται από την Εταιρία συνοπτικά πρακτικά, αντίγραφο των οποίων χορηγείται μετά από αίτηση τους στον υπάλληλο και / ή στον τυχόν παραστάντα εκπρόσωπο της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

β. Διευκρινίζεται ότι:

Τα παραπάνω δεν έχουν σχέση ούτε συνάπτονται με πειθαρχική διαδικασία, η οποία δεν αποτελεί τυπικό ή ουσιαστικό προαπαιτούμενο της καταγγελίας, και δεν περιορίζουν χρονικώς ή από οποιασδήποτε άλλης πλευράς την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας.

Περαιτέρω η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας δεν πρέπει να γίνεται καταχρηστικά, αλλά μέσα στα υπό του άρθρου 281 Α.Κ. οριζόμενα όρια.

Ά ρ θ ρ ο 14

Συνολική και Αποκλειστική Ρύθμιση

Η παρούσα αποτελεί συνολική και αποκλειστική ρύθμιση όλων των θεμάτων που αφορούν τις σχέσεις του προσωπικού με την Εταιρία, και καταργεί κάθε προηγούμενη αντίθετη ρύθμιση.

Κάθε διάταξη που αντίκειται στις από τον παρόντα Κανονισμό καθιερωμένες ρυθμίσεις, ή που δεν προβλέπεται από αυτές, καταργείται.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ
ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

Άρθρο 15

Πειθαρχικά Συμβούλια

1. Στην Εταιρία λειτουργούν τα κατωτέρω Πειθαρχικά Συμβούλια:

I. Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.

Το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο συγκροτείται από τα εξής μέλη:

- α. Από το Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού ως Πρόεδρο, αναπληρούμενο από έναν Προϊστάμενο Υπηρεσιακής Λειτουργίας στάθμης Διεύθυνσης, οριζόμενο από αυτόν.
- β. Από δύο Προϊσταμένους Υπηρεσιακών Λειτουργιών στάθμης Διεύθυνσης, με ισάριθμους αναπληρωτές Προϊσταμένους Υπηρεσιακών Λειτουργιών στάθμης Διεύθυνσης .
- γ. Από δύο υπαλλήλους της Εταιρίας, υποδεικνυόμενους με δύο αναπληρωτές από την Ομοσπονδία Εργαζομένων ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ) και σε περίπτωση μη υπάρξεως Ομοσπονδίας από τις δύο πολυπληθέστερες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις του προσωπικού.

Στο Συμβούλιο αυτό μετέχει ως εισηγητής, χωρίς δικαίωμα ψήφου, ο Προϊστάμενος της Υποδ/σης Κανονισμών Προσωπικού, αναπληρούμενος από άλλον Προϊστάμενο Υποδ/σης υπαγομένης στη Δ/ση Διαχ. Ανθρώπινου Δυναμικού, οριζόμενο από το Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού. Ο εισηγητής αποχωρεί μετά το πέρας της διαδικασίας και πριν από τη διάσκεψη.

II. Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.

Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο συγκροτείται από τα εξής μέλη:

- α. Από έναν εν ενεργεία Αρεοπαγίτη, ως Πρόεδρο, οριζόμενο από τον Πρόεδρο του Αρείου Πάγου, με έναν αναπληρωτή ομοίως εν ενεργεία Αρεοπαγίτη.
- β. Από ένα μέλος του Δ.Σ.-ΟΤΕ, με αναπληρωτή άλλο μέλος του ίδιου Συμβουλίου.
- γ. Από ένα Γενικό Διευθυντή, με αναπληρωτή άλλο Γενικό Διευθυντή.
- δ. Από δυο υπαλλήλους της Εταιρίας, με δύο αναπληρωτές, υποδεικνυόμενους όπως στην παράγραφο 1 Ιγ του παρόντος άρθρου.

Στο Συμβούλιο αυτό μετέχει ως εισηγητής, χωρίς δικαίωμα ψήφου, ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Διαχ. Ανθρώπινου Δυναμικού, αναπληρούμενος από Προϊστάμενο Υποδ/νσης υπαγομένης στη Δ/νση Διαχ. Ανθρώπινου Δυναμικού, οριζόμενο από το Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού. Ο εισηγητής αποχωρεί μετά το πέρας της διαδικασίας και πριν από τη διάσκεψη.

2. Χρέη Γραμματέων των Πειθαρχικών Συμβουλίων εκτελούν υπάλληλοι της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, κατά προτίμηση από εκείνους που έχουν πτυχίο Νομικής Σχολής, οριζόμενοι μαζί με τους αναπληρωτές τους, με απόφαση του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Διαχ. Ανθρώπινου Δυναμικού.
3. Τα μέλη των Συμβουλίων ορίζονται με απόφαση του Διευθύνοντα Συμβούλου, εκτός των περιπτώσεων εκείνων, που ορίζεται διαφορετικά στο άρθρο αυτό.
4. Η διάρκεια της θητείας των μελών και των Γραμματέων των Συμβουλίων ορίζεται ενός ημερολογιακού έτους.
5. Τα Συμβούλια συγκαλούνται μετά από πρόσκληση του Προέδρου τους, συνεδριάζουν μυστικά και βρίσκονται σε απαρτία όταν ο αριθμός των παρόντων, μεταξύ των οποίων ο Πρόεδρος ή ο αναπληρωτής του, υπερβαίνει το ήμισυ του αριθμού των μελών.
6. Οι αποφάσεις των Συμβουλίων λαμβάνονται κατά πλειοψηφία. Ειδικότερα, αν δεν είναι δυνατό να καταρτιστεί πλειοψηφία, λόγω ισοψηφίας ή περισσοτέρων των δύο γνώμων, εκείνοι που πρότειναν βαρύτερη ποινή οφείλουν, για λήψη αποφάσεως, να συνταχτούν με κάποια από τις ευμενέστερες για τον κατηγορούμενο προτάσεις.
7. Εξαιρούνται της σύνθεσης των Συμβουλίων, οι κατά την παράγραφο 5 του άρθρου 24 του παρόντος Κανονισμού κωλυόμενοι να ενεργήσουν ανάκριση, καθώς και εκείνοι που διενήργησαν ανάκριση για την κρινόμενη υπόθεση. Ομοίως εξαιρούνται της σύνθεσης του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου εκείνοι οι οποίοι μετείχαν στη σύνθεση του Συμβουλίου που δίκασε σε πρώτο βαθμό την κρινόμενη υπόθεση.
8. Τα Πρακτικά των συνεδριάσεων συντάσσονται από το Γραμματέα και υπογράφονται από τον Πρόεδρο και τα μέλη. Εάν κάποιος αρνηθεί την υπογραφή αυτών, για το κύρος της απόφασης αρκεί η υπογραφή της πλειοψηφίας των μετεχόντων και γίνεται η σχετική μνεία για την άρνηση της υπογραφής.
9. Τα Συμβούλια δικαιούνται για κάθε ζήτημα που εισάγεται σε αυτά προς συζήτηση να καλούν προς παροχή πληροφοριών κάθε ιεραρχικά προϊστάμενο του υπό κρίση υπαλλήλου, καθώς και να ζητούν έγγραφες διασαφήσεις από τις υπηρεσίες της Εταιρίας.
10. Τα Πειθαρχικά Συμβούλια έδρα έχουν την έδρα της Εταιρίας.

Άρθρο 16

Πειθαρχικά αδικήματα

1. Κάθε παράβαση του υπηρεσιακού καθήκοντος που συντελείται με υπαίτια πράξη ή παράλειψη και μπορεί να καταλογιστεί, αποτελεί πειθαρχικό αδίκημα.
2. Το υπηρεσιακό καθήκον προσδιορίζεται τόσο από τις επιβαλλόμενες στο προσωπικό υποχρεώσεις από τις κείμενες διατάξεις, εγκυκλίους, οδηγίες και εντολές, όσο και από τη φύση της υπηρεσίας, καθώς και από την όλη εντός και εκτός της Υπηρεσίας συμπεριφορά του.
3. Η δίωξη του πειθαρχικού αδικήματος αποτελεί υπηρεσιακό καθήκον των πειθαρχικών οργάνων. Κατ' εξαίρεση για αδικήματα τα οποία μπορούν να επισύρουν κατά ανώτατο όριο την ποινή της έγγραφης επίπληξης, η δίωξη επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια των αρμόδιων οργάνων, λαμβάνοντας υπόψη το συμφέρον της Υπηρεσίας καθώς και τη συμπεριφορά του υπαλλήλου εντός και εκτός της Υπηρεσίας.
4. Μεταξύ των πειθαρχικών αδικημάτων καταλέγονται ιδίως τα παρακάτω:
 - α. Η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων.
 - β. Κάθε μη δικαιολογημένη απουσία ή μη τήρηση των εκάστοτε διατάξεων των σχετικών με το ωράριο εργασίας, όπως και η αδικαιολόγητη καθυστέρηση μετατιθέμενου ή αποσπώμενου να αναλάβει υπηρεσία στη νέα του θέση.
 - γ. Η παρελκυστική τακτική κατά την εκτέλεση του υπηρεσιακού έργου και κάθε απείθεια ή άρνηση σε εντολή ιεραρχικά προϊσταμένου.
 - δ. Κάθε αντιπειθαρχική διαγωγή.
 - ε. Η ανάρμοστη ή εριστική συμπεριφορά προς το υπόλοιπο προσωπικό.
 - στ. Η ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πελάτες του ΟΤΕ, η αδικαιολόγητη μη εξυπηρέτησή τους, ως και η μη έγκαιρη διεκπεραίωση των υποθέσεών τους.
 - ζ. Κάθε παράβαση της επιβαλλόμενης από την Υπηρεσία εχεμύθειας.
 - η. Κάθε πράξη ή παράλειψη που μπορεί να επιφέρει ηθική ή υλική ζημιά στον ΟΤΕ.
 - θ. Κάθε ατασθαλία κατά τη διαχείριση.

- ι. Η φθορά πραγμάτων που ανήκουν στον ΟΤΕ εξαιτίας ασυνήθιστης ή κακής χρήσης, η αμέλεια για τη φύλαξη και συντήρησή τους, καθώς και η χρησιμοποίησή τους για εξυπηρέτηση εξωυπηρεσιακού σκοπού.
- ια. Κάθε παράλειψη ελέγχου και παρακολούθησης των υφισταμένων, η οποία μπορεί να δημιουργήσει ζημιά ή διατάραξη της υπηρεσιακής τάξης, καθώς και η από πρόθεση ή από αμέλεια σύνταξη μη αντικειμενικής έκθεσης από τον εκάστοτε προϊστάμενο για το προσωπικό του.
- ιβ. Κάθε αναληθής βεβαίωση ή δήλωση του προσωπικού και ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την ύπαρξη των γενικών και τυπικών προσόντων και των στοιχείων που απαιτούνται για την κατάρτιση του φακέλου σταδιοδρομίας του, ως και κάθε καθυστέρηση στη γνωστοποίηση της μεταβολής των εν λόγω στοιχείων.
- ιγ. Κάθε πράξη ή παράλειψη η οποία αντιβαίνει στο Σύνταγμα και τους νόμους του Κράτους.
- ιδ. Κάθε αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για εξέταση ή κατάθεση ενώπιον υπηρεσιακού οργάνου που διενεργεί προανάκριση ή ανάκριση ή ενώπιον των Πειθαρχικών Συμβουλίων καθώς και η άρνηση προσέλευσης ενώπιον των υγειονομικών επιτροπών.
- ιε. Κάθε πράξη που συνιστά κατάχρηση εξουσίας ή υπηρεσιακής εμπιστοσύνης.
- ιστ. Η χρησιμοποίηση της υπαλληλικής ιδιότητας ή πληροφοριών τις οποίες κατέχει κάποιος από την υπηρεσία του, για εξυπηρέτηση συμφερόντων του ιδίου ή τρίτων προσώπων.
- ιζ. Η άμεση ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχή σε δημοπρασία που διενεργείται από τον ΟΤΕ.
- ιη. Η επιδίωξη ή αποδοχή από τον υπάλληλο οποιασδήποτε υλικής εύνοιας ή ανταλλάγματος κατά την άσκηση του υπηρεσιακού έργου, η οποία προέρχεται από πρόσωπα των οποίων τις υποθέσεις διαχειρίζεται ή πρόκειται να διαχειριστεί.
- ιθ. Η αναρμόδια παρέμβαση υπέρ ή κατά τρίτου.
- κ. Η παράλειψη δίωξης και τιμώρησης πειθαρχικού αδικήματος, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 3 του παρόντος άρθρου.
- κα. Η πλημμελής καθώς και η μη έγκαιρη εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος.

Η συστηματική ή κατ' εξακολούθηση ή κατ' επανάληψη διάπραξη κάποιου από τα παραπάνω αδικήματα θεωρείται ως επιβαρυντική αιτία για την επιμέτρηση της ποινής.

