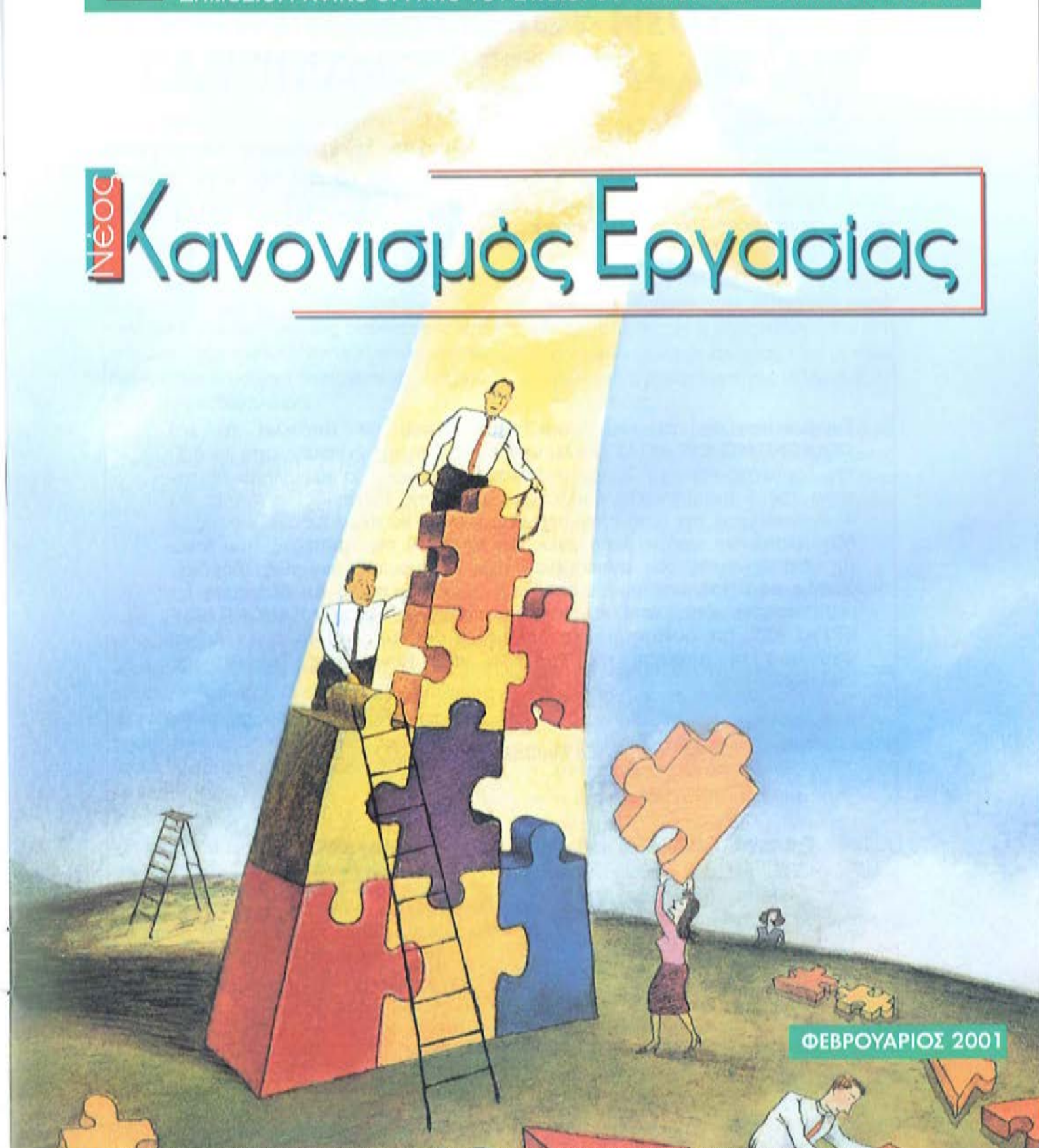


ΤΡΑΠΕΖΗΤΙΚΗ

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Νέος Κανονισμός Εργασίας



ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2001



Στις 19 - 2- 2001 ο Διοικητής της Ε.Τ.Ε κ. Θεόδωρος Καρατζάς και ο ΣΥ.Ε.Τ.Ε, εκπροσωπούμενος από τον Πρόεδρο κ. Σταύρο Κούκο και το Γ. Γραμματέα κ. Ανέστη Πίσχίνα, υπέγραψαν Πρακτικό Συμφωνίας με το οποίο συμφώνησαν το κείμενο του νέου Κανονισμού Εργασίας.

Ο νέος Κανονισμός Εργασίας θα ισχύσει εφόσον εγκριθεί από το Δ.Σ της Ε.Τ.Ε που θα συνεδριάσει στις 23 - 2 - 2001 και από τη Γ.Σ του ΣΥ.Ε.Τ.Ε της 3-3-2001.

Συμφωνείται ότι το παραπάνω κείμενο, που θα αποτελεί το νέο **"ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ"**, τελεί υπό την αίρεση της έγκρισης από το Δ.Σ. της Τράπεζας και τη Γ.Σ. του παραπάνω Συλλόγου, θα περιβληθεί δε τον τύπο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, η οποία θα υπογραφεί μετά την κατά τ' ανωτέρω έγκριση και θα περιλαμβάνει επίσης το ήδη υφιστάμενο ωράριο λειτουργίας των Μονάδων της Τράπεζας, που λόγω της ιδιαιτερότητας του αντικειμένου τους λειτουργούν συνεχώς (βάρδιες, ωράριο απασχόλησης προσωπικού κ.λ.π) καθώς επίσης και δέσμευση ότι μέσα σε ένα έτος από την έναρξη ισχύος του νέου **"ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ"**, (με δυνατότητα παράτασης για ένα εξάμηνο) θα έχει τεθεί σε ισχύ από τη Διοίκηση της Τράπεζας νέος Κανονισμός Τοποθέτησης Στελεχών.

Οι Συμβαλλόμενοι

Για την Ε.Τ.Ε.

ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΚΑΡΑΤΖΑΣ

Για τον Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.

ΣΤ. ΚΟΥΚΟΣ

Α. ΠΙΣΧΙΝΑΣ

ΑΡΧΕΣ , ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΕΤΕ.

Ο Κανονισμός Εργασίας αποτελεί αναμφίβολα το σημαντικότερο δεσμικό κείμενο για τις εργασιακές μας σχέσεις. Είναι το Σύνταγμα της Επιχείρησης, ένα κείμενο-δεσμός, που αποτυπώνει τις θεμελιώδεις αρχές διοίκησης, αλλά και τις δεσμεύσεις της Τράπεζας απέναντι στο σημαντικότερο πλουτοπαραγωγικό πόρο της, τους εργαζόμενους.

Με τον Κανονισμό Εργασίας εισάγεται στις σχέσεις Διοίκησης - εργαζομένων ένα σύνολο κανόνων δικαίου, που δημιουργεί δικαιώματα και υποχρεώσεις και για τις δύο πλευρές.

