

# ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΣΥΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ



ΒΙΒΛΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



[www.syete.gr](http://www.syete.gr)

ΙΟΥΛΙΟΣ 2021



ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ  
ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ  
Σ.Υ.Ε.Τ.Ε.



ΒΙΒΛΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ  
ΙΟΥΛΙΟΣ 2021

# ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΣΥΕΤΕ)

## ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ

ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΟΝΟΜΑ	ΤΗΛΕΦΩΝΟ (διετ.)	e-mail
ΠΡΟΕΔΡΟΣ	ΜΟΤΣΙΟΣ ΓΙΩΡΓΟΣ	210 3349901 (19901)	motsios.georgios@nbg.gr
Α' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ	ΜΟΥΤΣΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ	2310 295138 (35138)	moutsis.kiriakos@nbg.gr
Β' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ	ΠΟΥΠΚΟΣ ΓΙΑΝΝΗΣ	210 3349912 (19912)	poupkos.ioannis@nbg.gr
ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΗΣ ΘΥΜΙΟΣ	210 3349905 (19905)	thpapayiannis@nbg.gr
ΑΝΑΠΛ. ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	ΝΤΕΚΟΥΜΕΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	210 3349906 (19906)	ntekoumes.a@nbg.gr
ΤΑΜΙΑΣ	ΑΘΑΝΑΣΑΚΗΣ ΓΙΑΝΝΗΣ	210 3349922 (19922)	athanasakis.i@nbg.gr
ΑΝΑΠΛ. ΤΑΜΙΑΣ	ΠΑΠΑΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΚΩΝ/ΝΟΣ	210 3349904 (19904)	papakonstantinou.k@nbg.gr
ΕΦΟΡΟΣ	ΤΑΣΙΟΠΟΥΛΟΣ ΓΙΩΡΓΟΣ	210 3349913 (19913)	tasiopoulos.g@nbg.gr
ΑΝ. ΕΦΟΡΟΣ	ΧΑΛΙΟΥ ΕΦΗ	210 3349919 (19919)	chaliou.effthimia@nbg.gr

## ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

ΟΝΟΜΑ	ΜΟΝΑΔΑ	ΤΗΛΕΦΩΝΟ (διετ.)	e-mail
<b>ΑΘΗΝΑΣ - ΤΑΚΤΙΚΟΙ</b>			
ΑΥΓΕΡΙΝΟΣ ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ ΓΡΑΜ. ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ & ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ	ΣΥΕΤΕ	210 3349908 (19908)	aygerinos.stylianos@nbg.gr
ΓΕΩΡΓΙΚΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΤΩΝΗΣ ΓΡΑΜ. ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ, ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΥ	ΣΥΕΤΕ	210 3349915 (19915)	georgikopoulos.antonios@nbg.gr
ΜΠΟΓΔΑΝΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΣΥΕΤΕ	210 3349931 (19931)	mpogdanos.konstantinos@nbg.gr
ΛΙΤΟΥ ΑΝΤΙΓΟΝΗ	ΑΣΦ. ΟΡΓΑΝ. ΠΡΟΣΩΠ. ΕΤΕ	210 3349771 (19771)	litou.antigoni@nbg.gr
ΚΥΡΙΑΖΗΣ ΠΕΡΙΚΛΗΣ	ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΜΗ ΠΤΥΧ.	210 3342344 (12344)	kiriazis.periklis@nbg.gr
ΚΑΡΑΜΟΥΤΣΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ	ΣΥΕΤΕ	210 3349924 (19924)	karamoutsos.ch@nbg.gr
ΞΙΦΑΡΑ ΜΑΡΙΑ	ΚΑΝΙΓΓΟΣ (129)	210 3849162 (28162)	xifara.m@nbg.gr

## ΕΠΑΡΧΙΑΣ - ΤΑΚΤΙΚΟΙ

ΑΡΒΑΝΙΤΗΣ ΓΙΩΡΓΟΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ Δ.Σ. ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ	ΟΤΟΕ	210 3388274	g.arvanitis@nbg.gr
ΑΠΙΔΟΠΟΥΛΟΣ ΑΛΚΗΣ	ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΣΕΡΡΩΝ	23210 22473	erkens@otenet.gr
ΖΑΧΑΡΟΠΟΥΛΟΣ ΖΑΧΑΡΙΑΣ	ΠΡ. ΜΜΕ & ΔΑΝ. ΛΙΑΝ. (912)	2610 637252 (67252)	zacharopoulos.zacharias@nbg.gr
ΜΑΝΤΑΖΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΓΡΑΜ. ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΓΒΕ ΣΥΕΤΕ	2310 295146 (35146)	mantazis.vasilios@nbg.gr
ΤΡΥΦΩΝΟΠΟΥΛΟΣ ΚΩΝ/ΝΟΣ ΓΡΑΜ. ΥΓΕΙΑΣ & ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	ΟΤΟΕ	210 3388272	ktryfonopoulos@nbg.gr
ΖΩΖΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΚΟΖΑΝΗΣ (377)	24610 47342 (40142)	izozas@nbg.gr

ΙΑΤΡΟΥ ΘΕΟΔΩΡΑ ΓΡΑΜ. ΘΕΣΜΩΝ, ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ & ΕΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΥΛΛΟΓΩΝ	ΤΡΑΠΕΖΙΚΗΣ ΜΕΣ. ΕΠΙΧ. (002)	2410 596187 (46187)	iatrou.t@nbg.gr
ΧΑΤΖΗΜΑΘΑΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΓΙΑΝΝΙΤΣΩΝ (330)	23820 84321 (37721)	chatzimatheou.d@nbg.gr
ΠΑΝΔΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ	ΚΕΝΤΡΙΚΟ (040)	210 3342535 (12535)	pandi.christina@nbg.gr

### ΑΘΗΝΑΣ - ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟΙ

ΣΥΡΓΚΑΝΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ	ΤΡΑΠΕΖΙΚΗΣ ΜΕΣ. ΕΠΙΧ. (002)	210 5181148 (81148)	sirgkanis.theodoros@nbg.gr
ΤΟΥΝΤΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ	ΑΝΩ ΠΑΤΗΣΙΑ (109)	210 2117122 (47622)	toyntas.christos@nbg.gr
ΒΑΣΙΛΑΚΑΚΗΣ ΓΙΩΡΓΟΣ	ΕΤΑΙΡ. ΔΙΑΚΥΒ. Τ & Ο (007)	210 3341775 (11775)	vasilakakis.g@nbg.gr
ΠΛΙΑΤΣΙΚΑ ΟΛΓΑ	ΣΥΕΤΕ	210 3349916 (19916)	pliatzika.olga@nbg.gr
ΚΩΤΙΤΣΑ ΝΑΝΣΗ	ΚΑΛΛΙΘΕΑΣ (137)	210 9503218 (23218)	kofitsa.athanasia@nbg.gr

### ΕΠΑΡΧΙΑΣ - ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟΙ

ΚΟΥΤΣΑΚΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΡΑΜ. ΝΕΩΝ & ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	ΓΒΕ ΣΥΕΤΕ	2310 295145 (35145)	koutsakas.georgios@nbg.gr
ΖΗΤΣΗΣ ΣΠΥΡΙΔΩΝ	ΠΑΡΑΜΥΘΙΑΣ (454)	26660 29203 (55203)	zitsis.spyridon@nbg.gr
ΚΟΥΤΣΟΓΙΑΝΝΟΥ ΣΩΤΗΡΙΑ	ΑΓΡΙΝΙΟΥ (303)	26410 60007 (60007)	koutsogiannou.sofiria@nbg.gr
ΚΟΪΝΗ ΑΣΠΑΣΙΑ	ΚΟΡΙΝΘΟΥ (379)	27410 78038 (64138)	koini.aspasia@nbg.gr
ΜΕΤΣΙΟΣ ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ	ΧΑΛΚΙΔΑ (488)	22210 69321 (69321)	metsios.m.a@nbg.gr

### ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ ΣΥΕΤΕ

ΝΙΚΟΛΟΥΔΑΚΗΣ ΚΛΕΑΝΘΗΣ	ΣΥΕΤΕ	210 3349929 (19929)	knikoloudakis@nbg.gr
-----------------------	-------	---------------------	----------------------

### ΧΡΗΣΙΜΑ ΤΗΛΕΦΩΝΑ

	ΤΗΛΕΦΩΝΟ (διεπ.)	FAX (διεπ.)	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	e-mail
ΣΥΕΤΕ	210 3349999 (19999)	210 3212944 210 3349945 (19945)	ΣΟΦΟΚΛΕΟΥΣ 15, ΤΚ 105 51 ΑΘΗΝΑ	syete@otenet.gr
ΣΥΕΤΕ - ΓΡΑΦΕΙΟ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΑΣ	2310 295141 (35141)	2310 290370 (30370)	ΕΡΜΟΥ 28, Τ.Κ. 546 24, ΘΕΣ/ΝΙΚΗ	gbe@syete.gr
ΛΕΣΧΗ ΣΥΕΤΕ	210 3640420		ΑΚΑΔΗΜΙΑΣ 60, Τ.Κ. 106 79, ΑΘΗΝΑ	
ΟΤΟΕ	210 3388270	210 3640429	ΒΗΣΣΑΡΙΩΝΟΣ 9, Τ.Κ. 106 72, ΑΘΗΝΑ	otoe@otoe.gr
ΟΤΟΕ - ΓΡΑΦΕΙΟ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΑΣ	2310 280133	2310 270668	ΒΑΣΙΛΕΩΣ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ 32, Τ.Κ. 546 24, ΘΕΣ/ΝΙΚΗ	otoemak@otoe.gr
ΤΥΠΕΤ	210 3348000 (18000) 210 3349300 (19300)		ΕΥΠΟΛΙΔΟΣ 8, Τ.Κ. 105 51, ΑΘΗΝΑ	info@typet.groupnbg.com
ΤΥΠΕΤ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΑΣ	2310 281927-9 2310 281936		ΕΡΜΟΥ 28, Τ.Κ. 546 24, ΘΕΣ/ΝΙΚΗ	

[www.syete.gr](http://www.syete.gr)



**ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ**  
ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

**ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ**

**Υπεύθυνος σύμφωνα με το Νόμο:** Γιώργος Μότσιος

**Νομικός Σύμβουλος:** Νίκος Δήμας

**Επιστημονική Σύμβουλος Διοίκησης του ΣΥΕΤΕ:** Βάνα Γεωργακοπούλου

**Επιμέλεια Εντύπου:** ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΥΕΤΕ

Συναδέλφισσες και Συνάδελφοι,

Είναι αλήθεια ότι ζούμε μια πρωτόγνωρη και εξελισσόμενη πραγματικότητα που αλλάζει με μεγάλη, πλέον, ταχύτητα. Η οικονομική ύφεση διαρκείας, η κρίση χρέους, τα προγράμματα προσαρμογής, η μεταμόρφωση του τραπεζικού τοπίου και τελευταία η πανδημία, σε συνδυασμό με την τεχνολογική εξέλιξη και την είσοδο στην ψηφιακή εποχή επιδρούν σε όλους τους τομείς της καθημερινότητας, δημιουργώντας ένα αρνητικό περιβάλλον για τους εργαζόμενους και τα δικαιώματά τους, ιδιαίτερα στη χώρα μας.

Από την εποχή της συνεχούς διεύρυνσης των δικαιωμάτων μας και της προσδοκίας για ένα διαρκώς καλύτερο αύριο, περάσαμε σε μια εποχή που τα δικαιώματά μας βρίσκονται στο στόχαστρο ενώ η αβεβαιότητα έχει κυριαρχήσει και εισβάλλει σε κάθε πτυχή της ζωής και της εργασίας μας, και ευρύτερα και ειδικότερα στον τραπεζικό κλάδο.

Μέσα σε αυτές τις συνθήκες, μπορούμε να είμαστε περήφανοι γιατί στην Εθνική Τράπεζα, παρά τις επιμέρους δυσκολίες, ο ΣΥΕΤΕ μαζί με τους εργαζόμενους δεν σταμάτησε να **αγωνίζεται με επιτυχία για την προάσπιση των δικαιωμάτων μας**. Σε ένα περιβάλλον ολοένα και πιο εχθρικό για τη συλλογικότητα και τους αντιπροσωπευτικούς θεσμούς, καταφέραμε να μείνουμε όρθιοι, να **διαφυλάξουμε τις βασικές μας κατακτήσεις** και – με σταθερά βήματα – να **διεκδικήσουμε και να πετύχουμε νέες**.

Στην εποχή που βιώνουμε, η σταθερή εργασία, ο αξιοπρεπής μισθός, οι ανθρωπίνες συνθήκες εργασίας, οι δυνατότητες εξέλιξης μέσα από θεσμοθετημένες και διαφανείς διαδικασίες, οι ποιοτικές παροχές υγείας είναι για όλους σχεδόν τους εργαζόμενους ζητούμενα και καθόλου δεδομένα. Όμως για τους εργαζόμενους στην Εθνική Τράπεζα είναι η **πραγματικότητα**.

Ο εργασιακός μας βίος διέπεται κυρίως από τις ρυθμίσεις και τους κανόνες που έχουν συμφωνηθεί μέσω Κλαδικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας της ΟΤΟΕ με τις Τράπεζες και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας του ΣΥΕΤΕ με την Εθνική Τράπεζα. Για το συνδικαλιστικό κίνημα, **η ύπαρξη κανόνων που εγγυώνται την αξιοπρέπεια και την αξιοκρατία είναι βασική προτεραιότητα**. Για το λόγο αυτό απαιτούμε και διεκδικούμε πάντα η οποιαδήποτε αλλαγή, προσαρμογή ή θεσμοθέτηση νέων κανόνων να πραγματοποιείται μετά από **διάλογο, διαβούλευση, διαπραγμάτευση και Συλλογικές Συμφωνίες**.

Στις σελίδες που ακολουθούν, ο κάθε συνάδελφος έχει τη δυνατότητα να βρει συγκεντρωμένες όλες τις πληροφορίες που αφορούν τις εργασιακές μας σχέσεις από τη στιγμή της πρόσληψης μας στην Τράπεζα και σε κάθε στάδιο της υπηρεσιακής μας πορείας.

Το Βιβλίο Εργασιακών Σχέσεων είναι ένας οδηγός δικαιωμάτων, ρυθμίσεων και κανόνων για την καθημερινότητα στη δουλειά αλλά κυρίως ένας οδηγός **αισιοδοξίας**. Με αφετηρία τις σημαντικές κατακτήσεις μας, ενωμένοι οι εργαζόμενοι, θα συνεχίσουμε να δίνουμε τις μικρές και μεγάλες μάχες που είναι μπροστά μας για την προάσπιση και διεύρυνση των εργασιακών μας δικαιωμάτων.



Με σεβασμό στην ιστορική μας διαδρομή και με το βλέμμα στραμμένο στο μέλλον, προχωράμε μπροστά.

Η **ενημέρωση**, η **ενότητα** και η **ενεργή στήριξη** των συναδέλφων, αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες για την θετική πορεία του Συλλόγου.

Το μέλλον δεν μας φοβίζει, όταν υπάρχουν κανόνες που συλλογικά συζητάμε και συνδιαμορφώνουμε.

Ενωμένοι, με σχέδιο και αυτοπεποίθηση, μπορούμε να αντιμετωπίσουμε αποτελεσματικά τις σύγχρονες προκλήσεις μιας νέας εποχής που αλλάζει και δημιουργεί νέα δεδομένα στην εργασία, στα δικαιώματα, στην Τράπεζα, στον κλάδο μας.

Ο ρόλος του ΣΥΕΤΕ, των εργαζομένων και του συνδικαλιστικού κινήματος είναι αναντικατάστατος, για **αξιοπρέπεια στην εργασία**, για **πρόοδο** για μια **κοινωνία συνοχής και αλληλεγγύης**.

Για την έκδοση του Βιβλίου συνεργάστηκαν τα αποσπασμένα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΣΥΕΤΕ και του ΤΥΠΕΤ.

Ευχαριστούμε θερμά τους συναδέλφους από τις Υπηρεσίες της Τράπεζας για τη βοήθεια που πρόθυμα μας προσέφεραν.

