

ΟΤΟΕ

Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών
Οργανώσεων Ελλάδας

ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

ΙΟΥΝΙΟΣ 2022





ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ
ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ
ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ΟΤΟΕ ευχαριστεί τους Νομικούς και Επιστημονικούς Συμβούλους – Συνεργάτες της:

- **Παπαδημητρίου Κώστα**, Ομότιμο Καθηγητή Εργατικού Δικαίου Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών, Πρόεδρος ΔΣ ΟΜΕΔ,
- **Κοντιάδη Ξενοφώντα**, Καθηγητή στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης του Παντείου Πανεπιστημίου, Πρόεδρο του Κέντρου Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ιδρύματος Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου,
- **Γεωργακοπούλου Βάνα**, Δρ. Οικονομικών Επιστημών, Επιστημ. Σύμβουλο Διοίκησης ΟΤΟΕ
- **Φιλιππούλου Γεωργία**, Νομικό Σύμβουλο ΟΤΟΕ

καθώς και τους:

- **Μούργελα Γιάννη**, Νομικό Σύμβουλο της Ελληνικής Ένωσης Τραπεζών,
- **Ραδαίο Κώστα**, Δικηγόρο της Ελληνικής Ένωσης Τραπεζών,
- **Θεοδόση Γεώργιο**, Επίκουρο Καθηγητή Εργατικού Δικαίου του Τμήματος της Νομικής του Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης, Μέλος Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων, Νομικό Εκπρόσωπο ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ,
- **Μακρυνιώτη Αθανάσιο**, Νομικό Εκπρόσωπο ALPHA BANK,
- **Σακαλή Νικόλαο-Σέργιο**, Νομικό Εκπρόσωπο ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ,
- **Σωτηρόπουλο Παναγιώτη**, Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας ΤΡΑΠΕΖΑΣ EUROBANK,

για την άριστη συνεργασία και τη συνδρομή τους στην ολοκλήρωση της κωδικοποίησης της κλαδικής **ΣΣΕ ΟΤΟΕ – Τραπεζών 2022 – 2024**.

ISBN: 978-960-8428-08-9

©INE/ΟΤΟΕ 2022

Δημιουργικό: Μάρθα Δελτούζου - ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ

Παραγωγή – Εκτύπωση: ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ • www.kambili.gr

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	7
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ - ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ.....	11
Κεφάλαιο Α - Βασικός Μισθός	11
Κεφάλαιο Β - Επιδόματα.....	22
Κεφάλαιο Γ - Επιδόματα και παροχές ενίσχυσης της οικογένειας - Λοιπές παροχές	24
Κεφάλαιο Δ - Πρόσθετες αμοιβές	28
Κεφάλαιο Ε - Δάνεια.....	29
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ - ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	31
Κεφάλαιο Α - Προστασία της απασχόλησης	31
Κεφάλαιο Β - Χρόνος εργασίας - Ωράριο	32
Κεφάλαιο Γ - Άδειες	35
Κεφάλαιο Δ - Τηλεργασία	41
Κεφάλαιο Ε - Ζητήματα δίκαιου επιχείρησης και κανονισμών εργασίας - Υγιεινή και ασφάλεια	45
Κεφάλαιο ΣΤ - Πειθαρχικό δίκαιο	47
Κεφάλαιο Ζ - Συνδικαλιστικές ρυθμίσεις - Αποσπάσεις - Άδειες.....	48
Κεφάλαιο Η - Κλαδικές επιτροπές τραπεζών - ΟΤΟΕ.....	55
ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ - ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ.....	57

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΟΙ ΚΑΤΑΚΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΤΟΕ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Από την ίδρυσή της το 1955 μέχρι και σήμερα, η ΟΤΟΕ σφράγισε τις εξελίξεις και τους αγώνες του συνδικαλιστικού κινήματος στην χώρα μας.

Ανάμεσα στην πολύπλευρη ιστορική της δράση, η διεκδίκηση και υπογραφή **Κλαδικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας**, ήταν και παραμένει η **κορυφαία και διαχρονική συνεισφορά** της Ομοσπονδίας στους εργαζόμενους του κλάδου και της χώρας.

Από το 1976, οπότε συνάφθηκε η πρώτη κλαδική ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών μέχρι και σήμερα, μεσολαβεί σχεδόν μισός αιώνας κλαδικών διεκδικήσεων, διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων, που ανέρχονται συνολικά σε είκοσι εννέα (29).

Στις διατάξεις τους αποτυπώθηκαν, ως αποτέλεσμα διαλόγου αλλά και συλλογικών αγώνων (για το Ενιαίο Μισθολόγιο, το ωράριο κλπ), τα θεμελιώδη μισθολογικά και εργασιακά δικαιώματα του κλάδου, συχνά με πρωτοπόρες για την εποχή τους ρυθμίσεις.

Μετά την απελευθέρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τον ν. 1876/90, ο κλαδικός κοινωνικός διάλογος απέκτησε νέα ώθηση, με αποτέλεσμα περισσότερα δικαιώματα και κατακτήσεις για τους εργαζόμενους μέσω των κλαδικών ΣΣΕ. Κατακτήσεις όπως το αναβαθμισμένο Ενιαίο μισθολόγιο του 1994-95, η μείωση του κλαδικού ωραρίου στις 37 ώρες χωρίς μείωση αποδοχών, ρυθμίσεις για την Εκπαίδευση, την Ισότητα, τις κοινωνικές παροχές κ.α.

Ακόμα και στις πιο δύσκολες περιόδους των μνημονίων, η ΟΤΟΕ κατάφερε να προασπίσει τον κορυφαίο εργασιακό θεσμό των κλαδικών ΣΣΕ. Τότε που οι

μνημονιακές παρεμβάσεις στον ν. 1876/90, με κορυφαία την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (Π.Υ.Σ) 6/2012, που ακόμα δεν έχει καταργηθεί, επιδίωξαν και εν πολλοίς κατάφεραν να αποδιαιρθρώσουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και να πλήξουν ευθέως τις κλαδικές ΣΣΕ. Σε αυτές τις εξαιρετικά αντίξοες συνθήκες, που σε μεγάλο βαθμό εξακολουθούν να τορπιλίζουν την ομαλότητα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις, η ΟΤΟΕ ήταν μια από τις ελάχιστες συνδικαλιστικές οργανώσεις που συνέχισε και συνεχίζει να συνάπτει κλαδικές ΣΣΕ. Κατάφερε, μάλιστα, να τις εμπλουτίσει με διατάξεις για την προστασία της απασχόλησης, με πρόσθετες κοινωνικές παροχές και, πρόσφατα, με σύγχρονες και πρωτοποριακές κλαδικές ρυθμίσεις για την τηλεργασία.

Οι κλαδικές ΣΣΕ αποτέλεσαν διαχρονικά την **ασπίδα προστασίας των θεμελιωδών μισθολογικών και θεσμικών δικαιωμάτων**, για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου. Λειτουργήσαν και λειτουργούν ως **ασφαλιστική δικλείδα** απέναντι σε πρακτικές αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των εργοδοτών σε βάρος των εργαζομένων. Ως **ασφαλής βάση και εφελτήριο** για παραπέρα βελτιώσεις, μέσα από τις επιχειρησιακές ΣΣΕ, που συμπληρώνουν, εξειδικεύουν και επεκτείνουν τις κλαδικές κατακτήσεις.

Σήμερα οι προκλήσεις για τους εργαζόμενους γίνονται όλο και πιο σύνθετες. Τα σχέδια συρρίκνωσης των Τραπεζών, με δραστικό κλείσιμο καταστημάτων και μείωση της απασχόλησης, αποδεικνύονται αναντίστοιχα τόσο με τις ανάγκες των πελατών, της κοινωνίας και της ανάπτυξης, όσο και με τα συμφέροντα και τις προσδοκίες των εργαζόμενων.

Για αυτό, είναι απαραίτητο όλοι οι εργαζόμενοι του κλάδου να γνωρίζουν με πληρότητα και σαφήνεια τα δικαιώματά τους, που απορρέουν από τις κλαδικές ΣΣΕ και **είναι η πολύτιμη διαχρονική τους κληρονομιά**.

Για τη διευκόλυνση των συναδέλφων είχαμε στο παρελθόν σημαντικές εκδόσεις του «Τραπεζικού Αγώνα», με πλήρεις συλλογές των κειμένων των ΣΣΕ του κλάδου, καθώς και θεματικές καταγραφές των διατάξεών τους από την ΟΤΟΕ.

Πρόσφατα, κατ' επιταγή του νόμου και με έγκαιρη επιστημονική προεργασία από την πλευρά της ΟΤΟΕ, οι δυο πλευρές (ΟΤΟΕ-Τράπεζες) κατέληξαν, μετά από πολυάριθμες τεχνικές συναντήσεις, σε μια **κοινά αποδεκτή κωδικοποίηση**

όλων των προηγούμενων ΣΣΕ του κλάδου.

Οι διατάξεις τους, μαζί με αυτές της τελευταίας κλαδικής ΣΣΕ ΟΤΟΕ Τραπεζών 2022-2024, εντάχθηκαν και παρουσιάζονται πλέον σε ένα **ενιαίο, κωδικοποιημένο και κοινά αποδεκτό κείμενο**.

Η κωδικοποίηση είναι μια σύνθετη διαδικασία, γιατί διαφέρει από μια απλή θεματική χρονική καταγραφή και παράθεση όλων των προηγούμενων διατάξεων των ΣΣΕ.

Μεταξύ διατάξεων για το ίδιο θέμα, επιλέγεται κατά περίπτωση είτε μια νέα διάταξη που να τις εμπεριέχει στο σύνολό τους, είτε η πιο πρόσφατη διάταξη, που ρυθμίζει το θέμα σε νέα βάση.

Αρκετές από τις παλαιότερες διατάξεις των Κλαδικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας είχαν πλέον μόνο ιστορική σημασία. Άλλες είχαν τροποποιηθεί-αντικατασταθεί με νεότερες. Ορισμένες παρέμεναν αδρανείς, ίσχυσαν για συγκεκριμένη χρονική στιγμή ή ολοκλήρωσαν το σκοπό τους. Αυτές οι διατάξεις δεν συμπεριλήφθησαν στην κωδικοποίηση, στο μέτρο που η τελευταία έχει σκοπό να εντάξει σε ένα ενιαίο κείμενο τις διατάξεις που σήμερα ισχύουν.

Με την κωδικοποιημένη ΣΣΕ 2022-2024, ο κλάδος σήμερα διαθέτει ένα επίκαιρο ενιαίο σώμα ισχυουσών διατάξεων που ενσωματώνει όλα τα μισθολογικά και τα εργασιακά του δικαιώματα και δεν επιδέχεται αμφισβήτηση από καμιά πλευρά.

Οι κωδικοποιημένες αυτές διατάξεις αποτελούν τη διαχρονική παρακαταθήκη, το ισχυρό ιστορικό - δημοκρατικό αποτύπωμα των διεκδικήσεων και των αγώνων της ΟΤΟΕ και του κλάδου.

Αποτελούν, ταυτόχρονα, συσσωρευμένη γνώση και ανεκτίμητη εμπειρία διαπραγματεύσεων, εφελθτήριο για νέους αγώνες και διεκδικήσεις των εργαζομένων του κλάδου, απέναντι στα σημερινά σύνθετα προβλήματα και στις πολλαπλές προκλήσεις της νέας ψηφιακής εποχής.

**ΜΕ ΕΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΓΩΝΕΣ
ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ ΤΟ ΠΑΡΟΝ
ΧΑΡΑΖΟΥΜΕ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ**

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ - ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Κεφάλαιο Α - Βασικός Μισθός

Άρθρο 1

Ενιαίο Μισθολόγιο

Για τον καθορισμό της κατώτατης αμοιβής του προσωπικού των Τραπεζών ισχύει το Ενιαίο Μισθολόγιο. Με την καθιέρωση του Ενιαίου Μισθολογίου αποδεδειγμένη το βαθμολόγιο από το μισθολόγιο μέχρι του προτελευταίου βαθμού συμπεριλαμβανομένης της ιεραρχίας του κυρίου προσωπικού και μέχρι του τελευταίου βαθμού του βοηθητικού προσωπικού. Ο βασικός μισθός για τους βαθμούς του Υποδιευθυντή και του Διευθυντή διαμορφώνεται εκτός των κλιμακίων του Ενιαίου Μισθολογίου, σύμφωνα με το άρθρο 5 κατωτέρω.