Στην Εθνική Τράπεζα ισχύει μέχρι σήμερα ο Κανονισμός Εργασίας (Οργανισμός Υπηρεσίας), που εκδόθηκε και κυρώθηκε με Νόμο από το 1953 (ΝΔ 2510/1953).

Η αλλαγή αυτού του Οργανισμού Υπηρεσίας αποτελούσε πάγιο αίτημα του ΣΥΕΤΕ την τελευταία 20ετία, γιατί δεν ανταποκρινόταν πλέον στις σημερινές απαιτήσεις των εργαζομένων και στις ανάγκες μιας σύγχρονης Τράπεζας. Κι αυτό παρά τις επιμέρους τροποποιήσεις του, μέσα από την εξέλιξη της Νομοθεσίας, την υπογραφή Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (κλαδικών και επιχειρησιακών) και την Επιχειρησιακή Πρακτική.

Στόχος του Νέου Κανονισμού είναι η προσαρμογή των Εργασιακών Σχέσεων στο σύγχρονο περιβάλλον που δημιουργούν οι νέες οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις, αλλά και η προστασία της απασχόλησης και των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Στόχος όχι ιδιαίτερα εύκολος, στο μέτρο που τα τελευταία χρόνια πληθαίνουν στον κλάδο μας οι απόπειρες

- αποσταθεροποίησης της απασχόλησης και απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων,
- δυσμενούς τροποποίησης της φύσης της σχέσης εργασίας, της ιεραρχικής εξέλιξης, του τρόπου αμοιβής και πολλών παροχών, συχνά με αμφισβήτηση ή και ανοικτή παραβίαση των νόμων και των συλλογικών ρυθμίσεων
- επιβολής αδιαφανών και αυταρχικών προτύπων Διοίκησης, με ή χωρίς αλλαγές των αντίστοιχων Κανονισμών Εργασίας, αλλά με παραγκωνισμό ή χειραγώγηση της συλλογικής εκπροσώπησης.

Στο δικό μας χώρο και με το Νέο Κανονισμό όχι μόνο δεν έγιναν αποδεκτές ούτε νομιμοποιήθηκαν τέτοιες πρακτικές, αλλά κάναμε σημαντικά βήματα μπροστά, σε σχέση με τα συλλογικά κεκτημένα στον κλάδο και τα ήδη ισχύοντα στην ΕΤΕ.

Γι' αυτό, ο Νέος Κανονισμός Εργασίας λαμβάνει σε κάθε περίπτωση υπ' όψιν και διατηρεί σε ισχύ:

- το υφιστάμενο δεσμικό - εργασιακό καθεστώς στη χώρα μας και στον κλάδο (νόμοι, αποφάσεις, κλαδικές και επιχειρησιακές ΣΣΕ ή πρακτικά συμφωνίας, πράξεις της Διοίκησης και γενικότερη επιχειρησιακή πρακτική).
- τα ήδη συμφωνημένα και ισχύοντα μεταξύ Διοίκησης και Συλλόγου, σ' ότι αφορά σε συστήματα, διαδικασίες και όργανα άσκησης πολιτικής στον ευαίσθητο χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού (λ.χ. συστήματα προσλήψεων, αξιολόγησης προαγωγών, πρόσθετων αμοιβών και κινήτρων, εκπαίδευσης - Ειδικούς Κανονισμούς κλπ).

Μια τέτοια αντίληψη είναι αναγκαία για την αποτελεσματική πορεία και την προοπτική όχι μόνο της Τράπεζας, αλλά και όλων εμάς που

εργαζόμαστε σ' αυτήν, στο μέτρο που διασφαλίζει:

- ίση μεταχείριση, ίσες ευκαιρίες αξιοποίησης και ποιοτικής ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού, με διασφάλιση της απασχόλησης, διαφάνεια και αξιοκρατία
- την τήρηση των συμφωνημένων, με κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και βελτίωση των όρων αμοιβής και εργασίας στην Τράπεζα
- την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος με βάση ενιαίους, σαφείς και κατά το δυνατόν κοινά αποδεκτούς κανόνες και κριτήρια, σε πλαίσια σύγχρονα και δημοκρατικά
- τη δημιουργία πλαισίων συστηματικής πληροφόρησης, ουσιαστικής και υπεύθυνης συμμετοχής των εργαζομένων

Η συμφωνία για το Νέο Κανονισμό Εργασίας δείχνει ότι ένας ουσιαστικός διάλογος μεταξύ Εργοδοτών και Σωματείων είναι εφικτός και μπορεί να αποφέρει οφέλη και για τις δύο πλευρές, χωρίς να απορρυθμίζει την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, ούτε να ανάγει το διευθυντικό δικαίωμα σε αυθαίρετη και αποκλειστική ρυθμιστική αρχή στην επιχείρηση.

Οι σημαντικότερες αλλαγές που επιφέρει ο Νέος Κανονισμός Εργασίας σε σχέση με τον προηγούμενο είναι, συνοπτικά, οι εξής:

1. ΦΥΣΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με τις τελικές του διατάξεις, ο Νέος Κανονισμός Εργασίας αποτελεί Ειδική Επιχειρησιακή Σύμβαση μεταξύ ΣΥΕΤΕ και Διοίκησης.

Οποιαδήποτε τροποποίησή του θα γίνεται σύμφωνα με τη συλλογική διαδικασία που προβλέπε-

ται από τις οικείες διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας.

Με άλλα λόγια, ενώ ο προηγούμενος Κανονισμός-Οργανισμός αποτελούσε μονομερή πράξη της Διοίκησης, ο νέος Κανονισμός Εργασίας είναι αποτέλεσμα διαλόγου και συμφωνίας και θα αποτελεί ειδική Επιχειρησιακή ΣΣΕ, που θα τροποποιείται με διαπραγμάτευση, σύμφωνα με τις διατάξεις της νομοθεσίας.

2. ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ

- Οι προσλήψεις πραγματοποιούνται πλέον **μετά από καταγραφή των πραγματικών αναγκών, που γίνεται από Επιτροπή στην οποία συμμετέχουν και εκπρόσωποι του ΣΥΕΤΕ**, στη βάση των αρχών της διαφάνειας και της αξιοκρατίας.
- Οι απόφοιτοι Λυκείου, οι Πτυχιούχοι Ανώτατων Σχολών και οι κάτοχοι MASTER θα προσλαμβάνονται **μόνο μετά από Δημόσιο διαγωνισμό**.
- Το **Βοηθητικό προσωπικό** θα προσλαμβάνεται με διαφάνεια και αντικειμενικότητα.
- Η δυνατότητα πρόσληψης (5) ανώτερων στελεχών ετησίως ασκείται από το Διοικητή μόνο εφόσον υπάρχει αιτιολογημένη απόφαση του Δ.Σ. της Τράπεζας.
- Καταργείται η δυνατότητα της Διοίκησης να προσλαμβάνει Προσωπικό του Λογιστικού και Ταμιακού Κλάδου χωρίς Δημόσιο Διαγωνισμό και Βοηθητικό Προσωπικό χωρίς την τήρηση κανόνων διαφάνειας και αντικειμενικότητας.
- Είναι πλέον δυνατή η **ένταξη Προσωπικού Θυγατρικών Εταιριών του Ομίλου στην Τράπεζα**. Οι όροι της ένταξης θα καθορίζονται κάθε φορά με συμφωνία μεταξύ της Τράπεζας και του πλέον αντιπροσωπευτικού Σωματείου των Εργαζομένων, δηλ. του ΣΥΕΤΕ.