Το περιεχόμενο της έκδοσης μπορείτε να το βρείτε στην ιστοσελίδα του ΣΥΕΤΕ ([www.syete.gr](http://www.syete.gr)).

#### ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΟΥ ΣΥΕΤΕ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΓΙΩΡΓΟΣ ΜΟΤΣΙΟΣ

ΘΥΜΙΟΣ ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΗΣ



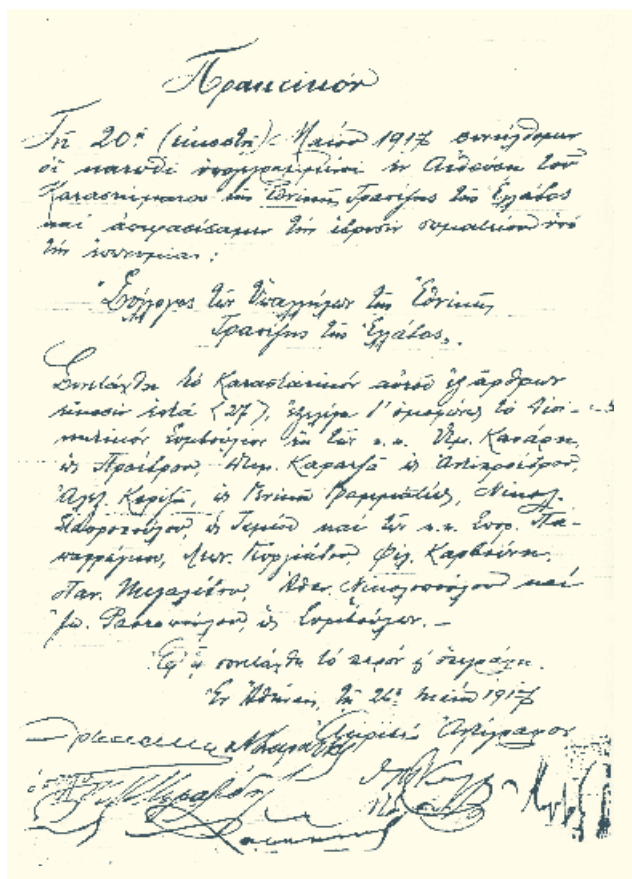
## ΣΥΕΤΕ – ΙΣΤΟΡΙΑ, ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

### Η ΙΣΤΟΡΙΑ ΜΑΣ

**Ένας αιώνας αγώνων και πρωτοπορίας στην συνδικαλιστική, πολιτική και κοινωνική ζωή της πατρίδας μας...  
...και συνεχίζουμε για να αντιμετωπίσουμε τις νέες προκλήσεις.**

Ο ΣΥΕΤΕ ιδρύθηκε τον Μάιο του 1917. Ανέπτυξε σταδιακά πλούσια συνδικαλιστική δράση, μέσω της δημιουργίας πρωτοποριακών για την εποχή θεσμών, με κορυφαία την ίδρυση του Ταμείου Αυτασφάλειας το 1926 και του Ταμείου Υγείας Προσωπικού της Εθνικής Τράπεζας (ΤΥΠΕΤ) το 1930. Στη δεκαετία του '30 ο Σύλλογος εξελίσσεται, οι νέοι υπάλληλοι έχουν πλέον δικαίωμα ψήφου και η Περιφέρεια αρχίζει να συμμετέχει στα συλλογικά ζητήματα.

Τον Οκτώβριο του 1934 εκδίδεται το 1<sup>ο</sup> φύλλο της εφημερίδας του συλλόγου «ΤΡΑΠΕΖΙΤΙΚΗ» που αποτελεί το κύριο όργανο έκφρασης του σωματείου. Μέχρι σήμερα έχουν εκδοθεί περίπου 700 φύλλα και ειδικές εκδόσεις.



Κατά τη διάρκεια του 2<sup>ου</sup> Παγκοσμίου Πολέμου, ο ΣΥΕΤΕ κινητοποιεί όλα τα όργανα και τους θεσμούς στη μάχη για την επιβίωση (μισθός, τρόφιμα, υγεία) και αναπτύσσει σημαντική αντιστασιακή δράση με αρκετά συνδικαλιστικά στελέχη να συμμετέχουν στην Εθνική Αντίσταση. Αρκετοί εργαζόμενοι πέφτουν μαχόμενοι στο Μέτωπο, εκτελούνται ή βασανίζονται κατά τη διάρκεια της κατοχής.

Τον Οκτώβριο του 1943, ξεσπά εντός της Τράπεζας η περίφημη «μάχη των χρεογράφων». Οι ναζιστικές κατοχικές δυνάμεις προσπαθούν να επιβάλουν με κάθε τρόπο την εκποίηση του χαρτοφυλακίου της Τράπεζας, μια εξέλιξη η οποία θα είχε καταστροφικές συνέπειες για την μετέπειτα πορεία της, τους εργαζόμενους και την ελληνική κοινωνία. Η Διοίκηση του ΣΥΕΤΕ αντιδρά και με αποφασιστικές ενέργειες, σε συνεργασία με στελέχη και εργαζόμενους της Τράπεζας, καταφέρνουν να το διασώσουν.



Στα πρώτα μεταπολεμικά χρόνια ο ΣΥΕΤΕ συνεχίζει τη δράση του, κάτω από πολύ δύσκολες συνθήκες. Το 1955 συμβάλλει στην ίδρυση της ΟΤΟΕ, ως αποτέλεσμα της ανάγκης για συντονισμένη δράση των σωματείων που ήδη λειτουργούσαν σε κάθε Τράπεζα.

Τα επόμενα χρόνια οι αγώνες κορυφώνονται σε συνεργασία με την Ομοσπονδία, τη ΓΣΕΕ και τα άλλα συνδικάτα για τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου και την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων.

Στα χρόνια της δικτατορίας ο συνδικαλισμός διώκεται. Συνδικαλιστές και εργαζόμενοι απολύονται από την τράπεζα λόγω των πολιτικών τους απόψεων.

Με την έλευση της Μεταπολίτευσης ο ΣΥΕΤΕ πρωτοστατεί και πάλι. Είναι παρών στους αγώνες και μαζί με την ΟΤΟΕ καταγράφουν μεγάλες επιτυχίες, όπως πενήθημερη εργασία, ενιαίο και συνεχές ωράριο εργασίας, άδειες, προάσπιση των ασφαλιστικών ταμείων και εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος. Το 1979 αποφασίζεται η σύσταση του Απεργιακού Ταμείου. Το 1980 πραγματοποιείται απεργία 39 ημερών στις Τράπεζες με κύριο αίτημα την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Το 1982 ο Σύλλογος αποκτά ιδιόκτητα γραφεία (Σοφοκλέους 15). Την ίδια χρονιά πραγματοποιείται η απεργία της ΟΤΟΕ για το ενιαίο μισθολόγιο των τραπεζοϋπαλλήλων που κρατά 42 ημέρες.

Τα επόμενα χρόνια ο ΣΥΕΤΕ συνεχίζει την διεκδικητική του δράση πετυχαίνοντας μεγάλες νίκες και διευρύνει τα δικαιώματα των εργαζομένων (μισθολογικά - θεσμικά).

Το 1995 υπογράφεται η πρώτη Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ και το 2001 ο νέος Κανονισμός Εργασίας.

Σε αυτά τα 100 και πλέον χρόνια της πραγματικά πλούσιας ιστορίας του, που είναι αδύνατο να περιληφθεί σε λίγες μόνο γραμμές, ο ΣΥΕΤΕ, με την πολυσιχιδή δράση του, άφησε αναμφισβήτητη ανεξίτηλο το στίγμα του σε συνδικαλιστικό, πολιτικό και κοινωνικό επίπεδο. Μέσα από συνεχείς αγώνες, διεκδικήσεις και παρεμβάσεις συνέβαλε καθοριστικά στη διεύρυνση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων, ενώ όταν χρειάστηκε όρθωσε ασπίδα για την προάσπισή τους.

Συνεχίζουμε την πορεία μας έχοντας ως ακλόνητα θεμέλια την ιστορία μας, τις διαχρονικές αξίες και αρχές μας. Μπροστά στις προκλήσεις της νέας εποχής, προχωράμε αποφασιστικά, με ενότητα και όραμα και αντλώντας την ισχύ μας από τα μέλη μας, γιατί...

*Ο σύλλογός μας  
η δύναμή μας!*

## ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

- ▶ Ανώτατο όργανο του Συλλόγου είναι η Γενική Συνέλευση των μελών, η οποία συνεδριάζει τακτικά, μια φορά το χρόνο, ή έκτακτα, όταν κριθεί αναγκαίο
- ▶ Ο Σύλλογος διοικείται από το 25μελές Διοικητικό Συμβούλιο που εκλέγεται κάθε τρία (3) χρόνια με καθολική, μυστική ψηφοφορία των μελών του και με το σύστημα της απλής αναλογικής
- ▶ Δεκαπέντε (15) Σύμβουλοι εκλέγονται από την Αττική και δέκα (10) Σύμβουλοι από την Περιφέρεια
- ▶ Το Διοικητικό Συμβούλιο εκλέγει το Προεδρείο
- ▶ Για τον συντονισμό της δράσης του λειτουργούν Γραμματείες
- ▶ Για την διευκόλυνση των σκοπών του Σωματείου λειτουργούν τα περιφερειακά όργανα του ΣΥΕΤΕ (Νομαρχιακά Παραρτήματα, Επιτροπές Αντιπροσώπων Καταστήματος - ΕΑΚ), καθώς και το Πανελλαδικό Συμβούλιο
- ▶ Ο ΣΥΕΤΕ είναι μέλος, και συμμετέχει ενεργά στα όργανα, της ΟΤΟΕ, της ΓΣΕΕ και των κατά τόπους Εργατικών Κέντρων.

Ο ΣΥΕΤΕ, ως ο μεγαλύτερος και πλέον αντιπροσωπευτικός Σύλλογος εργαζόμενων στην Εθνική Τράπεζα διαπραγματεύεται και υπογράφει με τη Διοίκηση:

- Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις
- Ειδικές Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις
- Πρακτικά Συμφωνίας

Οι εκπρόσωποί του ΣΥΕΤΕ συμμετέχουν σε Επιτροπές και Συμβούλια που σχετίζονται με θέματα προσωπικού, διασφαλίζοντας θεσμικά την αντικειμενική και αξιοκρατική εφαρμογή των διαδικασιών. Ειδικότερα, εκπρόσωποι του Συλλόγου συμμετέχουν (ενδεικτικά):

- ▶ Επιτροπές προαγωγών
- ▶ Συμβούλια Τοποθετήσεων Στελεχών στο Δίκτυο (Διευθυντές, Υποδιευθυντές) και στη Διοίκηση (Υποδιευθυντές, Προϊστάμενοι Τμήματος, Προϊστάμενοι Υπηρεσίας)
- ▶ Υπηρεσιακά Συμβούλια Διευθύνσεων για αναβαθμίσεις εξειδικευμένου προσωπικού
- ▶ Πειθαρχικά Συμβούλια
- ▶ Αναθεωρητικά Συμβούλια
- ▶ Επιτροπή Αξιολόγησης και Συμβούλιο Αναθεώρησης του νέου Συστήματος Αξιολόγησης και Ανάπτυξης Προσωπικού
- ▶ Επιτροπή Έγκρισης Δανείων Προσωπικού
- ▶ Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας





## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

---

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ.....	13
ΩΡΑΡΙΟ.....	27
ΑΔΕΙΕΣ.....	30
ΔΑΝΕΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	43
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ.....	47
ΤΑΜΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ (ΤΥΠΕΤ).....	50
ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΕΚΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΤΕ.....	53
ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	56
ΠΡΟΩΘΗΣΕΙΣ.....	57
ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ.....	59
ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ.....	61
ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ.....	63
ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ.....	65
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	69
ΠΤΥΧΙΑ - ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ - ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ.....	70
ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΒΡΑΒΕΙΑ ΑΡΙΣΤΟΥΧΩΝ.....	70
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΓΙΑ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (ΟΔΟΙΠΟΡΙΚΑ ΕΞΟΔΑ).....	72
ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ.....	74
ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ.....	75
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΘΕΜΑΤΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΘΑΝΑΤΟΥ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ - ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ.....	77
ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ ΜΕΛΩΝ ΣΥΕΤΕ - ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ.....	79
ΑΜΟΙΒΑΙΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΗΛΟΣ «ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ».....	80
ΕΚΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ.....	80
ΕΚΠΤΩΣΕΙΣ ΣΕ ΘΕΑΤΡΑ - ΒΙΒΛΙΟΠΩΛΕΙΑ.....	81
ΛΕΣΧΗ ΣΥΕΤΕ.....	81



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ  
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΚΑΤΩ ΤΑ ΧΕΡΙΑ  
ΑΠΟ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΜΑΣ

ΕΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΓΩΝΑΣ  
ΜΕΧΡΙ ΤΗΝ ΤΕΛΙΚΗ ΝΙΚΗ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ



## ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ

### ΓΕΝΙΚΑ

Οι αμοιβές των εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα έχουν θεσπιστεί μέσω διμερών συμφωνιών που συνάπτει η **ΟΤΟΕ** με τις Τράπεζες (Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας) και ο **ΣΥΕΤΕ** με την ΕΤΕ (Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας), με αποφάσεις της Διοίκησης καθώς και βάσει νόμων και Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

**Οι συνολικές αμοιβές που λαμβάνει ο εργαζόμενος εξαρτώνται από:**

- ▶ το **κλιμάκιο του Ενιαίου Μισθολογίου** των τραπεζοϋπαλλήλων στο οποίο είναι ενταγμένος
- ▶ τα **χρόνια προϋπηρεσίας** στην Τράπεζα καθώς και σε προηγούμενους εργοδότες
- ▶ το **βαθμό** που κατέχει
- ▶ την **οικογενειακή του κατάσταση**
- ▶ τη **θέση** του στην ιεραρχική κλίμακα της Τράπεζας
- ▶ τα **πτυχία** που κατέχει (ΑΕΙ – ΤΕΙ - Μεταπτυχιακό - Διδακτορικό - πιστοποιητικό γλωσσομάθειας)
- ▶ τις **θέσεις εργασίας** που αμείβονται με ειδικό επιμίσθιο (π.χ. teller, χορηγητής, αναλυτής συστημάτων και διαδικασιών κλπ.)
- ▶ τις **πρόσθετες αμοιβές** που καταβάλλει η Τράπεζα ύστερα από συμφωνία με τον ΣΥΕΤΕ.

### ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Ο βασικός μισθός είναι το μισθολογικό κλιμάκιο που κατέχει ο κάθε εργαζόμενος. Τα μισθολογικά κλιμάκια καθορίζονται από τις Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις που συνάπτει η ΟΤΟΕ και είναι για το κύριο προσωπικό **τριάντα τρία (33)**, για το βοηθητικό προσωπικό **τριάντα (30)** και για το προσωπικό καθαριότητας **είκοσι επτά (27)**. Ο εργαζόμενος αλλάζει μισθολογικό κλιμάκιο είτε όταν συμπληρώσει ένα (1) έτος πραγματικής υπηρεσίας είτε λόγω προώθησης (π.χ. αναγνώριση προϋπηρεσίας ή κτήση τίτλου σπουδών).