Για την εφαρμογή αποκλειστικά του ενιαίου μισθολογίου ορίζονται τρεις κατηγορίες προσωπικού:

α) Κατηγορία κύριου προσωπικού.

Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει τους υπαλλήλους που ο αντίστοιχος κανονισμός κάθε Τράπεζας θεωρεί κύριο προσωπικό και εν γένει τους υπαλλήλους που δεν ανήκουν στην κατηγορία των παρ. β και γ κατωτέρω. Για την κατηγορία αυτή οι βασικοί μισθοί διαμορφώνονται σε 34 μισθολογικά κλιμάκια

β) Κατηγορία βοηθητικού προσωπικού.

Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει το προσωπικό που ασκεί αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο βοηθητικά καθήκοντα (όπως ενδεικτικά Κλητήρες κλπ), και γενικά όσους ο αντίστοιχος κανονισμός εργασίας κάθε Τράπεζας θεωρεί βοηθητικό

προσωπικό. Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται και οι εργάτες μετά τη συμπλήρωση 4ετούς υπηρεσίας. Για την κατηγορία αυτή οι βασικοί μισθοί διαμορφώνονται σε 31 μισθολογικά κλιμάκια.

γ) Κατηγορία προσωπικού καθαριότητας.

Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει το προσωπικό καθαριότητας. Για την κατηγορία αυτή οι βασικοί μισθοί διαμορφώνονται σε 28 μισθολογικά κλιμάκια.

Άρθρο 2

Κλιμάκια – Πίνακες βασικών μισθών

Οι βασικοί μισθοί (κλιμάκια) του ενιαίου μισθολογίου για κάθε κατηγορία προσωπικού από 1-12-2021 έως 30-9-2022 ισχύουν ως εξής :

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
0	966	896	856
1	967	900	860
2	969	902	861
3	971	903	862
4	972	905	863
5	973	906	864
6	974	908	868
7	974	909	869
8	975	911	871
9	976	912	873
10	978	915	875
11	979	918	877
12	980	919	877
13	982	921	879
14	983	922	880
15	984	923	882
16	985	925	883
17	989	933	884

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
18	998	943	887
19	1.012	951	888
20	1.023	960	889
21	1.034	973	892
22	1.045	981	893
23	1.058	990	894
24	1.070	999	895
25	1.080	1.008	896
26	1.092	1.019	900
27	1.102	1.029	903
28	1.113	1.036	
29	1.125	1.046	
30	1.138	1.058	
31	1.149		
32	1.160		
33	1.175		

Από την 1-10-2022 έως την 30-11-2023 διαμορφώνονται ως εξής:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
0	985	914	873
1	986	918	877
2	988	920	878
3	990	921	879
4	991	923	880
5	992	924	881
6	993	926	885
7	994	927	886
8	995	929	888
9	996	930	890
10	998	933	893

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
11	999	936	895
12	1.000	937	896
13	1.002	939	897
14	1.003	940	898
15	1.004	941	900
16	1.005	944	901
17	1.009	952	902
18	1.018	962	905
19	1.032	970	906
20	1.043	979	907
21	1.055	992	910
22	1.066	1.001	911
23	1.079	1.010	912
24	1.091	1.019	913
25	1.102	1.028	914
26	1.114	1.039	918
27	1.124	1.050	921
28	1.135	1.057	
29	1.148	1.067	
30	1.161	1.079	
31	1.172		
32	1.183		
33	1.199		

Από 1-12-2023 έως την 30-11-2024 διαμορφώνονται ως εξής:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
0	995	923	882
1	996	927	886
2	998	929	887
3	1.000	930	888

ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
4	1.001	932	889
5	1.002	933	890
6	1.003	935	894
7	1.004	936	895
8	1.005	938	897
9	1.006	939	899
10	1.008	942	902
11	1.009	945	904
12	1.010	946	905
13	1.012	948	906
14	1.013	949	907
15	1.014	950	909
16	1.015	953	910
17	1.019	962	911
18	1.028	972	914
19	1.042	980	915
20	1.053	989	916
21	1.066	1.002	919
22	1.077	1.011	920
23	1.090	1.020	921
24	1.102	1.029	922
25	1.113	1.038	923
26	1.125	1.049	927
27	1.135	1.061	930
28	1.146	1.068	
29	1.159	1.078	
30	1.173	1.090	
31	1.184		
32	1.195		
33	1.211		

Από 1-12-2024 διαμορφώνονται ως εξής:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
0	1.020	946	904
1	1.021	950	908
2	1.023	952	909
3	1.025	953	910
4	1.026	955	911
5	1.027	956	912
6	1.028	958	916
7	1.029	959	917
8	1.030	961	919
9	1.031	962	921
10	1.033	966	925
11	1.034	969	927
12	1.035	970	928
13	1.037	972	929
14	1.038	973	930
15	1.039	974	932
16	1.040	977	933
17	1.044	986	934
18	1.054	996	937
19	1.068	1.005	938
20	1.079	1.014	939
21	1.093	1.027	942
22	1.104	1.036	943
23	1.117	1.046	944
24	1.130	1.055	945
25	1.141	1.064	946
26	1.153	1.075	950
27	1.163	1.088	953
28	1.175	1.095	
29	1.188	1.105	

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
30	1.202	1.117	
31	1.214		
32	1.225		
33	1.241		

Άρθρο 3

Ένταξη στα μισθολογικά κλιμάκια – Αναγνώριση προϋπηρεσίας

Για την ένταξη του προσωπικού στα ανωτέρω κλιμάκια υπολογίζονται:

1. Τα χρόνια σπουδών ως εξής:
 - 2 χρόνια για πτυχίο ανώτερης σχολής
 - 4 χρόνια για πτυχίο ανώτατης σχολής
 - 5 χρόνια για Μεταπτυχιακό τίτλο ή δεύτερο πτυχίο
 - 6 χρόνια για διδακτορικό
 - Τα παραπάνω χρόνια δεν υπολογίζονται αθροιστικά
2. Τα χρόνια στρατιωτικής υπηρεσίας.
3. Τα πραγματικά χρόνια υπηρεσίας στην Τράπεζα. Ειδικά οι ταμιολογιστές (tellers) λαμβάνουν επιπλέον προώθηση 6 μηνών για άσκηση καθηκόντων για κάθε διετία και μέχρι 18 μήνες.
4. Η προϋπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα και μέχρι 3 χρόνια, ακόμα και αν έχει πραγματοποιηθεί στην αλλοδαπή. Η αναγνώριση γίνεται με δικαιολογητικά που αποδεικνύουν την προϋπηρεσία και ταυτίζονται με τα απαιτούμενα για την αναγνώριση της πολυετίας.
5. Η προϋπηρεσία σε άλλη Τράπεζα, σε συγγενείς οργανισμούς, στο Δημόσιο και σε ΝΠΔΔ
6. Προωθήσεις που έγιναν στα μισθολογικά κλιμάκια με προγενέστερες διατάξεις κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν θίγονται.

Άρθρο 4

Για κάθε χρόνο παραμονής στα καταληκτικά κλιμάκια του ενιαίου μισθολογίου και μέχρι οκτώ χρόνια, οι βασικοί μισθοί του άρθρου 2 προσαυξάνονται ως εξής:

Από 1-12-2021 μέχρι 30-9-2022 ισχύουν τα κάτωθι:

ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ			
ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
1	1.186	1.068	904
2	1.196	1.076	907
3	1.205	1.085	912
4	1.219	1.098	920
5	1.231	1.105	926
6	1.239	1.114	932
7	1.253	1.126	937
8	1.264	1.137	943

Από την 1-10-2022 έως την 30-11-2023 διαμορφώνονται ως εξής:

ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ			
ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
1	1.210	1.089	922
2	1.220	1.098	925
3	1.229	1.107	930
4	1.243	1.120	938
5	1.256	1.127	945
6	1.264	1.136	951
7	1.278	1.149	956
8	1.289	1.160	962

Από 1-12-2023 έως την 30-11-2024 διαμορφώνονται ως εξής:

ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ			
ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
1	1.222	1.100	931
2	1.232	1.109	934
3	1.241	1.118	939
4	1.255	1.131	947
5	1.269	1.138	954
6	1.277	1.147	961
7	1.291	1.160	966
8	1.302	1.172	972

Από 1-12-2024 διαμορφώνονται ως εξής:

ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ			
ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
1	1.253	1.128	954
2	1.263	1.137	957
3	1.272	1.146	962
4	1.286	1.159	971
5	1.301	1.166	978
6	1.309	1.176	985
7	1.323	1.189	990
8	1.335	1.201	996

Άρθρο 5

Α. Οι βασικοί μισθοί των Διευθυντών και Υποδιευθυντών διαμορφώνονται από 1/12/2021 στο ποσό των €1.603 και €1.393 αντίστοιχα.

Οι ανωτέρω βασικοί μισθοί, για κάθε χρόνο παραμονής τους μετά το 33ο κλιμάκιο ή για κάθε χρόνο παραμονής τους στον βαθμό, διαμορφώνονται ως εξής:

ΕΤΗ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ
1	1.618	1.408
2	1.634	1.421
3	1.651	1.434
4	1.667	1.450
5	1.681	1.461
6	1.698	1.475
7	1.714	1.490
8	1.731	1.504

Β. Οι βασικοί μισθοί των Διευθυντών και Υποδιευθυντών διαμορφώνονται από 1/10/2022 στο ποσό των €1.635 και €1.421 αντίστοιχα.

Οι ανωτέρω βασικοί μισθοί, για κάθε χρόνο παραμονής τους μετά το 33ο κλιμάκιο ή για κάθε χρόνο παραμονής τους στον βαθμό, διαμορφώνονται ως εξής:

ΕΤΗ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ
1	1.650	1.436
2	1.667	1.449
3	1.684	1.463
4	1.700	1.479
5	1.715	1.490
6	1.732	1.505
7	1.748	1.520
8	1.766	1.534

Γ. Οι βασικοί μισθοί των Διευθυντών και Υποδιευθυντών διαμορφώνονται από 1/12/2023 στο ποσό των €1.651 και €1.435 αντίστοιχα.

Οι ανωτέρω βασικοί μισθοί, για κάθε χρόνο παραμονής τους μετά το 33ο κλιμάκιο ή για κάθε χρόνο παραμονής τους στον βαθμό, διαμορφώνονται ως εξής:

ΕΤΗ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ
1	1.667	1.450
2	1.684	1.463
3	1.701	1.478
4	1.717	1.494
5	1.732	1.505
6	1.749	1.520
7	1.765	1.535
8	1.784	1.549

Δ. Οι βασικοί μισθοί των Διευθυντών και Υποδιευθυντών διαμορφώνονται από 1/12/2024 στο ποσό των €1.692 και €1.471 αντίστοιχα.

Οι ανωτέρω βασικοί μισθοί, για κάθε χρόνο παραμονής τους μετά το 33ο κλιμάκιο ή για κάθε χρόνο παραμονής τους στον βαθμό, διαμορφώνονται ως εξής:

ΕΤΗ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ
1	1.709	1.486
2	1.726	1.500
3	1.744	1.515
4	1.760	1.531
5	1.775	1.543
6	1.793	1.558
7	1.809	1.573
8	1.829	1.588

Κεφάλαιο Β - Επιδόματα

Άρθρο 6

Τα ποσοστιαία και ποσοστοποιημένα σε κλιμάκιο του Ενιαίου Μισθολογίου επιδόματα που καταβάλλονται βάσει ΣΣΕ, ΔΑ ή με οποιονδήποτε τρόπο, υπολογίζονται επί των βασικών μισθών/κλιμακίων του ενιαίου μισθολογίου με τα ίδια ποσοστά και με τους ίδιους όρους που ισχύουν μέχρι σήμερα.