Με τα παραπάνω,

- αφ' ενός δημιουργούνται **καλύτερες προϋποθέσεις για τον εντοπισμό και την κάλυψη των νέων αναγκών σε προσωπικό, σε συνθήκες αξιοκρατίας και διαφάνειας,**
- αφ' ετέρου μπαίνουν **διαδικασίες και πλαίσια διασφάλισης της απασχόλησης** για τους εργαζόμενους στο σύνολο των εταιρειών του Ομίλου, κάτι ιδιαίτερα σημαντικό σε μια εποχή που πολλές, αν όχι όλες οι σημαντικές Τράπεζες του κλάδου προωθούν στρατηγικές κινήσεις επιχειρησιακών ανακατατάξεων, στο εσωτερικό και στο εξωτερικό των ομίλων τους.

3. ΛΥΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

Πρόκειται για τη σημαντικότερη ίσως ρύθμιση του Νέου Κανονισμού Εργασίας. Μια ρύθμιση που **κατοχυρώνει την απασχόληση και βελτιώνει τη φύση και την ασφάλεια της εργασιακής μας σχέσης,** σε μια εποχή που αυτά ακριβώς απειλούνται, βάλλονται και επιχειρείται να υποβαθμισθούν σε πολλούς χώρους του κλάδου μας!

Για το λόγο αυτό θεωρούμε σημαντικό επίτευγμα και ευρύτερης σημασίας μήνυμα για τον κλάδο μας τη **νέα και ρητή διασφάλιση στον Κανονισμό Εργασίας ότι η καταγγελία της Σύμβασης Εργασίας από την Τράπεζα θα γίνεται πλέον μόνο με Σπουδαίο Λόγο** και όχι σύμφωνα με τα οριζόμενα από την Εργατική Νομοθεσία για τη Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου, όπως προβλέπει ο μέχρι σήμερα ισχύων Οργανισμός Υπηρεσίας.

Με αυτό τον τρόπο **ενισχύεται η θέση των εργαζομένων στην ΕΤΕ,** σε μια εποχή που απειλείται κατ' εξοχήν η "αίσθηση μονιμότητας", που

ναι μεν είχαμε όλοι στο παρελθόν, αλλά χωρίς νομική βάση ούτε αντίστοιχο θεσμικό αντίκρισμα, που να μας διασφαλίζει στις νέες συνθήκες ρευστότητας και συνεχών επιχειρησιακών αλλαγών στον κλάδο, σήμερα και στο μέλλον.

Στο νέο Κανονισμό ορίζεται ρητώς ότι, σε περίπτωση που η Τράπεζα θελήσει να καταγγείλει μια σύμβαση εργασίας, αυτό θα μπορεί να το κάνει μόνο αιτιολογημένα και εφόσον μπορέσει να αποδείξει ότι συντρέχει και σπουδαίος λόγος.

Με βάση τον ισχύοντα Οργανισμό, η Τράπεζα μπορούσε να απολύσει τον εργαζόμενο οποτεδήποτε και χωρίς καμιά αιτιολογία. Αυτό προέβλεπε ο Νόμος για τη Σύμβαση Αορίστου χρόνου, που ίσχυε για τους εργαζόμενους στην ΕΤΕ.

Ο εργαζόμενος, εάν κατέφευγε στα δικαστήρια, έπρεπε να αποδείξει ο ίδιος ότι απολύθηκε παράνομα και καταχρηστικά.

Με τη νέα ρύθμιση, η καταγγελία της σύμβασης από την Τράπεζα όχι μόνο πρέπει να είναι αιτιολογημένη, αλλά το βάρος της απόδειξης του ορδού και σύννομου της καταγγελίας αυτής μετατίθεται από τον εργαζόμενο στην Τράπεζα - και μάλιστα για πολύ συγκεκριμένους και προβλεπόμενους από τη νομολογία (σπουδαίους) λόγους.

4. ΚΛΑΔΟΙ ΚΑΙ ΔΙΑΒΑΘΜΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Βάσει των διατάξεων του Νέου Κανονισμού δημιουργούνται τρεις κλάδοι Προσωπικού:

- Ο κλάδος **Κύριου Προσωπικού**
- Ο κλάδος **Τεχνικού Προσωπικού**
- Ο κλάδος **Υποστηρικτικού Προσωπικού**

Ο Λογιστικός και ο Ταμιακός Κλάδος εντάσσονται στον Κλάδο του Κύριου Προσωπικού.

Για να διασφαλισθεί η ομαλή υπηρεσιακή εξέλιξη των συναδέλφων που προέρχονται από τον ταμιακό κλάδο, από τον αριθμό των Οργανικών θέσεων του Κύριου Προσωπικού, διασφαλίζεται ότι 1 θέση στο βαθμό του Διευθυντή, 4 θέσεις στο βαθμό του Υποδιευθυντή α' (τ. Υποδιευθυντή), 7 θέσεις στο βαθμό του Υποδιευθυντή β' (τ. συμπ. Υποδιευθυντή) και 43 θέσεις στο βαθμό του Τμηματάρχη α' για τις προαγωγές των ετών 2001, 2002 και 2003, θα αφορούν υπαλλήλους που προέρχονται από τον πρώην Κύριο Ταμιακό Κλάδο και θα κρίνονται για προαγωγές στους εν λόγω βαθμούς, σύμφωνα μ' αυτά που προβλέποντο πριν από την ισχύ του νέου Κανονισμού.

Στον Κλάδο του Υποστηρικτικού Προσωπικού εντάσσονται οι Φροντιστές, οι Φύλακες και το Προσωπικό Καθαριότητας.

Ο Κλάδος του Τεχνικού Προσωπικού περιλαμβάνει και το Υποστηρικτικό Προσωπικό των Συντηρητών.

5. ΖΩΝΕΣ ΒΑΘΜΩΝ (ΝΕΟ ΑΡΘΡΟ)

Για την καλύτερη Αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας καθιερώνεται ο θεσμός των Ζωνών στους βαθμούς.

Οι Βαθμοί του Διευθυντή, Υποδιευθυντή, Συμ. Υποδιευθυντή και Τμηματάρχη Α' εντάσσονται στην Α' Ζώνη. Οι Βαθμοί του Τμηματάρχη Β', του Υποτμηματάρχη και του Λογιστή Α' στην Β' Ζώνη και οι υπόλοιποι βαθμοί στην Γ' Ζώνη.