*Βάσει της Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) 6/2012, έχουν ανασταλεί οι προσαυξήσεις μισθών επί ωριμάνσεων και επιδομάτων πολυετίας. Συνεπώς, για όσο ισχύει η εν λόγω Πράξη, αλλαγή μισθολογικού κλιμακίου μπορεί να γίνει μόνο για λόγους που δεν σχετίζονται με τα έτη υπηρεσίας (π.χ. απόκτηση πτυχίου).*



## Μισθολογικά κλιμάκια

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ		ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ		ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	
	από 1/12/2020	από 1/12/2021	από 1/12/2020	από 1/12/2021	από 1/12/2020	από 1/12/2021
0	952	966	883	896	843	856
1	953	967	887	900	847	860
2	955	969	889	902	848	861
3	957	971	890	903	849	862
4	958	972	892	905	850	863
5	959	973	893	906	851	864
6	960	974	895	908	855	868
7	960	974	896	909	856	869
8	961	975	898	911	858	871
9	962	976	899	912	860	873
10	964	978	901	915	862	875
11	965	979	904	918	864	877
12	966	980	905	919	864	877
13	967	982	907	921	866	879
14	968	983	908	922	867	880
15	969	984	909	923	869	882
16	970	985	912	925	870	883
17	974	989	920	933	871	884
18	983	998	930	943	874	887
19	997	1.012	937	951	875	888
20	1.008	1.023	946	960	876	889
21	1.019	1.034	959	973	879	892
22	1.030	1.045	967	981	880	893
23	1.042	1.058	975	990	881	894
24	1.054	1.070	984	999	882	895
25	1.064	1.080	993	1.008	883	896
26	1.076	1.092	1.004	1.019	887	900
27	1.086	1.102	1.014	1.029	890	903
28	1.097	1.113	1.021	1.036		
29	1.108	1.125	1.031	1.046		
30	1.121	1.138	1.042	1.058		
31	1.132	1.149				
32	1.143	1.160				
33	1.158	1.175				



Για κάθε χρόνο παραμονής στα καταληκτικά κλιμάκια του ενιαίου μισθολογίου και μέχρι οκτώ (8) χρόνια, οι ανωτέρω βασικοί μισθοί διαμορφώνονται (σε ευρώ) ως εξής:

ΕΤΗ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ		ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ		ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	
	από 1/12/2020	από 1/12/2021	από 1/12/2020	από 1/12/2021	από 1/12/2020	από 1/12/2021
1	1.168	1.186	1.052	1.068	891	904
2	1.178	1.196	1.060	1.076	894	907
3	1.187	1.205	1.069	1.085	899	912
4	1.201	1.219	1.082	1.098	906	920
5	1.213	1.231	1.089	1.105	912	926
6	1.221	1.239	1.098	1.114	918	932
7	1.234	1.253	1.109	1.126	923	937
8	1.245	1.264	1.120	1.137	929	943

**Οι βασικοί μισθοί των Διευθυντών και Υποδιευθυντών, διαμορφώνονται**

- ▶ από 1/12/2020 σε € 1.579 και € 1.372 αντίστοιχα
- ▶ από 1/12/2021 σε € 1.603 και € 1.393 αντίστοιχα

Για κάθε χρόνο παραμονής τους μετά το 33<sup>ο</sup> κλιμάκιο ή για κάθε χρόνο παραμονής τους στον βαθμό, διαμορφώνονται (σε ευρώ) ως εξής:

ΕΤΗ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ		ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	
	από 1/12/2020	από 1/12/2021	από 1/12/2020	από 1/12/2021
1	1.594	1.618	1.387	1.408
2	1.610	1.634	1.400	1.421
3	1.627	1.651	1.413	1.434
4	1.642	1.667	1.429	1.450
5	1.656	1.681	1.439	1.461
6	1.673	1.698	1.453	1.475
7	1.689	1.714	1.468	1.490
8	1.705	1.731	1.482	1.504

- ▶ *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ – Τραπεζών 2019-2021*

**ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ**

Στους εργαζόμενους χορηγούνται μια σειρά επιδομάτων, τα οποία είναι είτε **ποσοστιαία** και υπολογίζονται στο μισθολογικό κλιμάκιο που κατέχει ο κάθε εργαζόμενος είτε **ποσοστοποιημένα** στο 16<sup>ο</sup> μισθολογικό κλιμάκιο του κύριου προσωπικού (από 1/12/2020 ανέρχεται σε € 970 και από 1/12/2021 σε € 985).

Τα ποσοστοποιημένα επιδόματα στο παρελθόν ήταν δραχμικά και, μετά από συμφωνία του ΣΥΓΕΤΕ με την Τράπεζα, ποσοστοποιήθηκαν στο 16<sup>ο</sup> κλιμάκιο για να μην απαξιώνονται από τον πληθωρισμό. Τα οικογενειακά επιδόματα υπολογίζονται στο κλιμάκιο του κύριου προσωπικού που κατέχει ο κάθε εργαζόμενος με ελάχιστο το 24<sup>ο</sup> μισθολογικό κλιμάκιο του κύριου προσωπικού.

- ▶ *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ – Τραπεζών 1988*



Τα κυριότερα επιδόματα είναι:

### Επίδομα πολυετίας

Το ποσοστό του επιδόματος πολυετίας διαμορφώνεται σε **1,85%** επί του βασικού μισθού ανά έτος και χορηγείται στους εργαζόμενους από την συμπλήρωση του πρώτου έτους υπηρεσίας. Ως χρόνος υπηρεσίας για τη χορήγηση του επιδόματος πολυετίας υπολογίζεται και ο τυχόν χρόνος ασφαλισμένης προϋπηρεσίας σε οποιοδήποτε άλλο εργοδότη καθώς και ο χρόνος στρατιωτικής θητείας.

► *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ – Τραπεζών 1984, 2009*

Σύμφωνα με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) 6/2012, έχουν ανασταλεί οι προσαυξήσεις μισθών επί ωριμάνσεων και επιδομάτων πολυετίας. Το εν λόγω επίδομα έκτοτε παραμένει σταθερό στο ποσοστό που είχε διαμορφωθεί το Φεβρουάριο του 2012.

### Οικογενειακά επιδόματα

Τα οικογενειακά επιδόματα υπολογίζονται στο κλιμάκιο του κύριου προσωπικού που κατέχει ο κάθε εργαζόμενος με ελάχιστο το 2<sup>ο</sup> μισθολογικό κλιμάκιο του κύριου προσωπικού (από 1/12/2020 ανέρχεται σε € 1.054 και από 1/12/2021 σε € 1.070) ανεξάρτητα από τον κλάδο που ανήκει.

#### Επίδομα Γάμου

Στους έγγαμους εργαζόμενους καταβάλλεται επίδομα γάμου σε ποσοστό **10%**. Χορηγείται και στους δύο (2) 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, με τους ίδιους όρους, στους χήρους-ες και στους διαζευγμένους-ες, χωρίς την προϋπόθεση ύπαρξης παιδιού ή επιμέλειας, καθώς και στους άγαμους γονείς.

► *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ – Τραπεζών 2004-2005*

#### Επίδομα Τέκνου

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, ως ακολούθως:

- Για το πρώτο παιδί σε ποσοστό **5%**
- Για το δεύτερο παιδί σε ποσοστό **7,5%**
- Για το τρίτο παιδί σε ποσοστό **10%**
- Για το τέταρτο και για κάθε παιδί πέραν του τέταρτου σε ποσοστό **15%**

Το επίδομα καταβάλλεται - και στους δυο (2) γονείς αν εργάζονται στην Εθνική Τράπεζα - μέχρι το τέκνο να συμπληρώσει το 21<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του, ενώ εφόσον φοιτά στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, συνεχίζει να καταβάλλεται, μέχρι την συμπλήρωση του 25<sup>ου</sup> έτους με την προσκόμιση του σχετικού πιστοποιητικού φοίτησης. Σε περίπτωση απόκτησης πτυχίου πριν το 25<sup>ο</sup> έτος, η Τράπεζα πρέπει να ενημερώνεται άμεσα για την περικοπή του επιδόματος.

Για παιδιά με πιστοποιημένη σωματική, πνευματική ή ψυχική αναπηρία άνω του 67%, το επίδομα δεν περικόπτεται με την ενηλικίωσή τους, αλλά εξακολουθεί να καταβάλλεται στους δικαιούχους γονείς, χωρίς διακοπή.

**Το ποσοστό του επιδόματος που αφαιρείται κατά την διακοπή του, είναι αντίστοιχο με αυτό που χορηγήθηκε στην εισαγωγή του (π.χ. 5% για το πρώτο παιδί).**

► *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ – Τραπεζών 1994-1995, 2006-2007*

### Επίδομα σπουδών

Το επίδομα σπουδών υπολογίζεται **επί του βασικού κλιμακίου που κατέχει ο κάθε εργαζόμενος.**

ΤΙΤΛΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ
1 <sup>ο</sup> πτυχίο ΑΕΙ	25%
2 <sup>ο</sup> πτυχίο ΑΕΙ	-
Πτυχίο ΤΕΙ	16%
Μεταπτυχιακό	10%
Διδακτορικό (Με μεταπτυχιακό)	5%
Διδακτορικό (Χωρίς μεταπτυχιακό)	15%
Πτυχίο 5ετούς φοίτησης	35%

Τα οικονομικά αποτελέσματα, τόσο από την προώθηση που προβλέπεται (αναλυτική περιγραφή στο κεφάλαιο ΠΡΟΩΘΗΣΕΙΣ) όσο και από το επίδομα πτυχίου αρχίζουν:

- από την ημέρα **κτήσης** του πτυχίου, εφόσον αυτό προσκομιστεί μέσα σε τρεις (3) μήνες, προκειμένου για Ελληνικό πτυχίο και μέσα σε τέσσερις (4) μήνες για πτυχίο εξωτερικού
- από την ημερομηνία **προσκόμισης** του πτυχίου, στις περιπτώσεις που αυτή γίνεται μετά την πάροδο των τριών (3) ή τεσσάρων (4) μηνών από την ημερομηνία κτήσης

Το επίδομα τίτλου σπουδών δεν μπορεί να υπερβαίνει αθροιστικά το 40%.

► *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ – Τραπεζών 1979, 1980, 1981, 1982, 1989, 1994-1995, 1996*

### Επίδομα ξένης γλώσσας

Στους εργαζόμενους που κατέχουν πιστοποιητικό γλωσσομάθειας επιπέδου C2 (ανώτατη βαθμίδα – άριστη γνώση, όπως ορίζεται από το ΑΣΕΠ) για τις γλώσσες Αγγλικά, Γαλλικά, Γερμανικά, Ιταλικά, Ισπανικά, χορηγείται επίδομα **7%** επί του εκάστοτε βασικού κλιμακίου. Ενδεικτικά πιστοποιητικά:

- πιστοποιητικό γλωσσομάθειας των Πανεπιστημίων Cambridge ή Michigan (Proficiency), δίπλωμα Sorbonne II, πιστοποιητικό DALF-OPTION LETTRES, πιστοποιητικό Grosses Deutsches Sprachdiplom του Ινστιτούτου Γκαίτε, Diploma superioire Di Lingua e Cultura Italiana, Diploma Dele Superior de Espanol
- πτυχίο τμημάτων των αντίστοιχων Ξενόγλωσσων Φιλολογιών από τα Ελληνικά Πανεπιστήμια
- απολυτήριος τίτλος, ισότιμος των ελληνικών σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, εφόσον έχει αποκτηθεί μετά από κανονική φοίτηση τουλάχιστον έξι (6) ετών στην αλλοδαπή. Απαιτείται η προσκόμιση βεβαιώσεων του Σχολείου της αλλοδαπής για τη φοίτηση και του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων για την ισοτιμία.



- ▶ πτυχίο ή μεταπτυχιακός τίτλος (Master, Διδακτορικό) ιδρύματος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της αλλοδαπής. Απαιτείται το ίδρυμα ή η ισοτιμία του τίτλου να έχει αναγνωρισθεί από το ΔΟΑΤΑΠ καθώς και βεβαίωση του εκπαιδευτικού ιδρύματος για τη γλώσσα διεξαγωγής.

Το επίδομα χορηγείται για μία (1) ξένη γλώσσα.

- ▶ Εγκύκλιος Β' 43/2015

### Επίδομα τοκετού

Το επίδομα αυτό χορηγείται από την Τράπεζα με την προσκόμιση της ληξιαρχικής πράξης γέννησης. Το ύψος του ανέρχεται σε **€ 2.000**, τα οποία καταβάλλει η Τράπεζα μέσω του ΤΥΠΕΤ. Το ποσό αυτό συμφιζείται με κάθε ποσό που καταβάλλεται για την ίδια αιτία από τον e-ΕΦΚΑ.

*Επιπλέον, με βάση τον Κανονισμό Ασφάλισης & Παροχών του ΤΥΠΕΤ, στα τακτικά και έκτακτα μέλη του χορηγούνται έξοδα τοκετού ύψους € 235 για φυσιολογικό τοκετό και € 382 για τοκετό με καισαρική, σύμφωνα με απόφαση του ΔΣ του Ταμείου Υγείας. Το κόστος της φαρμακευτικής δαπάνης καταβάλλεται επιπλέον, χωρίς συμμετοχή.*

- ▶ Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ – Τραπεζών 1984, 2019-2021

### Επίδομα μονογονεϊκών οικογενειών

Στους εργαζόμενους που είναι μονογονείς χορηγείται επίδομα **€ 100** μηνιαίως. Μονογονέας θεωρείται ο γονέας που ασκεί εν τοις πράγμασι και κατ' αποκλειστικότητα τη γονική μέριμνα ενός ή περισσοτέρων ανηλίκων τέκνων. Η καταβολή του επιδόματος αφορά περιπτώσεις τέκνων που γεννήθηκαν ή υιοθετήθηκαν εκτός γάμου και περιπτώσεις μονογονέα λόγω χηρείας.

- ▶ Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2019-2022

### Επίδομα τρίτεκνων - πολύτεκνων

Στους εργαζόμενους γονείς τριών (3) ή και περισσοτέρων τέκνων, χορηγείται επίδομα **€ 200** μηνιαίως με τους όρους και προϋποθέσεις που χορηγείται το επίδομα τέκνων. Η καταβολή του επιδόματος διακόπτεται ταυτόχρονα με τη διακοπή καταβολής του επιδόματος τέκνων για περισσότερα από δύο (2) παιδιά.

- ▶ Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ – ΕΤΕ 2016-2019, 2019-2022

### Επίδομα παιδικής μέριμνας

Το επίδομα αυτό καταβάλλεται σε κάθε εργαζόμενο και συνταξιούχο της ΕΤΕ που έχει παιδί ηλικίας μέχρι 18 ετών. Είναι ποσοστοποιημένο στο 16<sup>ο</sup> κλιμάκιο (ποσοστό **5,47%**). Το επίδομα χορηγείται και στους δύο (2) γονείς εφόσον εργάζονται στην Τράπεζα.

- ▶ Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ – Τραπεζών 1989
- ▶ Εγκύκλιος Α' 46/1961 και Α' 21/2011



### Επίδομα Βρεφονηπιακού Σταθμού & Οικιακής Βοηθού

Για κάθε παιδί προσχολικής ηλικίας (μέχρι και το νηπιαγωγείο) χορηγείται, μέσω του ΤΥΠΕΤ, μηνιαίο επίδομα Βρεφονηπιακού Σταθμού ποσού **€ 250**. Σε ειδικές περιπτώσεις και υπό προϋποθέσεις, μόνο για περιοχές στις οποίες δεν λειτουργεί βρεφονηπιακός σταθμός, μπορεί να χορηγηθεί ισόποσο επίδομα Οικιακής Βοηθού.

- ▶ Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ – Τραπεζών 1996, 2009, 2016-2018
- ▶ Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2019-2022

### Κατασκηνωτικό επίδομα

Το ύψος του κατασκηνωτικού επιδόματος ανέρχεται σήμερα σε **€ 724** και καταβάλλεται στο ΤΥΠΕΤ από την Τράπεζα για όσα παιδιά εργαζόμενων συμμετέχουν στις κατασκηνώσεις του.

- ▶ Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ – Τραπεζών 1992, 2006-2007

### Επίδομα ειδικών συνθηκών (ανθυγιεινής εργασίας)

Στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε ανθυγιεινούς χώρους (υπόγεια, χημικά, θόρυβοι), σε ανθυγιεινή εργασία και σε περιοχές με περιβαλλοντική ρύπανση καταβάλλεται επίδομα **12%** επί του εκάστοτε βασικού μισθολογικού κλιμακίου.

- ▶ Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ – Τραπεζών 1984

### Δώρο Χριστουγέννων

Ανέρχεται σε **ένα (1) μηνιαίο μισθό** και καταβάλλεται στο ακέραιο εφόσον η σχέση εργασίας του εργαζόμενου με τον εργοδότη είχε διάρκεια ολόκληρη τη χρονική περίοδο από την 1<sup>η</sup> Μαΐου μέχρι την 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου κάθε χρόνου ή αναλογικά αν η σχέση εργασίας ξεκίνησε μετά την 1<sup>η</sup> Μαΐου.