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις των ως άνω επιδομάτων που συμφωνούνται ή εφαρμόζονται με πρωτοβουλία των Διοικήσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο δεν αποκλείονται από τις διατάξεις της παρούσας.

Άρθρο 7

Επίδομα Πολυετούς υπηρεσίας

Χορηγείται σε κάθε εργαζόμενο επίδομα πολυετούς υπηρεσίας 1,85% ανά έτος με τη συμπλήρωση του πρώτου έτους υπηρεσίας μέχρι του 41ου έτους, ώστε το ανωτέρω ποσοστό δεν υπερβαίνει το 75,85%.

Ως χρόνος υπηρεσίας για τη χορήγηση του επιδόματος υπολογίζεται για όλο το προσωπικό των τραπεζών και ο χρόνος τυχόν ασφαλισμένης προϋπηρεσίας του εργαζομένου σε οποιοδήποτε άλλο εργοδότη, στην ημεδαπή ή αλλοδαπή, Δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα, εταιρική ή ατομική επιχείρηση οποιασδήποτε μορφής, καθώς και ο χρόνος στρατιωτικής θητείας.

Άρθρο 8

Επιστημονικό Επίδομα (Επίδομα Σπουδών)

Στους υπαλλήλους που κατέχουν πτυχίο ή τίτλο ανώτερων ή ανώτατων ελληνικών σχολών ή τίτλο ισότιμων αναγνωρισμένων αλλοδαπών πανεπιστημίων ή μεταπτυχιακό τίτλο, χορηγείται επιστημονικό επίδομα, υπολογιζόμενο επί του βασικού μισθού:

16% σε όσους κατέχουν πτυχίο ανώτερης σχολής

25% σε όσους κατέχουν πτυχίο ανώτατης σχολής

35% σε όσους κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο

40% σε όσους κατέχουν διδακτορικό τίτλο.

Άρθρο 9

Επίδομα παραμεθρίων περιοχών

Χορηγείται μηνιαίο επίδομα 41 ευρώ, στους τραπεζοϋπαλλήλους που υπηρετούν σε παραμεθόριες περιοχές, όπως ορίζονται από το άρθρο 24 του Ν.1892/1990, όπως ισχύει σήμερα. Τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις δεν θίγονται.

Κεφάλαιο Γ - Επιδόματα και παροχές ενίσχυσης της οικογένειας - Λοιπές παροχές

Άρθρο 10

Επίδομα Γάμου

Στους υπαγόμενους στην παρούσα έγγαμους εργαζόμενους καταβάλλεται επίδομα γάμου σε ποσοστό 10%, υπολογιζόμενο επί του μισθολογικού κλιμακίου στο οποίο ανήκει ο κάθε εργαζόμενος, με ελάχιστη βάση υπολογισμού το εκάστοτε ισχύον 24ο μισθολογικό κλιμάκιο του Ενιαίου Μισθολογίου.

Το ανωτέρω επίδομα χορηγείται και στους δύο συζύγους, ακόμη κι αν αυτοί απασχολούνται στην ίδια επιχείρηση και οπωσδήποτε ανεξάρτητα από το εάν εργάζεται, συνταξιοδοτείται ή λαμβάνει ανάλογο επίδομα στην ίδια ή σε άλλη επιχείρηση ο έτερος σύζυγος.

Το επίδομα αυτό χορηγείται επίσης και με τους αυτούς όρους στους χήρους και τους διαζευγμένους, χωρίς να προϋποτίθεται η επιμέλεια ή η ύπαρξη παιδιού, καθώς και στους άγαμους γονείς.

Άρθρο 11

Ενίσχυση μεθόδων ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής

Χορηγείται άδεια 7 εργασίμων ημερών με αποδοχές στις εργαζόμενες που υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού ή του διευθυντή της μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής. Οι επιχειρήσεις του Κλάδου θα καταβάλλουν χίλια (1.000) ευρώ για κάθε προσπάθεια Ιατρικώς Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής ανά εργαζόμενη και μέχρι τέσσερις προσπάθειες, με την προϋπόθεση προσκόμισης σχετικής έγκρισης του οικείου ασφαλιστικού φορέα ή υγειονομικής επιτροπής.

Άρθρο 12

Επίδομα Τοκετού

Χορηγείται επίδομα τοκετού με την προσκόμιση της ληξιαρχικής πράξης γεννήσεως.

Το επίδομα τοκετού ορίζεται στο ποσό των € 2.000,00.

Στο ποσό αυτό συμψηφίζεται, κάθε ποσό που καταβάλλεται για την ίδια αιτία από Ασφαλιστικά Ταμεία ή από άλλα προγράμματα ασφάλισης.

Άρθρο 13

Επίδομα Τέκνων

Στους φυσικούς, θετούς, άγαμους, διαζευγμένους ή χήρους γονείς χορηγείται επίδομα για κάθε τέκνο, στο κλιμακούμενο ποσοστό που προβλέπεται κατά τη σειρά γέννησής του, ανεξαρτήτως της χρονικής στιγμής που άλλα τέκνα συμπληρώνουν το προβλεπόμενο ανώτατο χρονικό όριο χορήγησης του επιδόματος αυτού, κατά τα οριζόμενα στον ακόλουθο πίνακα:

- α. Για το πρώτο παιδί σε ποσοστό 5%
- β. Για το δεύτερο παιδί σε ποσοστό 7,5%
- γ. Για το τρίτο παιδί σε ποσοστό 10%
- δ. Για το τέταρτο και για κάθε παιδί πέραν του τέταρτου σε ποσοστό 15%

Το ως άνω επίδομα υπολογίζεται ως ποσοστό επί του βασικού μισθού (κλιμακίου) στο οποίο εκάστοτε ανήκει ο εργαζόμενος, με ελάχιστη βάση υπολογισμού το 24ο κλιμάκιο του Ενιαίου Μισθολογίου του κύριου προσωπικού και καταβάλλεται στους δυο γονείς μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει το 21ο έτος της ηλικίας του και εφόσον φοιτά στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, συνεχίζει να καταβάλλεται, μέχρι την συμπλήρωση του 25ου έτους.

Προκειμένου για παιδιά με σωματική, πνευματική ή ψυχική αναπηρία άνω του 67%, η οποία πιστοποιείται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 41 του ν.4808/2021, το ως άνω επίδομα δεν περικόπτεται με την ενηλικίωσή τους, αλλά εξακολουθεί να καταβάλλεται στους δικαιούχους γονείς, χωρίς διακοπή.

Άρθρο 14

Επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού και νηπιαγωγείου

Οι τράπεζες που δε διαθέτουν ιδιόκτητους βρεφονηπιακούς σταθμούς και νηπιαγωγεία χορηγούν, για κάθε παιδί προσχολικής ηλικίας, επίδομα ίσο με τα 2/3 της συνολικής δαπάνης για συμβεβλημένους παιδικούς σταθμούς και νηπιαγωγεία ή, όπου αυτό είναι ανέφικτο, σε μη συμβεβλημένους παιδικούς σταθμούς και νηπιαγωγεία .

Στην περίπτωση κατά την οποία οι συμβάσεις πραγματοποιούνται από τα οικεία ασφαλιστικά ταμεία που λειτουργούν στο χώρο των Τραπεζών, το σχετικό ποσό θα αποδίδεται σε αυτά.

Το ύψος του επιδόματος βρεφονηπιακού σταθμού ανέρχεται μέχρι του ποσού των 231€ για κάθε παιδί προσχολικής ηλικίας και μέχρι την έναρξη των μαθημάτων της Α' Δημοτικού.

Σε περιοχές, που δεν υπάρχουν παιδικοί σταθμοί θα ισχύουν ανάλογες ρυθμίσεις για εξακριβωμένη αντίστοιχη παροχή υπηρεσιών.

Άρθρο 15

Παροχές παιδικής μέριμνας

Οι παροχές Παιδικής Μέριμνας, από όποιες Τράπεζες χορηγούνται, συνεχίζουν να καταβάλλονται με τους ισχύοντες όρους και προϋποθέσεις, χωρίς καμία ποσοτική μεταβολή.

Άρθρο 16

Κατασκηνωτικό Επίδομα

Οι Τράπεζες που δεν έχουν ιδιόκτητες κατασκηνώσεις ή κατασκηνώσεις που καλύπτουν τα τέκνα του προσωπικού τους και τελούν υπό την αιγίδα των οικείων ταμείων, χορηγούν κατασκηνωτικό επίδομα ύψους 724 ευρώ, το οποίο στην μεν πρώτη περίπτωση θα δίδεται στην κατασκήνωση επιλογής του γονέα έναντι αποδεικτικών παραστατικών, υπό την προϋπόθεση ότι ο ασφαλιστικός

φορέας έχει απορρίψει όλες τις δυνατές επιλογές του εργαζόμενου, στη δε δεύτερη περίπτωση θα αποδίδεται στο Ταμείο που έχει την ευθύνη λειτουργίας της κατασκήνωσης.

Άρθρο 17

Κάλυψη ημερών ασθενείας

Οι τράπεζες αναλαμβάνουν την υποχρέωση να καταβάλλουν κανονικά στους ασθενούντες υπαλλήλους, το σύνολο των αποδοχών τους για τις ημέρες ασθενείας και για περίοδο ίση με την περίοδο που καλύπτουν οι φορείς υγείας. Θα συμψηφίζονται τα ποσά που χορηγούνται από τους φορείς υγείας και τα ασφαλιστικά προγράμματα των τραπεζών.

Κεφάλαιο Δ - Πρόσθετες αμοιβές

Άρθρο 18

Διανομή ασφαλίσεων και προμηθειών

Ο τρόπος διανομής των ασφαλίσεων και προμηθειών εκ των αμοιβαίων κεφαλαίων, όπου υπάρχει διανομή, θα καθορίζεται κατά Τράπεζα με διμερή συμφωνία συλλόγου και τράπεζας.

Κεφάλαιο Ε - Δάνεια

Άρθρο 19

Στεγαστικά δάνεια

Α) Οι Τράπεζες χορηγούν στεγαστικά δάνεια πρώτης κατοικίας στους υπαλλήλους τους, με τους παρακάτω γενικούς όρους και προϋποθέσεις:

Το ανώτατο χορηγούμενο κατά δικαιούχο ποσό ορίζεται σε 150.000 ευρώ.

Το επιτόκιο των δανείων ορίζεται σε 2%.

Η διάρκεια των δανείων ορίζεται στα 40 έτη κατ' ανώτατο όριο, στο πλαίσιο της πιστωτικής πολιτικής κάθε τράπεζας.

Για την εξασφάλιση του δανείου θα εγγράφεται προσημείωση υποθήκης ή υποθήκη.

Δύναται να χορηγείται άτοκη περίοδος χάριτος ως εξής:

α. Για την περίπτωση αγοράς έτοιμης κατοικίας 12 μήνες.

β. Για την περίπτωση αγοράς υπό κατασκευή κατοικίας (από σχέδιο) ή οικοδόμησης σε ιδιόκτητο οικόπεδο 24 μήνες από την ανάληψη της πρώτης δόσης (Προκαταβολή).

Παρέχεται δυνατότητα μετάθεσης του 1/3 των τοκοχρεωλυτικών δόσεων των 5 πρώτων, μετά την περίοδο χάριτος, ετών στα 11 έως στα 35 έτη.

Στην περίπτωση εξόδου λόγω συνταξιοδότησης από την ενεργό υπηρεσία του οφειλέτη, η εξόφληση του υπολοίπου δανείου συνεχίζεται με παρακράτηση των δόσεων από την σύνταξη και δεν παρακρατείται από το εφάπαξ βοήθημα και τις προβλεπόμενες αποζημιώσεις.