5. Οι παρακάτω περιπτώσεις ποινικών καταδικών ή πειθαρχικών αδικημάτων επισύρουν την ποινή της οριστικής απόλυσης. Μπορεί όμως το Πειθαρχικό Συμβούλιο να επιβάλλει μικρότερη ποινή αν συντρέχουν αποδεδειγμένα ελαφρυντικά περιστατικά.
- α. Κάθε καταδίκη:
- (1) Για κακούργημα.
 - (2) Για ένα από τα πλημμελήματα της κλοπής, υπεξαίρεσης, απάτης, και εκβίασεως.
 - (3) Σε στέρηση των πολιτικών δικαιωμάτων.
- β. Κάθε απάτη στην Υπηρεσία ή απιστία σχετικά με τη διαχείριση, κάθε παράβαση των διατάξεων του Κώδικα Βιβλίων και Στοιχείων (Κ.Β.Σ), ως και κάθε δωροληψία από εργολάβους ή προμηθευτές ή πελάτες του ΟΤΕ, ασχέτως με την άσκηση ποινικής αγωγής κατά του υπαλλήλου.
- γ. Κάθε άμεση ή μέσω τρίτου προσώπου τέλεση οποιασδήποτε πράξης ανταγωνιστικής προς τους σκοπούς, τις δραστηριότητες και τα οικονομικά εν γένει συμφέροντα της Εταιρίας και των θυγατρικών της εταιριών, όπως:
- (1) Εμπορία, προμήθεια, εγκατάσταση, συντήρηση, συνεκμετάλλευση πάσης φύσεως τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού, καθώς και η εμπορία ή διάθεση υλικών υποστήριξης τηλεπ/κών εγκ/σεων.
 - (2) Ανάλυση υπέρ τρίτων ή για ίδιον όφελος δραστηριοτήτων συναφών προς τις τηλεπικοινωνίες, συμπεριλαμβανομένων των σχεδιασμών συστημάτων, καθώς και της ανάπτυξης, παραγωγής, χρήσης, πώλησης, εκμίσθωσης, μίσθωσης και συντήρησης τηλεπ/κού εξοπλισμού και συστημάτων.
 - (3) Σύσταση εταιριών ή κοινοπραξιών, διαχείριση ή συμμετοχή στη διοίκηση ή στην άσκηση ελέγχου σε εταιρίες ή κοινοπραξίες που έχουν ως σκοπό ή ασκούν ανταγωνιστική προς τον ΟΤΕ και τις θυγατρικές του εταιρίες δραστηριότητα.
 - (4) Κατάρτιση τεχνικών και οικονομικών μελετών, σχεδιασμό ή μελέτη και κατασκευή, λειτουργία και συντήρηση τηλεπ/κών εγκ/σεων, μονάδων ή έργων, καθώς και των συναφών με αυτές δομικών εγκ/σεων και παροχή συναφών υπηρεσιών προς φυσικά ή νομικά πρόσωπα στον τομέα των τηλεπ/κίων και της τηλεπληροφόρησης.

- (5) Παροχή τεχνικών και εν γένει συμβουλευτικών υπηρεσιών σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα που αναπτύσσουν δραστηριότητα στον τομέα των τηλεπ/νιών και της τηλεπληροφόρησης.
 - (6) Παροχή προς τους ανωτέρω φορείς υπηρεσιών ηλεκτρονικής επεξεργασίας δεδομένων ή χρήσεως ηλεκτρονικών υπολογιστών, περιλαμβανομένων και των συμβουλευτικών υπηρεσιών.
 - (7) Ανάλυση κάθε εμπορικής ή άλλης ανταγωνιστικής προς τον ΟΤΕ και τις θυγατρικές του εταιρίες δραστηριότητας, άμεσα ή έμμεσα συνδεδεμένης με τους σκοπούς της Εταιρίας.
 - (8) Παροχή πληροφοριών που κατέχει ως εκ της θέσεως ή της Υπηρεσίας του και άπτονται των συμφερόντων της Εταιρίας, προς εξυπηρέτηση συμφερόντων τρίτων προσώπων, φυσικών ή νομικών, τα οποία αναπτύσσουν δραστηριότητα στον τομέα των τηλεπ/νιών και της τηλεπληροφόρησης.
 - (9) Απόκτηση οποιουδήποτε οφέλους από ανταγωνιστικές προς τον ΟΤΕ και τις θυγατρικές του εταιρίες επιχειρήσεις.
- δ. Η παραβίαση του επαγγελματικού απορρήτου των ανταποκρίσεων καθώς και των λοιπών Τηλεπ/κών δραστηριοτήτων.
- ε. Κάθε ιδιαιτέρως βαρεία και εκ προθέσεως παράβαση του υπηρεσιακού καθήκοντος.
6. Η ηθική αυτουργία ή συνέργεια σε κάποια πειθαρχικά κολάσιμη πράξη ή παράλειψη αποτελεί πειθαρχικό αδίκημα, το οποίο μπορεί να επισύρει ποινή ίδια με εκείνη του αυτουργού.
Με την ίδια ποινή τιμωρείται και όποιος γνωρίζει και δεν καταγγέλλει αμέσως στους προϊσταμένους του κάποια πράξη από αυτές που αναφέρονται στην παραγρ. 5 του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 17

Πειθαρχικές Ποινές- Σχέση πειθαρχικών αδικημάτων και ποινών

A. Πειθαρχικές Ποινές

Οι Πειθαρχικές ποινές είναι:

1. Έγγραφη επίπληξη.
2. Πρόστιμο ίσο με τις αποδοχές μιας ημέρας μέχρι τις αποδοχές δύο (2) μηνών.

3. Προσωρινή απόλυση μέχρι έξι (6) μήνες.
4. Οριστική απόλυση.

B. Σχέση πειθαρχικών αδικημάτων και ποινών

1. Η ποινή της έγγραφης επίπληξης ή του προστίμου ίσου με τις αποδοχές μίας (1) έως δεκαπέντε (15) ημερών επιβάλλεται:
 - α. Για άσκηση πρόσθετου έργου χωρίς ειδική έγκριση από την Υπηρεσία.
 - β. Για μη τήρηση των περί ιεραρχίας διατάξεων.
 - γ. Για άρνηση ή παρέλκυση εκτέλεσης υπηρεσιακής εντολής.
 - δ. Για μη έγκαιρη ή αναρμόδια ενημέρωση της Υπηρεσίας για αδυναμία προσέλευσης στην εργασία.
 - ε. Για μη εύρεση στο σπίτι από ελεγκτή ιατρό.
 - στ. Για μη τήρηση του ωραρίου εργασίας.
 - ζ. Για άσκοπη απασχόληση των Οργάνων της Υπηρεσίας.
 - η. Για χρήση οιοπνευματωδών ποτών εν ώρα υπηρεσίας.
 - θ. Για αυθαίρετη εγκατάλειψη θέσης εργασίας.
 - ι. Για χρήση υπηρεσιακού οχήματος για προσωπικούς λόγους.
 - ια. Για ενασχόληση σε ώρα εργασίας με ιδιωτικής φύσεως θέματα.
2. Η ποινή του προστίμου ίσου με τις αποδοχές πέντε (5) έως δέκα (10) ημερών επιβάλλεται για υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε η ποινή της έγγραφης επίπληξης, εφόσον δεν έχει διαγραφεί αυτή σύμφωνα με το άρθρο 32 του παρόντος Κανονισμού.
3. Η ποινή του προστίμου ίσου με τις αποδοχές από δεκαπέντε (15) ημερών έως ενός (1) μηνός επιβάλλεται:
 - α. Για υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε ποινή προστίμου ίσου με τις αποδοχές μίας (1) έως δεκαπέντε (15) ημερών, εφόσον δεν έχει διαγραφεί αυτή σύμφωνα με το άρθρο 32 του παρόντος Κανονισμού.
 - β. Για απλής μορφής απρεπή συμπεριφορά σε πελάτη της Εταιρίας.

- γ. Για απλής μορφής εξύβριση συναδέλφου.
 - δ. Για αμέλεια περί τη φύλαξη ή συντήρηση πραγμάτων που ανήκουν στον ΟΤΕ και για χρησιμοποίηση αυτών προς εξυπηρέτηση σκοπού μη υπηρεσιακού.
 - ε. Για πλημμελή ή μη έγκαιρη εκπλήρωση του καθήκοντος, εφόσον επέφερε μικρής έκτασης ηθική ή υλική βλάβη στην Εταιρία.
 - στ. Για αναληθή βεβαίωση ή δήλωση του προσωπικού προς την Υπηρεσία, ιδιαιτέρως σε ότι αφορά στην ύπαρξη των γενικών και ειδικών προσόντων και των απαιτούμενων στοιχείων για την κατάρτιση του φακέλου σταδιοδρομίας του.
 - ζ. Για αδικαιολόγητη απουσία έως πέντε (5) εργασίμων ημερών.
 - η. Για πάσα καταδίκη για πλημμέλημα ή πταίσμα.
 - θ. Για απασχόληση υφισταμένου σε ιδιωτικής φύσεως εργασίες.
 - ι. Για μη τήρηση των περί πάσης φύσεως αδειών κειμένων διατάξεων.
 - ια. Για φθορά πραγμάτων που ανήκουν στον ΟΤΕ λόγω ασυνήθους ή κακής χρήσης.
 - ιβ. Για αποδοχή από το προσωπικό οποιασδήποτε αμοιβής ή δώρων, εύνοιας, ή ανταλλάγματος που παρέχονται από πρόσωπα των οποίων διαχειρίζεται ή πρόκειται να διαχειριστεί τις υποθέσεις κατά την ενάσκηση του υπηρεσιακού έργου.
 - ιγ. Για άσκηση κύριου επαγγέλματος και συμμετοχή σε Διοικητικά Συμβούλια εταιριών χωρίς ειδική έγκριση από την Υπηρεσία.
 - ιδ. Για αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για εξέταση ή κατάθεση ενώπιον υπηρεσιακού οργάνου που διενεργεί προανάκριση ή ανάκριση ή ενώπιον πειθαρχικού οργάνου, καθώς και για άρνηση προσέλευσης ενώπιον των υγειονομικών επιτροπών.
 - ιε. Για ψευδή επίκληση ασθενείας.
4. Η ποινή του προστίμου ίσου με τις αποδοχές από ενός (1) μηνός έως δύο (2) μηνών επιβάλλεται:
- α. Για υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε ποινή προστίμου ίσου με τις αποδοχές δεκαπέντε (15) ημερών έως ενός (1) μηνός, εφόσον δεν έχει διαγραφεί αυτή σύμφωνα με το άρθρο 32 του παρόντος Κανονισμού.
 - β. Για παράλειψη ελέγχου και παρακολούθησης υφισταμένων, με αποτέλεσμα την πρόκληση ζημίας ή τη διατάραξη της υπηρεσιακής τάξης.

- γ. Για παράβαση εγκυκλίων, οδηγιών και ειδικών κανονισμών που αφορούν την πρόληψη ατυχημάτων.
 - δ. Για αδικαιολόγητη καθυστέρηση μετατιθέμενου ή αποσπώμενου προσωπικού να μεταβεί στη νέα του θέση.
 - ε. Για μη τήρηση από τα εντεταλμένα όργανα για τον πειθαρχικό έλεγχο και τη διεξαγωγή ανακρίσεων, των διατάξεων του πειθαρχικού δικαίου.
 - στ. Για μέθη κατά την εκτέλεση της Υπηρεσίας.
 - ζ. Για ανάρμοστη συμπεριφορά προς πελάτη της Εταιρίας.
 - η. Για ανάρμοστη συμπεριφορά προς τον προϊστάμενο ή τους συναδέλφους.
 - θ. Για επιδίωξη από το προσωπικό οποιασδήποτε αμοιβής ή δώρων, εύνοιας, ή ανταλλάγματος που παρέχονται από πρόσωπα των οποίων διαχειρίζεται ή πρόκειται να διαχειριστεί τις υποθέσεις κατά την ενάσκηση του υπηρεσιακού έργου.
 - ι. Για αδικαιολόγητη απουσία από πέντε (5) έως δεκαπέντε (15) εργάσιμες ημέρες.
 - ια. Για μη άμεση και αρμόδια ενημέρωση της Υπηρεσίας σχετικά με διαχειριστικές διαφορές καθώς και για μη έγκαιρη τακτοποίηση αυτών.
5. Η ποινή της προσωρινής απόλυσης μέχρι δύο (2) μήνες επιβάλλεται:
- α. Για υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε ποινή προστίμου ίσου με τις αποδοχές ενός (1) έως δύο (2) μηνών, εφόσον δεν έχει διαγραφεί αυτή σύμφωνα με το άρθρο 32 του παρόντος Κανονισμού.
 - β. Για αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων.
 - γ. Για χρήση ναρκωτικών ουσιών κατά την εκτέλεση της Υπηρεσίας.
 - δ. Για αμέλεια περί τη φύλαξη κτιρίων που ανήκουν ή χρησιμοποιούνται από τον ΟΤΕ και για χρησιμοποίηση αυτών για σκοπό μη υπηρεσιακό.
 - ε. Για αδικαιολόγητη απουσία από δεκαπέντε (15) έως είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες.
6. Η ποινή της προσωρινής απόλυσης από δύο (2) έως έξι (6) μήνες επιβάλλεται:
- α. Για υποτροπή σε παράπτωμα για το οποίο επιβλήθηκε ποινή προσωρινής απόλυσης από μία (1) έως τριάντα (30) ημέρες, εφόσον δεν έχει διαγραφεί αυτή σύμφωνα με το άρθρο 32 του παρόντος Κανονισμού, και από τριάντα μία (31) μέχρι εξήντα (60) ημέρες, σε κάθε περίπτωση.
 - β. Για κλοπή υπηρεσιακών εγγράφων ή αυθαίρετη παραποίηση στοιχείων

υπηρεσιακού εγγράφου.