### Δώρο Πάσχα

Ανέρχεται σε **μισό μηνιαίο μισθό** και καταβάλλεται στο ακέραιο εφόσον η σχέση εργασίας του εργαζόμενου με τον εργοδότη είχε διάρκεια ολόκληρη τη χρονική περίοδο από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου μέχρι την 30<sup>η</sup> Απριλίου κάθε χρόνου ή αναλογικά αν η σχέση εργασίας ξεκίνησε μετά την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου.

### Επίδομα αδειάς

Στους εργαζόμενους χορηγείται επίδομα αδειάς το μήνα **Ιούλιο** κάθε χρόνου που ανέρχεται σε **μισό μηνιαίο μισθό**.

### Ποσοστοποιημένα και δραχμικά επιδόματα

Εκτός από τα επιδόματα που αναφέρονται παραπάνω υπάρχει και μια σειρά επιδομάτων που ισχύουν στην Εθνική Τράπεζα, τα οποία έχουν ποσοστοποιηθεί στο 16<sup>ο</sup> κλιμάκιο του κύριου προσωπικού (σήμερα € 970, από 1/12/2021 € 985).

Τα κυριότερα επιδόματα που ισχύουν στην ΕΤΕ παρατίθενται στον πίνακα της επόμενης σελίδας.

- ▶ Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ – Τραπεζών 1989



ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ

ΚΩΔ. ΕΠΙΔ.	ΓΕΝΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ	ΥΠΟΤΙΤΛΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ	1/12/20	1/12/21
008	ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ		5,47%	53	54
132	ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ		7,57%	73	75
133	ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ		5,89%	57	58
231	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΤΩΝ - ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ Η/Υ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	92,33%	896	909
231	«	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΚΑΙ ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	88,08%	854	868
231	«	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΝΑΛΥΤΗΣ - ΑΡΧΙΧΕΙΡΙΣΤΗΣ	80,83%	784	796
231	«	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΝΑΛΥΤΗΣ Α' - ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ Α'	66,42%	644	654
231	«	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΝΑΛΥΤΗΣ Β' - ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ Β'	57,10%	554	562
231	«	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΝΑΛΥΤΗΣ - ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ Γ'	41,35%	401	407
231	«	ΔΟΚΙΜΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΝΑΛΥΤΗΣ - ΔΟΚΙΜΟΣ ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ	26,94%	261	265
231	«	ΒΟΗΘΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΝΑΛΥΤΗΣ - ΒΟΗΘΟΣ ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ	21,97%	213	216
231	«	ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΝΑΛΥΤΗΣ - ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΟΣ ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ	19,59%	190	193
232	ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΕΠΙΛΟΓΕΑΣ	37,75%	366	372
232	«	ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ ΕΠΙΛΟΓΕΑΣ	34,60%	336	341
232	«	ΕΠΙΛΟΓΕΑΣ	24,82%	241	244
232	«	ΔΟΚΙΜΟΣ ΕΠΙΛΟΓΕΑΣ	15,14%	147	149
233	Β' ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ		12,30%	119	121
234	ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΚΤΥΟΥ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ - ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ - ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΙ - ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	6,94%	67	68
234	«	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ, ΤΕΧΝΙΤΕΣ, ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ	5,05%	49	50
234	«	ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ, ΦΥΛΑΚΕΣ, ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΕΣ	4,00%	39	39
238	ΤΕΧΝΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΣΥΝΤΗΡΗΤΩΝ	ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ 1ου - 2ου - 3ου Βαθμού	13,35%	130	132
238	«	ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ 4ου Βαθμού	11,36%	110	112
240	ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ - ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	27,13%	263	267
240	«	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ Α'	13,56%	132	134
240	«	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ Β'	5,15%	50	51
243	ΒΑΘΜΟΥ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	32,39%	314	319
243	«	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ Α'	27,97%	271	276
243	«	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ Β'	26,71%	259	263
243	«	ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ Α' - ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	23,55%	228	232
243	«	ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ Α' - ΔΙΚΤΥΟ	21,87%	212	215
243	«	ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ Β'	20,82%	202	205
243	«	ΥΠΟΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ	16,93%	164	167
243	«	ΛΟΓΙΣΤΗΣ Α'	13,14%	127	129

ΚΩΔ. ΕΠΙΔ.	ΓΕΝΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ	ΥΠΟΤΙΤΛΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ	1/12/20	1/12/21
243	ΒΑΘΜΟΥ	ΛΟΓΙΣΤΗΣ Β'	8,83%	86	87
243	«	ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗΣ Α'	8,31%	81	82
243	«	ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗΣ Β'	8,10%	79	80
243	«	ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗΣ Γ'	7,26%	70	72
244	ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 1	126,99%	1.232	1.251
244	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 2	108,24%	1.050	1.066
244	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 3	103,14%	1.000	1.016
244	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 4	85,48%	829	842
244	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 5	73,41%	712	723
244	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 6	61,33%	595	604
244	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 7	48,97%	475	482
244	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 8	37,00%	359	364
244	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 9	32,09%	311	316
244	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 10	26,20%	254	258
244	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 11	22,47%	218	221
244	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 12	17,47%	169	172
245	ΕΙΣΗΓΗΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	41,75%	405	411
245	«	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	39,64%	385	390
245	«	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ	36,28%	352	357
245	«	ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ	25,97%	252	256
245	«	ΔΟΚΙΜΟΣ	15,88%	154	156
248	ΝΥΚΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Κ.Μ.	ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΟΜΑΔΩΝ	27,88%	270	275
248	«	ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	25,70%	249	253
248	«	ΜΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟ ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	19,59%	190	193
248	«	ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	15,65%	152	154
248	ΜΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Κ.Μ.	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	16,99%	165	167
248	«	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	15,44%	150	152
249	ΤΕΧΝΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ - ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	31,34%	304	309
249	«	ΑΡΧΙΜΗΧΑΝΙΚΟΣ - ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 1	27,13%	263	267
249	«	ΕΠΙΜΗΧΑΝΙΚΟΣ - ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 2 - ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 1	25,03%	243	247
249	«	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Α' - ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 3 - ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 2	22,82%	221	225
249	«	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Β' - ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 4 - ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 3	20,93%	203	206
249	«	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Γ' - ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 5 - ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 4	18,72%	182	184
249	«	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Δ' - ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 6 - ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 5	16,72%	162	165
249	«	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Ε' - ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 7 - ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 6	14,72%	143	145



ΚΩΔ. ΕΠΙΔ.	ΓΕΝΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ	ΥΠΟΤΙΤΛΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ	1/12/20	1/12/21
249	ΤΕΧΝΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ - ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΣΤ' - ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 8 - ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 7	12,62%	122	124
249	«	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Ζ' - ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 9 - ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 8	10,41%	101	103
249	«	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 9	7,89%	77	78
267	ΕΜΠΛΟΚΩΝ		73,60%	714	725
267	«		70,76%	686	697
267	«		61,73%	599	608
267	«		45,53%	442	448
267	«		39,06%	379	385
267	«		35,43%	344	349
267	«		32,48%	315	320
267	«		30,32%	294	299
267	«		29,44%	286	290
267	«		26,01%	252	256
267	«	Ανάλογα με τη Θέση Ευθύνης του εργαζόμενου	24,34%	236	240
267	«		23,65%	229	233
267	«		22,18%	215	218
267	«		20,71%	201	204
267	«		20,12%	195	198
267	«		19,63%	190	193
267	«		18,65%	181	184
267	«		18,06%	175	178
267	«		17,57%	170	173
267	«		16,88%	164	166
267	«		16,39%	159	161
268	ΕΠΟΠΤΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ		13,25%	129	131
331	ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΧΡΗΜΑΤΑΠΟΣΤΟΛΩΝ	≥ 15 ημ. - 100%	28,08%	272	277
331	«	10-14 ημ. - 75%		204	208
331	«	5-9 ημ. - 50%		136	139
331	«	1-4 ημ. - 25%		68	69
332	ΙΔΙΑΙΤΕΡΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	43,64%	423	430
332	«	ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ	25,66%	249	253
332	«	ΠΡΟΪΣΤ. Δ/ΝΣΕΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΔΙΚΤΥΟΥ - ΕΙΔ. ΣΥΜΒ. ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ - ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ 1ης ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ	14,09%	137	139
332	«	ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ 2ης ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ	7,99%	78	79
334	ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΟΔΗΓΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	ΜΕΛΩΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ	99,47%	965	980
334	«	ΓΡΑΦΕΙΑ ΔΙΟΙΚΗΤΩΝ	43,32%	420	427
334	«	ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ	21,45%	208	211



ΚΩΔ. ΕΠΙΔ.	ΓΕΝΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ	ΥΠΟΤΙΤΛΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ	1/12/20	1/12/21
334	ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΟΔΗΓΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	ΑΠΟ ΕΙΣΠΡ. Α', ΤΕΧΝ. Α', ΦΡΟΝΤ. Α', ΦΥΛΑΚ. Α' ΚΑΙ ΑΝΩ	3,15%	31	31
334	«	ΜΕΧΡΙ ΕΙΣΠΡ. Β', ΤΕΧΝ. Β', ΦΡΟΝΤ. Β', ΦΥΛΑΚ. Β'	2,52%	24	25
334	ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΦΥΛΑΚΩΝ - ΦΡΟΝΤΙΣΤΩΝ - ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΩΝ	ΦΥΛΑΚΕΣ - ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ - ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	2,84%	28	28
335	ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ TELLER		9,78%	95	96
335	ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΤΕΡΜΑΤΙΚΟΥ ΟΝ-LINE		6,31%	61	62
336	ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ PC	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ CORONA	57,94%	562	571
336	«	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	26,50%	257	261
336	«	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ CORONA	23,76%	230	234
336	«	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	17,35%	168	171
336	«	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ CORONA	13,04%	126	128
336	«	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	11,57%	112	114
336	«	ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ CORONA	7,57%	73	75
336	«	ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ	5,68%	55	56
343	ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ - ΦΩΤΟΤΥΠΙΚΟΥ	ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ	3,58%	35	35
343	«	ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΦΩΤΟΤΥΠΙΚΟΥ	3,36%	33	33
345	ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΤΑΘΕΣΕΩΝ		1,47%	14	14
346	ΣΤΕΛΕΧΩΝ Κ.Μ.	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	44,15%	428	435
346	«	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	32,02%	311	315
346	«	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	24,46%	237	241
347	ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΤΕΡΜΑΤΙΚΩΝ DEALING ROOM	ΕΛΕΓΚΤΕΣ	15,25%	148	150
347	«	ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ	9,25%	90	91
348	ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΒΟΗΘΗΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ Κ.Μ.	11 ΚΑΙ ΑΝΩ ΕΤΗ	9,36%	91	92
348	«	7-10 ΕΤΗ	6,41%	62	63
348	«	2-6 ΕΤΗ	4,52%	44	45
348	«	ΜΕΧΡΙ 1 ΕΤΟΣ	2,94%	29	29
360	ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΥΠΟΔ/ΝΣΗΣ ΘΕΜΑΤΟΦ. ΧΑΡΤΟΦ. ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΕΠΕΝΔ. ΕΞ/ΚΟΥ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	77,82%	755	767
360	«	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ	67,12%	651	661
360	«	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	56,47%	548	556
360	«	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	45,74%	444	451
360	«	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	34,91%	339	344
360	«	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	21,56%	209	212
364	ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	39,64%	385	390
364	«	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ - ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	34,28%	333	338



ΚΩΔ. ΕΠΙΔ.	ΓΕΝΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ	ΥΠΟΤΙΤΛΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ	1/12/20	1/12/21
364	ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	31,44%	305	310
364	«	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	22,50%	218	222
364	«	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	13,77%	134	136
366	ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΘΕΣΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ - ΠΡΟΪΣΤ. ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ - Δ/ΝΤΗΣ 1ης ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ	163,51%	1.586	1.611
366	«	ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ 2ης ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΜΕ ΒΑΘΜΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ	114,51%	1.111	1.128
366	«	ΣΤΕΛΕΧΗ 1ου ΚΛΙΜΑΚΙΟΥ - ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΚΑΤ/ΤΟΣ 2ης ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ	70,24%	681	692
366	«	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ - ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ 1ης ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ	42,17%	409	415
366	«	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ - ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ 1ης ΚΑΤ - ΑΝΑΠΛ. ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ 2ης ΚΑΤ - ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ 3ης ΚΑΤ.	25,76%	250	254
367	ΧΟΡΗΓΗΤΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 1	73,61%	714	725
367	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 2	70,77%	686	697
367	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 3	60,67%	589	598
367	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 3	45,53%	442	448
367	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 3	40,48%	393	399
367	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 4	37,96%	368	374
367	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 5	35,44%	344	349
367	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 6	32,81%	318	323
367	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 7	30,28%	294	298
367	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 8	27,87%	270	275
367	«	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ 9	25,24%	245	249
830	ΤΑΜΙΑΚΟ - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΟ - ΚΑΤΑΜΕΤΡΗΤΩΝ	TELLERS 12 ΗΜΕΡΕΣ ΚΑΙ ΑΝΩ	25,13%	244	248
830	«	« 4-11 ΗΜΕΡΕΣ	12,62%	122	124
830	«	« 2-3 ΗΜΕΡΕΣ	6,31%	61	62
830	«	« 1 ΗΜΕΡΑ	3,15%	31	31
830	«	ΚΑΤΑΜΕΤΡΗΤΕΣ 12 ΗΜΕΡΕΣ ΚΑΙ ΑΝΩ	9,25%	90	91
830	«	« 4-11 ΗΜΕΡΕΣ	4,52%	44	45
830	«	« 2-3 ΗΜΕΡΕΣ	2,42%	23	24
830	«	« 1 ΗΜΕΡΑ	1,26%	12	12
830	«	CHIEF TELLERS 12 ΗΜΕΡΕΣ ΚΑΙ ΑΝΩ	7,36%	71	73
830	«	« 4-11 ΗΜΕΡΕΣ	3,68%	36	36
830	«	« 2-3 ΗΜΕΡΕΣ	1,89%	18	19
830	«	« 1 ΗΜΕΡΑ	1,16%	11	11
830	«	CHIEF TELLERS ΣΤΕΛΕΧΗ 12 ΗΜΕΡΕΣ ΚΑΙ ΑΝΩ	12,72%	123	125
830	«	« 4-11 ΗΜΕΡΕΣ	6,41%	62	63
830	«	« 2-3 ΗΜΕΡΕΣ	3,26%	32	32
830	«	« 1 ΗΜΕΡΑ	1,68%	16	17

ΚΩΔ. ΕΠΙΔ.	ΓΕΝΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ	ΥΠΟΤΙΤΛΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ	1/12/20	1/12/21
830	ΤΑΜΙΑΚΟ - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΟ - ΚΑΤΑΜΕΤΡΗΤΩΝ	ΠΡΟΣΩΠΑΓΗΣ ΘΕΣΗ CHIEF TELLER ΣΤΕΛΕΧΗ 12 ΗΜΕΡΕΣ ΚΑΙ ΑΝΩ	3,68%	35	36
830	«	« 4-11 ΗΜΕΡΕΣ	1,84%	18	18
830	«	« 2-3 ΗΜΕΡΕΣ	0,95%	9	9
830	«	« 1 ΗΜΕΡΑ	0,58%	5	5
831	ΚΕΝΤΡΙΚΟΥ ΤΑΜΙΑ ΚΑΤ/ΤΩΝ		13,77%	134	136
833	ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΙΚΟ	ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	47,95%	465	472
833	«	ΑΝΩ ΤΩΝ 17 ΕΤΩΝ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ	37,33%	362	368
833	«	11 - 17 ΕΤΗ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ	26,60%	258	262
833	«	3 - 10 ΕΤΗ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ	18,72%	182	184
833	«	ΜΕΧΡΙ 3 ΕΤΗ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ	7,89%	77	78

Επιπλέον, χορηγούνται - σύμφωνα με τις σχετικές προβλέψεις - τα ποσοστιαία επιδόματα **Ανάπτυξης Εργασιών** και **Μελετών Επιχειρηματικών Δραστηριοτήτων** ως εξής:

- **30%** επί του εκάστοτε βασικού μισθού του ενιαίου μισθολογίου, για εργαζόμενους που κατέχουν βαθμό έως Τμηματάρχης Α'
- **40%** επί του εκάστοτε βασικού μισθού του ενιαίου μισθολογίου, για εργαζόμενους που κατέχουν το βαθμό Υποδιευθυντής Β' και άνω

Σύμφωνα με την Επιχειρησιακή Σύμβαση 2019-2022, η προβλεπόμενη από την Επιχειρησιακή Σύμβαση 2012-2015 **αρνητική διαφορά («κουτάκι»)** εξαλείφεται στο σύνολό της σταδιακά από:

**1/1/2020 κατά 10%**

**1/7/2020 κατά 15%**

**1/1/2021 κατά 25%**

**1/1/2022 κατά 50%**



**ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ**

ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΕΥΘΥΝΗΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ							ΔΙΟΙΚΗΣΗ
	1	2	3	4	5	6	7	
1	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ							ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ
2		ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ						ΑΝΑΠΛ. ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ / ΤΟΜΕΑΡΧΗΣ
3	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ		ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ					ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ
4		ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ		ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ				
5			ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ		ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ			ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
6				ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ		ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ		
7	ΠΡΟΪΣΤ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ / CHIEF TELLER	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ			ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ		ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
8		CHIEF TELLER	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ		ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ		
9			CHIEF TELLER	CHIEF TELLER	ΠΡΟΪΣΤ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ / CHIEF TELLER		ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	
10						ΠΡΟΪΣΤ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ / CHIEF TELLER	ΠΡΟΪΣΤ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ / CHIEF TELLER	

Οι Chief Teller λαμβάνουν επίδομα Κλιμακίου Ευθύνης κατά 2 βαθμίδες μεγαλύτερου του κατεχόμενου.