Το συνολικά διαθέσιμο κατά Τράπεζα κεφάλαιο θα είναι τέτοιο, ώστε να ικανοποιείται κάθε έτος τουλάχιστον ο αυτός αριθμός δικαιούχων που έλαβε δάνειο κατά το προηγούμενο έτος.

Οι τράπεζες θα ικανοποιούν τα αιτήματα ευνοϊκότερης ρύθμισης των στεγαστικών δανείων προς τραπεζοϋπαλλήλους (όπως ενδεικτικά με λύσεις τύπου «split balance», όπως εφαρμόζονται σήμερα), στο πλαίσιο της εκάστοτε πιστοδοτικής πολιτικής τους, λαμβάνοντας υπόψη την συνέπεια που επιδεικνύεται, αλλά και

την εξασφάλιση που παρέχεται με την πάγια εντολή για την εξόφληση των εκάστοτε δόσεων με χρέωση καταθετικού λογαριασμού μισθοδοσίας.

Η πρόωρη εξόφληση των παραπάνω δανείων γίνεται χωρίς οποιαδήποτε επιβάρυνση ή ποινή.

Β) Οι Τράπεζες χορηγούν στεγαστικά δάνεια στους υπαλλήλους τους, για αγορά ακινήτου (ολοκληρωμένης ή ημιτελούς κατοικίας ή οικοπέδου προς ανέγερση κατοικίας) και πέραν της πρώτης κατοικίας με τους όρους και προϋποθέσεις που ισχύουν σύμφωνα με την εσωτερική πολιτική κάθε τράπεζας.

Άρθρο 20

Προσωπικά Δάνεια

Οι τράπεζες χορηγούν στους υπαλλήλους τους προσωπικά δάνεια ποσού μέχρι τριών μισθών για έκτακτες ανάγκες χωρίς δικαιολογητικά και ποσού ίσου προς δύο μισθούς ακόμα για αιτιολογημένες ανάγκες. Η εξόφληση των δανείων αυτών θα γίνεται σε 36 δόσεις. Η επαναχορήγηση επιτρέπεται εφ' όσον έχει μειωθεί το υπόλοιπο του δανείου στο επίπεδο του ενός μισθού. Το συνολικό ποσό των δανείων που θα χορηγεί κάθε τράπεζα δεν θα υπερβαίνει το 110% του μισθολογίου ενός μηνός.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ - ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Κεφάλαιο Α - Προστασία της απασχόλησης

Άρθρο 21

Προστασία απασχόλησης

Τα μέρη επιβεβαιώνουν τη βούλησή τους να προστατεύσουν την απασχόληση στον κλάδο. Οι εργοδότες του κλάδου λαμβάνουν εύλογα κατά τις περιστάσεις μέτρα προκειμένου να αποτρέπονται οι απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους.

Άρθρο 22

Απορρόφηση απολυόμενων

Οι Τράπεζες, όπως έκαναν στο παρελθόν, θα απορροφούν και στο μέλλον τους απολυόμενους υπαλλήλους από τις ξένες τράπεζες όταν οι απολύσεις γίνονται εξ αιτίας παύσης εργασιών στην Ελλάδα. Θα προηγείται, όπου απαιτείται, έγκριση των αρμοδίων αρχών.

Κεφαλαίο Β - Χρόνος εργασίας - Ωράριο

Άρθρο 23

Ωράριο Εργασίας και Ωράριο Συναλλαγών

Ο χρόνος εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων συμφωνείται σε 37 ώρες εβδομαδιαίως.

Το ωράριο εργασίας ορίζεται : Δευτέρα-Τρίτη-Τετάρτη-Πέμπτη: 7:45 - 15:15 και Παρασκευή: 7:45 - 14:45.

Το ωράριο συναλλαγών στα καταστήματα των Τραπεζών, ορίζεται από 08:00 έως 14:00 για όλες τις εργάσιμες ημέρες κάθε εβδομάδας (Δευτέρα-Παρασκευή)

Άρθρο 24

Ειδικό ωράριο λειτουργίας ορισμένων καταστημάτων

Κάθε Τράπεζα ορίζει τα καταστήματά της που λειτουργούν κατ' εξαίρεση πέραν του παραπάνω κανονικού ωραρίου εργασίας και συναλλαγών, ως εξής:

- έως δέκα (10) καταστήματα εφόσον διαθέτει δίκτυο άνω των 150 καταστημάτων,
- έως πέντε (5) καταστήματα εφόσον διαθέτει δίκτυο από 31 μέχρι 150 καταστήματα και
- έως δυο (2) καταστήματα εφόσον διαθέτει δίκτυο από 1 μέχρι 30 καταστήματα

για την εξυπηρέτηση του κοινού και των συναλλαγών στη συγκεκριμένη περιοχή του καθ' ενός από τα παραπάνω καταστήματα, χωρίς τη διαφοροποίηση του ωραρίου εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων, που στην περίπτωση αυτή θα απασχολούνται σε βάρδιες.

Τα ως άνω καταστήματα θα λειτουργούν εντός του παρακάτω χρονικού πλαισίου:

Από Δευτέρα έως Παρασκευή: από την έναρξη λειτουργίας των Τραπεζικών κα-

ταστημάτων, ήτοι από 08:00 και λήξη το αργότερο έως 20:30 και το Σάββατο με έναρξη από 10:00 και λήξη το αργότερο έως 17:00.

Το προσωπικό των ως άνω καταστημάτων, όταν εργάζεται Σάββατο, απασχολείται 35 ώρες κατ' ανώτατο όριο την εβδομάδα. Με προϋπόθεση την εκούσια απασχόληση κάθε εργαζομένου στα ως άνω καταστήματα πέραν του παραπάνω κανονικού ωραρίου εργασίας του άρθρου 23 και την τήρηση σε κάθε περίπτωση της πενήμερης απασχόλησης, κατά τα λοιπά, τα χρονικά όρια εργασίας, η τυχόν πρόσθετη αποζημίωση ή άλλη αντιπαροχή προς το προσωπικό που απασχολείται στα ως άνω καταστήματα, πέραν του κανονικού ωραρίου εργασίας αποτελεί αντικείμενο συμφωνίας της επιχείρησης με τον πλέον αντιπροσωπευτικό Σύλλογο, που ισχύει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας.

Άρθρο 25

Ωράριο λειτουργίας κεντρικών υπηρεσιών

Οι κεντρικές υπηρεσίες των Τραπεζών, εκτός του δικτύου των Καταστημάτων, έχουν τη δυνατότητα να λειτουργούν από τις 07.45' έως τις 19.00', κατά τις εργάσιμες ημέρες (Δευτέρα- Παρασκευή), ανάλογα με τις κατά περίπτωση ανάγκες. Οι ακριβείς ώρες λειτουργίας της κάθε κεντρικής υπηρεσίας, εντός των κατά τα ως άνω χρονικών ορίων, καθορίζονται με απόφαση των αρμοδίων οργάνων της κάθε Τράπεζας. Με την ίδια απόφαση ορίζονται και οι κατά περίπτωση βάρδιες, οι οποίες δεν μπορεί να είναι περισσότερες των τριών (3).

Η κατά τα ως άνω απασχόληση του προσωπικού σε βάρδιες δεν μπορεί να υπερβαίνει τις τριάντα επτά (37) ώρες την εβδομάδα, ούτε το θεσπισμένο ημερήσιο χρόνο εργασίας, εξαιρούμενης της απασχόλησης στη βάρδια που λήγει στις 19.00', για την οποία και μόνο η διάρκεια της εβδομαδιαίας απασχόλησης δεν υπερβαίνει τις τριάντα έξι (36) ώρες.

Η ένταξη και απασχόληση του προσωπικού κάθε Τράπεζας στις κατά τα ανωτέρω βάρδιες (εκτός του ωραρίου εργασίας του άρθρου 23) θα λαμβάνει χώρα οικειοθελώς, και μόνο στην περίπτωση κατά την οποία δεν εξασφαλίζεται η με τον τρόπο αυτό κάλυψη του συνόλου των θέσεων που προβλέπονται για απα-

σχόληση σε κάθε βάρδια, οι κενές θέσεις καλύπτονται με απόφαση των αρμοδίων οργάνων της κάθε Τράπεζας, λαμβανομένων υπόψη κοινωνικών κριτηρίων, όπως των οικογενειακών υποχρεώσεων κάθε υπαλλήλου.

Κάθε εργαζόμενος που έχει απασχοληθεί σε κεντρική υπηρεσία εκτός του ωραρίου εργασίας, για δώδεκα (12) συνεχείς μήνες, δικαιούται να ζητήσει την ένταξή του είτε στο ωράριο του άρθρου 23 είτε σε άλλο ωράριο.

Άρθρο 26

Ωράριο λειτουργίας ειδικών υπηρεσιών/μονάδων

1. Για τις υπηρεσίες των τραπεζών και λοιπών επιχειρήσεων που καλύπτονται από την παρούσα Σύμβαση, οι οποίες λόγω της ιδιαιτερότητας του αντικείμενου τους είναι απαραίτητο να λειτουργούν καθ' όλες τις ημέρες της εβδομάδας, συνεχώς ή με βάρδιες, οι οποίες ξεκινούν ή εκτείνονται πέραν του ωραρίου εργασίας των άρθρων 23 και 25, δύναται να οριστούν ειδικά ωράρια απασχόλησης του αντίστοιχου προσωπικού ή μέρους αυτού, μετά από συμφωνία της επιχείρησης με τον πλέον αντιπροσωπευτικό Σύλλογο.
2. Με προϋπόθεση, σε κάθε περίπτωση, την εκούσια υπαγωγή του κάθε εργαζόμενου στο ειδικό ωράριο, με τις συμφωνίες αυτές ορίζονται (μεταξύ άλλων) τα κάτωθι:
 - Τα χρονικά όρια εργασίας (ημέρες απασχόλησης, ώρα έναρξης και λήξης) για την κάθε βάρδια, χωρίς υπέρβαση του υφιστάμενου ημερησίου και εβδομαδιαίου ανώτατου χρόνου εργασίας,
 - Τυχόν πρόσθετη αποζημίωση ή άλλη αντιπαροχή, προς το προσωπικό που απασχολείται με ειδικά ωράρια και οι όροι χορήγησής της,
 - Οι προϋποθέσεις τήρησης σε κάθε περίπτωση πενήτημης εβδομαδιαίας απασχόλησης για τους εργαζομένους που απασχολούνται με το κανονικό ωράριο εργασίας και καλύπτονται από την παρούσα σύμβαση,
 - Κάθε άλλο θέμα εφαρμογής και τροποποίησης των εν λόγω ωραρίων.
3. Οι συμφωνίες αυτές τίθενται σε ισχύ από την επομένη της κατάθεσής τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Κεφάλαιο Γ - Άδειες

Άρθρο 27

Ετήσια Κανονική Άδεια

Η κανονική άδεια με αποδοχές αφορά σε εργάσιμες ημέρες, χορηγείται κατ' έτος στους υπαγόμενους στην παρούσα και πρέπει να εξαντλείται μέχρι και το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους με την επιφύλαξη του τελευταίου εδαφίου του άρθρου 37 της παρούσας. Η κανονική άδεια δύναται να χορηγείται τμηματικά υπό την προϋπόθεση ότι ένα τουλάχιστον τμήμα αυτής δεν θα είναι μικρότερο των δέκα (10) συνεχόμενων εργασίμων ημερών.

Μέχρι την συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης από την πρόσληψή του, κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια 20 εργασίμων ημερών.

Κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος από την πρόσληψή του κάθε εργαζόμενος λαμβάνει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην Τράπεζα. Το ποσοστό των ημερών αδείας υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια 20 ημερών πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, και μέχρι την συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης από την πρόσληψή του, ο εργαζόμενος συνεχίζει να λαμβάνει το ανωτέρω ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας κατ' αναλογία με το χρόνο απασχόλησής του στην Τράπεζα.