- γ. Για πλαστογραφία ιατρικών γνωματεύσεων.
 - δ. Για μη τήρηση των σχετικών με τη διαχείριση ταμείου και την κατασκευή έργων εγκυκλίων και οδηγιών της Υπηρεσίας, με αποτέλεσμα την σοβαρή υλική ή ηθική ζημία της Εταιρίας.
 - ε. Για αυθαίρετη αφαίρεση ή πρόκληση ζημίας στις εγκαταστάσεις και υλικά της Εταιρίας.
 - στ. Για αντικανονική χορήγηση ή λήψη επιδομάτων.
 - ζ. Για μη τήρηση της επαγγελματικής εχεμύθειας σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.
 - η. Για πρόκληση αναφορών στα ΜΜΕ (τύπος, τηλεόραση, ραδιόφωνο, internet κλπ.) με δυσμενή για την Εταιρία σχόλια.
 - θ. Για χειροδικία εις βάρος πελάτη, προϊσταμένου ή συναδέλφου.
 - ι. Για έκδοση ακάλυπτης επιταγής εφόσον συνοδεύεται από αμετάκλητη καταδίκη από ποινικό δικαστήριο.
 - ια. Για επιδειχθείσα βαρεία αμέλεια κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων, η οποία επέφερε σοβαρή ηθική ή υλική βλάβη στην Εταιρία.
 - ιβ. Για αδικαιολόγητη απουσία από είκοσι μία (21) έως είκοσι εννέα (29) εργάσιμες ημέρες
 - ιγ. Για τοκογλυφία.
 - ιδ. Για απάτη σε βάρος του ΤΑΠ-ΟΤΕ.
7. Η ποινή της οριστικής απόλυσης επιβάλλεται σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 5 και 6 του άρθρου 16, καθώς και σε περίπτωση υποτροπής σε παραπτώματα της ανωτέρω παραγράφου 6.
 8. Η υποτροπή σε αδικήματα των παραγράφων 5 και 6 του άρθρου 16 ΕΚΠ-ΟΤΕ επισύρει υποχρεωτικά την ποινή της οριστικής απόλυσης.
 9. Για πειθαρχικά αδικήματα που δεν κατονομάζονται παραπάνω ρητά επιβάλλεται η ποινή της περίπτωσης που προβλέπεται για τα κατά το μάλλον συγγενή αδικήματα, κατά τη κρίση του αρμόδιου για την επιβολή της ποινής πειθαρχικού οργάνου.
 10. Κατά την επιμέτρηση της ποινής θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη σε κάθε περίπτωση, η βαρύτητα του αδικήματος, η υπαιτιότητα του δράστη, η προσωπικότητα αυτού, η υπηρεσιακή του επίδοση και το πειθαρχικό του μητρώο.

Άρθρο 18

Συρροή αδικημάτων και ποινών

1. Δεν επιτρέπεται δεύτερη δίωξη για το αυτό πειθαρχικό αδίκημα.
2. Μία μόνο ποινή επιβάλλεται για το αυτό πειθαρχικό αδίκημα, έστω και αν το αδίκημα αυτό περιέχει τα στοιχεία περισσότερων πειθαρχικών παραπτώματων.
3. Σε περίπτωση που συνεχίζονται περισσότερα του ενός πειθαρχικά αδικήματα, επιβάλλεται μια ποινή κατά συγχώνευση. Κατά την επιμέτρηση της ποινής αυτής λαμβάνεται υπόψη η ένταση και η βαρύτητα όλων των αδικημάτων.

Άρθρο 19

Σχέση πειθαρχικής διαδικασίας και ποινικής δίκης

1. Η πειθαρχική διαδικασία είναι ανεξάρτητη της ποινικής δίκης.
2. Η ποινική δίκη δεν αναστέλλει την πειθαρχική διαδικασία. Το πειθαρχικό όργανο όμως μπορεί με απόφασή του, η οποία είναι ελευθέρως ανακλητή, να διατάξει την αναστολή της πειθαρχικής διαδικασίας. Αναστολή δεν επιτρέπεται σε περίπτωση που το πειθαρχικό αδίκημα προκάλεσε δημόσιο σκάνδαλο ή έθιξε σοβαρά το κύρος της Εταιρίας.
3. Το πειθαρχικό όργανο δεσμεύεται από την κρίση που περιέχεται σε αμετάκλητη απόφαση ποινικού δικαστηρίου ή σε αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα, ως προς την ύπαρξη ή μη πραγματικών περιστατικών που στοιχειοθετούν την αντικειμενική υπόσταση του πειθαρχικού αδικήματος. Δεν κωλύεται όμως το πειθαρχικό όργανο να εκδώσει απόφαση διαφορετική της ποινικής.
- 4α. Αν μετά την έκδοση πειθαρχικής απόφασης με την οποία απαλλάσσεται ο υπάλληλος ή επιβάλλεται πειθαρχική ποινή κατώτερη από την οριστική απόλυση, εκδοθεί αμετάκλητη καταδικαστική απόφαση ποινικού δικαστηρίου, επαναλαμβάνεται από την Υπηρεσία η εξαιτίας της ίδιας πράξης πειθαρχική δίωξη, αν δικαιολογείται, σύμφωνα με την παράγρ. 5 του άρθρου 16, η οριστική απόλυση του υπαλλήλου.
 - β. Αν μετά την έκδοση πειθαρχικής απόφασης, με την οποία επιβάλλεται ποινή μεγαλύτερη της έγγραφης επίπληξης, εκδοθεί αμετάκλητη αθωωτική ποινική απόφαση ή αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα για το αδίκημα για το οποίο

διώχθηκε πειθαρχικά ο υπάλληλος, η πειθαρχική διαδικασία επαναλαμβάνεται μετά από αίτηση του τιμωρημένου, ενώπιον του εκδύσαντος την πειθαρχική απόφαση σε πρώτο βαθμό αρμοδίου πειθαρχικού οργάνου.

Το δικαίωμα για επανάληψη της πειθαρχικής δίκης παραγράφεται μετά ένα (1) έτος από την έκδοση αμετάκλητης ποινικής απόφασης ή αμετάκλητου απαλλακτικού βουλεύματος.

Άρθρο 20

Παραγραφή πειθαρχικών αδικημάτων

1. Τα πειθαρχικά αδικήματα παραγράφονται μετά πάροδο δύο (2) ετών από την ημέρα που διαπράχτηκαν, ή πέντε (5) ετών εφόσον πρόκειται για αδικήματα του άρθρου 16 παραγρ. 5, με την επιφύλαξη των διατάξεων των επόμενων παραγράφων 2 και 4 του παρόντος άρθρου.
2. Πειθαρχικό αδίκημα που είναι και ποινικό, δεν παραγράφεται πριν παραγραφεί το ποινικό αδίκημα. Για τα αδικήματα αυτά οι πράξεις της ποινικής διαδικασίας διακόπτουν την παραγραφή του πειθαρχικού αδικήματος.
3. Ασκηθείσης πειθαρχικής δίωξης, τα πειθαρχικά αδικήματα παραγράφονται μετά πάροδο δύο (2) ετών. Ως χρόνος άσκησης της πειθαρχικής δίωξης θεωρείται ο χρόνος επίδοσης της κλήσης σε απολογία στο διωκόμενο και όχι ο χρόνος επίδοσης της τυχόν συμπληρωματικής της πρώτης αυτής κλήσης σε απολογία εγκλητήριας επιστολής.
4. Η παραγραφή πειθαρχικού αδικήματος διακόπτεται από την τέλεση νέου πειθαρχικού αδικήματος, το οποίο αποσκοπεί στην απόκρυψη ή την παρεμπόδιση της πειθαρχικής δίωξης του πρώτου. Στην περίπτωση αυτή το πρώτο αδίκημα δεν παραγράφεται πριν παραγραφεί το δεύτερο.
5. Πειθαρχικό αδίκημα που παραγράφηκε και το οποίο διαπιστώθηκε κατά την εκδίκαση άλλου, που διαπράχτηκε πριν συμπληρωθεί ο χρόνος παραγραφής του πρώτου αδικήματος, μπορεί να ληφθεί υπόψη κατά την επιμέτρηση της ποινής του δεύτερου πειθαρχικού αδικήματος.
6. Σε περίπτωση αμνηστείας, αποκατάστασης, απονομής χάριτος ή άρσης με οποιονδήποτε άλλο τρόπο του κολασίμου ή άρσης ή μεταβολής των συνεπειών της ποινικής καταδίκης, δεν αίρεται και το πειθαρχικά κολάσιμο της πράξης. Εξαιρέση αποτελεί η περίπτωση άρσης των συνεπειών της ποινικής καταδίκης κατά το άρθρο 47 του Συντάγματος, οπότε αίρεται και το πειθαρχικά κολάσιμο της πράξης.

Άρθρο 21

Λήξη πειθαρχικής ευθύνης- Μη εκτέλεση πειθαρχικών αποφάσεων

1. Όποιος αποχώρησε από την Υπηρεσία για οποιονδήποτε λόγο δε διώκεται πειθαρχικά. Αν όμως είχε αρχίσει η διαδικασία της πειθαρχικής δίωξής του, τότε μπορεί αυτή να συνεχιστεί και μετά τη λήξη της εργασιακής του σχέσης. Πειθαρχική δίωξη που έχει αρχίσει, συνεχίζεται υποχρεωτικά μετά από αίτηση του αποχωρήσαντος. Η αίτηση αυτή πρέπει να υποβληθεί μέσα σ' ένα μήνα από την αποχώρησή του.
2. Στην περίπτωση που, σύμφωνα με τα παραπάνω, εκδοθεί κλαδική ή απόφαση, αυτή παραμένει ανεκτέλεστη.

Άρθρο 22

Πειθαρχικές δικαιοδοσίες

1. Οι πειθαρχικές δικαιοδοσίες είναι μονομελείς και πολυμελείς.
2. α. Μονομελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες είναι οι πειθαρχικοί προϊστάμενοι του προσωπικού.
β. Πολυμελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες είναι το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο και το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.

Άρθρο 23

Μονομελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες

1. Πειθαρχικοί Προϊστάμενοι είναι:
 - α. Ο Διευθύνων Σύμβουλος για όλο το προσωπικό και οι Γενικοί Διευθυντές για το προσωπικό των Υπηρεσιακών Λειτουργιών που προϊστανται.
 - β. Οι Προϊστάμενοι των Υπηρεσιακών Λειτουργιών που αποτελούν επίπεδα Διοίκησης για το προσωπικό που υπάγεται σ' αυτούς.
2. Κάθε πειθαρχικός προϊστάμενος μπορεί να επιβάλλει την ποινή της έγγραφης επίπληξης, ενώ την ποινή του προστίμου μπορούν να επιβάλλουν οι εξής με τις πιο κάτω διακρίσεις:

- α. Ο Διευθύνων Σύμβουλος μέχρι τις αποδοχές δύο (2) μηνών.
- β. Οι Γενικοί Διευθυντές, μέχρι τις αποδοχές ενός (1) μήνα.
- γ. Οι Προϊστάμενοι των Διευθύνσεων, των Τηλεπικοινωνιακών Περιφερειών, των Αυτόνομων Επιχειρησιακών Μονάδων ή άλλων Υπηρεσιακών Λειτουργιών στάθμης Διεύθυνσης, μέχρι τις αποδοχές δεκαπέντε (15) ημερών.
- δ. Οι Προϊστάμενοι, των Συγκροτημάτων, των Διαμερισμάτων και των Υποδ/σεων, μέχρι τις αποδοχές δέκα (10) ημερών.
- ε. Οι Προϊστάμενοι των Τμημάτων, μέχρι τις αποδοχές πέντε (5) ημερών.
- στ. Οι Προϊστάμενοι των Κέντρων Εξυπηρέτησης μέχρι τις αποδοχές δύο (2) ημερών.

Σε περίπτωση μετονομασίας ή δημιουργίας νέων Υπηρεσιακών Λειτουργιών, που αποτελούν επίπεδο Διοίκησης ο Διευθύνων Σύμβουλος, κατ' αναλογία των ανωτέρω, καθορίζει την έκταση της πειθαρχικής δικαιοδοσίας των Προϊσταμένων τους.

3. Η αρμοδιότητα των πειθαρχικών προϊσταμένων είναι αμεταβίβαστη. Κατ' εξαίρεση ο Διευθύνων Σύμβουλος δύναται να εκχωρεί στο Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού μέρος ή όλες τις αρμοδιότητες που έχει από τον παρόντα Κανονισμό, ως πειθαρχικός προϊστάμενος του προσωπικού.
4. Αρμόδιος πειθαρχικός προϊστάμενος είναι ο προϊστάμενος της Υπηρεσιακής Λειτουργίας στην οποία υπάγεται το προσωπικό οργανικά ή με απόσπαση, κατά το χρόνο της τέλεσης του πειθαρχικού αδικήματος. Στην περίπτωση που επιληφθούν του ίδιου αδικήματος περισσότεροι του ενός πειθαρχικοί προϊστάμενοι, το αδίκημα εκδικάζει ο πειθαρχικά ανώτερος.
5. Η έκδοση απόφασης, από αρμόδιο πειθαρχικά προϊστάμενο, αποκλείει την επανεκδίκαση της υπόθεσης σε πρώτο βαθμό από άλλον, έστω και ανώτερο του πειθαρχικού προϊσταμένου που εκδίκασε την υπόθεση.

Άρθρο 24

Πειθαρχική διαδικασία

1. Αν το πειθαρχικό αδίκημα, που διαπιστώθηκε από αρμόδιο πειθαρχικό προϊστάμενο, δεν απαιτεί περισσότερη έρευνα, η πειθαρχική διαδικασία αρχίζει με την απ'ευθείας κλήση του υπαίτιου σε απολογία, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 25 του παρόντος Κανονισμού.

Διαφορετικά, καθώς και στην περίπτωση κατά την οποία ιεραρχικός προϊστάμενος στην αντίληψη του οποίου υπέπεσε το αδίκημα δεν έχει πειθαρχική δικαιοδοσία, διενεργείται προανάκριση ή ανάκριση.