Η ένταξη σε κάθε ζώνη θα γίνεται αυτόματα με την απόκτηση του αρχικού βαθμού της κάθε Ζώνης.

Το άρθρο αυτό, σε συνδυασμό με το άρθρο των τοποθετήσεων και με τη δεσμοδέτηση Κανονισμού Τοποθετήσεων Στελεχών, θα συμβάλλει ουσιαστικά:

- στην **καλύτερη αξιοποίηση** των εργαζομένων στην ΕΤΕ,
- στην **ανάδειξη** των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους

- στην **κατοχύρωση της αξιοκρατίας και της διαφάνειας** στην Τράπεζα, αλλά και
- στη **δημιουργία ουσιαστικών ευκαιριών υπηρεσιακής αναβάθμισης** για τους συναδέλφους που διαθέτουν τα κατάλληλα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

6. ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Αυξάνεται ο αριθμός των οργανικών θέσεων. Έτσι θα μπορούν να προάγονται περισσότεροι συνάδελφοι που διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα.

Ειδικότερα, οι οργανικές θέσεις αυξάνονται ως εξής:

Α' ΚΛΑΔΟΣ ΚΥΡΙΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

	Υφιστάμενες θέσεις	Νέες θέσεις
Διευθυντές	38	50
Υποδ/ντες Α'	171	200
Υποδ/ντες Β'	279	300
Τμηματάρχες Α'	1015	1050

Β' ΚΛΑΔΟΣ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

α) Κατηγορία Μηχανικών

	Υφιστάμενες θέσεις	Νέες θέσεις
Διευθυντές	2	1
Αρχιμηχανικοί	8	10
Επιμηχανικοί	19	25
Μηχανικοί Α'	33	40

β) Κατηγορία Υπομηχανικών

	Υφιστάμενες θέσεις	Νέες θέσεις
Υπομηχανικοί 1ου Βαθμού	3	3
Υπομηχανικοί 2ου Βαθμού	5	5
Υπομηχανικοί 3ου Βαθμού	6	6

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ	2000	1999		2000	1999
A. ΠΑΓΙΟ			δ. - ΕΤΕ 040/296070 - 27		
- ΑΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΜΕΝΟ			/ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ	400,000	0
1. ΑΚΙΝΗΤΑ			ε. - ΡΕΠΟΣ ΛΗΞΗ		
α. Οδ. Ακαδημίας 60 (5ος και 6ος ορ.)	1	1	19/01/01	30,550,356	0
β. Σπέντσες κληροδ. Δ. Μπουμπούλη	1	1			
γ. Αιόλου & Σοφοκλέους (3ος ορ.)			ΣΥΝΟΛΟ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΥ	130,643,539	65,854,000
Σόλωνος 121	32,359,520	32,359,520			
	25,531,135	24,599,992	ΣΥΝΟΛΟ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ	1,504,134,165	1,465,710,211
	6,828,385	7,759,528			
2. ΕΠΙΠΛΑ - ΣΚΕΥΗ			ΠΑΘΗΤΙΚΟ	2000	1999
& ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ	34,033,109	33,758,070	A. ΞΕΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ		
Μείον αποσβέσεις	21,286,948	18,100,408	1. ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ & ΕΙΣΦΟΡΕΣ	8,645,169	7,445,654
	12,746,161	15,657,662	2. ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ		
3. ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ			ΥΠΟ ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΗ	400,000,000	533,515,580
Αγορές 1991 - 2000	25,942,095	24,812,376	3. ΛΟΓ/ΣΜΟΙ ΤΑΞΕΩΣ ΠΙΣΤΩΤΙΚΟΙ		
Μείον αποσβέσεις	18,761,914	16,967,346	Απαιτήσεις από ΕΤΕ	0	43,791,417
	7,180,181	7,845,030	4. ΠΡΟΒΛΕΨΗ		
4. ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕΣΑ			ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ	30,950,356	0
ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΑ	18,615,154	18,615,154	B. ΙΔΙΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ	1,064,538,640	880,957,560
Μείον αποσβέσεις	11,347,413	9,530,478			
	7,267,741	9,084,676	ΣΥΝΟΛΟ ΠΑΘΗΤΙΚΟΥ	1,504,134,165	1,465,710,211
5. ΔΕΣΜΕΥΜΕΝΟ					
1. ΠΑΠΙΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΕΣ	18,830	18,830			
2. ΧΡΕΩΓΡΑΦΑ	1,272,802,601	1,290,290,042			
ΣΥΝΟΛΟ ΠΑΓΙΟΥ	1,306,843,899	1,330,655,768			
B. ΚΥΚΛΟΦΟΡΟΥΝ					
1. ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΥΠΟ ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΗ					
α. οφειλές τρίτων	42,165,182	3,186,202			
β. οφειλές					
υπαλλήλων ΣΥΕΤΕ	21,229,739	18,372,699			
2. ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΤΑΞΕΩΣ ΧΡΕΩΣΤΙΚΟΙ					
Απαιτήσεις από ΕΤΕ	0	43,791,417			
ΣΥΝΟΛΟ	63,394,921	65,350,318			
3. ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΕΣ ΜΙΣΘΩΝ	3,251,806	3,850,125			
ΣΥΝΟΛΟ ΚΥΚΛΟΦΟΡΟΥΝΤΟΣ	66,646,727	69,200,443			
Γ. ΔΙΑΘΕΣΙΜΟ					
1. ΤΑΜΕΙΟ	12,387,105	9,121,375			
2. ΚΑΤΑΘΕΣΕΙΣ ΣΕ ΤΡΑΠΕΖΕΣ					
α. - ΕΤΕ 480005-27					
/ ΟΦΡΕΩΣ ΣΥΕΤΕ	87,306,078	53,591,697			
β. - ΕΤΕ 296049 - 41					
/ ΣΕΡΒΙΑ	0	2,038,348			
γ. - ΕΤΕ 296054 - 01					
/ ΠΑΤΡΟΙ Χ. ΣΥΝΟΡΑ	0	1,102,580			

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ "ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΧΡΗΣΗΣ"

	2000	1999
Μισθοδοσία προσωπικού	88,040,612	86,826,727
Εργοδοτικές εισφορές	22,893,684	21,028,652
Αμοιβές συνεργατών	9,240,000	7,793,264
Αποζημιώσεις μελών		
Δ.Σ.Κ. γεν. ΟΤΟΕ	9,807,360	13,717,706
Αμοιβές τρίτων	8,707,005	14,429,724
Έξοδα παρατάξεων	3,780,000	4,500,000
Συνδικαλιστική δουλειά	25,506,102	10,528,558
Δαπάνες αυτοκινήτων	5,842,264	4,319,484
Τραπεζική	10,545,088	4,187,157
Ανακοινώσεις	10,267,768	6,280,101
Έξοδα γραφείων	10,292,402	8,799,759
Κοινωνικές υποχρεώσεις	13,029,268	3,560,000
Δημόσιες σχέσεις	2,072,911	2,899,466
Νομαρχιακά/συνδρομές/συνέδρια	15,184,018	3,170,035
Ταχυδρομικά/τηλεφωνικά/συντήρηση	10,071,440	14,376,402
Συνδρομές τηλεφώνων	19,363,136	19,113,679
Έξοδα συνελεύσεων		
και αρχαιρεσιών	101,863,572	50,626,500
Λέσχη ΣΥΓΕΤΕ	83,908,343	82,411,473
Επίσημη επαρχίας	18,014,209	18,462,490
Αθλητικά	9,898,010	8,850,533
Εκπαιδευτικά προγράμματα	3,931,190	10,189,235
Πολιτιστικά		
(χορωδία/ημερολόγια/εκδόσεις)	34,667,108	29,106,034
Εκδηλώσεις		
(χοροί /δώρα παιδιών)	168,812,950	156,129,418
Έξοδα γραφ. Βορ. Ελλάδας	9,323,866	11,258,821
Ενίσχυση σεισμοπαθών	1,000,000	256,100,000
Διεθνείς σχέσεις	1,529,805	456,800
Ανακαίνιση γραφείων	0	25,613,075
Έξοδα δικών	9,507,920	
ΣΥΝΟΛΟ ΕΞΟΔΩΝ	707,100,031	876,049,366
ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ	7,729,186	9,204,958
ΠΙΣΤΩΤΙΚΟ ΧΡΗΣΕΩΣ 2000	58,520,770	0
ΓΕΝ. ΣΥΝΟΛΟ	773,349,987	885,254,324

	2000	1999
1. ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ ΜΕΛΩΝ	307,295,800	298,820,954
2. ΚΑΤΑΒΟΛΕΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ		
Για τη λήσχη 1999	43,791,417	38,928,350
Για τη λήσχη 2000	84,561,946	0
Δώρα παιδιών υπαλλήλων	40,871,000	37,928,700
Επαγγελματικός προσ/μος	0	10,000,000
Πολιτιστικά 2000	47,400,000	54,028,240
ΣΥΝΟΛΟ	216,624,363	140,885,290
3. ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΣΟΔΑ		
Συμμετοχή μελών επαγ. προς.	1,620,000	2,335,000
Συμμετοχή μελών πολιτιστικά	43,440,500	26,588,000
Διάφορα έσοδα	0	250,000
4. ΕΣΤΙΑΖΟΜΕΝΟΙ ΛΕΣΧΗΣ	17,142,349	16,951,224
5. ΤΟΚΟΙ - ΜΕΡΙΣΜΑΤΑ	185,984,975	183,801,054
6. ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΕΣΤΙΑ	1,242,000	0
7. ΚΑΛΥΨΗ ΕΞΟΔΩΝ		
ΑΠΟ ΙΔΙΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ	0	215,622,802
ΣΥΝΟΛΟ	773,349,987	885,254,324

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ	Ο ΤΑΜΙΑΣ	Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ
Σ. ΚΟΥΚΟΣ	Α. ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΙΔΗΣ	Ε. ΘΑΝΟΣ

ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2001

ΕΣΟΔΑ

ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ ΜΕΛΩΝ	310,000,000
ΤΟΚΟΙ - ΜΕΡΙΣΜΑΤΑ	180,500,000
ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΑ	50,000,000
	540,500,000

ΕΞΟΔΑ

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	90,000,000			
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	23,000,000			
ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ ΤΗΛΕΦΩΝΟΥ	19,000,000			
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΑ	1,000,000			
ΗΜΕΡΙΣΙΟΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟΣ ΤΥΠΟΣ	2,000,000			
ΟΛΟΜΕΛΕΙΕΣ ΔΙΟΙΚ. ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	12,000,000			
ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ - ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ	167,500,000			
ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ	30,000,000			
ΕΞΟΔΑ ΣΥΝΕΛΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΑΡΧΑΙΡΕΣΙΩΝ	50,000,000			
ΕΞΟΔΑ ΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΕΣ ΔΙΚΗΓΟΡΩΝ	5,000,000			
ΔΙΑΦΟΡΑ	4,000,000			
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ	30,000,000			
ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	10,000,000			
ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ	15,000,000			
ΓΡΑΦΙΚΗ ΥΛΗ - ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ	10,000,000			
ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ	2,000,000			
ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ ΣΕ ΣΥΝΔ. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ	4,000,000			
ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ	5,000,000			
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑ - ΗΜΕΡΙΔΕΣ	5,000,000			
ΓΡΑΦΕΙΟ ΒΟΡΕΙΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	12,000,000			
ΕΞΟΔΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΓΡΑΦΕΙΩΝ	10,000,000			
ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΡΙΤΩΝ	18,000,000	Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ	Ο ΤΑΜΙΑΣ	Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ	16,000,000	Σ. ΚΟΥΚΟΣ	Α. ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΙΔΗΣ	Ε. ΘΑΝΟΣ
	540,500,000			

ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΛΕΣΧΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2001

ΕΣΟΔΑ

ΕΙΠΡΑΞΕΙΣ	18,000,000
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΤΕ	66,000,000
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΤΕ / ΕΣΤΙΑΣΗ	20,000,000
	104,000,000

ΕΞΟΔΑ

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	28,000,000			
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ	9,000,000			
ΥΔΡΕΥΣΗ - ΦΩΤΙΣΜΟΣ	4,000,000			
ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΚΙΝΗΤΟΥ	3,000,000			
ΕΠΙΠΛΑ ΣΚΕΥΗ	1,000,000			
ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ	1,000,000			
ΔΑΠΑΝΕΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	26,000,000			
ΔΙΑΦΟΡΑ	4,000,000			
ΑΓΟΡΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΥ	2,000,000			
ΕΞΟΔΑ ΛΕΣΧΗΣ	78,000,000	Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ	Ο ΤΑΜΙΑΣ	Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ
ΕΣΤΙΑΣΗ ΕΠΑΡΧΙΑΣ	20,000,000	Σ. ΚΟΥΚΟΣ	Α. ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΙΔΗΣ	Ε. ΘΑΝΟΣ
	104,000,000			