Με την συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης από την πρόσληψή του, η άδεια προσαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα και το ποσοστό ετήσιας αδείας του δεύτερου ημερολογιακού έτους για το τμήμα αυτού που απομένει μετά την συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια 21 ημερών πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Για τα επόμενα έτη, η κανονική άδεια μετ' αποδοχών διαμορφώνεται ως εξής:

- Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος και μέχρι τη συμπλήρωση πέντε ετών υπηρεσίας, ο εργαζόμενος λαμβάνει ανά έτος 22 εργάσιμες ημέρες αδειάς.
- Με τη συμπλήρωση πέντε ετών υπηρεσίας, ο εργαζόμενος λαμβάνει ανά έτος 23 εργάσιμες ημέρες αδειάς.
- Με τη συμπλήρωση 10 ετών υπηρεσίας, ο εργαζόμενος λαμβάνει 25 εργάσιμες ημέρες αδειάς.
- Με τη συμπλήρωση 25 ετών υπηρεσίας, ο εργαζόμενος λαμβάνει 26 εργάσιμες ημέρες αδειάς.

Μετά την συμπλήρωση των 12 μηνών, η κανονική άδεια χορηγείται λαμβανομένης υπόψη της υπηρεσίας που παρασχέθηκε σε οποιονδήποτε εργοδότη Άδεια που χορηγείται εντός της χρονικής περιόδου από 1η Ιανουαρίου έως 30 Απριλίου ή από 1η Οκτωβρίου έως 31 Δεκεμβρίου προσαυξάνεται κατά μια επιπλέον ημέρα άδειας για κάθε πέντε (5) συνεχείς ή διακεκομμένες ημέρες κανονικής άδειας.

Άρθρο 28

Άδεια Τοκετού

Οι Τράπεζες χορηγούν άδεια τοκετού σε 4 μήνες και 2 εβδομάδες με πλήρεις αποδοχές και σύμφωνα με τις διαδικασίες, ως προς τον χρόνο χρησιμοποίησης της άδειας, που προβλέπει ο ν. 1302/82. Οι δύο (2) εβδομάδες χορηγούνται στην εργαζόμενη πριν ή μετά τον τοκετό, ανάλογα με τις ανάγκες της.

Συμψηφίζονται στις παραπάνω αποδοχές οποιαδήποτε ποσά που καταβάλλονται για την ίδια αιτία από ασφαλιστικά Ταμεία ή άλλους φορείς.

Άρθρο 29

Άδεια Θηλασμού και Φροντίδας Παιδιών – Μειωμένο Ωράριο Μητρότητας

Οι γυναίκες τραπεζοϋπάλληλοι δικαιούνται μειωμένο ωράριο εργασίας δύο ωρών για τα δύο πρώτα έτη από τον τοκετό και μιας ώρας για τα επόμενα δύο έτη.

Εφόσον και οι δύο γονείς εργάζονται με πλήρη απασχόληση ένας απ' αυτούς που ορίζεται με κοινή συμφωνία τους, δικαιούται μειωμένο ωράριο εργασίας δύο ωρών για τα δύο πρώτα έτη από τον τοκετό και μιας ώρας για τα επόμενα δύο έτη.

Η άδεια φροντίδας παιδιών μπορεί να χορηγείται και συνεχόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του νόμου, των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ και της παρούσας σύμβασης.

Η σωρευτική χορήγηση του μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα παιδιών με τη μορφή πρόσθετης άδειας στον έναν από τους δύο γονείς, έγγαμους, άγαμους, θετούς ή ανάδοχους, υλοποιείται κατόπιν αίτησης του ενδιαφερόμενου γονέα, λαμβανομένων υπόψη και των προϋποθέσεων του άρθρου 37 του ν.4808/2021, η οποία εξετάζεται θετικά, εκτός εκείνων των περιπτώσεων που συντρέχουν σοβαροί υπηρεσιακοί λόγοι περί του αντιθέτου.

Άρθρο 30

Γονική άδεια ανατροφής άνευ αποδοχών

Χορηγείται σύμφωνα με την αίτηση του ενδιαφερομένου γονική άδεια μέχρι 2 ετών άνευ αποδοχών και μέχρι 2 διειτίες συνολικά για την περίοδο της προσχολικής ηλικίας των παιδιών. Αναλαμβάνεται η ασφαλιστική κάλυψη της υγείας όταν δεν καλύπτεται από τον/την σύζυγο. Το προσωπικό θα μπορεί να κάνει συνταξιοδοτική αυτασφάλιση για την περίοδο της άδειας με αντίστοιχη δανειακή διευκόλυνση από την τράπεζα.

Άρθρο 31

Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης παιδιών

Η προβλεπόμενη από το άρθρο 38 ν. 4808/2021 άδεια ορίζεται σε 6 μέρες μετ' αποδοχών για το πρώτο τέκνο.

Η παραπάνω άδεια, προσαυξάνεται κατά τέσσερις (4) ακόμα ημέρες το έτος, για κάθε τέκνο πέραν του πρώτου, μέχρι την αποφοίτησή τους από την υποχρεωτική εκπαίδευση ή/και το Λύκειο και πάντως μέχρι την συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους κατ' ανώτατο όριο.

Άρθρο 32

Ρυθμίσεις για εργαζόμενους γονείς ή συζύγους ΑΜΕΑ

1. Συμφωνείται: α] η μείωση του ωραρίου κατά μία ώρα την ημέρα, χωρίς μείωση των αποδοχών των εργαζομένων και β) η εξέταση της δυνατότητας τοποθέτησης σε χώρο - περιοχή εργασίας πλησίον της κατοικίας τους, κατόπιν συνεκτίμησης των υπηρεσιακών αναγκών και της καταλληλότητας και των συνθηκών εργασίας, για τους εργαζομένους:
 - με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω,
 - που έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω, ή παιδιά τα οποία πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω ή
 - που έχουν σύζυγο με αναπηρία 80% και άνω, τον οποίο συντηρεί ο εργαζόμενος.
2. Οι Εργαζόμενοι οι οποίοι εμπίπτουν στην ως άνω ρύθμιση, με την αίτησή τους για μειωμένη απασχόληση, γνωστοποιούν εάν επιθυμούν αυτή να αφορά την έναρξη ή τη λήξη του ωραρίου εργασίας. Οι Τράπεζες θα επιδιώκουν την ικανοποίηση των αιτημάτων αυτών. Τέτοια αιτήματα δεν μπορεί να επαναλαμβάνονται με συχνότητα μικρότερη του δωδεκαμήνου, εκτός εάν μεταβληθεί η υγεία του προστατευόμενου ατόμου.
3. Στον φυσικό, θετό ή ανάδοχο γονέα παιδιού ηλικίας έως 18 ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, είτε από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης, χορηγείται ειδική άδεια, διάρκειας 12 εργάσιμων ημερών κατ' έτος με αποδοχές, εφάπαξ ή τμηματικά, έπειτα από αίτησή του, κατά απόλυτη προτεραιότητα.
4. Στον υπάλληλο με ποσοστό αναπηρίας άνω του 50%, καθώς και στον φυσικό, θετό ή ανάδοχο γονέα τέκνου με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία άνω του 67%, ή στον έχοντα σύζυγο με αναπηρία 80% και άνω τον οποίο συντηρεί ο εργαζόμενος, χορηγείται ειδική άδεια, διάρκειας 10 εργάσιμων ημερών κατ' έτος με αποδοχές, εφάπαξ ή τμηματικά, έπειτα από αίτησή του, κατά απόλυτη προτεραιότητα.

Άρθρο 33

Άδειες νοσηλείας τέκνου και συζύγου

Σε περίπτωση αποδεδειγμένης νοσηλείας τέκνου, οι έξι (6) πρώτες εργάσιμες ημέρες της αδείας του άρθρου 44 του Ν. 4808/2021 χορηγούνται με αποδοχές και οι υπόλοιπες είκοσι τέσσερις (24) χωρίς αποδοχές. Σε περίπτωση αποδεδειγμένης νοσηλείας συζύγου χορηγείται άδεια μέχρι έξι (6) εργασίμων ημερών με αποδοχές.

Άρθρο 34

Άδεια Αιμοδοσίας

Χορηγείται μια ημέρα άδεια απουσίας, πέραν της κανονικής, για κάθε αιμοδοσία στους εθελοντές αιμοδότες και μέχρι δύο ημέρες το χρόνο. Στην άδεια αυτή συμψηφίζεται η άδεια που τυχόν χορηγείται για τον ίδιο σκοπό με βάση οποιαδήποτε διάταξη νόμου, συλλογική σύμβαση εργασίας, κανονισμό, εγκύκλιο, απόφαση Διοίκησης ή άλλου οργάνου ή με βάση έθιμο ή πρακτική.

Άρθρο 35

Άδειες σπουδών για εξετάσεις

Οι άδειες σπουδών στις ανώτερες, ανώτατες και μεταπτυχιακές σπουδές για εξετάσεις χορηγούνται στους εργαζόμενους σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά.

Οι άδειες αυτές δεν συμψηφίζονται με την ετήσια κανονική άδεια ή με άδεια που ο εργαζόμενος δικαιούται από άλλη αιτία. Τυχόν ευνοϊκότερες επιχειρησιακές ρυθμίσεις για το ίδιο θέμα, δεν θίγονται.

Άρθρο 36

Άδεια με αποδοχές στον πατέρα λόγω γέννησης τέκνου

Χορηγείται, λόγω γέννησης τέκνου στον πατέρα πρόσθετη άδεια με αποδοχές,

χωρίς συμψηφισμό με οποιαδήποτε άδεια, η οποία σύμφωνα με τα οριζόμενα στον νόμο σήμερα ανέρχεται σε 14 εργάσιμες ημέρες.

Άρθρο 37

Χρόνος λήψης αδειών

Λαμβάνοντας υπόψη τη ρύθμιση του άρθρου 61 παρ. 1 του ν. 4808/2021, που διευρύνει τα χρονικά όρια εξάντλησης της κανονικής άδειας των εργαζομένων εντός του πρώτου τριμήνου του επόμενου ημερολογιακού έτους, συμφωνείται ότι εφεξής δεν απαιτείται η εξάντληση της κανονικής άδειας για τη χορήγηση των ειδικών αδειών των άρθρων 28 έως 36, με εξαίρεση την άδεια του άρθρου 30 (Γονική άδεια ανατροφής άνευ αποδοχών).

Πλην της ετήσιας κανονικής άδειας του άρθρου 27 οι προβλεπόμενες ειδικές άδειες στα άρθρα 28 έως 36 δεν μεταφέρονται ολικά ή μερικά σε επόμενο έτος. Κατ' εξαίρεση στην περίπτωση που η αιτούμενη σωρευτική άδεια φροντίδας παιδιών του άρθρου 29 ξεπερνά σε διάρκεια την 31η Δεκεμβρίου του έτους, τότε θα προηγείται η χορήγηση της κανονικής άδειας.