2. Η προανάκριση συνίσταται σε προκαταρκτική, άτυπη συλλογή και καταγραφή πληροφοριών και στοιχείων γύρω από το εικαζόμενο πειθαρχικό αδίκημα και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες τελέστηκε.
3. Αν εκείνος που διενήργησε την προανάκριση δεν έχει πειθαρχική δικαιοδοσία, υποβάλλει ιεραρχικά τα στοιχεία που συγκέντρωσε, με σχετική αιτιολογημένη έκθεσή του, στον ιεραρχικά προϊστάμενό του, που έχει πειθαρχική δικαιοδοσία. Ο προϊστάμενος που έχει πειθαρχική δικαιοδοσία, ή αυτός στον οποίο υποβλήθηκε σύμφωνα με τα παραπάνω ο φάκελος, αν κρίνει ότι από τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν δεν υφίσταται περίπτωση πειθαρχικής δίωξης, την τερματίζει χωρίς κλήση του διωκόμενου σε απολογία, συντάσσοντας σχετική έκθεση την οποία υποβάλλει μαζί με το φάκελο που σχηματίστηκε στον αμέσως ανώτερό του πειθαρχικό προϊστάμενο, ο οποίος δεν κωλύεται να διενεργήσει νέα προανάκριση ή ανάκριση. Αντίθετα, αν από τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κρίνει ότι προκύπτει πειθαρχικό αδίκημα, καλεί τον υπαίτιο σε απολογία και επιβάλλει την αρμόζουσα πειθαρχική ποινή. Στην περίπτωση που κρίνει ότι για το αδίκημα πρέπει να επιβληθεί πειθαρχική ποινή βαρύτερη αυτής που μπορεί ο ίδιος να επιβάλει, καθώς και στην περίπτωση όπου μετά την κλήση σε απολογία προέκυψαν νέα στοιχεία, τα οποία λαμβάνοντάς τα υπόψη δεν εξαρκεί η δικαιοδοσία του για τον κολασμό του αδικήματος, υποβάλλει την υπόθεση μαζί με αιτιολογημένη έκθεση, στον αμέσως ανώτερό του πειθαρχικό προϊστάμενο. Αυτός με τη σειρά του, αν κρίνει ανεπαρκή και τη δική του δικαιοδοσία, υποβάλλει την έκθεση με το φάκελο στον αμέσως ανώτερό του πειθαρχικό προϊστάμενο και ούτω καθ'εξής, μέχρι το Διευθύνοντα Σύμβουλο. Ο Διευθύνων Σύμβουλος, σε κάθε περίπτωση, είτε εκδικάζει την υπόθεση, είτε την εισάγει στο αρμόδιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, εγείροντας για το σκοπό αυτό πειθαρχική αγωγή. Εκείνος από τους παραπάνω πειθαρχικούς προϊσταμένους που έχει δικαίωμα εκδίκασεως εφέσεως, αν κρίνει ότι για την τιμώρηση του πειθαρχικού αδικήματος της υπόθεσης που υποβλήθηκε σ' αυτόν εξαρκεί η δικαιοδοσία του ιεραρχικά υφισταμένου του, μπορεί να την επαναφέρει σε αυτόν για εκδίκαση.
4. Αν το πειθαρχικό αδίκημα χρειάζεται περισσότερη έρευνα, διεξάγεται ανάκριση. Την ανάκριση διεξάγει κατ'αρχήν ο πειθαρχικός προϊστάμενος που επιλήφθηκε της υπόθεσης ή κάποιος άλλος υπάλληλος που ορίζεται από αυτόν. Σε κάθε περίπτωση ο Διευθύνων Σύμβουλος μπορεί να διατάξει τη διενέργεια ανακρίσεως από υπηρεσιακό όργανο που καθορίζεται από αυτόν, δυνάμενος να εκχωρεί την αρμοδιότητά του αυτή στο Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού.
5. Δεν μπορούν να διεξάγουν ανάκριση:

- α. Εκείνος που έχει οποιαδήποτε σχέση με το αδίκημα.
 - β. Οι πειθαρχικοί προϊστάμενοι που άσκησαν την πειθαρχική τους αρμοδιότητα για το κρινόμενο αδίκημα.
 - γ. Οι έχοντες, με εκείνον κατά του οποίου στρέφεται η ανάκριση, συγγένεια εξ αίματος κατ' ευθείαν γραμμή ή εκ πλαγίου μέχρι και τέταρτου βαθμού και ο σύζυγος ή οι εξ αγχιστείας συγγενείς μέχρι και του δεύτερου βαθμού.
6. Εκείνος που διεξάγει την ανάκριση δικαιούται να ζητήσει από οποιαδήποτε Υπηρεσία του ΟΤΕ την ενέργεια στην έδρα της ανακριτικών πράξεων, καθορίζοντας όμως στην περίπτωση αυτή την έκταση των ενεργειών αυτών ή το ερωτηματολόγιο στην περίπτωση λήψης κατάθεσης.
 7. Η ανάκριση είναι μυστική και η εξέταση των μαρτύρων γίνεται ανωμοτί.
 8. Η ανάκριση μπορεί να επεκταθεί στην έρευνα και άλλων αδικημάτων του ίδιου υπαλλήλου ή και άλλων υπαλλήλων, για τους οποίους προκύπτουν στοιχεία κατά την πορεία αυτής.
 9. Οι ανακριτικές πράξεις είναι:
 - α. Η αυτοψία.
 - β. Η εξέταση μαρτύρων.
 - γ. Η πραγματογνωμοσύνη.
 - δ. Η εξέταση εκείνου κατά του οποίου στρέφεται η ανάκριση.
 - ε. Κάθε άλλη περισυλλογή αποδεικτικών στοιχείων.
 10. Για κάθε ανακριτική πράξη συντάσσεται έκθεση, η οποία υπογράφεται από όλους όσους συνέπραξαν σε αυτή, ή μνημονεύει την τυχόν άγνοια γραμμάτων.
 11. Η εξέταση περισσότερων των δύο μαρτύρων, από αυτούς που προτείνει εκείνος κατά του οποίου στρέφεται η ανάκριση, επαφίεται στην κρίση του ενεργούντος την ανάκριση.

Κατά την ανάκριση πρέπει πάντως να καλείται για εξέταση εκείνος κατά του οποίου στρέφεται αυτή. Η μη προσέλευση ή η άρνηση για εξέταση δεν εμποδίζει την πρόοδο της ανάκρισης, αποτελεί όμως, είτε πρόκειται γι' αυτόν κατά του οποίου στρέφεται η ανάκριση, είτε για μάρτυρα υπάλληλο του ΟΤΕ, πειθαρχική παράβαση που ελέγχεται, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού. Παράσταση ή συμπαράσταση πληρεξουσίου απαγορεύεται.

12. Ο ενεργήσας την ανάκριση υποβάλλει το φάκελο που σχηματίστηκε, μαζί με το πόρισμα, στον εντειλάμενο αυτήν, ο οποίος υποχρεούται να ενεργήσει σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 3 του παρόντος άρθρου, μη δυνάμενος να διαβιβάσει προς εκδίκαση το φάκελο της ανάκρισης σε ιεραρχικά υφιστάμενό του πειθαρχικό προϊστάμενο.

Κλήση του εγκαλούμενου σε συμπληρωματική απολογία δεν αποκλείεται.

Άρθρο 25

Απολογία

1. Οι πρωτόδικες πειθαρχικές αποφάσεις εκδίδονται μετά από κλήση του προσωπικού σε απολογία.
Η μη υποβολή απολογίας, εφόσον η σχετική κλήση έχει επιδοθεί αποδεδειγμένα, δεν εμποδίζει την έκδοση απόφασης. Η εκπρόθεσμη απολογία μπορεί να ληφθεί υπόψη, εφόσον περιέλθει στον εγκαλούντα Πειθαρχικό Προϊστάμενο πριν την έκδοση της απόφασης.
2. Η εξέταση του διωκόμενου στο στάδιο της ανάκρισης δεν αναπληρώνει την κλήση σε απολογία.
3. Η κλήση σε απολογία πρέπει να καθορίζει το αποδιδόμενο πειθαρχικό αδίκημα σε χρονική, τοπική και ιστορική συνάφεια και να τάσσει εύλογη προθεσμία για απολογία, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριών (3) ημερών.
Η προθεσμία για απολογία μπορεί να παραταθεί μία μόνο φορά και μέχρι το διπλάσιο της αρχικής προθεσμίας, μετά από αιτιολογημένη έγγραφη αίτηση του διωκόμενου.
4. Η κλήση σε απολογία επιδίδεται στον ίδιο προσωπικά τον εγκαλούμενο, στην υπηρεσία του ή στη διεύθυνση κατοικίας του, με απόδειξη παραλαβής.
Σε περίπτωση άρνησης παραλαβής της, εκείνος που την επιδίδει συντάσσει πράξη, με την οποία βεβαιώνεται η άρνηση.
Η άρνηση παραλαβής της κλήσης σε απολογία συνιστά πειθαρχική παράβαση, που ελέγχεται σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού.
5. Η απολογία υποβάλλεται εγγράφως και η υποβολή της αποτελεί υπηρεσιακό καθήκον. Η απολογία κατατίθεται με απόδειξη στο όργανο το οποίο καλεί σε απολογία. Μπορεί όμως και να αποσταλεί ταχυδρομικώς με συστημένη επιστολή. Στην περίπτωση αυτή το εμπρόθεσμο ή μη της υποβολής της αποδεικνύεται από το χρόνο της ταχυδρόμησης.
6. Με την απολογία του ο εγκαλούμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει εύλογη προθεσμία για να υποβάλει έγγραφα στοιχεία. Η παροχή της προθεσμίας και η διάρκειά της εναπόκειται στην κρίση του οργάνου που τον καλεί σε απολογία.

7. Μετά την υποβολή της απολογίας ή στην περίπτωση που περάσει άπρακτη η προθεσμία που έχει ταχθεί, η πειθαρχική δίωξη τελειώνει με την έκδοση απόφασης. Για τις αποφάσεις εφαρμόζονται ανάλογα οι διατάξεις του άρθρου 29 παράγρ. 5-8 του παρόντος Κανονισμού.

Ά ρ θ ρ ο 26

Ένδικα μέσα κατά αποφάσεων μονομελών πειθαρχικών δικαιοδοσιών

1. Κατά των πρωτόδικων αποφάσεων των πειθαρχικών προϊσταμένων, με τις οποίες έχει επιβληθεί οποιαδήποτε ποινή, χωρεί έφεση του τιμωρημένου, η οποία ασκείται μέσα σε πέντε (5) ημέρες, από τότε που του κοινοποιήθηκε η απόφαση. Η προθεσμία αυτή παρατείνεται μόνο για λόγους ανώτερης βίας. Η έφεση κατατίθεται στην υπηρεσία του εκκαλούντος με απόδειξη παραλαβής. Η έφεση και η πειθαρχική απόφαση, μαζί με το σχετικό πειθαρχικό φάκελο, διαβιβάζονται αμέσως στο αρμόδιο για εκδίκαση της έφεσης πειθαρχικό όργανο.

Η έφεση εκδικάζεται, προκειμένου για πειθαρχική ποινή που έχει επιβληθεί:

- α. Από το Διευθύνοντα Σύμβουλο και τους Γενικούς Διευθυντές, από το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.
 - β. Από τους προϊσταμένους Διευθύνσεων, Τηλεπικοινωνιακών Περιφερειών και Αυτόνομων Επιχειρησιακών Μονάδων, από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, δυνάμενο να εκχωρήσει την αρμοδιότητά του αυτή στο Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού.
 - γ. Από κάθε άλλο πειθαρχικό προϊστάμενο, από τον αμέσως ανώτερό του πειθαρχικό προϊστάμενο.
2. Ο πειθαρχικός προϊστάμενος, που εκδικάζει την έφεση, δικαιούται:
- α. Να εξαφανίσει την προσβαλλόμενη απόφαση και την ποινή που επιβλήθηκε με αυτή.
 - β. Να μειώσει την ποινή που επιβλήθηκε.
 - γ. Να απορρίψει την έφεση και να επικυρώσει την ποινή που επιβλήθηκε.
 - δ. Να ασκήσει έφεση υπέρ του ΟΤΕ (αντέφεση), μέσα σε είκοσι (20) ημέρες, από τότε που θα περιέλθει σ' αυτόν η έφεση του τιμωρημένου, εάν κρίνει ότι για το συγκεκριμένο αδίκημα έπρεπε να επιβληθεί μεγαλύτερη ποινή. Στην περίπτωση αυτή, η όλη υπόθεση διαβιβάζεται στο Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, το οποίο εκδικάζει αυτή και έχει τη δυνατότητα να αποδεχθεί εν όλω ή εν μέρει την έφεση ή την αντέφεση και να επιβάλει ποινή της δικαιοδοσίας του, ή να τις απορρίψει.

Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, όταν εκδικάζει έφεση κατά αποφάσεως του Διευθύνοντος Συμβούλου και των Γενικών Δ/ντών, έχει τα αναφερόμενα στα εδάφια α, β και γ της παρούσας παραγράφου 2 δικαιώματα.

3. Πειθαρχική απόφαση, κατά της οποίας δεν ασκήθηκε έφεση από τον τιμωρημένο, υποβάλλεται με τον οικείο πειθαρχικό φάκελο στον αμέσως ανώτερο εκείνου που την εξέδωσε πειθαρχικό προϊστάμενο, ο οποίος έχει, σύμφωνα με τα παραπάνω, αρμοδιότητα να εκδικάσει την έφεση. Αυτός δικαιούται μέσα σε είκοσι (20) ημέρες από τότε που θα παραλάβει την απόφαση, να ασκήσει έφεση υπέρ του ΟΤΕ, ενώπιον του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου.