## ΩΡΑΡΙΟ

### ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**Δευτέρα - Πέμπτη 07:45 - 15:15**

**Παρασκευή 07:45 - 14:45**

### ΩΡΑΡΙΟ ΣΥΝΑΛΛΑΓΩΝ

**Δευτέρα - Παρασκευή 08:00 - 14:00**

► *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 2002-2003, 2019-2021*

### ΕΙΔΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ

Κατ' εξαίρεση, μπορούν να λειτουργούν **μέχρι δέκα (10) Καταστήματα**, πέραν του ωραρίου εργασίας και συναλλαγών, ως εξής:

**Δευτέρα - Παρασκευή 07:45 - 20:30**

**Σάββατο 10:00 - 17:00**

Για τα παραπάνω Καταστήματα προβλέπεται:

- η εκούσια συμμετοχή του προσωπικού
- πενθήμερη απασχόληση
- 35 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας για το προσωπικό που εργάζεται Σάββατο.
- *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 2006-2007*





## ΩΡΑΡΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΕΝΤΡΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Στις Κεντρικές Υπηρεσίες παρέχεται, **επιπλέον του συμβατικού ωραρίου**, η δυνατότητα λειτουργίας

- ▶ Δευτέρα έως Παρασκευή
- ▶ μέχρι τρεις (3) βάρδιες
- ▶ από τις 07:45 έως 19:00.

### με τις παρακάτω προϋποθέσεις:

- διατηρείται ο συνολικός εβδομαδιαίος και ημερήσιος χρόνος εργασίας
- στην 3<sup>η</sup> βάρδια, που λήγει στις 19:00, ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας μειώνεται κατά μία (1) ώρα
- δίνεται απόλυτη προτεραιότητα στην οικειοθελή συμμετοχή των εργαζομένων στη 2<sup>η</sup> και 3<sup>η</sup> βάρδια
- σε περίπτωση που οι προβλεπόμενες θέσεις δεν καλύπτονται οικειοθελώς στο σύνολό τους, τότε θα καλύπτονται λαμβάνοντας υπόψη κοινωνικά κριτήρια για την ένταξη των εργαζομένων στις εκτός κανονικού ωραρίου βάρδιες
- προβλέπεται δικαίωμα επαναφοράς στο κανονικό ή άλλο ωράριο, εφόσον ο εργαζόμενος έχει απασχοληθεί δώδεκα (12) συνεχείς μήνες σε βάρδια.

▶ *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ – Τραπεζών 2013–2015*

## ΕΙΔΙΚΑ ΩΡΑΡΙΑ

Σε συγκεκριμένες Μονάδες και Υπηρεσίες της Τράπεζας που λόγω της ιδιαιτερότητας του αντικειμένου τους λειτουργούν **καθ' όλες τις ημέρες της εβδομάδας**, συνεχώς ή με βάρδιες, ορίζονται ειδικά ωράρια απασχόλησης μετά από Ειδική Συμφωνία Διοίκησης - ΣΥΕΤΕ.

▶ *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 2006-2007*

## ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΥΓΕΙΑΣ

Χορηγείται, υπό προϋποθέσεις, μειωμένο ωράριο εργασίας για λόγους υγείας, χωρίς μείωση των αποδοχών σε εργαζόμενους:

- **κατά μία (1) ώρα την ημέρα**, με γνωμάτευση από την αρμόδια Πρωτοβάθμια Υγειονομική Επιτροπή (ΚΕΠΑ), στην οποία πιστοποιείται το ποσοστό αναπηρίας
- **κατά δύο (2) ή τρεις (3) ώρες την ημέρα**, σε πολύ σοβαρές περιπτώσεις μετά από απόφαση της Υγειονομικής Επιτροπής της Τράπεζας.

### Αφορά σε εργαζόμενους που:

- ▶ έχουν διαγνωστεί με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία με ποσοστό 67% και άνω
- ▶ έχουν τέκνα με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία με ποσοστό 67% και άνω ή τέκνα που πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω (για τέκνα άνω των 18 ετών ισχύουν εισοδηματικά κριτήρια)
- ▶ έχουν σύζυγο με αναπηρία 80% και άνω, τον οποίο συντηρούν (ισχύουν εισοδηματικά κριτήρια)

- ▶ έχουν οριστεί με δικαστική απόφαση δικαστικοί συμπαραστάτες ατόμων με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία (ισχύουν προϋποθέσεις και εισοδηματικά κριτήρια).

#### Επισημαίνεται ότι:

- ▶ σε περίπτωση γονέων που εργάζονται και οι δύο στην Τράπεζα δικαίωμα για χορήγηση των παρπάνω έχει ο ένας μόνο εξ αυτών, κατ' επιλογή τους
- ▶ σε περίπτωση διαζευγμένου γονέα απαραίτητη είναι η προσκόμιση της δικαστικής απόφασης για την επιμέλεια των τέκνων
- ▶ χρήση του μειωμένου ωραρίου μπορεί να γίνεται είτε στην έναρξη είτε στη λήξη του ωραρίου, σύμφωνα με την επιλογή του εργαζόμενου
- ▶ παρέχεται η δυνατότητα τοποθέτησης του εργαζόμενου σε χώρο - περιοχή εργασίας πλησίον της κατοικίας τους, συνεκτιμώντας τις υπηρεσιακές ανάγκες και την καταλληλότητα των συνθηκών εργασίας.

▶ *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 2016-2018, 2019-2021*

▶ *Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2016-2019*

## ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΤΕΚΝΟΥ

Οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται μειωμένο ωράριο εργασίας ή εναλλακτικά άδεια, η οποία αντιστοιχεί σε σωρευτική χορήγηση του μειωμένου ωραρίου. Αναλυτική περιγραφή των επιλογών παρατίθεται στο κεφάλαιο ΑΔΕΙΕΣ.

## ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗΣ ΜΕΤΑ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο ΣΥΕΤΕ, πρωτοπόρος στις θεσμικές διεκδικήσεις και κατακτήσεις, εισήγαγε **για πρώτη φορά** σε Επιχειρησιακή Σύμβαση στην Ελλάδα προβλέψεις για την **προστασία της προσωπικής ζωής των εργαζομένων** μετά τη λήξη του ωραρίου εργασίας, παρά την απουσία τότε σχετικού νομοθετικού πλαισίου. Ειδικότερα:

- αναγνωρίζεται η σημασία της ορθής και λελογισμένης χρήσης των ψηφιακών μέσων επικοινωνίας και διασύνδεσης για επαγγελματικούς σκοπούς
- η προσφυγή στα ψηφιακά μέσα πρέπει να γίνεται λελογισμένα και σε αναγκαίες περιπτώσεις, όταν επείγοντες και απρόοπτοι λόγοι το δικαιολογούν, **χωρίς να διαταράσσεται η προσωπική και οικογενειακή ζωή των εργαζομένων**
- η εκτός χρόνου εργασίας χρήση των ψηφιακών μέσων **δεν μπορεί να επιβάλλεται μονομερώς** στον εργαζόμενο
- επισημαίνεται ότι **δεν** θεωρείται χρόνος εργασίας ο χρόνος ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης, οι ημέρες νόμιμης αργίας, καθώς και οι περίοδοι νόμιμης απουσίας του εργαζόμενου με κάθε είδους νόμιμη άδεια.

▶ *Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2019-2022*



**Η υπερωριακή απασχόληση αμείβεται με προσαύξηση 40% επί του ωρομισθίου**



## ΑΔΕΙΕΣ

### ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Η κανονική άδεια χορηγείται κατ' έτος στους εργαζόμενους της Τράπεζας και πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους. Αφορά **εργάσιμες** ημέρες και, ανάλογα με τα έτη εργασίας, χορηγείται σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα:

Έτη εργασίας	Δικαιούμενες Ημέρες
1 <sup>ο</sup>	2 για κάθε μήνα απασχόλησης (ανώτατο όριο 20 ημέρες)
2 <sup>ο</sup>	2 για κάθε μήνα απασχόλησης (ανώτατο όριο 21 ημέρες)
3 <sup>ο</sup> - 4 <sup>ο</sup>	22
5 <sup>ο</sup> - 9 <sup>ο</sup>	23
10 <sup>ο</sup> - 24 <sup>ο</sup>	25
25 <sup>ο</sup> +	26

- ▶ κατά το 1<sup>ο</sup> και 2<sup>ο</sup> ημερολογιακό έτος η άδεια λαμβάνεται τμηματικά, αναλογικά με το χρόνο απασχόλησης του εργαζόμενου εντός του έτους
  - ▶ από το 2<sup>ο</sup> ημερολογιακό έτος η προϋπηρεσία συνυπολογίζεται για την αύξηση του δικαιώματος
  - ▶ από το 3<sup>ο</sup> ημερολογιακό έτος ολόκληρη η ετήσια άδεια μπορεί να ληφθεί οποιοδήποτε χρονική στιγμή εντός του έτους
  - ▶ η χρονική περίοδος χορήγησης της ετήσιας άδειας προσδιορίζεται κατόπιν συνεννόησης μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη ωστόσο ο τελευταίος υποχρεούται να ικανοποιήσει τυχόν αίτημα του πρώτου για λήψη κανονικής άδειας το πολύ εντός διμήνου από την υποβολή του
  - ▶ η μισή ετήσια κανονική άδεια χορηγείται κατά τη χρονική περίοδο από 1/5 - 30/9
  - ▶ τουλάχιστον μία (1) εκ των περιόδων στις οποίες λαμβάνεται η άδεια θα πρέπει να περιλαμβάνει δέκα (10) συνεχόμενες εργάσιμες ημέρες
  - ▶ σε περίπτωση ασθένειας του εργαζόμενου κατά τη διάρκεια της άδειάς του, οι ημέρες ασθένειας δεν υπολογίζονται ως κανονική άδεια εφόσον ο εργαζόμενος ενεργήσει κατά τα προβλεπόμενα σε περίπτωση ασθένειας
- ▶ *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 1996, 2004-2005, 2006-2007*
  - ▶ *Κανονισμός Εργασίας*
  - ▶ *N. 539/1945*



## ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ (ΑΔΕΙΑ ΣΣΕ)

Σε περίπτωση λήψης – διακεκομμένα ή συνεχόμενα – πέντε (5) ημερών κανονικής άδειας στις περιόδους 1/1 – 30/4 και 1/10 – 31/12 του έτους, χορηγείται στον εργαζόμενο επιπλέον **μία (1) ημέρα** άδειας. Χρήση της επιπλέον άδειας μπορεί να γίνει εφόσον πρώτα έχει ληφθεί η κανονική άδεια των πέντε (5) ημερών.

► Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 1989, 2004-2005 και 2006-2007

## ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ

Στους εργαζόμενους χορηγείται άδεια **πέντε (5) εργάσιμων ημερών** με αποδοχές – επιπλέον της κανονικής – λόγω τέλεσης γάμου ή σύναψης συμφώνου συμβίωσης.

► Εθνική Γενική ΣΣΕ 1993, 2000-2001

## ΑΔΕΙΑ ΤΟΚΕΤΟΥ ΚΑΙ ΛΟΧΕΙΑΣ

Οι εργαζόμενες δικαιούνται άδεια τοκετού και λοχείας **τεσσάρων (4) μηνών και δύο (2) εβδομάδων** με πλήρεις αποδοχές και χωρίς βαθμολογικές επιπτώσεις. Η εν λόγω άδεια δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια και μπορεί να έχει ημερομηνία έναρξης από σαράντα πέντε (45) ημέρες πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού μέχρι το αργότερο την ημερομηνία του τοκετού.

Σε περίπτωση παρένθετης μητρότητας, η τεκμαιρόμενη μητέρα δικαιούται άδεια τοκετού και λοχείας **εννιά (9) εβδομάδων** με ημερομηνία έναρξης την ημερομηνία τοκετού.

► Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 1984, 1997-1998

► Ν. 1302/1982, 4488/2017

## ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ

Στον εργαζόμενο πατέρα χορηγείται, λόγω γέννησης παιδιού, πρόσθετη άδεια **δεκατεσσάρων (14) ημερών** με αποδοχές. Η άδεια πατρότητας μπορεί να χορηγηθεί **είτε** δύο (2) ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες δώδεκα (12) χορηγούνται - συνολικά ή τμηματικά – εντός τριάντα (30) ημερών από τη γέννηση **είτε** μετά την ημερομηνία γέννησης στο σύνολό της.

Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας μέχρι οκτώ (8) ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

► Ν. 4808/2021

## ΑΔΕΙΑ ΘΗΛΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΩΝ - ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται μειωμένο ωράριο εργασίας ή εναλλακτικά άδεια, η οποία αντιστοιχεί σε σωρευτική χορήγηση του μειωμένου ωραρίου, με πλήρεις αποδοχές, ως εξής:

- **μειωμένο ωράριο κατά δύο (2) ώρες** ανά ημέρα για τα πρώτα δύο (2) έτη ή λήψη πρόσθετης **εξάμηνης άδειας**
- **μειωμένο ωράριο κατά μία (1) ώρα** ανά ημέρα για τα επόμενα δύο (2) έτη ή λήψη πρόσθετης **τριμήνης άδειας**. Οι γονείς με δίδυμα τέκνα δικαιούνται για το ίδιο χρονικό διάστημα **μειωμένο ωράριο κατά δύο (2) ώρες** ανά ημέρα ή λήψη πρόσθετης **εξάμηνης άδειας**.