Κεφάλαιο Δ - Τηλεργασία

Άρθρο 38

Τηλεργασία

1. Εφόσον το αντικείμενο της εργασίας το επιτρέπει, τα μέρη μπορούν να καταρτίσουν εγγράφως συμφωνία τηλεργασίας, η οποία θα διέπεται από τον νόμο, τους όρους της παρούσας και τυχόν ευνοϊκότερες διατάξεις Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Πέραν των ρητώς προβλεπόμενων στη συμφωνία, που αφορούν ειδικά στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας με τηλεργασία, δεν τροποποιούνται οι όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας.
2. Στη συμφωνία τηλεργασίας, με εξαίρεση τις περιπτώσεις του άρθρου 5 παρ. 3 του ν. 3846/2010, απαιτείται η ρητή συναίνεση του εργαζόμενου.
3. Στις περιπτώσεις σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, η συμφωνία τηλεργασίας ομοίως είναι αορίστου χρόνου, με δυνατότητα ανάκλησης και από τα δύο μέρη, κατόπιν τήρησης ελάχιστης προθεσμίας 15 ημερών για τον εργαζόμενο και 30 ημερών για την τράπεζα.
4. Η αιτιολογημένη μη αποδοχή από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μετάβαση σε τηλεργασία/ανανέωση συμφωνίας τηλεργασίας ή η αιτιολογημένη άσκηση από αυτόν του δικαιώματος ανάκλησης δεν επιτρέπεται να οδηγούν σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ή σε βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζομένου.
5. Η τηλεργασία παρέχεται κατά κανόνα από την κύρια κατοικία του εργαζόμενου, και δυνητικά από δευτερεύουσα ή άλλη κατοικία την οποία ο εργαζόμενος υποχρεούται να δηλώσει εφόσον τούτο προβλέπεται από την πολιτική της τράπεζας και πληρούνται οι προϋποθέσεις ασφαλείας και εν γένει οι προδιαγραφές τηλεργασίας.
6. Επιπλέον των νόμιμα προβλεπόμενων, ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, γραπτά ή με ηλεκτρονικό μήνυμα, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της συμφωνίας τηλεργασίας, πληροφορίες που αναφέρονται ειδικά στην εκτέλεση της τηλεργασίας και κυρίως πληροφορίες που αφορούν:

- α) στα πρόσωπα και στους τρόπους αναφοράς για τεχνικά ή άλλα ζητήματα που προκύπτουν ή ενδέχεται να προκύψουν από την εκτέλεση της τηλεργασίας,
 - β) στις οδηγίες για την προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, τις οποίες οφείλει να τηρεί ο εργαζόμενος, καθώς και τις δεσμεύσεις της επιχείρησης για την προστασία των προσωπικών του δεδομένων.
7. Η συμφωνία τηλεργασίας θα προβλέπει πάντοτε, πλην περιπτώσεων κινδύνου υγείας, όπως προβλέπονται στο άρθρο 5 παρ. 3 του ν.3846/2010, συνδυασμό ημερών τηλεργασίας και φυσικής παρουσίας. Προκειμένου το σχήμα εργασίας να είναι προβλέψιμο και ελέγξιμο, ο αριθμός ημερών τηλεργασίας καθορίζεται εξ αρχής στη συμφωνία τηλεργασίας και τυχόν μη ληφθείσες ημέρες δεν μεταφέρονται σε περίπτωση που αυτές συμπίπτουν με αργία ή με νόμιμη άδεια.
8. Οι τηλεργαζόμενοι δεν υφίστανται καμιά απολύτως διάκριση σε σχέση με τους εργαζόμενους όμοιας απασχόλησης στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ως προς τους όρους εργασίας τους, ατομικούς και συλλογικούς, συμπεριλαμβανομένων της αμοιβής, των αδειών και παροχών που προβλέπονται για τους λοιπούς εργαζόμενους στην επιχείρηση, της σταθερότητας στην απασχόληση, του χρόνου εργασίας, της κατάρτισης και της επαγγελματικής εξέλιξης, του όγκου της ανατιθέμενης εργασίας και των κριτηρίων αξιολόγησης απόδοσης.
9. Ο χρόνος εργασίας, η έναρξη και η λήξη του ωραρίου εργασίας, καθώς και το σύστημα αξιόπιστης και ακριβούς καταγραφής της, που παραμένει στην ευθύνη του εργοδότη, ορίζονται σύμφωνα με το νόμο και τα άρθρα 23 έως 26 της παρούσας.
10. Ο εργαζόμενος με τηλεργασία ή/και φυσική παρουσία, μετά το πέρας του χρόνου κατά τον οποίο έχει υποχρέωση παροχής εργασίας με βάση τον νόμο, τις ισχύουσες στον κλάδο και την επιχείρηση Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και την τυχόν ευνοϊκότερη ατομική του σύμβαση, έχει δικαίωμα στην ψηφιακή αποσύνδεση και ο εργοδότης αντίστοιχη υποχρέωση να το διασφαλίσει. Η άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης εκ μέρους του εργαζόμενου δεν έχει κανενός είδους επίπτωση στην υπηρεσιακή του κατάσταση και εξέλιξη.

11. Το δικαίωμα αποσύνδεσης συνίσταται στο δικαίωμα του τηλεργαζομένου να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του με οποιονδήποτε τρόπο (ιδίως να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία) εκτός του ωραρίου εργασίας του και κατά τη διάρκεια των αδειών του.

Η δυνατότητα αποσύνδεσης θα εξασφαλίζεται με παροχή επιλογής στον εργαζόμενο για κάθε εργαλείο συνεργασίας (collaboration tool) και με συγκεκριμένες λύσεις που θα επιτυγχάνουν την τεχνική αποσύνδεση του τηλεργαζομένου από κάθε μορφής ψηφιακή επικοινωνία, όπως η δυνατότητα απενεργοποίησης αποστολής/λήψης email και η ενεργοποίηση σίγασης ειδοποιήσεων για κάθε εργαλείο συνεργασίας.

12. Για την προστασία της ιδιωτικής ζωής του τηλεργαζομένου ο εργοδότης συμμορφώνεται με το πλαίσιο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και με τις συστάσεις του Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων (DPO) και ο εργαζόμενος υποχρεούται να συμμορφώνεται με τις σχετικές οδηγίες του εργοδότη..

Για την ομαλή εφαρμογή της τηλεργασίας στις επιχειρήσεις του κλάδου, γίνεται κατάλληλη αξιολόγηση κινδύνου με επίκεντρο τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, την ανάγκη τήρησης του χρόνου εργασίας και τη διασφάλιση της αποσύνδεσης του τηλεργαζομένου.

13. Οι επιχειρήσεις του κλάδου διαμορφώνουν προγράμματα κατάρτισης με εξασφάλιση της ισότιμης και απρόσκοπτης συμμετοχής των τηλεργαζομένων.

14. Καθ' όλο το χρονικό διάστημα της απασχόλησης των εργαζομένων με τηλεργασία, εξασφαλίζονται όλοι οι όροι για την ελεύθερη και ανεμπόδιστη επικοινωνία με τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις και η άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, τόσο για τους ίδιους, όσο και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

15. Ειδικότερα θέματα εφαρμογής, καθώς και τυχόν αποζημίωσης της τηλεργασίας πέραν των ελάχιστων νομίμων, θα μπορούν να ρυθμίζονται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Κεφάλαιο Ε - Ζητήματα δίκαιου επιχείρησης και κανονισμών εργασίας - Υγιεινή και ασφάλεια

Άρθρο 39

Αξιολόγηση απόδοσης

Τα κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης πρέπει να αναφέρονται στις γνώσεις, τις ικανότητες, στην εργασιακή απόδοση, στη συμπεριφορά του εργαζομένου και στη συμβολή του στη συνολική απόδοση σε μία ομάδα, στο πλαίσιο των ισχυόντων κανονισμών της κάθε Τράπεζας.

Άρθρο 40

Προστασία Εγκύων

Οι έγκυες γυναίκες δεν χάνουν την valeur (προσμέτρηση χρόνου προαγωγής) σε περιπτώσεις ασθενείας εξαιτίας της κύησης και κατά την περίοδο αυτής κατόπιν σχετικής ιατρικής γνωμάτευσης.

Άρθρο 41

Ειδικές Περιοχές

Θα συντέμνεται ο χρόνος παραμονής των υπαλλήλων που υπηρετούν σε ειδικές περιοχές με ανάλογες προβλέψεις και τοποθετήσεις. Επίσης θα λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα για τη βελτίωση των χώρων εργασίας.

Ως ειδικές περιοχές ορίζονται οι ακόλουθες:

α) Πτολεμαΐδας, β) Μεγαλόπολης, γ) Ελευσίνας.

Άρθρο 42

Όσοι εκ των υπαλλήλων των Τραπεζών λαμβάνουν το προβλεπόμενο από το άρθρο 11 της από 17.5.1984 Ειδικής ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, ανερχόμενου σε ποσοστό 12% επί του βασικού μισθού, καθώς

και πρόσθετη άδεια 7 ημερών ετησίως, συνεχίζουν να λαμβάνουν τις ανωτέρω παροχές για όσο χρόνο συνεχίζουν να απασχολούνται στους ίδιους χώρους ή καθήκοντα. Η καταβολή των ανωτέρω παροχών διακόπτεται, επίσης, σε περίπτωση που κριθεί από επιτροπή, η οποία συγκροτείται κατά περίπτωση από την Τράπεζα και αποτελείται από έναν εκπρόσωπο της επιχείρησης, έναν εκπρόσωπο της αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης του προσωπικού της, τον ιατρό εργασίας και τον τεχνικό ασφαλείας, ότι οι λόγοι, για τους οποίους χορηγήθηκαν οι παροχές, έχουν πλέον εκλείψει, γιατί έχουν ληφθεί τα διαρθρωτικά μέτρα.

Άρθρο 43

Προστασία από οπτικοακουστικά μέσα

Η χρήση οπτικοακουστικών μέσων, ή η εγκατάσταση ειδικών ηλεκτρονικών συστημάτων ελέγχου σε ευαίσθητους χώρους της Τράπεζας, θα αφορά αποκλειστικά και μόνο την ασφάλεια των περιουσιακών στοιχείων των Τραπεζών και των κτιριακών και μηχανολογικών εγκαταστάσεων

Άρθρο 44

Σύνθεση Επιτροπών

Σε οποιαδήποτε περίπτωση προβλέπεται συλλογική εκπροσώπηση ή συμμετοχή, με οποιοδήποτε τρόπο, σε θεσμοθετημένες επιτροπές υπηρεσιακά συμβούλια, κατά Τράπεζα, θα μετέχουν εκπρόσωποι ή εκπρόσωπος της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, με κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας, τον αριθμό των μελών που ψήφισαν κατά τις τελευταίες αρχαιρεσίες και όχι τον αριθμό των εγγεγραμμένων μελών

Άρθρο 45

Εκπαίδευση

Τα μέρη θεωρούν ότι η εκπαίδευση του προσωπικού των τραπεζών και η ανά-

πτυξη δεξιοτήτων είναι εξαιρετικά σημαντικό θέμα, ιδίως εν όψει των τεχνολογικών εξελίξεων.

Η εκπαίδευση και η συνεχής επιμόρφωση αποτελούν δικαίωμα και υποχρέωση τόσο των εργαζομένων όσο και των Τραπεζών.

Οι τράπεζες μεριμνούν συστηματικά για την εκπαίδευση του προσωπικού τους μέσω σχετικών προγραμμάτων που τίθενται στη διάθεση των εργαζομένων.

Τα μέρη ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να εκμεταλλεύονται αυτά τα προγράμματα.

Η εκπαίδευση σε κάθε Τράπεζα οφείλει να είναι ενιαία, καθολική, συνεχής και ανάλογη με τις έγκαιρα διαπιστωμένες ανάγκες επιμόρφωσης του εργαζόμενου, από την αρχή και καθ' όλη τη διάρκεια της υπηρεσιακής του ζωής.

Στόχοι της παρεχόμενης εκπαίδευσης είναι η διεύρυνση του μορφωτικού επιπέδου, η ανάπτυξη της υπηρεσιακής κατάρτισης και εμπειρίας, η προστασία και η συνεχής βελτίωση της απασχόλησης, με την έγκαιρη και ομαλή προσαρμογή των γνώσεων και ειδικοτήτων των εργαζομένων, τις νέες απαιτήσεις της τεχνολογίας και οργάνωσης της σύγχρονης τραπεζικής πρακτικής.

Οι Τράπεζες κατά προτεραιότητα προωθούν εναλλακτική εκπαίδευση και ανακατάρτιση των υπαλλήλων, που κατέχουν θέσεις, που προβλέπεται να καταργηθούν ή να διαφοροποιηθούν κατά αντικείμενο.