Το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, εκδικάζοντας την έφεση υπέρ του ΟΤΕ, δικαιούται να απορρίψει την έφεση, επικυρώνοντας την ποινή που επιβλήθηκε, ή να την επανυζητήσει επιβάλλοντας οποιαδήποτε ποινή της δικαιοδοσίας του.

Έφεση υπέρ του ΟΤΕ μπορεί να ασκηθεί και για απαλλακτικές αποφάσεις.

4. Η προθεσμία ασκήσεως εφέσεως, καθώς και η έφεση που ασκήθηκε εμπρόθεσμα, αναστέλλουν την εκτέλεση της πειθαρχικής ποινής, που επιβλήθηκε με την πρωτόδικη απόφαση.
5. Όταν περάσουν άπρακτες οι προθεσμίες, όπως αυτές αναφέρονται στις παραγράφους 1 και 3 του παρόντος άρθρου, οι πρωτόδικες πειθαρχικές αποφάσεις των μονομελών δικαιοδοσιών καθίστανται τελεσίδικες και εκτελεστές και ο πειθαρχικός φάκελος επανέρχεται σ'εκείνον που επέβαλε την ποινή.
6. Οι αποφάσεις που εκδίδονται, ύστερα από έφεση ή αντέφεση, είναι αμέσως εκτελεστές. Ο πειθαρχικός φάκελος παραμένει στον πειθαρχικό προϊστάμενο που εξέδωσε την απόφαση, μετά από έφεση, ή στη Γραμματεία του Πειθαρχικού Συμβουλίου.
7. Πειθαρχική απόφαση είναι άκυρη και δεν έχει έννομες συνέπειες, όταν εκδοθεί:
 - α. Από αναρμόδιο Πειθαρχικό Προϊστάμενο.
 - β. Από αρμόδιο Πειθαρχικό Προϊστάμενο καθ'υπέρβαση των ορίων της πειθαρχικής του δικαιοδοσίας (άρθρο 23 παραγρ.2) ή κατά παράβαση των άρθρων 17 (Κεφ. Β) ή 28 (παραγρ. 1 εδαφ. β) ή 29 (παραγρ. 7) του παρόντος Κανονισμού.

Ο Πειθαρχικός Προϊστάμενος στον οποίο διαβιβάζεται ο σχετικός πειθαρχικός φάκελος για κρίση σε δεύτερο βαθμό, δεν λαμβάνει υπόψη την απόφαση αυτή, αλλά προχωρεί στην έκδοση νέας.

Άρθρο 27

Πολυμελείς πειθαρχικές δικαιοδοσίες

1. Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.
Το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο δικάζει επί πειθαρχικών αγωγών και εφέσεων, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού και μπορεί να επιβάλλει οποιαδήποτε ποινή από τις αναφερόμενες στο άρθρο 17 του παρόντος Κανονισμού.
2. Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο.
Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο δικάζει επί εφέσεων κατά αποφάσεων του Διευθύνοντος Συμβούλου, των Γενικών Διευθυντών, ως και των πρωτοδίκων αποφάσεων του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου.

Άρθρο 28

Προδικασία επί πολυμελών δικαιοδοσιών

1. Την πειθαρχική αγωγή ενώπιον του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου εγείρει ο Διευθύνων Σύμβουλος, αν κρίνει ότι το αδίκημα πρέπει να τιμωρηθεί με ποινή μεγαλύτερη της δικής του δικαιοδοσίας.
Πειθαρχική αγωγή εγείρεται υποχρεωτικά όταν πρόκειται για αδικήματα της παραγράφου 5 του άρθρου 16 του παρόντος Κανονισμού.
2. Κατά υπαλλήλου που έχει τεθεί σε αργία, λόγω ποινικής δίωξης ή καταδίκης, εγείρεται υποχρεωτικά πειθαρχική αγωγή, όταν επανέλθει στην Υπηρεσία, για τις πράξεις για τις οποίες διώχθηκε ή καταδικάσθηκε, εάν αυτό δεν είχε γίνει πριν τεθεί σε αργία.
3. Όταν εγερθεί πειθαρχική αγωγή, αποκλείεται η ανάκλησή της.
4. Στην πειθαρχική αγωγή πρέπει να ορίζονται τα πραγματικά περιστατικά τα οποία συνιστούν το διωκόμενο αδίκημα, καθώς και τα υπάρχοντα στοιχεία ενοχής.
5. Η πειθαρχική αγωγή ή η έφεση υπέρ του ΟΤΕ κοινοποιείται στον εγκαλούμενο και διαβιβάζεται μαζί με τον πειθαρχικό φάκελο που σχηματίστηκε και τον ατομικό φάκελο του εγκαλουμένου, στη Γραμματεία του Πειθαρχικού Συμβουλίου.
Ο εγκαλούμενος δικαιούται να λάβει γνώση του πειθαρχικού φακέλου πριν από τη συζήτηση της υπόθεσης. Στην περίπτωση αυτή συντάσσεται και σχετική πράξη, την οποία υπογράφει ο υπάλληλος στον οποίο βρίσκεται ο φάκελος και εκείνος που έλαβε γνώση ή αν αρνηθεί ο δεύτερος, μόνο ο πρώτος. Ο διωκόμενος που υπηρετεί εκτός της έδρας του Συμβουλίου λαμβάνει γνώση

του φακέλου είτε αυτοπροσώπως, δικαιούμενος ανάλογης ειδικής άδειας χωρίς αποδοχές, είτε με εκπρόσωπό του, υπάλληλο του ΟΤΕ, κατόπιν ειδικής έγγραφης εξουσιοδότησης.

Άρθρο 29

Διαδικασία Πειθαρχικών Συμβουλίων

1. Μετά την έγερση της πειθαρχικής αγωγής ή την άσκηση της έφεσης, ο Πρόεδρος του οικείου Πειθαρχικού Συμβουλίου προσδιορίζει την ημέρα, την ώρα και τον τόπο της πειθαρχικής δίκης με πράξη του. Η πράξη αυτή κοινοποιείται, με απόδειξη παραλαβής, στο διωκόμενο ή εκείνον που υπέβαλε την έφεση, τουλάχιστον πέντε (5) ημέρες πριν από την πειθαρχική δίκη.
Ο διωκόμενος ή εκείνος που άσκησε έφεση, δικαιούται μέσα σε τέσσερις (4) ημέρες από την κοινοποίηση σε αυτόν της πράξης που ορίζει τη δικάσιμο, να δηλώσει αν θα παραστεί στην εκδίκαση της υπόθεσής του και να προτείνει τυχόν μάρτυρες υπεράσπισής του.

Η παράσταση ή συμπαράσταση πληρεξουσίου απαγορεύεται.

2. Το Πειθαρχικό Συμβούλιο μπορεί να απαιτήσει την αυτοπρόσωπη ενώπιόν του παράσταση του διωκόμενου ή εκείνου που υπέβαλε έφεση, όπως και κάθε υπηρεσιακού παράγοντα.
Στην περίπτωση που ο διωκόμενος ή εκείνος που υπέβαλε έφεση δηλώσει ότι θα παραστεί σύμφωνα με τα παραπάνω, ή κληθεί από το Συμβούλιο να παραστεί, δικαιούται να λάβει ανάλογη άδεια απουσίας με αποδοχές.
3. Το Πειθαρχικό Συμβούλιο αναβάλλει τη δίκη στην περίπτωση που κρίνει αναγκαία τη διενέργεια ή τη συμπλήρωση της ανάκρισης ή την αυτοπρόσωπη παράσταση του διωκόμενου, ή εκείνου που υπέβαλε έφεση ή κάποιου μάρτυρα. Σε αυτή την περίπτωση, προσδιορίζεται από τον Πρόεδρο άλλη ημερομηνία για τη διεξαγωγή της, η οποία γνωστοποιείται έγκαιρα στο διωκόμενο ή εκείνον που υπέβαλε την έφεση. Οι προθεσμίες της παραγρ. 1 στην περίπτωση αυτή είναι δυνατόν κατά την κρίση του Προέδρου να συντομευτούν.
Κάθε πρόσκληση ή γνωστοποίηση κοινοποιείται με απόδειξη παραλαβής.

Αν εκείνος ο οποίος υπέβαλε έφεση και κλήθηκε από το Συμβούλιο, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρούσης παραγράφου δεν παραστεί κατά την εκδίκαση της υπόθεσής του, το Συμβούλιο μπορεί να αποφασίσει την απόρριψη της έφεσής του ως ανυποστήρικτης.

4. Για την περίπτωση μαρτύρων που δεν έχουν εξεταστεί ή που η εξέτασή τους κρίνεται ανεπαρκής και οι οποίοι διαμένουν εκτός της έδρας του Συμβουλίου, το αρμόδιο Συμβούλιο μπορεί να διατάξει την εξέτασή τους από ειδικά εξουσιοδοτημένο υπάλληλο, με σχετικό ερωτηματολόγιο του Συμβουλίου και του εγκαλουμένου ή εκείνου που υπέβαλε την έφεση.

5. Ο πειθαρχικός δικαστής εκτιμά ελευθέρως τις αποδείξεις που του προσκομίστηκαν, μπορεί όμως και προκειμένου να μορφώσει την τελική του κρίση να λάβει υπόψη και αποδεικτικά στοιχεία, τα οποία δεν προκύπτουν από την πειθαρχική διαδικασία, αλλά από άλλη νόμιμη διαδικασία, εφ' όσον έλαβε γνώση τούτων ο διωκόμενος.
6. Η απόφαση πρέπει να στηρίζεται σε αποδεδειγμένα πραγματικά γεγονότα και όχι σε απλές υπόνοιες. Πρέπει επίσης να είναι αιτιολογημένη τόσο για τη διαπίστωση της ενοχής, όσο και για την επιβολή και την επιμέτρηση της ποινής.
7. Κάθε πειθαρχική απόφαση εκδίδεται εγγράφως.
Στην απόφαση επιβάλλεται να μνημονεύονται τα εξής:
 - α. Ο τόπος και ο χρόνος έκδοσης.
 - β. Το όνομα και η ιδιότητα εκείνων που δικάζουν.
 - γ. Το όνομα, ο Κ.Α.Μ. και η ιδιότητα εκείνου που κρίνεται.
 - δ. Το πειθαρχικό αδίκημα, το οποίο του αποδίδεται, καθώς και ο χρόνος και ο τόπος τέλεσής του.
 - ε. Η απολογία και η τυχόν προφορική υποστήριξή της, η μη υποβολή απολογίας και η κλήση ή όχι για προφορική ανάπτυξη της απολογίας, περιληπτικά.
 - στ. Η αιτιολογία της απόφασης.
 - ζ. Αν αυτή πάρθηκε ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία.
 - η. Η απαλλαγή εκείνου που κρίθηκε ή η ποινή που του επιβλήθηκε.
8. Η πειθαρχική απόφαση υπογράφεται από τον Πρόεδρο και το Γραμματέα του Πειθαρχικού Συμβουλίου. Επιδίδεται με απόδειξη παραλαβής σε εκείνον που κρίθηκε και αντίγραφο της κοινοποιείται ιεραρχικά στην υπηρεσία του.
9. Η πειθαρχική διαδικασία διέπεται από τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού. Γενικές αρχές της πειθαρχικής διαδικασίας εφαρμόζονται στο μέτρο που δεν αντιβαίνουν στον παρόντα Κανονισμό.

Άρθρο 30

Ένδικα μέσα επί πολυμελών δικαιοδοσιών

1. Οι πρωτόδικες αποφάσεις του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου, με τις οποίες επιβάλλεται οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή, υπόκεινται σε έφεση ενώπιον του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου.

Δικαίωμα για την άσκηση έφεσης έχει εκείνος που καταδικάστηκε πειθαρχικά και δικαίωμα για την άσκηση έφεσης υπέρ του ΟΤΕ ο Πρόεδρος του Πειθαρχικού Συμβουλίου.

2. Εκείνος που καταδικάστηκε πειθαρχικά, δικαιούται να ασκήσει έφεση μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση σ'αυτόν της απόφασης, ενώ ο Πρόεδρος του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την έκδοσή της.
3. Η προθεσμία για έφεση μπορεί να παραταθεί λόγω ανώτερης βίας και σύμφωνα με την κρίση του Συμβουλίου προς το οποίο απευθύνεται.
4. Η έφεση εκείνου που καταδικάστηκε πειθαρχικά κατατίθεται στην Υπηρεσία του, με αποδεικτικό παραλαβής, διαβιβάζεται αμέσως στη Διεύθυνση Διαχ. Ανθρώπινου Δυναμικού και μέσω αυτής στον Πρόεδρο του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου.
Η έφεση του Προέδρου του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου ασκείται με έγγραφό του προς τον Πρόεδρο του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου.
5. Η έφεση και η προθεσμία για την άσκησή της αναστέλλουν την εκτέλεση της απόφασης, με την επιφύλαξη των διατάξεων 1β, γ του άρθρου 33.
6. Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο κρίνει με βάση τα έγγραφα και αποδεικτικά στοιχεία που προσκομίστηκαν ενώπιον του οργάνου που εκδίκασε σε πρώτο βαθμό, έχει όμως το δικαίωμα να δεχθεί νέα αποδεικτικά στοιχεία ή να επιτρέψει νέα αποδεικτικά μέσα.
7. Αιτιάσεις για κακή σύνθεση του Πρωτοβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου ή για τη μη τήρηση του τύπου, είτε στην προδικασία, είτε σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας, μπορούν να προβληθούν μόνο ενώπιον του Συμβουλίου τούτου και μέχρι πέρατος της αποδεικτικής διαδικασίας.

Αιτιάσεις που δε θα προβληθούν, σύμφωνα με τα παραπάνω, δεν μπορούν να αποτελέσουν λόγο έφεσης.
8. Η απόφαση του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου είναι τελεσίδικη και δεν υπόκειται σε ένδικο μέσο.