Επισημαίνεται ότι:

- ▶ η λήψη του μειωμένου ωραρίου ή άδειας μπορεί να γίνει είτε από τη **μητέρα** είτε από τον **πατέρα** ενώ υπάρχει η δυνατότητα οι γονείς να τη **μοιραστούν** κατόπιν συμφωνίας η οποία γνωστοποιείται στον εργοδότη
  - ▶ ο εργαζόμενος γονέας διατηρεί το δικαίωμα ανεξάρτητα από το είδος εργασίας του άλλου γονέα ακόμη και αν ο τελευταίος δεν εργάζεται
  - ▶ το μειωμένο ωράριο ή η σωρευτική άδεια λαμβάνεται από την εργαζόμενη **μητέρα** μετά τη λήξη της άδειας τοκετού και λοχείας ενώ από τον εργαζόμενο **πατέρα** εννιά (9) εβδομάδες από την ημερομηνία γέννησης του τέκνου
  - ▶ χρήση του μειωμένου ωραρίου μπορεί να γίνεται είτε στην **έναρξη** είτε στη **λήξη** του **ωραρίου**, σύμφωνα με την επιλογή του εργαζόμενου
  - ▶ σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας τέκνου λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας που έχει την επιμέλεια του τέκνου
  - ▶ το μειωμένο ωράριο ή σωρευτική άδεια για τη φροντίδα του παιδιού έχουν και οι θετοί γονείς παιδιού ηλικίας έως έξι (6) ετών με τους ίδιους όρους των φυσικών γονέων και χρονική αφετηρία την υιοθεσία.
- ▶ *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 1997-1998, 2004-2005, 2016-2018*
  - ▶ *Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2005-2006, 2007-2008, 2009*

**Ο χρόνος απουσίας από την εργασία, λόγω λήψης άδειας τοκετού και λοχείας ή μειωμένου ωραρίου/σωρευτικής άδειας, θεωρείται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας**

- ▶ *Κανονισμός Εργασίας*

## ΑΔΕΙΑ ΥΙΟΘΕΣΙΑΣ

Σε όσους εργαζόμενους υιοθετούν παιδί χορηγείται άδεια υιοθεσίας **120 συνεχών ημερολογιακών ημερών**. Η άδεια αυτή χορηγείται με πλήρεις αποδοχές και χωρίς βαθμολογικές επιπτώσεις. Οι θετοί γονείς παιδιού ηλικίας μέχρι έξι (6) ετών δικαιούνται, όπως αναφέρεται και στη σχετική ενότητα, μειωμένο ωράριο ή άδεια (σωρευτική χορήγηση του μειωμένου ωραρίου) για τη φροντίδα του παιδιού.

- ▶ *Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2007-2008*

## ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ (ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ)

Για την περίοδο της προσχολικής ηλικίας των παιδιών χορηγείται, με αίτηση του ενδιαφερόμενου, γονική άδεια άνευ αποδοχών **μέχρι δύο (2) έτη** και **μέχρι δύο (2) διειτίες** συνολικά. Η ασφαλιστική κάλυψη υγείας αναλαμβάνεται από την Τράπεζα εφόσον δεν καλύπτεται από τον/την σύζυγο.

- ▶ *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 1984*

Σύμφωνα με το Ν. 4808/2021:

- ▶ για τους δύο (2) πρώτους μήνες γονικής άδειας, για κάθε παιδί καταβάλλεται από τον ΟΑΕΔ μηνιαίο επίδομα ίσο με τον κατώτατο μηνιαίο μισθό
- ▶ η προβλεπόμενη (άρθρο 28) γονική άδεια τεσσάρων (4) μηνών χορηγείται για παιδιά ηλικίας μέχρι οκτώ (8) ετών
- ▶ το επίδομα και η προβλεπόμενη γονική άδεια χορηγούνται εις διπλούν σε περιπτώσεις θανάτου του άλλου γονέα και ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα.



**ΠΡΟΣΟΧΗ: Η χρήση άδειας άνευ αποδοχών έχει αρνητική επίπτωση στη valeur του εργαζόμενου**

## ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ

Στους εργαζόμενους γονείς (φυσικούς, θετούς, ανάδοχους και τεκμαιρόμενες μητέρες που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας) που έχουν χηρέψει και στους άγαμους γονείς με αποκλειστική επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια **έξι (6) εργάσιμων ημερών** ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια **οκτώ (8) εργάσιμων ημερών** ετησίως.

▶ Ν. 4808/2021

Σύμφωνα με την Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ – ΕΤΕ 2016-2019, η άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες χορηγείται και στους **διαζευγμένους γονείς** που έχουν - με δικαστική απόφαση - την επιμέλεια των παιδιών, μέχρι τη συμπλήρωση του 12<sup>ου</sup> έτους ηλικίας τους. Η εν λόγω άδεια δεν μπορεί να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

## ΑΔΕΙΑ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ

Στους εργαζόμενους γονείς με παιδιά ηλικίας μέχρι και τεσσάρων (4) ετών χορηγείται πρόσθετη άδεια **δύο (2) ημερών** ετησίως με αποδοχές, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών.

▶ Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2019-2022

## ΑΔΕΙΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΠΡΟΟΔΟΥ ΠΑΙΔΙΩΝ

Οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά τα οποία φοιτούν στο σχολείο (από τη βαθμίδα του νηπιαγωγείου μέχρι και την αποφοίτησή τους από το λύκειο) δικαιούνται στη διάρκεια της σχολικής περιόδου γονική άδεια **έξι (6) ημερών** ανά ημερολογιακό έτος με αποδοχές, πέραν της κανονικής, για την παρακολούθηση της σχολικής προόδου των παιδιών τους. Η άδεια αυτή προσαυξάνεται κατά **δύο (2) ημέρες** για κάθε παιδί πέραν του πρώτου. Επίσης, η άδεια αυτή προσαυξάνεται κατά επιπλέον **δύο (2) ημέρες** ανά ημερολογιακό έτος, για κάθε παιδί πέραν του πρώτου, εφόσον πρώτα έχει εξαντληθεί η κανονική άδεια του εν λόγω ημερολογιακού έτους.



Για τη χορήγηση της άδειας είναι απαραίτητη η προσκόμιση βεβαίωσης φοίτησης από το σχολείο του παιδιού. Αν η άδεια χορηγείται Δευτέρα, Παρασκευή, παραμονή ή επόμενη αργιών ή αδειών, ημέρα απεργίας ή σε συνεχόμενες ημέρες, ο εργαζόμενος πρέπει να προσκομίσει βεβαίωση ότι έγινε χρήση της. Δεν χορηγείται στα διαστήματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και από 1/7 μέχρι 31/8 εκάστου έτους.

Η άδεια μπορεί να χορηγηθεί είτε στον ένα γονιό είτε και στους δύο μοιράζοντας τις ημέρες ανεξάρτητα από το αν δουλεύουν και οι δύο στην Τράπεζα ή ένας από τους γονείς εργάζεται σε διαφορετικό εργοδότη. Σε κάθε περίπτωση χρειάζεται να δηλωθεί ποιος από τους γονείς θα κάνει χρήση ή, σε περίπτωση αναλογικής χρήσης, πόσες ημέρες από την άδεια θα χρησιμοποιήσει ο κάθε γονιός.

Η άδεια χορηγείται στον εργαζόμενο και στην περίπτωση που ο/η σύζυγός του είναι άνεργος, συνταξιούχος ή ελεύθερος επαγγελματίας.

Σε περίπτωση διαζυγίου/διάστασης ή άγαμου γονέα, η άδεια χορηγείται στον εργαζόμενο που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

- ▶ Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 1988, 2016-2018 και 2019-2021
- ▶ Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2004
- ▶ Ν. 1483/1984

## ΑΔΕΙΑ ΠΡΟΓΕΝΝΗΤΙΚΩΝ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ

Οι έγκυοι εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία - χωρίς περικοπή αποδοχών - προκειμένου να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

- ▶ Ν. 4808/2021

## ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗ ΣΕ ΜΕΘΟΔΟΥΣ ΙΑΤΡΙΚΩΣ ΥΠΟΒΟΗΘΟΥΜΕΝΗΣ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Στις εργαζόμενες γυναίκες που υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής χορηγείται άδεια **επτά (7) εργάσιμων ημερών** με αποδοχές με την προσκόμιση σχετικής βεβαίωσης.

- ▶ Ν. 4808/2021

## ΑΔΕΙΑ ΝΟΣΗΛΕΙΑΣ ΣΥΖΥΓΟΥ – ΠΑΙΔΙΩΝ - ΓΟΝΕΩΝ

Κατά τη διάρκεια νοσηλείας παιδιών, συζύγων ή γονέων σε νοσοκομείο ή κλινική, οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια μέχρι και **τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες με αποδοχές**, πέραν της κανονικής. Για τη χορήγηση της άδειας απαιτείται η προσκόμιση βεβαίωσης νοσηλείας από το νοσοκομείο ή την κλινική.

- ▶ Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2004, 2009 και 2016-2019

Σύμφωνα με το Ν. 4808/2021, σε περίπτωση νοσηλείας παιδιών λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, χορηγείται ειδική άδεια **χωρίς αποδοχές** για όσο διαρκεί η νοσηλεία και μέχρι τριάντα (30) ημέρες ετησίως, αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.

**ΠΡΟΣΟΧΗ: Η χρήση άδειας άνευ αποδοχών έχει αρνητική επίπτωση στη valeur του εργαζόμενου**

## ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ Ή ΑΛΛΟΥ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΟΥ ΜΕΛΟΥΣ

Οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται - τμηματικά ή εφάπαξ - άδεια άνευ αποδοχών, **μέχρι έξι (6) εργάσιμες ημέρες** ανά ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας. Η άδεια αυξάνεται σε **οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες** εάν ο εργαζόμενος προστατεύει δύο (2) παιδιά και σε **δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες** εάν προστατεύει περισσότερα από δύο.

► Ν. 4808/2021

**ΠΡΟΣΟΧΗ:** Η χρήση άδειας άνευ αποδοχών έχει αρνητική επίπτωση στη valeur του εργαζόμενου

## ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗ

Οι εργαζόμενοι φροντιστές, για τη φροντίδα ή υποστήριξη συγγενή ή προσώπου που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό και έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, σύμφωνα με σχετική γνωμάτευση, δικαιούνται άδεια μέχρι **πέντε (5) εργάσιμες ημέρες** κατ' έτος - για την οποία δεν προβλέπεται καταβολή αποδοχών - μετά τη συμπλήρωση έξι (6) μηνών εργασίας.

► Ν. 4808/2021

**ΠΡΟΣΟΧΗ:** Η χρήση άδειας άνευ αποδοχών έχει αρνητική επίπτωση στη valeur του εργαζόμενου

## ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

Οι εργαζόμενοι γονείς ή φροντιστές δικαιούνται να απουσιάσουν από την εργασία τους μέχρι **δύο (2) φορές ετησίως** και μέχρι **μία (1) εργάσιμη ημέρα** κάθε φορά, με αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος, που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζόμενου. Η ασθένεια ή το ατύχημα βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή θεράποντος ιατρού.

► Ν. 4808/2021

## ΑΔΕΙΑ ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι εργαζόμενοι που:

- εργάζονται σε χώρους που έχουν χαρακτηριστεί ως ανθυγιεινοί
- εκτελούν ανθυγιεινή εργασία
- εργάζονται σε περιοχές με περιβαλλοντική ρύπανση

δικαιούνται πρόσθετη ετήσια άδεια ανθυγιεινής εργασίας με αποδοχές **επτά (7) εργάσιμων ημερών**, πέραν της κανονικής.

► Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 1984



## ΑΝΑΡΡΩΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

**Οι απουσίες των εργαζόμενων για λόγους υγείας υπολογίζονται σε συνεχείς ημερολογιακές ημέρες (όχι σε εργάσιμες)**

### Μικροασθένεια

Ως μικροασθένεια αναφέρεται η απουσία του εργαζόμενου για λόγους υγείας μέχρι **έξι (6) συνεχείς ημερολογιακές** ημέρες. Δεν είναι απαραίτητη η προσκόμιση ιατρικής γνωμάτευσης για μικροασθένεια μέχρι και δύο (2) ημερολογιακές ημέρες. Την τρίτη ημέρα απαιτείται η προσκόμιση ιατρικής γνωμάτευσης.

### Αναρρωτική άδεια

Απουσία του εργαζόμενου που υπερβαίνει τις έξι (6) συνεχείς ημερολογιακές ημέρες, θεωρείται – με έγκριση της Υγειονομικής Επιτροπής της Τράπεζας - ως αναρρωτική άδεια. Η προσκόμιση ιατρικής γνωμάτευσης - μαζί με τη σχετική ακτινογραφία σε περίπτωση κατάγματος - είναι απαραίτητη.

Σε κάθε περίπτωση, η απουσία του εργαζόμενου λόγω ασθένειας πρέπει να δηλώνεται στην Υπηρεσία του άμεσα και οπωσδήποτε εντός της πρώτης ημέρας απουσίας ενώ ο έλεγχος της αιτίας της απουσίας γίνεται από γιατρό της Τράπεζας. Κατόπιν σχετικής εντολής της Τράπεζας, ο εργαζόμενος υποχρεούται να υποβληθεί σε ιατρική εξέταση.

Εφόσον δηλωθεί μικροασθένεια ή αναρρωτική, ο εργαζόμενος οφείλει να βρίσκεται διαρκώς στη διεύθυνση που έχει δηλώσει και να ενημερώσει άμεσα τη Μονάδα του σε περίπτωση:

- ▶ απουσίας του (π.χ. επίσκεψη σε γιατρό, μετάβαση σε φαρμακείο)
- ▶ νοσηλείας σε διαφορετική διεύθυνση (νοσοκομείο, συγγενικό σπίτι, άλλη πόλη). Όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται εκτός του τόπου μόνιμης κατοικίας του απαιτείται ιατρική γνωμάτευση Δημόσιου Νοσοκομείου.

Αν ο ελεγκτής ιατρός της Τράπεζας κατά την επίσκεψή του στη δηλωθείσα διεύθυνση δεν βρει εκεί τον εργαζόμενο – χωρίς επαρκή αιτιολόγηση εκ μέρους του τελευταίου – μπορεί να εκκινήσει πειθαρχική διαδικασία.

### Η απουσία για λόγους υγείας επιφέρει:

**(Α)** Επιβολή στασιμότητας στη βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη του εργαζόμενου αν η απουσία, στην περίοδο μεταξύ δύο (2) κρίσεων για προαγωγή, υπερβαίνει:

- ▶ τους **έξι (6) μήνες** για όσους έχουν **μέχρι δέκα (10) χρόνια** υπηρεσίας
- ▶ τους **εννιά (9) μήνες** για όσους έχουν συμπληρώσει **από δέκα (10) και μέχρι είκοσι (20) χρόνια** υπηρεσίας και
- ▶ το **ένα (1) έτος** για όσους έχουν συμπληρώσει υπηρεσία **άνω των είκοσι (20) ετών**.

Στα παραπάνω διαστήματα δεν συνυπολογίζονται για επιβολή στασιμότητας στη βαθμολογική εξέλιξη οι αναρρωτικές άδειες για λόγους κηρύσεως.

**(Β)** Μείωση της κανονικής άδειας του τρέχοντος έτους για τις ημέρες υπέρβασης των προβλεπόμενων από την εργατική νομοθεσία παρακάτω ορίων:

- ▶ από **ένα (1) έως τέσσερα (4) χρόνια** υπηρεσίας, αναρρωτική άδεια **μέχρι ένα (1) μήνα**

- ▶ από **πέντε (5) έως δέκα (10) χρόνια** υπηρεσίας, αναρρωτική άδεια **μέχρι τρεις (3) μήνες**
- ▶ από **δέκα (10) έως δεκαπέντε (15) χρόνια** υπηρεσίας, αναρρωτική άδεια **μέχρι τέσσερις (4) μήνες**
- ▶ από **δεκαπέντε (15) και άνω χρόνια** υπηρεσίας, αναρρωτική άδεια **μέχρι έξι (6) μήνες**.
- ▶ *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 1993*
- ▶ *Κανονισμός Εργασίας*
- ▶ *Ν. 4558/1930*

## ΑΔΕΙΑ ΑΙΜΟΔΟΣΙΑΣ

Οι εργαζόμενοι δικαιούνται **δύο (2) ημέρες** άδεια με αποδοχές, πέραν της κανονικής, για κάθε συμμετοχή τους σε οποιαδήποτε αιμοδοσία. Η άδεια χορηγείται σύμφωνα με την επιθυμία του εργαζόμενου μέχρι την 31/12 του πέμπτου (5<sup>ου</sup>) έτους από την ημερομηνία της αιμοδοσίας.