Κεφάλαιο ΣΤ - Πειθαρχικό δίκαιο

Άρθρο 46

Διατραπεζικό Πειθαρχικό Συμβούλιο

Για όσες Τράπεζες δεν έχουν Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, λειτουργεί Διατραπεζικό Πειθαρχικό Συμβούλιο από έναν εκπρόσωπο του Υπουργού Εργασίας, έναν εκπρόσωπο της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών και έναν εκπρόσωπο της ΟΤΟΕ, στο οποίο θα προσφεύγουν μέσα σ' ένα μήνα οι τιμωρούμενοι με πειθαρχική ποινή πάνω από 10 ημέρες προσωρινή παύση ή απόλυση.

Το ίδιο όργανο θα αποφαινεται και σε περιπτώσεις ανάλογων πειθαρχικών ποινών που επιβάλλονται από Τράπεζες, που δεν έχουν πειθαρχικά όργανα.

Άρθρο 47

Επανάληψη Πειθαρχικής Διαδικασίας

Παρέχεται η δυνατότητα στον κριθέντα οριστικώς και τελεσιδικώς να ζητήσει την επανάληψη της διαδικασίας ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου (Πρωτοβαθμίου ή Δευτεροβαθμίου), όπερ έκρινε την πειθαρχική υπόθεση οριστικώς και τελεσιδικώς, μόνον εάν μετά την οριστική και τελεσιδική κρίση, προταθούν νέα, άγνωστα στους κρίναντας, γεγονότα ή αποδείξεις, οι οποίες μόνες ή σε συνδυασμό με τις από πριν προσκομισθείσες, πρόδηλα καθιστούν, ότι ο κριθείς είναι αθώος ή κρίθηκε άδικα για παράβαση βαρύτερη εκείνης στην οποία πράγματι υπέπεσε.

Κεφάλαιο Ζ - Συνδικαλιστικές ρυθμίσεις - Αποσπάσεις - Άδειες

Άρθρο 48

Παρακράτηση εισφορών

Οι Τράπεζες θα παρακρατούν τις συνδικαλιστικές εισφορές του Προσωπικού υπέρ των Σωματείων δύναμης ΟΤΟΕ και της ΟΤΟΕ, εκτός αν υπάρχει αρνητική δήλωση του Υπαλλήλου.

Άρθρο 49

Συνδικαλιστικές απαλλαγές στελεχών Συλλόγων-μελών ΟΤΟΕ

Απαλλάσσονται από την υπηρεσία της Τράπεζας, με υπόδειξη του οικείου Συλλόγου, για τη διεκπεραίωση των υποθέσεων των Συλλόγων δυνάμει ΟΤΟΕ:

- α) Ο Πρόεδρος του ΔΣ για Συλλόγους μέχρι 250 μέλη.
- β) Για συλλόγους με 251 μέχρι 500 μέλη, ο Πρόεδρος και ο Γενικός Γραμματέας.
- γ) Για συλλόγους πάνω από 500 μέλη μέχρι 5.000 μέλη, απαλλάσσεται με υπόδειξη του οικείου Συλλόγου ένα συνδικαλιστικό στέλεχος ανά 500 μέλη. Υπόλοιπο μελών από 251 μέλη και πάνω, αντιστοιχεί στην απαλλαγή ενός ακόμα συνδικαλιστικού στελέχους.
- δ) Για συλλόγους πάνω από 5.000 μέλη απαλλάσσεται, για το υπερβάλλον, ένας συνδικαλιστής ανά 1.000 μέλη. Υπόλοιπο μελών από 501 και πάνω αντιστοιχεί στην απαλλαγή ενός ακόμη συνδικαλιστικού στελέχους.

Ο χρόνος της άδειας των συνδικαλιστών λογίζεται ως ευδόκιμη υπηρεσία.

Άρθρο 50

Συνδικαλιστικές απαλλαγές στελεχών ΟΤΟΕ

Συμφωνείται η απαλλαγή από τα υπηρεσιακά καθήκοντα δέκα (10) συνολικά

συνδικαλιστικών στελεχών από τα όργανα της ΟΤΟΕ (άρθρο 8 Καταστατικού ΟΤΟΕ, όπως ισχύει σήμερα) με υπόδειξή της, χωρίς να διακόπτεται η μισθοδοσία τους. Στους παραπάνω συμπεριλαμβάνονται ο Πρόεδρος, ο Αντιπρόεδρος, ο Γενικός Γραμματέας και ο Ταμίας της Διοίκησης της ΟΤΟΕ, οι οποίοι απαλλάσσονται ειδικά για τον χρόνο που κατέχουν τις παραπάνω θέσεις.

Αν οι κατέχοντες τις παραπάνω θέσεις έχουν απαλλαγεί βάσει του άρθρου 49 ή από άλλη αιτία, τότε απαλλάσσονται επιπλέον ισάριθμα συνδικαλιστικά στελέχη με υπόδειξη του σωματείου δύναμης της ΟΤΟΕ στην εργοδότη Τράπεζα. Η ΟΤΟΕ θα μεριμνά ώστε ο αριθμός των ανωτέρω απαλλασσομένων να μην υπερβαίνει τους τρεις (3) ανά Τράπεζα.

Επίσης οι Τράπεζες θα χορηγούν συνδικαλιστικές άδειες χωρίς να διακόπτεται η μισθοδοσία τους σε μέλη Δ.Σ., Γενικούς Συμβούλους σωματείων και ΟΤΟΕ και συνέδρους ΟΤΟΕ για να παρακολουθήσουν τις εργασίες των οργάνων τους. Τα παραπάνω υπερισχύουν προγενέστερων σχετικών ρυθμίσεων. Δεν θίγονται απαλλαγές που ισχύουν με οποιοδήποτε τρόπο για συνδικαλιστικά στελέχη του κλάδου.

Άρθρο 51

Συνδικαλιστικές Ρυθμίσεις

1. Οι τραπεζοϋπάλληλοι, οι οποίοι απαλλάσσονται από την υποχρέωση παροχής εργασίας για συνδικαλιστικούς λόγους, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις ή με τη συγκατάθεση των οικείων τραπεζών και είναι μέλη σε Διοικητικά Συμβούλια πρωτοβάθμιων, δευτεροβάθμιων ή τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργάνων, διατηρούν κατά τη διάρκεια αυτής ακέραια όλα τα δικαιώματά τους, τα οποία αφορούν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία και εξέλιξη στην Τράπεζα, από την οποία αποσπώνται. Οι τραπεζοϋπάλληλοι αυτοί διατηρούν το σύνολο των αποδοχών (βασικός μισθός, επιδόματα, συμβατικές παροχές ή παροχές από πράξεις διοίκησης), που ελάμβαναν πριν από τη συνδικαλιστική απόσπαση. Εξαιρούνται τα έξοδα περιποίησης πελατείας ανεξάρτητα από την ονομασία με την οποία δίδονται και οι παροχές που

χορηγούνται σε ειδικές, κατά περίπτωση, εξειδικευμένες θέσεις εργασίας ή εποπτείας (π.χ. Dealingroom κλπ), εκτός εάν άλλως ισχύει στην οικεία Τράπεζα.

2. Οι τραπεζοϋπάλληλοι, οι οποίοι ευρίσκονται σε συνδικαλιστική απόσπαση, εξελίσσονται βαθμολογικά σύμφωνα με τα ακόλουθα:

2.1. Προαγωγή κατ' αρχαιότητα: Για τους βαθμούς που προβλέπεται προαγωγή μόνο κατ' αρχαιότητα, η προαγωγή κατ' αρχαιότητα γίνεται σύμφωνα με τους αντίστοιχους Οργανισμούς ή Κανονισμούς των Τραπεζών.

2.2. Προαγωγή κατ' εκλογήν: Για τους βαθμούς που προβλέπεται είτε κατ' αρχαιότητα και κατ' εκλογήν είτε μόνον κατ' εκλογήν, η κατ' εκλογήν προαγωγή γίνεται (με δεδομένο ότι ο χρόνος της απόσπασης λογίζεται ως ευδόκιμη υπηρεσία, σύμφωνα με το άρθρο 49) με τις παρακάτω προϋποθέσεις:

α) I) Εκλογή του τραπεζοϋπαλλήλου στη Διοίκηση οποιουδήποτε από τα συνδικαλιστικά όργανα, που αναφέρονται στη παράγραφο 1, σε τρεις (3) τουλάχιστον συνεχόμενες ή μη τακτικές αρχαιρεσίες αναμετρήσεις. Το δικαίωμα του τραπεζοϋπαλλήλου για κατ' εκλογήν προαγωγή αρχίζει αμέσως μετά από την τρίτη συνδικαλιστική του εκλογή και

II) Απόσπαση τουλάχιστον επί εικοσιτέσσερις (24) συνεχόμενους ή μη μήνες του τραπεζοϋπαλλήλου, στα παραπάνω όργανα της παραγράφου 1, στο βαθμό που κάθε φορά κρίνεται.

β) Το δικαίωμα κρίσης για κατ' εκλογήν προαγωγή στον επόμενο βαθμό θεμελιώνεται με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία κτήσης (valeur) του κατεχόμενου εκάστοτε βαθμού. Εάν από τις σχετικές διατάξεις της οικείας Τράπεζας προβλέπεται μικρότερος χρόνος για τις κατ' εκλογήν προαγωγικές κρίσεις, τότε η σχετική κρίση γίνεται κατά τον χρόνο αυτόν.

γ) Η κατ' εκλογήν προαγωγή επέρχεται μετά την πάροδο τεσσάρων (4) ετών παραμονής στον κατεχόμενο βαθμό και μετά από την διαδικα-

σία του παρακάτω εδαφίου στ.

- δ) Οι προαγόμενοι τραπεζοϋπάλληλοι συνδικαλιστές καλύπτουν μη οργανικές θέσεις, οι οποίες ιδρύονται με την παρούσα και είναι προσωποπαγείς, μέχρι και του βαθμού του Συμπράκτοντος Υποδιευθυντού της Ε.Τ.Ε. ή του αντίστοιχου βαθμού των οργανισμών ή κανονισμών των λοιπών Τραπεζών. Για τις προαγωγές στους βαθμούς του Υποδιευθυντού και Διευθυντού οι συνδικαλιστές κρίνονται μαζί με τα λοιπά στελέχη των Τραπεζών, σύμφωνα με τις διατάξεις των Οργανισμών και Κανονισμών κάθε Τράπεζας.
- ε) Σε όσες Τράπεζες δεν υπάρχει βαθμολογική εξέλιξη, που να προβλέπεται από Οργανισμό ή Κανονισμό ή Εγκύκλιο ή με οποιοδήποτε άλλον τρόπο, ο τραπεζοϋπάλληλος θα ακολουθεί την βαθμολογική εξέλιξη που προβλέπεται στην Ε.Τ.Ε. Στην περίπτωση αυτή θα ενταχθεί στους αντίστοιχους βαθμούς με τη διαδικασία του επόμενου εδαφίου στ. Κατ' ακολουθία, η οικονομική αντιμισθία των συνδικαλιστών αυτών, καθορίζεται ίση τουλάχιστον με εκείνη που προβλέπεται για τους αποσπασμένους ομοιόβαθμούς τους τραπεζοϋπαλλήλους της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος.
- στ) Ο δικαιούχος της παραπάνω βαθμολογικής εξέλιξης (2.2) μέχρι και του βαθμού του Συμπράκτοντος Υποδιευθυντού υποβάλλει αίτηση στην Τράπεζά του, η οποία εντός δύο (2) μηνών και εφόσον συντρέχουν οι παραπάνω προϋποθέσεις τον εντάσσει στον αντίστοιχο βαθμό με χρόνο προαγωγής (valeur βαθμού) αυτόν που προκύπτει από την εφαρμογή των οριζομένων στο παραπάνω εδάφιο γ. Διαφορετικά, εντός της αυτής προθεσμίας, απαντά εγγράφως στον ενδιαφερόμενο αιτιολογώντας την αρνητική της θέση. Σε περίπτωση αρνητικής απάντησης ή αν παρέλθει χωρίς απάντηση η πιο πάνω δίμηνη προθεσμία ο ενδιαφερόμενος δικαιούται, εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο (2) μηνών, να προσφύγει ενώπιον Τριμελούς Επιτροπής, η οποία ιδρύεται με την παρούσα και απαρτίζεται από τον Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος ή τον οριζόμενο από αυτόν Υποδιοικητή (ως

Πρόεδρο), από έναν εκπρόσωπο της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών και από έναν εκπρόσωπο της Ο.Τ.Ο.Ε. Η Επιτροπή κρίνει με αιτιολογημένη απόφασή της για τη συνδρομή ή όχι των προϋποθέσεων προαγωγής, καθώς επίσης και για το χρονικό σημείο (valeur) από το οποίο επέρχεται η προαγωγή και η απόφαση της Επιτροπής είναι δεσμευτική και για τα δύο μέρη.