Άρθρο 31

Εκτέλεση πειθαρχικών αποφάσεων

1. Την εκτέλεση των αποφάσεων των Πολυμελών Πειθαρχικών Δικαιοδοσιών, του Διευθύνοντος Συμβούλου, καθώς και των Γενικών Διευθυντών επιλαμβάνεται η Διεύθυνση Διαχ. Ανθρώπινου Δυναμικού. Των Μονομελών Δικαιοδοσιών επιλαμβάνονται οι Πειθαρχικοί Προϊστάμενοι που τις εξέδωσαν.

Δύο αντίγραφα της απόφασης, εφόσον είναι καταδικαστική, διαβιβάζονται σε κάθε περίπτωση στην αρμόδια Υπηρεσία της Δ/νσης Διαχ. Ανθρώπινου Δυναμικού.

2. Το πρόστιμο υπολογίζεται στο σύνολο των τακτικών αποδοχών του τιμωρημένου κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης.
Αν αυτό δεν ξεπερνά το 1/4 των μηνιαίων αποδοχών του παρακρατείται εφάπαξ, διαφορετικά παρακρατείται σε μηνιαίες δόσεις ίσες με το 1/4 των αποδοχών του, μέχρι την εξόφλησή του.
Το πρόστιμο περιέρχεται στο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού ΟΤΕ.
3. Ο τιμωρηθείς με την ποινή της προσωρινής ή της οριστικής απόλυσης τίθεται εκτός υπηρεσίας, από την επομένη της κοινοποίησης σε αυτόν της τελεσίδικης πειθαρχικής απόφασης. Από την ίδια μέρα παύουν οι εν γένει αποδοχές του οριστικά απολυθέντος, ενώ του προσωρινά απολυθέντος περικόπτεται το ήμισυ των αποδοχών για το χρονικό διάστημα έκτισης της ποινής.

Άρθρο 32

Πειθαρχικό Μητρώο- Διαγραφή πειθαρχικών ποινών

1. Η τελεσίδικη καταδικαστική πειθαρχική απόφαση καταχωρίζεται περιληπτικά στο μητρώο του υπαλλήλου και αντίγραφο αυτής τίθεται στον προβλεπόμενο φάκελο σταδιοδρομίας του.
2. Οι πειθαρχικές αποφάσεις αποσύρονται από το φάκελο του υπαλλήλου και παράλληλα διαγράφονται αυτοδίκαια από το μητρώο του οι επιβληθείσες ποινές, ως εξής :
 - α. Εκείνες με τις οποίες επιβλήθηκε η πειθαρχική ποινή της έγγραφης επίπληξης, μετά παρέλευση ενός (1) έτους από την έκδοσή τους.
 - β. Εκείνες με τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές προστίμου μέχρι τις αποδοχές των 30 ημερών, μετά παρέλευση πέντε (5) ετών από την έκδοσή τους.
 - γ. Εκείνες με τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές προστίμου αποδοχών 31 έως 60 ημερών, μετά παρέλευση δέκα (10) ετών από την έκδοσή τους.
 - δ. Εκείνες με τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές προσωρινής απόλυσης μέχρι 30 ημερών, μετά παρέλευση δεκαπέντε (15) ετών από την έκδοσή τους.

Άρθρο 33

Αργία

1. Τίθεται αυτοδίκαια σε αργία :
 - α. Όποιος στερηθεί την προσωπική του ελευθερία μετά από ένταλμα προσωρινής κράτησης ή μετά από δικαστική απόφαση.
 - β. Εκείνος που τιμωρήθηκε πρωτόδικα με την πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης και μέχρι να γίνει τελεσίδικη η απόφαση.
 - γ. Εκείνος που τιμωρήθηκε πρωτόδικα με την πειθαρχική ποινή της προσωρινής απόλυσης, για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο της επιβληθείσας ποινής.
2. Όταν εκλείψει ο λόγος της αργίας, το προσωπικό επανέρχεται αυτοδίκαια στην Υπηρεσία, αφού προσκομίσει τα νόμιμα δικαιολογητικά.

Κατ' εξαίρεση, σε περίπτωση άρσης της προσωρινής κράτησης, το προσωπικό μπορεί να αναλάβει υπηρεσία κατόπιν αποφάσεως του Διευθύνοντος Συμβούλου, δυναμένου να εκχωρήσει την αρμοδιότητά του αυτή στο Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού. Η κατ' εξαίρεση αυτή διαδικασία δεν εφαρμόζεται στις περιπτώσεις προσωπικού το οποίο τέθηκε σε αργία λόγω στερήσεως της προσωπικής του ελευθερίας, κατά την άσκηση των συνδικαλιστικών του καθηκόντων.
3. Το προσωπικό μπορεί να τεθεί σε αργία με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου, αν :
 - α. Υφίσταται εκκρεμής ποινική δίκη ή πειθαρχική δίωξη, για αδίκημα που μπορεί να επισύρει την πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης.
 - β. Υπάρχει βάσιμη υπόνοια για άτακτη διαχείριση ή για σοβαρή προσβολή των συμφερόντων της Υπηρεσίας, η οποία στηρίζεται σε έκθεση της προϊσταμένης αρχής ή του ενεργούντος προανάκριση ή διοικητική ανάκριση ή Επιθεωρητή της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου.

Στην περίπτωση αυτή ο Διευθύνων Σύμβουλος οφείλει να ασκήσει την πειθαρχική δικαιοδοσία του ή να εγείρει τη σχετική πειθαρχική αγωγή μέσα σε 30 ημέρες από τότε που άρχισε η αργία. Αφού εγερθεί η πειθαρχική αγωγή, η δίωξη του ευρισκομένου σε αργία πρέπει να τερματιστεί μέσα σε 4 μήνες. Όταν περάσει άπρακτη η προθεσμία αυτή, τότε αίρεται αυτοδικαίως η αργία. Ο Διευθύνων Σύμβουλος μπορεί να εκχωρεί την αρμοδιότητά του αυτή στον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού.

4. Ο ευρισκόμενος σε αργία απέχει κάθε υπηρεσίας, έχει όμως όλες τις λοιπές υποχρεώσεις και διατηρεί τα λοιπά δικαιώματά του, επιφυλασσομένης της εφαρμογής της διατάξεως του άρθρου 5 παράγραφος Β2.
5. Προσωπικό που τέθηκε σε αργία λόγω στερήσεως της προσωπικής του ελευθερίας, αν αθωωθεί στην ποινική δίκη, δικαιούται πλήρεις αποδοχές κατά το διάστημα που ήταν σε αργία, με την επιφύλαξη των συνεπειών από τυχόν πειθαρχική καταδίκη για το αυτό αδίκημα. Για το προσωπικό που τέθηκε σε αργία συνεπεία πρωτόδικης πειθαρχικής καταδίκης, ή σε εφαρμογή της παραγρ. 3 του παρόντος άρθρου, ο χρόνος της αργίας και οι οικονομικές της συνέπειες συμψηφίζονται με τις συνέπειες της τελεσίδικης πειθαρχικής απόφασης. Τα επιπλέον παρακρατηθέντα ποσά επιστρέφονται.
6. Η τελεσίδικη ποινική καταδίκη του προσωπικού σε ποινή φυλάκισης μέχρι δύο (2) έτη αν δεν επέσυρε την πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσής του, συνεπάγεται τη διατήρησή του σε κατάσταση αργίας για όλο το χρόνο κατά τον οποίο απέχει των καθηκόντων του λόγω εκτίσεως της ποινής. Σε περίπτωση καταδίκης σε μεγαλύτερη ποινή, το Διοικητικό Συμβούλιο εκτιμά τις περιστάσεις και αποφασίζει για τη διατήρηση τούτου σε κατάσταση αργίας για όλη τη διάρκεια της έκτισης της ποινής ή για την οριστική από την Υπηρεσία απόλυσή του.

**ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ
ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

**Α. ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΟΥ ΠΡΟΣΛΗΦΘΗΚΕ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ 22.12.2006
(ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΡ. 3 ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 38 ΤΟΥ Ν.
3522/2006)**

Ά ρ θ ρ ο 34

Αποδοχές - Επίδομα

1. Χρονοεπίδομα
- α. Στο προσωπικό χορηγείται επίδομα χρόνου υπηρεσίας (χρονοεπίδομα), το οποίο κλιμακώνεται σε ποσοστό επί του βασικού μισθού, ανάλογα με το χρόνο πραγματικής υπηρεσίας, όπως αυτή έχει καθορισθεί με τις εκάστοτε ΕΣΣΕ, ως ακολούθως :
- | | | | | | |
|----|-------|-------------|------------|---------|------|
| 1 | έτους | πραγματικής | υπηρεσίας, | ποσοστό | 10 % |
| 3 | ετών | " | " | " | 18% |
| 5 | " | " | " | " | 26% |
| 7 | " | " | " | " | 34% |
| 10 | " | " | " | " | 42% |
| 12 | " | " | " | " | 48% |
| 15 | " | " | " | " | 54% |
| 17 | " | " | " | " | 60% |
| 20 | " | " | " | " | 66% |
| 22 | " | " | " | " | 70% |
| 25 | " | " | " | " | 74% |
| 29 | " | " | " | " | 78% |
| 30 | " | " | " | " | 80% |
| 31 | " | " | " | " | 82% |
| 32 | " | " | " | " | 84% |
- β. Η κλίμακα χρονοεπιδόματος του όρου 6 της από 14-3-85 ε.σ.σ.ε., όπου είναι ευνοϊκότερη, εξακολουθεί να ισχύει για το προσωπικό που υπάγεται σε αυτή.
2. Οικογενειακό επίδομα.
- α. Στο προσωπικό χορηγείται οικογενειακό επίδομα, ανερχόμενο σε 10% για το σύζυγο και 5% για το πρώτο και δεύτερο τέκνο, 10% για το τρίτο και 15% για το τέταρτο και πέρα.
- β. Στους εκ του προσωπικού άγαμους γονείς καθώς και στους διαζευγμένους ή σε κατάσταση χηρείας ευρισκομένους χορηγείται το ανωτέρω προβλεπόμενο επίδομα συζύγου. Στους εκ των ανωτέρω γονείς χορηγείται και το επίδομα τέκνου της προηγούμενης παραγράφου.

- γ. Το κατά τα ανωτέρω επίδομα για τα τέκνα παύει να χορηγείται μόλις αυτά συμπληρώσουν το 24^ο έτος της ηλικίας τους, εκτός εάν πρόκειται, σύμφωνα με αρμόδια ιατρική πιστοποίηση, για άτομα με ειδικές ανάγκες με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης. Στην περίπτωση αυτή το επίδομα εξακολουθεί να καταβάλλεται εφόσον διαρκεί η κατά τα ανωτέρω αναπηρία. Λεπτομέρειες για την εφαρμογή των διατάξεων του εδαφίου αυτού καθορίζονται με απόφαση του Διευθύνοντα Συμβούλου.

Οι λεπτομέρειες εφαρμογής των οριζομένων στην παρούσα παράγραφο καθορίζονται με απόφαση της αρμόδιας κατά περίπτωση Υπηρεσίας.

3. Επιδόματα εορτών

Στο προσωπικό παρέχεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου επίδομα ποσού ίσου προς τις τακτικές αποδοχές με τις προσαυξήσεις που ορίζουν οι εσσε α) ενός δεκαπενθημέρου κατά τις εορτές του Πάσχα και β) ενός μηνός κατά τις εορτές των Χριστουγέννων. Το ποσό αυτό συμψηφίζεται με το δυνάμει των εκάστοτε κειμένων διατάξεων τυχόν καταβλητέο στο προσωπικό των πάσης φύσεως επιχειρήσεων δώρο των Χριστουγέννων και του Πάσχα.

4. Επίδομα κανονικής άδειας

Στο προσωπικό χορηγείται κάθε χρόνο ως επίδομα κανονικής άδειας ποσό ίσο προς τις τακτικές αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου, με τις προσαυξήσεις που ορίζουν οι εσσε. Οι λεπτομέρειες καταβολής αυτού καθορίζονται με απόφαση της Διοίκησης.

5. Λοιπά επιδόματα

Τα πάσης φύσεως επιδόματα που είχαν χορηγηθεί στο προσωπικό με τον προϊσχύσαντα ΓΚΠ- ΟΤΕ (προ της 10-6-99), ΕΣΣΕ, αποφάσεις ΔΣ κλπ και δεν καταργήθηκαν με την από 10-6-99 ΕΣΣΕ ή προηγούμενες διατάξεις, εξακολουθούν να ισχύουν, υπολογιζόμενα όπως ορίζεται στην εν λόγω εσσε και στις εκάστοτε ισχύουσες μετά από αυτή.

**Β. ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΟΥ ΥΠΗΡΕΤΟΥΣΕ ΩΣ ΜΟΝΙΜΟ Ή ΔΟΚΙΜΟ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ 14.7.2005**

Άρθρο 35

Κλάδοι Προσωπικού

Το Προσωπικό διακρίνεται κατά Κλάδους ως εξής :

Εξειδικευμένο	(Ε)
Τεχνικό	(Τ)
Εμπορικό-Διοικητικό	(Δ)
Οικονομικό	(Ο)
Υποστήριξης	(Υ)

Άρθρο 36

Αρχαιότητα

1. Η γενική υπηρεσιακή αρχαιότητα (Γ.Υ.Α.) του προσωπικού καθορίζεται από το χρόνο της υπό δοκιμή προσλήψεώς του στην Εταιρία.
2. Το προσωπικό προσμετρά στην Γ.Υ.Α. και τον χρόνο τυχόν προϋπηρεσίας του με σχέση εξαρτημένης εργασίας στον ΟΤΕ. Ο χρόνος μειωμένης απασχόλησης λογίζεται ότι ισοδυναμεί με το μισό του αντίστοιχου χρόνου πλήρους απασχόλησης.