- ▶ *Εγκύκλιος Β' 23/2020*
- ▶ *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 1989*



## ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΑΙΜΑΤΟΛΟΓΙΚΟ ΝΟΣΗΜΑ (ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ / ΓΟΝΕΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ / ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΣΥΜΠΑΡΑΣΤΑΤΩΝ)

Στους εργαζόμενους με αιματολογικό νόσημα, στους εργαζόμενους γονείς παιδιών (φυσικούς, θετούς ή ανάδοχους) και δικαστικούς συμπαραστάτες ατόμων που πάσχουν από αιματολογικό νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζουν περιοδικής νοσηλείας, αιμοκάθαρσης ή μεταμόσχευσης, χορηγείται ειδική άδεια διάρκειας **είκοσι δύο (22) εργάσιμων ημερών** ανά έτος - εφάπαξ ή τμηματικά - με αποδοχές, έπειτα από αίτησή τους, κατά απόλυτη προτεραιότητα. Σε περίπτωση νοσηλείας εντός Ελλάδας σε απόσταση άνω των 250 χλμ. ή στο εξωτερικό, πριν και μετά τη νοσηλεία χορηγούνται αντίστοιχα μία (1) και δύο (2) ημέρες άδειας **επιπλέον**.

Η άδεια χορηγείται μετά την εξάντληση της κανονικής άδειας του αντίστοιχου ημερολογιακού έτους και δεν μεταφέρεται, ολικά ή μερικά, σε επόμενο έτος.

*Για γονείς τέκνων που πάσχουν από τα εν λόγω νοσήματα, οι δέκα (10) ημέρες της άδειας χορηγούνται χωρίς την προϋπόθεση της προηγούμενης εξάντλησης της ετήσιας κανονικής άδειας.*

- ▶ σε περίπτωση διαζευγμένου γονέα απαιτείται η προσκόμιση δικαστικής απόφασης για την επιμέλεια του τέκνου
- ▶ σε περίπτωση που και οι δύο (2) γονείς εργάζονται στην Τράπεζα, η άδεια μπορεί να χορηγηθεί είτε στον ένα (1) είτε συνδυαστικά και στους δύο (2) χωρίς να ξεπερνιέται συνολικά το διάστημα των είκοσι δύο (22) εργάσιμων ημερών.
- ▶ *Εθνική Γενική ΣΣΕ 2002-2003 και 2004-2005*
- ▶ *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 2016-2018*
- ▶ *Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2016-2019*
- ▶ *Ν. 4808/2021*





## ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ AIDS

Εργαζόμενοι με υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS, και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως **ένα (1) μήνα** κάθε ημερολογιακό έτος επιπλέον άδεια με αποδοχές.

► Εθνική Γενική ΣΣΕ 2004-2005

## ΑΔΕΙΑ ΑμεΑ

(ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ / ΓΟΝΕΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ / ΣΥΖΥΓΩΝ / ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΣΥΜΠΑΡΑΣΤΑΤΩΝ)

Στους εργαζόμενους

- με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω
- φυσικούς, θετούς ή ανάδοχους γονείς τέκνου με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία 67% και άνω ή τέκνου το οποίο πάσχει από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω
- που ο/η σύζυγός τους έχει αναπηρία σε ποσοστό 80% και άνω, και τη συντήρηση του οποίου έχει ο εργαζόμενος
- δικαστικούς συμπαραστάτες ατόμων με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, υπό τον όρο ότι τα πρόσωπα αυτά έχουν κηρυχθεί σε πλήρη στερητική δικαστική συμπαραστάση και ο εργαζόμενος τα συντηρεί (ισχύουν εισοδηματικά κριτήρια)

χορηγείται ειδική, πέραν της κανονικής, άδεια διάρκειας **δέκα (10) εργάσιμων ημερών** ανά έτος - εφάπαξ ή τμηματικά - με αποδοχές, έπειτα από αίτησή τους, κατά απόλυτη προτεραιότητα.

Η άδεια χορηγείται μετά την εξάντληση της κανονικής άδειας του αντίστοιχου ημερολογιακού έτους και δεν μεταφέρεται, ολικά ή μερικά, σε επόμενο έτος.

*Για γονείς τέκνων με βαριά νοητική στέρηση, σύνδρομο DOWN ή αυτισμό, οι δέκα (10) ημέρες της άδειας χορηγούνται χωρίς την προϋπόθεση της προηγούμενης εξάντλησης της ετήσιας κανονικής άδειας.*

- σε περίπτωση διαζευγμένου γονέα απαιτείται η προσκόμιση δικαστικής απόφασης για την επιμέλεια του τέκνου
- σε περίπτωση που και οι δύο (2) γονείς εργάζονται στην Τράπεζα, η άδεια μπορεί να χορηγηθεί είτε στον ένα (1) είτε συνδυαστικά και στους δύο (2) χωρίς να ξεπερνιέται συνολικά το διάστημα των δέκα (10) εργάσιμων ημερών

► Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 2016-2018

► Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2016-2019

► Ν. 4808/2021



## ΑΔΕΙΑ ΠΕΝΘΟΥΣ

Οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια με αποδοχές λόγω θανάτου συγγενούς:

- ▶ **δύο (2) ημέρες** για τέκνα, σύζυγο, γονείς, αδέρφια, γονείς συζύγου και αδέρφια συζύγου
- ▶ **μία (1) ημέρα** για γονείς γονέων, αδέρφια γονέων, συζύγους τέκνων και αδελφών.
- ▶ Εγκύκλιος Β' 23/2020
- ▶ Εθνική Γενική ΣΣΕ 2002-2003 και 2010-2012

## ΑΔΕΙΑ ΜΑΘΗΤΙΚΗ - ΦΟΙΤΗΤΙΚΗ, ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ, ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ

### Μαθητική - φοιτητική άδεια

Οι εργαζόμενοι που φοιτούν σε

- ▶ σχολές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
- ▶ σχολές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης
- ▶ διαβαθμισμένες ιδιωτικές σχολές
- ▶ ανοικτά Πανεπιστήμια της ημεδαπής ή στο ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

δικαιούνται φοιτητική άδεια συνολικά τριάντα (30) εργάσιμων ημερών ανά έτος, εκ των οποίων οι **είκοσι (20) ημέρες** χορηγούνται **με αποδοχές** και οι **δέκα (10) ημέρες χωρίς αποδοχές**.

- το δικαίωμα της φοιτητικής άδειας διατηρείται ανεξάρτητα από το εάν οι σπουδές πραγματοποιούνται συνεχόμενα ή διακεκομμένα και ανεξάρτητα από το χρόνο της πρώτης εγγραφής
- οι εργαζόμενοι μπορούν να κάνουν χρήση της άδειας μέσα στο εκάστοτε ημερολογιακό έτος, μετά από συνεννόηση με τη Μονάδα τους (δεν μεταφέρεται σε επόμενο έτος)
- μέχρι τη συμπλήρωση του 28<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας τους, οι εργαζόμενοι δικαιούνται την παραπάνω άδεια για κάθε χρόνο φοίτησης και ανεξαρτήτως της διάρκειας των σπουδών τους
- μετά τη συμπλήρωση του 28<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας τους, οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια για την προβλεπόμενη διάρκεια σπουδών, προσαυξημένη κατά το ήμισυ αυτής, συνυπολογίζοντας και τα προηγούμενα έτη χρήσης της
- ειδικά οι εργαζόμενοι που οι σπουδές τους περιλαμβάνουν συμμετοχή τους σε εργαστηριακές ασκήσεις ή που η παρουσία τους στη σχολή είναι απαραίτητη, επιπλέον της παραπάνω άδειας, δικαιούνται άδεια βραχείας απουσίας (3ωρης διάρκειας κάθε φορά) μέχρι δέκα (10) φορές ετησίως. Η άδεια αυτή χορηγείται για χρονικό διάστημα ίσο προς την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών τους, προσαυξημένο κατά το ήμισυ, ανεξαρτήτως ηλικίας. Απαιτείται η προσκόμιση σχετικής βεβαίωσης της σχολής τους
- σε περίπτωση διακοπής σπουδών και εγγραφής σε διαφορετικό εκπαιδευτικό ίδρυμα της ίδιας βαθμίδας, χορηγούνται μόνο όσες ημέρες άδειας υπολείπονται για τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου λήψης φοιτητικής άδειας, συνυπολογίζοντας όσες ημέρες έχουν ήδη ληφθεί

### Άδεια Μεταπτυχιακού (Master)

Οι εργαζόμενοι που φοιτούν για την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών σε σχολές της ημεδαπής, ανοικτά Πανεπιστήμια της ημεδαπής ή στο ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, δικαιούνται άδεια



Master συνολικά **τριάντα (30) εργάσιμων ημερών** ανά έτος, εκ των οποίων οι είκοσι (20) ημέρες χορηγούνται με αποδοχές και οι δέκα (10) ημέρες χωρίς αποδοχές.

- ▶ το δικαίωμα της άδειας Master διατηρείται ανεξάρτητα από το εάν οι σπουδές πραγματοποιούνται συνεχόμενα ή διακεκομμένα και ανεξάρτητα από το χρόνο της πρώτης εγγραφής
- ▶ οι εργαζόμενοι μπορούν να κάνουν χρήση της άδειας μέσα στο εκάστοτε ημερολογιακό έτος, μετά από συνεννόηση με τη Μονάδα τους. Η άδεια δεν μεταφέρεται σε επόμενο έτος.
- ▶ η άδεια Master χορηγείται για χρονικό διάστημα ίσο προς την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών τους, προσαυξημένο κατά το ήμισυ αυτής, συνυπολογίζοντας και τα προηγούμενα έτη χρήσης της
- ▶ δεν δικαιούνται την εν λόγω άδεια οι εργαζόμενοι – κάτοχοι τίτλου σπουδών 5ετούς φοίτησης καθώς από την 1/7/2019 αναγνωρίζεται ως τίτλος Master.



### Άδεια Διδακτορικού

Οι εργαζόμενοι που φοιτούν σε σχολές της ημεδαπής, ανοικτά Πανεπιστήμια της ημεδαπής ή στο ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου για την απόκτηση διδακτορικού τίτλου σπουδών δικαιούνται άδεια Διδακτορικού συνολικά **τριάντα (30) εργάσιμων ημερών**, εκ των οποίων οι είκοσι (20) ημέρες χορηγούνται με αποδοχές και οι δέκα (10) ημέρες χωρίς αποδοχές.

- ▶ το δικαίωμα της άδειας Διδακτορικού δεν ανανεώνεται ετησίως και μπορεί να ληφθεί εντός πέντε (5) ετών από την εγγραφή στο πρόγραμμα
- ▶ οι εργαζόμενοι μπορούν να κάνουν χρήση της άδειας μέσα στην 5ετία, εφάπαξ ή τμηματικά, μετά από συνεννόηση με τη Μονάδα τους.

Για τη χορήγηση και την ετήσια ανανέωση του δικαιώματος της άδειας, απαιτείται η προσκόμιση της σχετικής βεβαίωσης (π.χ. εγγραφής, ανανέωσης κλπ.) από τη σχολή φοίτησης.

*Οι άδειες της ενότητας αυτής παύουν να χορηγούνται μετά την ολοκλήρωση των κατά περίπτωση σπουδών (ημερομηνία κτήσης τίτλου) ενώ δεν χορηγούνται σε περίπτωση 2<sup>ου</sup> τίτλου της ίδιας ή κατώτερης εκπαιδευτικής βαθμίδας.*

*Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις, για τη λήψη των δέκα (10) ημερών χωρίς αποδοχές, ο εργαζόμενος προσκομίζει την αίτησή του και υπεύθυνη δήλωση ότι γνωρίζει και αποδέχεται τις οικονομικές και βαθμολογικές συνέπειες από τη χρήση της εν λόγω άδειας (στασιμότητα), όπως προβλέπονται στον Κανονισμό Εργασίας.*

- ▶ Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 2004-2005
- ▶ Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2005-2006, 2009, 2016-2019, 2019-2022

**ΠΡΟΣΟΧΗ:** Η χρήση άδειας άνευ αποδοχών έχει αρνητική επίπτωση στη valeur του εργαζόμενου

## ΛΟΙΠΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ - ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ

Χορηγείται άδεια με αποδοχές **μιας (1) εργάσιμης ημέρας** (και από μία φορά για κάθε μία από τις παρακάτω κατηγορίες) για την προετοιμασία συμμετοχής σε εξετάσεις απόκτησης πιστοποίησης

- ▶ στην ασφαλιστική διαμεσολάβηση
- ▶ στις επενδυτικές υπηρεσίες A1+ Θεσμικό
- ▶ στις επενδυτικές υπηρεσίες A2, B1 και B

καθώς και σε λοιπές, υποχρεωτικές βάσει του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου, επαγγελματικές πιστοποιήσεις.

Επίσης, παρέχεται κάθε αναγκαία υπηρεσιακή διευκόλυνση για την ομαλή παρακολούθηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της ΕΤΕ, συμπεριλαμβανομένης της e-learning εκπαίδευσης, από τους εργαζόμενους, εντός του ωραρίου εργασίας. Εάν κατ' εξαίρεση κριθεί υπηρεσιακώς ως υποχρεωτική η υλοποίηση εκπαίδευσης εκτός του ωραρίου εργασίας, ο εργαζόμενος αποζημιώνεται με την αναλογούσα υπερωριακή αμοιβή.

- ▶ *Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2016-2019*

## ΕΚΤΑΚΤΗ ΑΔΕΙΑ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Επιπλέον των ανωτέρω αδειών, είναι δυνατό να χορηγηθεί, κατόπιν αίτησης του εργαζόμενου, έκτακτη άδεια με αποδοχές **μέχρι δύο (2) μήνες** και χωρίς αποδοχές **μέχρι ένα (1) έτος**. Τα διαστήματα αυτά μπορεί να αυξηθούν μέχρι το διπλάσιο με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας, μετά από πρόταση του Διευθύνοντος Συμβούλου.

Πέραν των άνω ορίων, μπορούν να χορηγηθούν εκπαιδευτικές άδειες – με ή χωρίς αποδοχές.

- ▶ *Κανονισμός Εργασίας*

**ΠΡΟΣΟΧΗ: Η χρήση άδειας άνευ αποδοχών έχει αρνητική επίπτωση στη valeur του εργαζόμενου**

## ΑΔΕΙΕΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΑΝΥΠΑΙΤΙΟΥ ΚΩΛΥΜΑΤΟΣ

Ανυπαίτια κωλύματα εργασίας αποτελούν τα περιστατικά που εμποδίζουν τον εργαζόμενο να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, σύμφωνα με την σύμβαση εργασίας, και δεν οφείλονται σε υπαιτιότητα του εργαζόμενου. Για να χαρακτηριστεί ένα περιστατικό ως ανυπαίτιο κώλυμα θα πρέπει να:

- ▶ εμποδίζει την παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο και όχι την αποδοχή από τον εργοδότη
- ▶ συνιστά σπουδαίο λόγο αποχής από την εργασία
- ▶ μην οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργαζόμενου

Στις περιπτώσεις αυτές, χορηγούνται οι ακόλουθες άδειες:

### Άδεια αποκλεισμού

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν είναι δυνατό να προσέλθει στην Υπηρεσία του:

- ▶ εντός ή/και εκτός πόλης λόγω καιρικών συνθηκών (απαιτείται βεβαίωση από το Δήμο ή την Αστυνομία)



- ▶ εκτός πόλης λόγω έκτακτων ακυρώσεων δρομολογίων των Μέσων Μαζικής Μεταφοράς (απαιτείται βεβαίωση από την αρμόδια εταιρεία)

δύνатаι να του χορηγηθεί ειδική άδεια με αποδοχές, πέραν της κανονικής.

### Άδεια δικαστηριού

Ο εργαζόμενος δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του σε περίπτωση:

- ▶ κλήσης του ως μάρτυρας σε δίκη
- ▶ κατάθεσης σε ανακριτή
- ▶ διορισμού του ως ένορκος σε δικαστήριο

Η άδεια χορηγείται για ώρες ή για ολόκληρη ημέρα, με την προϋπόθεση προσκόμισης της σχετικής βεβαίωσης παρουσίας στο δικαστήριο ή/και της κλήσης του Εισαγγελέα κατά περίπτωση.

Η άδεια δικαστηρίου δεν χορηγείται όταν ο εργαζόμενος είναι ενάγων ή εναγόμενος και δεν αθωωθεί.