- ζ) Οι τραπεζοϋπάλληλοι τους οποίους αφορούν οι παρούσες ρυθμίσεις προάγονται βαθμολογικά, κατά τα ανωτέρω, μέχρι και του βαθμού του Συμπράκτοντος Υποδιευθυντού. Πέραν του βαθμού αυτού γίνεται με τις πιο κάτω προϋποθέσεις μόνον μισθολογική προώθηση αντίστοιχη των βαθμών Υποδιευθυντού και Διευθυντού. Ειδικά για την απονομή των παραπάνω, κατ' εξαίρεση, μισθολογικών προωθήσεων Υποδιευθυντού και Διευθυντού ισχύουν τα εξής:

Η μισθολογική προώθηση στους δύο αυτούς βαθμούς γίνεται με την προβλεπόμενη, από το παραπάνω εδάφιο στ., διαδικασία και επέρχεται:

- I) εφόσον ο τραπεζοϋπάλληλος έχει εκλεγεί επί έξι (6) τουλάχιστον συνεχόμενες ή μη φορές στη Διοίκηση των προαναφερθέντων συνδικαλιστικών οργάνων της παραπάνω παραγράφου 1,
- II) έχει παραμείνει αποσπασμένος επί τουλάχιστον είκοσι τέσσερις (24) συνεχόμενους ή μη μήνες στον προηγούμενο βαθμό και
- III) έχει τουλάχιστον τρία (3) χρόνια παραμονής στον προηγούμενο βαθμό.

2.3. Μετά τη λήξη της συνδικαλιστικής απόσπασης, στους επανερχόμενους στην εργασία τους στην Τράπεζα συνδικαλιστές τους ανατίθενται καθήκοντα ανάλογα με τον κατεχόμενο κατά την επάνοδό τους βαθμό και πάντως όχι υποδεέστερη αυτής που κατείχαν πριν την απόσπαση.

3.1. Όσο διαρκεί η συνδικαλιστική απόσπαση, στα όργανα που προβλέπονται στη παράγραφο 1 της παρούσας, ο αποσπασμένος τραπεζοϋπάλληλος εφόσον έχει εκλεγεί δύο φορές και αμέσως μετά τη δεύτερη εκλογή του λαμβάνει το παρακάτω (3.2) επίδομα ευθύνης, που είναι ίσο με το

εκάστοτε καταβαλλόμενο από την Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος επίδομα ευθύνης, σύμφωνα με τον κατεχόμενο από αυτόν βαθμό ή τους αντίστοιχα προβλεπόμενους από τους οργανισμούς ή κανονισμούς των λοιπών Τραπεζών. Στις Τράπεζες που δεν έχουν οργανισμό ή κανονισμό θα λαμβάνεται κατ' αντιστοιχία υπόψη αυτός της ΕΤΕ.

3.2. Το καταβαλλόμενο παραπάνω επίδομα έχει ως εξής:

- α) Για τους βαθμούς του Λογιστή Α' και του Υποτμηματάρχη το επίδομα Προϊσταμένου Υπηρεσίας Διοικήσεως.
- β) Για τους βαθμούς Τμηματάρχη Β' και Τμηματάρχη Α' το επίδομα Προϊσταμένου Τμήματος Διοικήσεως.
- γ) Για τον βαθμό του Συμπράκτοντος Υποδιευθυντού το επίδομα Υποδιευθυντού Διοικήσεως.
- δ) Για την μισθολογική προώθηση στο βαθμό του Υποδιευθυντού το επίδομα Υποδιευθυντού Διοικήσεως
- ε) Για την μισθολογική προώθηση στο βαθμό του Διευθυντού το επίδομα Διευθυντού διοικήσεως

3.3 Το επίδομα αυτό αποτελεί τμήμα των τακτικών αποδοχών και παύει με τη λήξη της συνδικαλιστικής απόσπασης, συμψηφίζεται δε με οποιοδήποτε επίδομα ευθύνης λαμβάνει ο αποσπασμένος τραπεζοϋπάλληλος.

3.4 Τα οικονομικά αποτελέσματα των βαθμολογικών προαγωγών και μισθολογικών προωθήσεων θα αρχίζουν από την ημερομηνία κατάθεσης της αίτησης κάθε ενδιαφερομένου.

4.1 Στους Τραπεζοϋπαλλήλους τους οποίους αφορούν οι συνδικαλιστικές ρυθμίσεις του παρόντος συμπεριλαμβάνεται και ο εκάστοτε Πρόεδρος του Ινστιτούτου Εργασίας της ΟΤΟΕ

4.2 Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που ισχύουν σε επιχειρησιακό επίπεδο για τους Τραπεζοϋπαλλήλους, οι οποίοι λαμβάνουν συνδικαλιστική απόσπαση, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας και ισχύουν παράλληλα.

Άρθρο 52

Ερευνητικές και επιμορφωτικές δραστηριότητες ΙΝ.Ε./Ο.Τ.Ο.Ε.

Οι επιχειρήσεις του κλάδου ενισχύουν επιμορφωτικά – ερευνητικά προγράμματα για τους εργαζόμενους με το ποσό των 190.000 ευρώ κατ'έτος. Τα αναλογούντα ποσά θα κατανέμονται μεταξύ των Τραπεζών ανάλογα με την αριθμητική δύναμη των υπαλλήλων και θα καταβάλλονται έναντι παραστατικών σε συσταθσόμενο από την ΟΤΟΕ για το σκοπό αυτό φορέα υπό την μορφή ν.π.ι.δ., με βάση σχετικό προγραμματισμό.

Άρθρο 53

Πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες

Οι επιχειρήσεις του κλάδου ενισχύουν τις πολιτιστικές εκδηλώσεις και τον εργασιακό αθλητισμό του προσωπικού τους με το ποσό των 250.000 ευρώ κατ'έτος. Τα αναλογούντα ποσά θα κατανέμονται μεταξύ των Τραπεζών ανάλογα με την αριθμητική δύναμη των υπαλλήλων και θα καταβάλλονται έναντι παραστατικών σε συσταθσόμενο από την ΟΤΟΕ για το σκοπό αυτό φορέα υπό την μορφή ν.π.ι.δ., με βάση σχετικό προγραμματισμό.

Κεφάλαιο Η - Κλαδικές επιτροπές τραπεζών - ΟΤΟΕ

Άρθρο 54

Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου

Με σκοπό τη διερεύνηση και εξισορρόπηση των εκατέρωθεν συμφερόντων, την καθιέρωση κλίματος ουσιαστικού, καλόπιστου και γόνιμου διαλόγου, τη διευκόλυνση της αξιολόγησης τόσο των συγκλινουσών απόψεων των μερών, όσο και των αποκλινουσών θέσεων τους, την κατά το δυνατόν εξεύρεση κοινά αποδεκτών και εφαρμόσιμων πρακτικών λύσεων, τα μέρη συμφωνούν να λειτουργεί μόνιμη ισομερής Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου. Η Επιτροπή αποτελείται από αντιπροσωπείες των Τραπεζών και της ΟΤΟΕ, στις οποίες προΐστανται οι εκάστοτε εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι των μερών. Οι Τράπεζες και η ΟΤΟΕ μπορούν να ορίζουν και αναπληρωτές των ανωτέρω εκπροσώπων τους. Αντικείμενα της επιτροπής είναι θέματα εκσυγχρονισμού του τραπεζικού συστήματος, σχέσεων εργοδοτών και εργαζομένων, αξιολόγησης των εξελίξεων της απασχόλησης, ισότητας μεταξύ των δύο φύλων, ασφαλιστικά θέματα και γενικά κάθε θέμα που άπτεται των εργασιακών σχέσεων. Η Επιτροπή υποστηρίζεται, κατά περίπτωση, από εμπειρογνώμονες και επιστημονικούς συνεργάτες του κάθε μέρους οι οποίοι και συμμετέχουν στις συνεδριάσεις της. Συνεδριάζει όποτε αυτό κριθεί σκόπιμο από τα μέρη. Η ΕΕΤ θα παρέχει γραμματειακή υποστήριξη στην επιτροπή, ενώ οι εκπρόσωποι των δύο πλευρών θα έχουν ολοκληρωμένη πληροφόρηση για τα θέματα που συζητούνται

Στο πλαίσιο της Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου λειτουργεί και διμερής κλαδική Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών. Τρία (3) μέλη ορίζονται από τις Τράπεζες και δύο (2) μέλη από την Ο.Τ.Ο.Ε, με Ζετή Θητεία και ισάριθμους αναπληρωτές. Αντικείμενο της Επιτροπής είναι η μελέτη και διατύπωση γενικών αρχών για θέματα ίσων ευκαιριών στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο των τραπεζών. Αυτές τίθενται υπόψη της Διοίκησης και της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης κάθε Τράπεζας, ώστε να λαμβάνονται υπόψη κατά την άσκηση πολιτικής Ανθρώπινου Δυναμικού και κατά τη διαμόρφωση επιχειρη-

σιακών ρυθμίσεων και συμφωνιών. Η Επιτροπή επίσης μελετά τη λήψη μέτρων στον τομέα της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και υπηρεσιακής ενημέρωσης εργαζομένων και ιδίως υπαλλήλων που απέχουν από την εργασία λόγω γονικής άδειας ή άδειας τοκετού, ώστε να επιτυγχάνεται η ομαλή υπηρεσιακή τους επανένταξη και εξέλιξη

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ - ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 55

1. Όλες οι προηγούμενες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις του κλάδου, κωδικοποιούνται στην παρούσα σύμβαση.
2. Ευνοϊκότεροι όροι και συνθήκες εργασίας, ρυθμίσεις μισθολογικές και πάσης φύσεως θεσμικές ή λοιπές παροχές που έχουν θεσπιστεί με διατάξεις νόμων, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., καθώς και για τους τραπεζοϋπαλλήλους με διατάξεις Επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε., Δ.Α., Κανονισμών, Οργανισμών Προσωπικού Τραπεζών, Πρακτικών Συμφωνίας, Αποφάσεων Δ.Σ. Τραπεζών και Πράξεων Διοικήσεων τους ή με έθιμο ή με επιχειρησιακή συνήθεια, δεν θίγονται από την παρούσα, αλλά εξακολουθούν να ισχύουν και να εφαρμόζονται στο προσωπικό των Τραπεζών.
3. Η παρούσα Σ.Σ.Ε Τραπεζών – Ο.Τ.Ο.Ε. ισχύει από την 1.1.2022 έως την 31.12.2024, οι δε διατάξεις της δεσμεύουν τα δύο μέρη για όλο το χρονικό διάστημα και μέχρι την υπογραφή νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

ΟΤΟΕ

| Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών
Οργανώσεων Ελλάδας

📍 Βησσαρίωνος 9, ΑΘΗΝΑ, Τ.Κ. 106 72

☎ 210 33 88 270

📠 210 36 40 429, 210 36 47 848

✉ otoe@otoe.gr

🌐 www.otoe.gr

ISBN: 978-960-8428-08-9