Αναδρομικές διαφορές αποδοχών εκ της τριαύτης προσμετρήσεως δεν καταβάλλονται.

3. Αφαιρείται και δεν υπολογίζεται στην αρχαιότητα:
 - α. Ο χρόνος των ειδικών αδειών χωρίς αποδοχές καθώς και των αδειών για ιδιωτικούς λόγους χωρίς αποδοχές, αν ο χρόνος αυτός σε κάθε περίπτωση, είναι μεγαλύτερος των 30 ημερών (συμπεριλαμβανομένων των Σαββάτων και των αργιών) κατά ημερολογιακό έτος, οπότε αφαιρείται το σύνολο των ημερών της άδειας.
 - β. Ο χρόνος της αδικαιολόγητης απουσίας από την Υπηρεσία.
 - γ. Ο χρόνος που το προσωπικό έχει τεθεί σε κατάσταση αργίας σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 6 του άρθρου 33 του παρόντος Κανονισμού.
 - δ. Ο χρόνος της προσωρινής απόλυσης.

4. Προσωπικό το οποίο καλείται στις τάξεις των Ενόπλων Δυνάμεων ένεκα επιστρατεύσεως ή άλλων λόγων, διατηρεί κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής του υπηρεσίας τη θέση του στην Εταιρία και επανέρχεται αυτοδίκαια σ'αυτόν μετά την απόλυσή του εντός του απολύτως αναγκαίου χρόνου. Ο ανωτέρω χρόνος λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρία.
5. Ως χρόνος της υπό δοκιμή προσλήψεως ορίζεται η ημερομηνία που αναφέρεται στη σχετική απόφαση του οικείου Συμβουλίου.

Άρθρο 37

Άδειες απουσίας

A. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

1. Οι άδειες απουσίας προσωπικού διακρίνονται σε:
 - α. Ετήσιες κανονικές άδειες με αποδοχές.
 - β. Άδειες ασθενείας με ή χωρίς αποδοχές.
 - γ. Άδειες ειδικές με ή χωρίς αποδοχές.
 - δ. Άδειες για ιδιωτικούς λόγους χωρίς αποδοχές.

Στον υπολογισμό της χρονικής διάρκειας των υπό στοιχεία β, γ και δ αναφερομένων αδειών προσμετρούνται και οι εμπύπτουσες σ'αυτές Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες, εκτός εάν ορίζεται άλλως.
2. Προσωπικό που απουσιάζει σε άδεια με αποδοχές λαμβάνει όλες τις αποδοχές που θα ελάμβανε εάν κατά το χρόνο της αδείας παρείχε τις υπηρεσίες του.

B. ΚΑΝΟΝΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

1. Το προσωπικό μετά τη συμπλήρωση στην Εταιρία ενός έτους συνεχούς πραγματικής υπηρεσίας (βασικός χρόνος) δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος κανονική άδεια με αποδοχές όπως προβλέπουν οι διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας (Διεθνείς Συμβάσεις, Νόμοι, Υπουργικές αποφάσεις, ΕΓΣΣΕ, ΕΣΣΕ, κλπ) και αποφάσεις του ΔΣ – ΟΤΕ.
2. Η κανονική άδεια είναι δικαίωμα του προσωπικού από το οποίο δεν χωρεί παραίτηση. Αυτή χορηγείται μετά από εκτίμηση των υπηρεσιακών αναγκών, και εξαντλείται κατ' αρχήν μέχρι 31 Δεκεμβρίου εκάστου έτους, σε κάθε δε περίπτωση όχι αργότερο της 31ης Μαρτίου του επομένου έτους.

3. Η χορηγηθείσα κανονική άδεια δύναται να ανακληθεί ένεκα υπηρεσιακής ανάγκης ή με αίτηση του προσωπικού και μετά από εκτίμηση των λόγων που αναφέρονται σ'αυτή. Η ανάκληση πρέπει να γίνεται εγγράφως.

Γ. ΑΔΕΙΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

1. Προσωπικό το οποίο ένεκα ασθένειας, που πιστοποιείται αρμοδίως, αδυνατεί να εκτελέσει την υπηρεσία του, δικαιούται άδεια ασθένειας με αποδοχές. Η συνολική διάρκεια των αδειών ασθένειας τις οποίες το προσωπικό δύναται να λάβει σε όλη τη διάρκεια της υπηρεσίας του ορίζεται κατά ανώτατο όριο σε τόσους μήνες όσα είναι τα χρόνια της πραγματικής του υπηρεσίας. Εντούτοις προσωπικό που έχει συνολική υπηρεσία μικρότερη των τριών (3) ετών δικαιούται άδεια ασθένειας με αποδοχές διάρκειας μέχρι τριών (3) μηνών. Στα όρια αυτά δεν περιλαμβάνονται οι άδειες που χορηγούνται λόγω εργατικού ατυχήματος κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας.
2. Μετά την εξάντληση του ανωτάτου ορίου της αδειάς ασθένειας με αποδοχές το προσωπικό παραπέμπεται υποχρεωτικώς στην Υγειονομική Επιτροπή του άρθρου 40 παρ. 1β η οποία γνωματεύει αν ο παραπεμφθείς δύναται να εκτελεί το είδος εργασίας του. Σε καταφατική περίπτωση αυτός υποχρεούται σε άμεση ανάληψη υπηρεσίας αλλιώς αν μεν πρόκειται περί νόσου που καθιστά αυτόν ανίκανο εφαρμόζονται οι περί απολύσεως διατάξεις του ως άνω άρθρου 40 του παρόντος Κανονισμού, αν δε, κατά την κρίση της Επιτροπής, η κατάσταση της υγείας του δεν επιτρέπει την άμεση ανάληψη υπηρεσίας, αλλά αυτή δύναται να αποκατασταθεί εντός χρόνου που δεν υπερβαίνει το έτος, χορηγείται άδεια ασθένειας χωρίς αποδοχές ίση προς τον αναγκαίο χρόνο για την αποθεραπεία του και πάντως όχι μεγαλύτερη του έτους.
Μετά την πάροδο του έτους αν ο εργαζόμενος κριθεί από την αρμόδια Υγειονομική Επιτροπή ικανός, αναλαμβάνει την υπηρεσία του, αλλιώς εφαρμόζεται υποχρεωτικά η διάταξη του άρθρου 40 παρ. 1β ή αλλάζει υποχρεωτικά είδος εργασίας με απόφαση του Κεντρικού Συμβουλίου και απασχολείται σε είδος εργασίας που δύναται να εκτελεί, σύμφωνα με σχετική γνωμοδότηση της Υγειονομικής Επιτροπής, κατά περίπτωση. Στην Υγειονομική Επιτροπή προς κρίση για ανικανότητα λόγω νόσου παραπέμπεται το προσωπικό κατά πάντα χρόνο, ασχέτως της χορηγήσεως αδειάς ασθένειας.
Οι περί υποχρεωτικής παραπομπής στην Υγειονομική Επιτροπή του άρθρου 40 παρ. 1β διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου, εφαρμόζονται και στην περίπτωση που το προσωπικό εξάντλησε τα ανώτατα όρια αδειών ασθένειας και εφόσον επανήλθε στην υπηρεσία του απουσιάζει ένεκα της αυτής ασθένειας, συνεπεία της οποίας εξάντλησε τα ανώτατα όρια αδειών.

Δ. ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ.

1. Στο προσωπικό του ΟΤΕ χορηγούνται ειδικές άδειες με ή χωρίς αποδοχές σύμφωνα με τα εκάστοτε ισχύοντα στην κείμενη νομοθεσία (Νόμοι, Υπουργικές αποφάσεις, ΕΓΣΣΕ, ΕΣΣΕ μεταξύ ΟΤΕ και ΟΜΕ-ΟΤΕ κλπ) και αποφάσεις του ΔΣ-ΟΤΕ.

Οι προβλεπόμενες από τον προϊσχύσαντα ΓΚΠ-ΟΤΕ ειδικές και εκπαιδευτικές άδειες εξακολουθούν να ισχύουν και με τον παρόντα Κανονισμό.

2. Με Εγκύκλιο της αρμόδιας Υπηρεσίας γνωστοποιούνται οι κατά τα ανωτέρω διατάξεις για τη χορήγηση ειδικών αδειών ως και οι όροι, προϋποθέσεις και περιορισμοί χορηγήσεως αυτών.

Ε. ΑΔΕΙΕΣ ΓΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις είναι δυνατόν, έπειτα από αίτηση του προσωπικού να του χορηγείται άδεια για ιδιωτικούς λόγους χωρίς αποδοχές. Οι άδειες αυτές, εάν η συνολική τους διάρκεια δεν υπερβαίνει τους τρεις μήνες εντός μιας πενταετίας, χορηγούνται με απόφαση του προϊσταμένου της οικείας Διεύθυνσης. Σε αντίθετη περίπτωση χορηγούνται με απόφαση του οικείου Συμβουλίου. Η συνολική διάρκεια των αδειών αυτών που δύναται να λάβει ένας υπάλληλος εντός μιας πενταετίας, δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνει τα δύο έτη.

Άρθρο 38

Ηθικές και Υλικές αμοιβές

1. Το προσωπικό αμείβεται για διακεκριμένη πράξη είτε αυτή έχει σχέση είτε όχι, με την εκτέλεση των υπηρεσιακών του καθηκόντων.
2. Οι αμοιβές είναι:
 - α. Ευαρέσκεια
 - β. Χρηματική παροχή.
3. Οι αμοιβές απονέμονται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο ή τους Γενικούς Διευθυντές για το προσωπικό της δικαιοδοσίας τους, έπειτα από αιτιολογημένη πρόταση όλων των ιεραρχικών προϊσταμένων, ή κατόπιν προτάσεως των ελεγκτών της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου.

Οι περί απονομής των ανωτέρω αμοιβών σχετικές αποφάσεις κοινοποιούνται στις αρμόδιες Υπηρεσίες και αντίγραφο αυτών τίθεται στο Φάκελο Σταδιοδρομίας του αμειφθέντος.

4. Χρηματικά βραβεία δύνανται να απονέμονται από τη Διοίκηση σε όσους από το προσωπικό διακρίνονται κατά την εκπαίδευσή τους στις Σχολές του ΟΤΕ, στις Σχολές της Δημόσιας Εκπαίδευσης καθώς και στις Σχολές ξένων γλωσσών.
5. Χρηματικά βραβεία απονέμονται από τη Διοίκηση στους υπαλλήλους που κατέλαβαν μία από τις έξι πρώτες θέσεις σε Ολυμπιακούς, Παγκόσμιους, Πανευρωπαϊκούς, Μεσογειακούς ή Βαλκανικούς Αγώνες ή σε αντίστοιχους αγώνες για άτομα με ειδικές ανάγκες.

6. Οι λεπτομέρειες εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος άρθρου ρυθμίζονται με Εγκύκλιο της αρμόδιας Υπηρεσιακής Λειτουργίας.

Άρθρο 39

Κοινωνική πρόνοια

1. Σε όσους από το προσωπικό τελούν γάμο παρέχεται από τον ΟΤΕ ως γαμήλιο δώρο ποσόν ίσο προς τις αποδοχές ενός μέσου μηνιαίου τακτικού μισθού. Εάν και οι δύο σύζυγοι ανήκουν στο προσωπικό του ΟΤΕ, το ανωτέρω δώρο καταβάλλεται και στους δύο.
2. Σε τέκνα του εν ενεργεία ή συνταξιοδοτηθέντος ή αποβιώσαντος προσωπικού του ΟΤΕ που διακρίνονται κατά την εκπαίδευσή τους στις Σχολές της Δευτεροβάθμιας και Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, και δε συμπλήρωσαν το 27ο έτος της ηλικίας τους, δύναται να απονέμεται από τον ΟΤΕ χρηματικό βραβείο το ύψος του οποίου ορίζεται εκάστοτε από τη Διοίκηση με όρους και προϋποθέσεις που καθορίζονται με απόφασή της.
3. Σε περίπτωση θανάτου προσωπικού εν ενεργεία που δεν κατέλιπε σύζυγο ή τέκνα, ο ΟΤΕ καταβάλλει στα καταλιπόμενα από αυτό μέλη της οικογενείας του μέχρι δευτέρου βαθμού συγγενείας εξ αίματος βοήθημα ίσο προς τις αποδοχές αυτού ενός μηνός, που μπορεί σε εξαιρετικές περιπτώσεις να επαυξηθεί, με απόφαση της Διοίκησης μέχρι τις αποδοχές δύο μηνών.
4. Στην ΟΜΕ - ΟΤΕ και τα Πολιτιστικά Κέντρα του προσωπικού δύναται, ανάλογα με τον αριθμό των μελών τους, να παρέχεται από τον ΟΤΕ για τη στέγαση και λειτουργία τους η χρήση οικημάτων και του αναγκαίου εξοπλισμού αυτών καθώς και οικονομική ενίσχυση όπως καθορίζει απόφαση της Διοίκησης.

Άρθρο 40

Απόλυση

1. Το προσωπικό απολύεται :
 - α. Ένεκα αποδεδειγμένης ανεπάρκειας, ή ακαταλληλότητας κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων του, η οποία διαπιστώνεται με απόφαση του Κεντρικού Συμβουλίου, μετά από πρόταση των ιεραρχικών προϊσταμένων του.
 - β. Ένεκα σωματικής ή ψυχικής νόσου που καθιστά το προσωπικό ανίκανο για εκτέλεση κάθε εργασίας. Η ανικανότητα αυτή διαπιστώνεται από Υγειονομικές Επιτροπές α και β βαθμού, που καθορίζονται με Εγκύκλιο της Διοίκησης.