ΑΝΑΛΥΣΗ ΛΟΓ/ΣΜΟΥ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ ΜΕΛΩΝ

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ	2000	1999	ΠΑΘΗΤΙΚΟ	2000	1999
Α. ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ ΚΑΤΑΘΕΣΕΙΣ			Α. ΙΔΙΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ	806,991,159	717,748,283
1. 040/ 481532-42 (απεργιακό)	23,279,920	31,015,821	ΤΑΞΕΩΣ ΠΙΣΤΩΤΙΚΟΙ	3,175,049,393	3,333,120,090
2. 040/482998-06 (δύλος)	22,120,752	18,866,776	ΣΥΝΟΛΟ	3,982,040,552	4,050,868,373
Β. ΤΙΤΛΟΙ ΑΠΕΡΓΙΑΚΟΥ			Β. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΧΡΗΣΗΣ		
1. ΡΕΠΟΣ			ΕΞΟΔΑ	2000	1999
ΛΗΞΗ 21/2/2001	132,857,695	167,865,686	1. ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΕΡΙΔΙΩΝ		
2. ΡΕΠΟΣ			ΔΗΛΟΣ	192,728,889	61,116,668
ΛΗΞΗ 01/2/2001	228,732,792	0	2. ΑΠΕΡΓΙΑΚΟ ΤΑΜΕΙΟ		
Γ. ΛΟΓ/ΣΜΟΙ ΥΠΟ ΕΚΑΘΑΡΙΣΗ			1/1-30/6/98	0	170,842
ΟΦΕΙΛΕΣ ΣΥΓΕΤΕ	400,000,000	0	ΣΥΝΟΛΟ ΕΞΟΔΩΝ	192,728,889	61,287,510
040/480005-27			ΠΙΣΤΩΤΙΚΟ ΧΡΗΣΕΩΣ		
Δ. ΛΟΓ/ΣΜΟΙ ΤΑΞΕΩΣ ΧΡΕΩΣΤΙΚΟΙ			2000	89,242,876	129,221,266
ΔΗΛΟΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΜΙΚΤΟ	3,175,049,393	3,333,120,090	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	281,971,765	190,508,776
ΣΥΝΟΛΟ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ	3,982,040,552	4,050,868,373	ΕΣΟΔΑ	2000	1999
			1. ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ ΜΕΛΩΝ	62,224,111	59,073,742
			2. ΤΟΚΟΙ	23,764,789	57,830,408
			3. ΔΙΕΘΝΙΚΗ	195,982,865	73,604,626
			ΣΥΝΟΛΟ	281,971,765	190,508,776
			Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ	Ο ΤΑΜΙΑΣ	Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ
			Σ. ΚΟΥΚΟΣ	Α. ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΙΔΗΣ	Ε. ΘΑΝΟΣ

ΠΡΟΣ ΤΗΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ
ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ
ΑΘΗΝΑ

ΕΚΘΕΣΗ ΕΛΕΓΚΤΩΝ

Σύμφωνα με την εντολή που μας δόθηκε ύστερα από τις αρχαιρεσίες 8-16 Μαρτίου 2000 ελέγξαμε την οικονομική διαχείριση του Συλλόγου για την περίοδο 1.1.2000 - 31.12.2000.

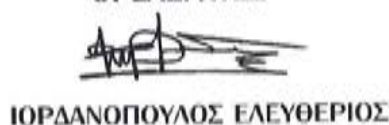
Από τον έλεγχο διαπιστώθηκε η ακρίβεια των εγγράφων στα βιβλία του Συλλόγου τα υπόλοιπα των οποίων συμφωνούν με τα αναγραφόμενα στον ισολογισμό ποσά.

Όσο αφορά ειδικότερα τις δαπάνες σημειώνεται ότι καλύπτονται από αποφάσεις του Δ.Σ.

ΑΘΗΝΑ, 19 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2001

ΟΙ ΕΛΕΓΚΤΕΣ


ΒΕΖΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ


ΙΟΡΔΑΝΟΠΟΥΛΟΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ


ΜΠΕΚΙΟΥ ΣΟΦΙΑ

γ)Κατηγορία Τεχνικών Βοηθών

Υφιστάμενες θέσεις	Νέες θέσεις
Τεχνικοί βοηθοί 1ου βαθμού	3
Τεχνικοί βοηθοί 2ου βαθμού	4

Μετά από πρόταση του Διοικητή, το Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΤΕ μπορεί να αυξάνει τον αριθμό των Οργανικών θέσεων ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες ανάγκες.

7. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (ΝΕΟ ΑΡΘΡΟ)

Με αυτό το νέο άρθρο κατοχυρώνεται ρητώς ότι:

- η επαγγελματική εκπαίδευση και η συνεχής επιμόρφωση του προσωπικού αποτελεί υποχρέωση της Τράπεζας, καθώς και δικαίωμα και **υποχρέωση** των εργαζομένων.
- **στόχοι** της παρεχόμενης εκπαίδευσης είναι η βελτίωση της υπηρεσιακής κατάρτισης και εμπειρίας, η επαγγελματική επιμόρφωση και η ανάπτυξη του μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων.
- με τον τρόπο αυτό **διασφαλίζεται η έγκαιρη και ομαλή προσαρμογή των εργαζομένων στις εκάστοτε απαιτήσεις του τραπεζικού επαγγέλματος σε νέες γνώσεις, δεξιότητες και ειδικεύσεις και κατοχυρώνεται η απασχόληση και η υπηρεσιακή τους ανάπτυξη και απόδοση**, στα πλαίσια των επιχειρηματικών στόχων της Τράπεζας.

8. ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ

Οι τοποθετήσεις και οι ανακλήσεις στελεχών θα γίνονται με Πράξεις Διοίκησης και με Πράξεις Περιφερειακών Διοικητών, **στα Πλαίσια των Οικείων Κανονισμών (Τοποθέτησης Στελεχών)**. Μόνο οι τοποθετήσεις στο Πρώτο και Δεύτερο Κλιμάκιο Ευθύνης εξακολουθούν να γίνονται από το Διοικητή, χωρίς τη μεσολάβηση διαδι-

κασίων και οργάνων των οικείων Κανονισμών.

Οι Κανονισμοί Τοποθέτησης Στελεχών που προβλέπονται στο σχετικό άρθρο των Τοποθετήσεων, θα συνταχθούν σε ένα χρόνο από την υπογραφή του νέου Κανονισμού Εργασίας, με δυνατότητα παράτασης έξι μηνών, **μέσα από διαβούλευση με το ΣΥΕΤΕ**.

Με αυτόν τον τρόπο **ανοίγει ο δρόμος να δεσμοδετηθεί επιτέλους στην Τράπεζα Κανονισμός Τοποθέτησης Στελεχών**, με τη διαδικασία της προκήρυξης για όλες τις θέσεις ευθύνης που υπάρχουν στη Διοίκηση και στο Δίκτυο (εκτός από τις θέσεις ευθύνης του 1ου και 2ου κλιμακίου).

Με μεταβατική διάταξη εξακολουθεί να ισχύει ο σημερινός τρόπος τοποθέτησης ή αναβάθμισης Στελεχών, σε θέσεις που δεν καλύπτονται με τη διαδικασία της προκήρυξης.

Σε ειδική παράγραφο αναφέρονται ρητώς τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που θα λαμβάνονται υπ' όψιν κατά την αξιολόγηση των προς τοποθέτηση εργαζομένων δηλ:

- Η επίδοσή τους στην Τράπεζα, με βάση το εκάστοτε ισχύον σύστημα Υπηρεσιακής Αξιολόγησης
- Οι θέσεις που εργάστηκαν στο παρελθόν
- Οι σπουδές τους
- Οι ξένες γλώσσες εφόσον οι γνώσεις απαιτούνται από τη θέση.

Επίσης λαμβάνονται υπ' όψιν τυχόν ειδικά κριτήρια εφόσον αυτά απαιτούνται για την κάλυψη της θέσης.

9. ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ

Στο νέο Κανονισμό αναφέρεται ότι οι μεταθέσεις θα γίνονται με βάση τις εκάστοτε ανάγκες της Τράπεζας. **Σε περίπτωση όμως που η μετάθεση γίνεται χωρίς αίτημα του εργαζομένου, θα λαμβάνονται υπ' όψιν τυχόν υπάρχουσες ι-**



διαιτερότητες (οικογενειακή κατάσταση, λόγοι υγείας κλπ.), κάτι που δεν προβλεπόταν από τον μέχρι σήμερα ισχύοντα Οργανισμό Υπηρεσίας.

10. ΜΕΤΑΤΑΞΕΙΣ

Για το προσωπικό που θα προσληφθεί μετά την ισχύ του νέου Κανονισμού Εργασίας, προβλέπεται να μετατάσσεται στο Κύριο Προσωπικό το 10% του αριθμού του Κυρίου Κλάδου που θα έχει προσληφθεί μεταξύ των ημερομηνιών των Μεταταξιακών Διαγωνισμών.

Για το υπάρχον προσωπικό θα ισχύει ότι προβλέπει ο σημερινός Οργανισμός Υπηρεσίας, ο ισχύων Κανονισμός Μετατάξεων και οι Επιχειρησιακές Συμβάσεις.

11. ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ (ΝΕΟ ΑΡΘΡΟ)

Με τη θεσμοθέτηση του νέου άρθρου τακτοποιείται μια μακρόχρονη εκκρεμότητα, που δημιουργούσε μέχρι σήμερα σύγχυση και προβλήματα. Ειδικότερα, **θεσπίζεται ανώτατο χρονικό όριο απόσπασης ενός εργαζόμενου, χωρίς τη δική του αίτηση ή συναίνεση, έξι μηνών το χρόνο.**

12. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΝΕΟ ΑΡΘΡΟ)

Το άρθρο αυτό αναφέρεται στην κατ'έτος Αξιολόγηση των εργαζομένων και στη Σύntαξη Δελτίων από την Επιθεώρηση.

Σημαντικό είναι ότι **ο Κανονισμός και το γενικότερο σύστημα Αξιολόγησης για τον τρόπο**

σύntαξης των ΔΑΑΠ, παραπέμπει στον ειδικό Κανονισμό που έχει συμφωνήσει (ή θα συμφωνεί) ο ΣΥΕΤΕ με τη Διοίκηση.

13. ΣΤΑΣΙΜΟΤΗΤΑ

Με το νέο Κανονισμό προβλέπονται και οι επιπτώσεις που μπορεί να έχουν οι πειθαρχικές ποινές στην υπηρεσιακή εξέλιξη των εργαζομένων, δηλαδή στην ανάθεση σε αυτούς ανώτερων καθηκόντων και όχι μόνο στη βαθμολογική και Μισθολογική τους εξέλιξη.

Οι βαθμολογικές και μισθολογικές επιπτώσεις ξεκινούν από 6 μέχρι και 18 μήνες, ενώ οι επιπτώσεις στην ανάθεση ανώτερων καθηκόντων από 1 έτος μέχρι 6 έτη κατ' ανώτατο όριο, ανάλογα με την διαβάθμιση της πειθαρχικής ποινής.

Ας σημειωθεί ότι **μέχρι σήμερα η υπηρεσιακή στασιμότητα λόγω πειθαρχικής ποινής ξεκινούσε από 3 χρόνια και μπορούσε να επιδράσει αρνητικά στο σύνολο της υπηρεσιακής ζωής του εργαζόμενου, ανάλογα με την ποινή.**

14. ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο Νέο Κανονισμό Εργασίας **ορίζεται ρητώς ότι οι ώρες εργασίας καθορίζονται σύμφωνα με αυτά που προβλέπουν οι οικείες κλαδικές ΣΣΕ και οι σχετικές διατάξεις του Νόμου και όχι με μονομερείς αποφάσεις της Διοίκησης.**

Ακόμα, συμφωνήθηκε να καταγραφούν σε Ειδική Επιχειρησιακή Σύμβαση **τα ειδικά ωράρια** που ισχύουν στις Δ/νσεις Πληροφορικής, Διαχείρισης Διαθεσίμων, Τίτλων και Χρηματικού, Ανταποκριτών εξωτερικού, και Ειδικών Λειτουργιών.

Σε κάθε περίπτωση, **οποιαδήποτε αλλαγή χρειαστεί στο μέλλον για ειδικές περιπτώσεις ωραρίων, προϋποθέτει συμφωνία της**

συνδικαλιστικής Εκπροσώπησης με την Τράπεζα.

Σε αντίθεση με τις συστηματικές απόπειρες άλλων Τραπεζών του κλάδου να παραβιάσουν και να απορρυθμίσουν, μονομερώς και αυθαίρετα, τα ωράρια εργασίας, με το νέο Κανονισμό μπαίνει ρητά το θέμα της τήρησης των κλαδικών ωραρίων, αλλά και η καταγραφή και ρύθμιση των ειδικών περιπτώσεων σε διμερή βάση.

15. ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ & ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Ο μέχρι σήμερα ισχύων "Οργανισμός Υπηρεσίας" αγνοούσε την έννοια "δικαιώματα υπαλλήλων". Θέσπιζε γι' αυτούς μόνο καθήκοντα και υποχρεώσεις.

Η συνύπαρξη και η ισορροπία δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και για τις δυο πλευρές (εργαζόμενους - Διοίκηση) είναι σύμφυτη με τη φιλοσοφία του νέου Κανονισμού Εργασίας. Έτσι, με ειδικές διατάξεις στο άρθρο αυτό αναγνωρίζεται και κατοχυρώνεται ρητώς:

- η άσκηση των Συνδικαλιστικών Καθηκόντων, όπως αυτά προβλέπονται από το νόμο
- η υποχρέωση της Τράπεζας να διασφαλίζει σε κάθε εργαζόμενο όλα τα δικαιώματά του που απορρέουν από ΣΣΕ, Νόμους, Υπουργικές αποφάσεις, διαιτητικές αποφάσεις και επιχειρησιακή πρακτική.

16. ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Ορίζεται ρητώς ότι όλα τα έγγραφα και οι πληροφορίες που περιέχονται στον Υπηρεσιακό φάκελο του εργαζόμενου που τηρείται στην Δ/ση Προσωπικού θεωρούνται εμπιστευτικά και δεν γνωστοποιούνται σε κανένα τρίτο. **Δικαίωμα να λάβουν**

γνώση του περιεχομένου τους έχουν μόνο ο ίδιος ο εργαζόμενος και η Τράπεζα.

17. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Με το νέο Κανονισμό δεσμοδεύεται η παρουσία εκπροσώπου των εργαζομένων στο Πρωτοβάθμιο και στο Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Όργανο, εφόσον αυτό ζητηθεί από τους εργαζόμενους.

Η πειθαρχική διαδικασία θα διεξάγεται και θα ολοκληρώνεται στο συντομότερο δυνατό χρονικό διάστημα. Για πρώτη φορά ορίζεται ρητώς ότι τα πειθαρχικά Συμβούλια θα πρέπει να εκδίδουν την απόφασή τους:

- όταν δικάζουν σε πρώτο βαθμό μέσα σε 18 μήνες από τη κλήση σε απολογία από τη Δ/ση Προσωπικού,
- όταν δικάζουν σε δεύτερο βαθμό σε διάστημα ενός (1) έτους από την υποβολή της αίτησης αναθεώρησης.

Ο κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να λαμβάνει γνώση του περιεχομένου του πειθαρχικού φακέλου με αίτησή του, πριν από τη σύνταξη της απολογίας του.

Με τη νέα ρύθμιση μπαίνει φραγμός στις απαράδεκτες καθυστερήσεις που είχαν παρατηρηθεί στο παρελθόν, με αρνητικές και καθοριστικές επιπτώσεις στην υπηρεσιακή και βαθμολογική εξέλιξη των εγκαλούμενων εργαζομένων, γιατί ο μέχρι σήμερα ισχύων Οργανισμός Υπηρεσίας δεν προέβλεπε συγκεκριμένο χρονικό όριο εκδίκασης των πειθαρχικών υποθέσεων, ούτε κατοχυρωμένο δικαίωμα πληροφόρησης για τον εγκαλούμενο.

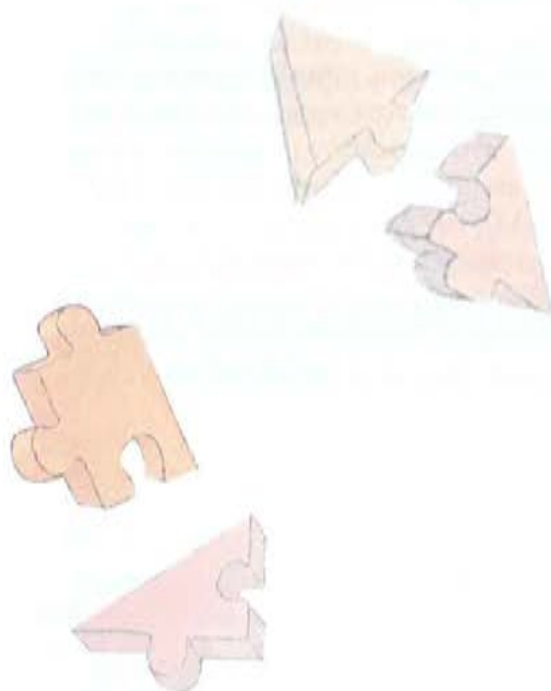


18. ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Σε μια εποχή που Διοικήσεις άλλων Τραπεζών προσπαθούν να καταργήσουν το Ενιαίο Μισθολόγιο και κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων στα επιδόματα και τις παροχές, δεσπίζοντας αδιαφανείς "αμοιβές-πακέτο" και εξίσου αδιαφανείς και μονομερείς πρακτικές στις πρόσδετες αμοιβές, **με το νέο Κανονισμό ορίζεται ρητώς ότι οι αμοιβές του προσωπικού καθορίζονται όπως ορίζεται από το Νόμο, σύμφωνα με τις διατάξεις των κλαδικών και των επιχειρησιακών**

ΣΣΕ και τις αποφάσεις της Διοίκησης.

Σημειώνουμε ότι με τις κλαδικές και τις επιχειρησιακές μας συμβάσεις δεν ρυθμίζονται μόνο οι βασικοί μισθοί, τα επιδόματα (ποσοστιαία - ποσοστοποιημένα) κλπ. παροχές, αλλά και οι πρόσδετες αμοιβές, bonus κλπ. Οι τελευταίες ρυθμίζονται με τη συμμετοχή του ΣΥΕΤΕ, όχι μόνο με τις επιχειρησιακές ΣΣΕ που συνάπτουμε, αλλά και από τον αντίστοιχο Ειδικό Κανονισμό, με συγκεκριμένα κριτήρια και διαδικασίες, που δεσπίσαμε με σχετικό άρθρο της επιχειρησιακής ΣΣΕ 1995.



Αυτά είναι τα κύρια σημεία που σηματοδοτούν, κατά τη γνώμη μας, τις πρόσθετες διασφαλίσεις, τη φιλοσοφία και τα μηνύματα που φέρνει ο Νέος Κανονισμός Εργασίας.

Για να κατοχυρωθούν αυτά στη πράξη και να γίνουν συνείδηση όλων των εμπλεκομένων μερών απαιτείται γνώση, εγρήγορση, συσπείρωση και ενεργή συμμετοχή όλων μας στη συλλογική δράση.

Κάθε συνάδελφος είναι σε θέση να διαπιστώσει κατά πόσον το αποτέλεσμα της διαπραγμάτευσης για το νέο Κανονισμό Εργασίας της ΕΤΕ ήταν θετικό, κατά πόσο διασφαλίζει καλύτερα - σήμερα και στο μέλλον - τους συναδέλφους μας.

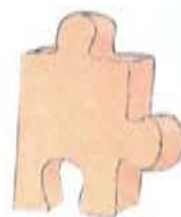
Αντιλαμβανόμενοι πόσο δύσκολη περίοδο διανύουμε και πόσα προβλήματα αντιμετωπίζουν ή θα κληθούν να αντιμετωπίσουν στο μέλλον τα συνδικάτα και οι εργαζόμενοι του χώρου και του κλάδου μας, εμείς δεν θριαμβολογούμε, ούτε επαναπαυόμαστε.

Πιστεύουμε όμως ότι κάναμε σημαντικά βήματα προς τα εμπρός, προσπίζοντας τις κατακτήσεις και τα συμφέροντα των συναδέλφων και του κλάδου μας.

Η δική σας συναίνεση με την έγκριση του Νέου Κανονισμού στη Γ.Σ. του ΣΥΕΤΕ της 3.3.2001 θα είναι για μας η καλύτερη δικαίωση για τις προσπάθειες που καταβάλλαμε μέχρι σήμερα.

Αυτή θα μας δώσει τη δύναμη να προσπαθήσουμε **ακόμα περισσότερο, ακόμα καλύτερα**

- για την αντιμετώπιση της αβεβαιότητας και των προκλήσεων της σημερινής εποχής
- για τη διασφάλιση και τη διεύρυνση των εργασιακών μας κατακτήσεων στην πράξη,
- για ακόμα καλύτερες απαντήσεις στα προβλήματα και στις προσδοκίες των συναδέλφων μας.



Ο συλλογός μας
η δυναμή μας!