Οι ανωτέρω επιτροπές υποχρεούνται να αποφαινούνται εντός μηνός από της παραπομπής της σχετικής αιτήσεως σε αυτές ή της υποβολής του αιτήματος αναθεωρήσεως.

Η απόλυση συντελείται με βάση τη γνωμάτευση των κατά τα άνω Υγειονομικών Επιτροπών και ως ημερομηνία απολύσεως λογίζεται η επομένη της ημερομηνίας της σχετικής γνωματεύσεως των επιτροπών αυτών.

- γ. Ένεκα επιβολής της πειθαρχικής ποινής της οριστικής απόλυσης με τελεσίδικη απόφαση του αρμοδίου Πειθαρχικού Συμβουλίου.
 - δ. Ένεκα συμπληρώσεως του 65ου έτους της ηλικίας.
 - ε. Ένεκα συμπληρώσεως 35ετούς πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρία. Εντούτοις το προσωπικό δύναται με αίτησή του, που υποβάλλει το αργότερο τρεις μήνες προ της προβλεπόμενης ημερομηνίας απόλυσής του, να παραμείνει στην Υπηρεσία μέχρι συμπληρώσεως 35ετούς συντάξιμου χρόνου υπηρεσίας στον ΟΤΕ και πάντως όχι πέραν του 65ου έτους της ηλικίας του.
 - στ. Ένεκα εκλογής ως Βουλευτή και επιλογής του αξιώματος αυτού. Στην περίπτωση αυτή η λύση της υπαλληλικής σχέσεως επέρχεται από την υποβολή της σχετικής δήλωσης περί επιλογής του Βουλευτικού αξιώματος. Δύναται όμως, εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριών μηνών, από την ανακήρυξη των Βουλευτών, ο υπάλληλος που εκλέχτηκε Βουλευτής να ζητήσει, με αίτησή του, τη μη απόλυσή του αλλά την αναστολή της υπαλληλικής σχέσεως μέχρι τη λήξη της θητείας του για οποιονδήποτε λόγο. Στην περίπτωση αυτή επανέρχεται, στην Υπηρεσία, εντός μηνός από τη λήξη της θητείας του, άλλως θεωρείται ότι παραιτήθηκε από την ημερομηνία υποβολής της σχετικής δήλωσης περί επιλογής του Βουλευτικού αξιώματος, με όλες τις εντεύθεν απορρέουσες συνέπειες.
2. Επί των ανωτέρω 1δ κ α 1ε περιπτώσεων εξόδου από την Υπηρεσία η αποχώρηση επέρχεται αυτοδίκαια και υποχρεωτικά την επομένη της ημερομηνίας συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας ή της τριακονταπενταετούς υπηρεσίας, επιφυλασσομένης της διατάξεως του δευτέρου εδαφίου της ανωτέρω παρ.1ε. Στο ούτως απολυόμενο προσωπικό χορηγείται υποχρεωτικά η κανονική του άδεια, εντός ευλόγου χρόνου, προ της απόλυσής του.
 3. Το προσωπικό δύναται να απολυθεί με αίτησή του εφόσον σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία θεμελιώνει δικαίωμα άμεσης λήψης σύνταξης και αφού προηγουμένως εξαντλήσει την κανονική άδειά του. Για την απόλυση σύμφωνα με την παρούσα διάταξη ισχύουν τα αναγραφόμενα στον όρο 36 όπως από 10-5-96 εσσε, όπως τροποποιήθηκε με την από 31-10-96 εσσε.
 4. Η αίτηση απολύσεως του κατά την ανωτέρω παράγραφο 3 προσωπικού δεν γίνεται δεκτή από την Υπηρεσία, εφόσον εκκρεμεί σε βάρος του υπό απόλυση υπαλλήλου, πειθαρχική δίωξη για πειθαρχικό αδίκημα το οποίο δύναται να επισύρει την ποινή της οριστικής απολύσεως. Στις περιπτώσεις αυτές η

πειθαρχική δίωξη περατώνεται οπωσδήποτε εντός οκταμήνου από της ημερομηνίας υποβολής της αίτησης απολύσεως.

5. Αίτηση απολύσεως δύναται να ανακληθεί εγγράφως, εντός δύο μηνών από την υποβολή της, και εφόσον στο μεταξύ δεν έγινε οπωσδήποτε αποδεκτή.
6. Το κατά τις διατάξεις των εδαφίων β,δ,ε,στ της παρ. 1 καθώς και της παρ. 3 του παρόντος άρθρου απολυόμενο προσωπικό λαμβάνει την από την κείμενη νομοθεσία περί καταγγελίας αορίστου χρόνου συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων, όπως αυτή εκάστοτε ισχύει για το προσωπικό του ΟΤΕ, οριζόμενη αποζημίωση.
Το κατά τις διατάξεις των εδαφίων α και γ της παραγρ. 1 του παρόντος άρθρου απολυόμενο προσωπικό ουδεμιάς δικαιούται αποζημιώσεως.
7. Στον επιζώντα σύζυγο θανόντος εν ενεργεία προσωπικού και στα τέκνα αυτού καταβάλλεται βοήθημα ίσο προς την αποζημίωση, την οποία λαμβάνει το προσωπικό που απολύεται ένεκα σωματικής ή ψυχικής νόσου. Από το βοήθημα αυτό το ½ καταβάλλεται στον επιζώντα σύζυγο, το δε υπόλοιπο καταβάλλεται στα τέκνα κατ' ισομοιρία. Εάν δικαιούχος του κατά τα άνω βοηθήματος είναι μόνο σύζυγος ή μόνο τέκνα, το βοήθημα καταβάλλεται ολόκληρο σε τούτον ή τα τέκνα.

Ο επιζών σύζυγος δικαιούται του βοηθήματος εφόσον συνοικούσε με τον αποβιώσαντα μέχρι του θανάτου του.

Εάν ο θανών εν ενεργώ υπηρεσία καταλίπει σύζυγο που δε δικαιούται του βοηθήματος ή μόνο γονείς τότε αυτό καταβάλλεται στους τυχόν επιζώντες γονείς κατ' ισομοιρίαν ή στον εξ αυτών επιζώντα.

8. Αρμόδιο Όργανο για την έκδοση της απόφασης απόλυσης του προσωπικού είναι ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Άρθρο 41

Παραίτηση

1. Το προσωπικό δύναται να παραιτηθεί. Η παραίτηση υποβάλλεται εγγράφως η δε λύση της εργασιακής σχέσης επέρχεται με την αποδοχή της παραίτησης από τον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, εντός 15 ημερών από την υποβολή της ή αυτοδικαίως με την άπρακτη παρέλευση της προθεσμίας αυτής.
2. Πρόσθετοι όροι όπως αίρεση, όρος, ή προθεσμία στην παραίτηση, θεωρούνται ως μη γεγραμμένοι.
3. Η παραίτηση δύναται ν' ανακληθεί εγγράφως εντός 15 ημερών από της υποβολής της, εάν στο μεταξύ δεν έγινε αποδεκτή.

4. Ως παραίτηση του προσωπικού θεωρείται η αδικαιολόγητη αποχή του από την Υπηρεσία πέραν των (30) τριάντα εργάσιμων ημερών συνεχώς ή διακεκομμένα εντός χρονικού διαστήματος ενός έτους, που αρχίζει από την πρώτη ημέρα αδικαιολόγητου απουσίας. Το προσωπικό δύναται εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριών μηνών να υποβάλει ένσταση κατά του χαρακτηρισμού της αποχής του ως αδικαιολόγητης. Η ένσταση κρίνεται αμετάκλητα από το Κεντρικό Συμβούλιο εντός ευλόγου χρόνου.
5. Το παραιτούμενο προσωπικό λαμβάνει την αποζημίωση που προβλέπεται από την κείμενη νομοθεσία, όπως αυτή εκάστοτε ισχύει, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις που ορίζονται σε αυτήν. Η αποζημίωση αυτή σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπερβαίνει τη χορηγούμενη στο απολυόμενο προσωπικό αποζημίωση.

**Γ. ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΟΥ ΥΠΗΡΕΤΟΥΣΕ ΩΣ ΜΟΝΙΜΟ Ή ΔΟΚΙΜΟ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ 10.6.1999**

Άρθρο 42

Γενική Υπηρεσιακή Αρχαιότητα

Η Γενική Υπηρεσιακή Αρχαιότητα του προσωπικού λαμβάνεται όπως αυτή είχε διαμορφωθεί από τον προϊσχύσαντα (ισχύσαντα μέχρι 10.6.1999) ΓΚΠ και ΕΣΣΕ. Για το προσωπικό αυτό εξακολουθεί να ισχύει το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 9 του άρθρου 5 του προϊσχύσαντος (ισχύσαντος μέχρι 10.6.1999) ΓΚΠ.

Ο προσμετρούμενος κατά την ανωτέρω διάταξη χρόνος εφεδρικής υπηρεσίας είναι δυνατό να έχει αναγνωρισθεί και σε οποιοδήποτε άλλο φορέα κοινωνικής ασφάλισης, πέραν του ΤΑΠ-ΟΤΕ.

Άρθρο 43

Όριο ηλικίας

1. Το προσωπικό που σύμφωνα με τις διατάξεις του προϊσχύσαντος (ισχύσαντος μέχρι 10.6.1999) κανονισμού δεν υπήγετο στο όριο ηλικίας των 65 ετών, απολύεται αυτοδίκαια και υποχρεωτικά από την υπηρεσία με τη συμπλήρωση του 58^{ου} έτους της ηλικίας του.
Από το προσωπικό αυτό, όσοι επιθυμούν, δύνανται με έγγραφη δήλωση που θα υποβάλουν στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού εντός τριμήνου από την ημερομηνία ενάρξεως ισχύος του παρόντος Κανονισμού, να προτιμήσουν το όριο ηλικίας των προϊσχυσασών διατάξεων.
Η ισχύς της παρούσας παραγράφου αρχίζει τρεις μήνες μετά την υπογραφή του παρόντος.
2. Για τον υπολογισμό του ορίου ηλικίας σύμφωνα με τις αναφερόμενες στο δεύτερο εδάφιο της προηγούμενης παραγράφου διατάξεις, λαμβάνεται υπόψη το όριο που αντιστοιχούσε στο βαθμό που έφερε το προσωπικό την προηγούμενη της ημερομηνίας ενάρξεως ισχύος του παρόντος (9.6.1999). Η απόλυση λόγω ορίου ηλικίας συντελείται σε κάθε περίπτωση την επόμενη ημέρα της ημερομηνίας γεννήσεως.
3. Για το έτος 1999 το προσωπικό που έχει επιλέξει να αποχωρήσει λόγω ορίου ηλικίας την 31 Δεκεμβρίου, σύμφωνα με τον όρο 13 της από 10-5-96 εσσε, όπως τροποποιήθηκε με την από 9-6-98 εσσε, απολύεται αυτοδίκαια και υποχρεωτικά από την ημερομηνία αυτή.

4. Για το προσωπικό που υπηρετεί κατά την ημερομηνία ενάρξεως ισχύος του παρόντος (10.6.1999), θα εξακολουθήσουν να ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 64 παρ.3 και 4 του προϊσχύσαντος (ισχύσαντος μέχρι 10.6.1999) ΓΚΠ, καθώς και ο όρος 6 της από 21-3-89 εσσε.

Άρθρο 44

Λόγοι απόλυσεως

1. Για το υπόψη προσωπικό εξακολουθούν να ισχύουν από τον προϊσχύσαντα (ισχύσαντα μέχρι 10.6.1999) ΓΚΠ :
 - α. Το άρθρο 19, παρ.1 εδ.ι (απόλυση λόγω 30ετίας κλπ)
 - β. Το άρθρο 19, παρ.2 (απόλυση γυναικών με 15 ή 25 χρόνια υπηρεσίας, κλπ)
 - γ. Ο όρος Δ3 της από 10-5-91 εσσε.Στις ανωτέρω περιπτώσεις το προσωπικό απολύεται αφού προηγουμένως εξαντλήσει την κανονική άδειά του.
2. Για την απόλυση λόγω 35ετούς πραγματικής υπηρεσίας στον ΟΤΕ :
 - α. Ο χρόνος φοίτησης στη Σχολή Προσωπικού ΟΤΕ και ο χρόνος της στρατιωτικής θητείας για όσους στρατεύθηκαν όντας υπάλληλοι της Εταιρίας δεν λαμβάνονται υπόψη, εφόσον το ζητήσει ο ενδιαφερόμενος, με αίτηση που θα υποβάλει στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, το αργότερο τρεις μήνες προ της ημερομηνίας απόλυσεως.

Η απόλυση συντελείται την επομένη της συμπλήρωσης της 35ετούς πραγματικής υπηρεσίας.

Ειδικά για όσους καταλαμβάνονται από την 35ετία εντός του 1999, η απόλυσή τους συντελείται την 31 Δεκεμβρίου, η δε κατά τα ανωτέρω αίτηση δύναται να υποβληθεί μέχρι την 30ή Νοεμβρίου του έτους αυτού.
 - β. Εξακολουθεί να ισχύει η διάταξη του άρθρου 64 παρ.5 του προϊσχύσαντα (ισχύσαντος μέχρι 10.6.1999) ΓΚΠ (δυνατότητα μη υπολογισμού του χρόνου έκτακτης υπηρεσίας χωρίς στοιχεία ασφαλιστικής κάλυψης).

ΠΑΝΑΓΗΣ ΒΟΥΡΛΟΥΜΗΣ
ΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ. &
ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