### Εκλογική άδεια

Προκειμένου να διευκολυνθούν οι εργαζόμενοι που χρειάζεται να μετακινηθούν σε απόσταση μεγαλύτερη των διακοσίων (200) χιλιομέτρων για να ασκήσουν το εκλογικό τους δικαίωμα, κατά τη διενέργεια εκλογών (δημοτικών - περιφερειακών, βουλευτικών, ευρωεκλογών) χορηγείται εκλογική άδεια ως ακολούθως:

- ▶ **μια (1) εργάσιμη ημέρα** για μετακίνηση σε απόσταση από 200 έως 400 χλμ.
- ▶ **δύο (2) εργάσιμες ημέρες** για μετακίνηση εξ ολοκλήρου οδικώς, με βάση υπεύθυνη δήλωσή τους, σε απόσταση άνω των 401 χλμ.
- ▶ **μέχρι τρεις (3) εργάσιμες ημέρες** για μετακίνηση σε νησιά (εξετάζεται κατά περίπτωση ανάλογα με την απόσταση και τις ειδικές συνθήκες μετακίνησης)

Στη σχετική αίτηση, οι εργαζόμενοι πρέπει να δηλώνουν τον τόπο όπου πρόκειται να ψηφίσουν, προσκομίζοντας με την επιστροφή τους σχετική βεβαίωση ότι άσκησαν το εκλογικό τους δικαίωμα.

### Άδεια στρατεύσης

Ο χρόνος στρατιωτικής υπηρεσίας θεωρείται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στην Τράπεζα και συνυπολογίζεται για τη βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη του εργαζόμενου. Μετά την αποστράτευση, παρέχεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να παρουσιασθεί για ανάληψη υπηρεσίας εντός επτά (7) ημερολογιακών ημερών (άδεια άνευ αποδοχών χωρίς βαθμολογική στασιμότητα). Σε περίπτωση παρουσίας του μετά το διάστημα αυτό και το αργότερο εντός σαράντα πέντε (45) ημερών, το υπερβαίνον τις επτά (7) ημέρες διάστημα θεωρείται άδεια άνευ αποδοχών με τις προβλεπόμενες από τον Κανονισμό Εργασίας συνέπειες.

- ▶ *Κανονισμός Εργασίας*
- ▶ *N. 3514/1928*

**ΠΡΟΣΟΧΗ: Η χρήση άδειας άνευ αποδοχών έχει αρνητική επίπτωση στη valeur του εργαζόμενου**

## ΔΑΝΕΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Μέσω **Κλαδικών Συμβάσεων** μεταξύ ΟΤΟΕ και Τραπεζών καθώς και **Επιχειρησιακών Συμβάσεων** μεταξύ ΣΥΕΤΕ και ΕΤΕ, στους εργαζόμενους της Τράπεζας μπορούν να χορηγηθούν, με συγκεκριμένους όρους και προϋποθέσεις, τα ακόλουθα δάνεια:

### ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ

ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ Α' ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	
Δικαιούχοι	οι εργαζόμενοι, ενταγμένοι στον Κανονισμό Εργασίας και Τακτικοί Δικηγόροι της ΔΝΥ, με 4ετή τουλάχιστον υπηρεσία στην Τράπεζα οι οποίοι δεν έχουν ιδιόκτητη ή επαρκή Α' κατοικία
Σκοπός	<ul style="list-style-type: none"> <li>η απόκτηση Α' κατοικίας (αγορά, ανέγερση, αποπεράτωση, επέκταση)</li> <li>η εξόφληση δανείου για απόκτηση Α' κατοικίας με δυσμενέστερους όρους από άλλη Τράπεζα ή Οργανισμό</li> <li>η μετατροπή ελεύθερου δανείου της ΕΤΕ για απόκτηση Α' κατοικίας</li> </ul>
Ύψος δανείου	μέχρι το 100% του οφειλόμενου τιμήματος αγοράς/κόστους των έργων και της εμπορικής αξίας του υπέγγυου ακινήτου με ανώτατο όριο € 150.000 για άγαμους ή έγγαμους, πλέον € 22.000 για κάθε παιδί
Διάρκεια εξόφλησης	25 - 45 έτη εφόσον η ηλικία του νεότερου ενεχόμενου δεν υπερβαίνει τα 75 έτη στη λήξη του δανείου. Περιλαμβάνεται άτοκη περίοδος χάριτος (χωρίς καταβολές): <ul style="list-style-type: none"> <li>12 μηνών για αγορά έτοιμης κατοικίας, εξόφληση δανείου με δυσμενέστερους όρους, μετατροπή ελεύθερου δανείου της ΕΤΕ</li> <li>24 μηνών για αγορά κατοικίας υπό κατασκευή, ανέγερση, αποπεράτωση</li> </ul>
Επιτόκιο	<ul style="list-style-type: none"> <li>0% κατά την περίοδο χάριτος</li> <li>1,75% μετά την περίοδο χάριτος μέχρι 31/7/2022 (λήξη Επιχ. Σύμβασης). Στη συνέχεια 2% βάσει Κλαδικής Σύμβασης</li> <li>δεν επιβαρύνεται με εισφορά του Ν.128/75</li> </ul>
Εξασφάλιση	εγγραφή προσημείωσης επί του χρηματοδοτούμενου ακινήτου
Τρόπος αποπληρωμής	μετά την περίοδο χάριτος, στις ακόλουθες 3 περιόδους, τοκοχρεολυτικά: <ol style="list-style-type: none"> <li>για 5 έτη καταβάλλονται τα 2/3 της δόσης</li> <li>μέχρι και το 10<sup>ο</sup> έτος αποπληρωμής καταβάλλεται το 100% της δόσης</li> <li>μετά το 10<sup>ο</sup> έτος τοκοχρεολυτική απόσβεση του άληκτου κεφαλαίου (περιλαμβάνει και το 1/3 της δόσης της πρώτης περιόδου)</li> </ol>
Σημειώσεις	<ul style="list-style-type: none"> <li>χωρίς έξοδα για τον έλεγχο του αιτήματος και την έγκριση του δανείου</li> <li>τα έξοδα τεχνικού ελέγχου βαρύνουν την Τράπεζα</li> <li>σε περίπτωση θανάτου εργαζόμενου και εφόσον οι κληρονόμοι του ενυπόθηκου ακινήτου είναι ο/η σύζυγος ή και τα τέκνα του, η οφειλή διαγράφεται</li> </ul>



Οι τοκοχρεολυτικές δόσεις των τριών (3) περιόδων για δάνειο € 150.000 με περίοδο αποπληρωμής τριάντα (30) και σαράντα (40) έτη φαίνονται αντίστοιχα στους παρακάτω **ενδεικτικούς** πίνακες:

διάρκεια 30 έτη	περίοδος αποπληρωμής					
	α' περίοδος		β' περίοδος		γ' περίοδος	
	επιτόκιο 1,75%	επιτόκιο 2%	επιτόκιο 1,75%	επιτόκιο 2%	επιτόκιο 1,75%	επιτόκιο 2%
άτοκη περίοδος χάριτος						
12 μήνες	366,62	378,93	549,93	568,4	610,79	633,86
24 μήνες	376,68	388,93	565,02	583,4	626,47	649,25

διάρκεια 40 έτη	περίοδος αποπληρωμής					
	α' περίοδος		β' περίοδος		γ' περίοδος	
	επιτόκιο 1,75%	επιτόκιο 2%	επιτόκιο 1,75%	επιτόκιο 2%	επιτόκιο 1,75%	επιτόκιο 2%
άτοκη περίοδος χάριτος						
12 μήνες	294,97	307,9	442,46	461,85	477,86	500,72
24 μήνες	300,39	313,26	450,59	469,89	486,02	508,65

Οι όροι χορήγησης των δανείων αυτής της κατηγορίας περιγράφονται στις Εγκυκλίους Β' 47/2013 (Κανονισμός Στέγασης Προσωπικού) και Β' 128/2013.

► για την κάλυψη εξόδων του δανείου (δικαστικών, φορολογικών κλπ.) χορηγείται δάνειο μέχρι 10% επί του εγκεκριμένου στεγαστικού με το ίδιο επιτόκιο και μέγιστη διάρκεια αποπληρωμής 132 μήνες. Το δάνειο αυτό εξοφλείται με ισόποσες μηνιαίες τοκοχρεολυτικές δόσεις (εκτός των μηνών Μαρτίου και Νοεμβρίου).

► Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 1984

► Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2004

#### ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΜΜΕ ΚΑΙ ΔΑΝΕΙΩΝ ΛΙΑΝΙΚΗΣ

Δικαιούχοι	οι εργαζόμενοι και οι συνταξιούχοι της ΕΤΕ είτε ως οφειλέτες είτε ως εγγυητές
Σκοπός	<p><b>εργαζόμενοι</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• αγορά, ανέγερση, αποπεράτωση, επισκευή κατοικίας (και πέραν της Α')</li> <li>• αγορά οικοπέδου για ανέγερση κατοικίας</li> <li>• εξόφληση δανείου άλλης Τράπεζας για τους ανωτέρω σκοπούς</li> </ul> <p><b>συνταξιούχοι</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• αγορά, ανέγερση, αποπεράτωση, επισκευή κατοικίας (και πέραν της Α')</li> <li>• εξόφληση δανείου άλλης Τράπεζας για αγορά, ανέγερση, αποπεράτωση, επισκευή της Α' κατοικίας</li> </ul>
Ύψος δανείου	μέχρι το 100% του οφειλόμενου τιμήματος αγοράς ή του κόστους των έργων και μέχρι το 75% της εμπορικής αξίας του υπέγγυου ακινήτου
Διάρκεια εξόφλησης	μέχρι 30 έτη εφόσον η ηλικία του νεότερου ενεχόμενου δεν υπερβαίνει τα 75 έτη στη λήξη του δανείου
Επιτόκιο	1,75% πλέον εισφοράς 0,12% του Ν. 128/75 (σύνολο 1,87%) μέχρι 31/7/2022 (λήξη Επιχ. Σύμβασης). Στη συνέχεια 2% πλέον εισφοράς 0,12% του Ν. 128/75 (σύνολο 2,12%) βάσει Κλαδικής Σύμβασης
Εξασφάλιση	εγγραφή προσημείωσης επί του χρηματοδοτούμενου ή άλλου ακινήτου
Τρόπος αποπληρωμής	μηνιαίες τοκοχρεολυτικές δόσεις
Σημειώσεις	χωρίς έξοδα για τον έλεγχο του αιτήματος και την έγκριση του δανείου

**Ενδεικτικά**, για δάνειο € 150.000 και διάρκεια τριάντα (30) ετών, η τοκοχρεολυτική δόση ανέρχεται σε:

▶ **€ 545** με επιτόκιο 1,75% πλέον εισφοράς 0,12% του Ν. 128/75 (σύνολο 1,87%)

▶ **€ 563** με επιτόκιο 2% πλέον εισφοράς 0,12% του Ν. 128/75 (σύνολο 2,12%)

▶ *Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2004*

## ΑΤΟΜΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ

### ΑΤΟΜΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ ΜΙΣΘΩΝ

Δικαιούχοι	οι εργαζόμενοι με συμπληρωμένη τουλάχιστον 6μηνη υπηρεσία
Σκοπός	κάλυψη προσωπικών αναγκών
Ύψος δανείου	μέχρι επτά (7) μικτοί μισθοί με ανώτατο όριο € 18.000
Διάρκεια εξόφλησης	μέχρι 132 μήνες εφόσον η ηλικία του δανειολήπτη δεν υπερβαίνει τα 75 έτη στη λήξη του δανείου
Επιτόκιο	1,25%
Τρόπος αποπληρωμής	μηνιαίες τοκοχρεολυτικές δόσεις πλην των μηνών Μαρτίου και Νοεμβρίου
Σημειώσεις	<ul style="list-style-type: none"> <li>χωρίς έξοδα για τον έλεγχο του αιτήματος και την έγκριση του δανείου</li> <li>για ποσό άνω των € 1.500 απαιτείται προσκόμιση δικαιολογητικών</li> <li>δυνατότητα επαναχορήγησης εφόσον το ανεξόφλητο υπόλοιπο δεν ξεπερνάει το 90% του δικαιούμενου ποσού</li> </ul>

▶ *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 1984*

▶ *Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2019-2022*

### ΑΤΟΜΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ ΕΣΣΕ

Δικαιούχοι	οι εργαζόμενοι με συμπληρωμένη τουλάχιστον 6μηνη υπηρεσία
Σκοπός	κάλυψη προσωπικών αναγκών
Ύψος δανείου	μέχρι € 3.000
Διάρκεια εξόφλησης	μέχρι 132 μήνες εφόσον η ηλικία του δανειολήπτη δεν υπερβαίνει τα 75 έτη στη λήξη του δανείου
Επιτόκιο	1,25%
Τρόπος αποπληρωμής	μηνιαίες τοκοχρεολυτικές δόσεις πλην των μηνών Μαρτίου και Νοεμβρίου
Σημειώσεις	<ul style="list-style-type: none"> <li>χωρίς έξοδα για τον έλεγχο του αιτήματος και την έγκριση του δανείου</li> <li>δεν απαιτείται προσκόμιση δικαιολογητικών</li> <li>υπάρχει δυνατότητα επαναχορήγησης εφόσον το ανεξόφλητο υπόλοιπο δεν ξεπερνάει το 80% του δικαιούμενου ποσού</li> </ul>

▶ *Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 1998-1999*

▶ *Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2019-2022*





## ΑΤΟΜΙΚΑ ΦΟΙΤΗΤΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ

Δικαιούχοι	οι εργαζόμενοι με συμπληρωμένη τουλάχιστον 6μηνη υπηρεσία εφόσον τα τέκνα τους <ul style="list-style-type: none"><li>• εισάγονται μέσω Πανελλαδικών Εξετάσεων σε Ανώτατη ή Ανώτερη σχολή σε πόλη είτε διαφορετικού νομού είτε του ίδιου νομού που απέχει &gt; 40 χλμ. από τη μόνιμη κατοικία</li><li>• φοιτούν σε σχολές εξωτερικού (προπτυχιακά προγράμματα), αναγνωρισμένες από τον ΔΟΑΤΑΠ</li></ul>
Σκοπός	κάλυψη προσωπικών αναγκών
Ύψος δανείου	μέχρι € 10.000
Διάρκεια εξόφλησης	μέχρι 132 μήνες εφόσον η ηλικία του δανειολήπτη δεν υπερβαίνει τα 75 έτη στη λήξη του δανείου
Επιτόκιο	0%
Τρόπος Αποπληρωμής	μηνιαίες τοκοχρεολυτικές δόσεις πλην των μηνών Μαρτίου και Νοεμβρίου
Σημειώσεις	<ul style="list-style-type: none"><li>• χωρίς έξοδα για τον έλεγχο του αιτήματος και την έγκριση του δανείου</li><li>• απαιτείται προσκόμιση δικαιολογητικών (βεβαίωση φοίτησης, αποδεικτικά τόπου μόνιμης κατοικίας)</li><li>• για εργαζόμενους που έχουν ενταχθεί σε πρόγραμμα ρύθμισης οφειλών προς την ΕΤΕ το δάνειο μπορεί να χορηγηθεί τμηματικά</li><li>• το δάνειο χορηγείται άπραξ</li></ul>

Σημειώνεται ότι, ανεξάρτητα από τη λήψη ή μη του ατομικού φοιτητικού δανείου, στους εργαζόμενους με τέκνα που **εισάγονται** μέσω Πανελληνίων Εξετάσεων σε σχολή εντός Ελλάδας, αλλά εκτός του τόπου μόνιμης κατοικίας τους, χορηγείται **εφάπαξ έκτακτη οικονομική ενίσχυση € 500**.

▶ **Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2005-2006**

▶ **Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2019-2022**

Η έγκριση των δανείων πραγματοποιείται από τριμελή επιτροπή η οποία απαρτίζεται από δύο (2) στελέχη της Διεύθυνσης Στρατηγικής και Επιχειρησιακής Αποτελεσματικότητας Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας και του Ομίλου και έναν (1) εκπρόσωπο του ΣΥΕΤΕ.

Εκτός των ανωτέρω, σε μεμονωμένες και εξαιρετικές περιπτώσεις, για την κάλυψη διαπιστωμένων, έκτακτων και σοβαρών αναγκών δύναται να αξιολογηθεί αίτημα χορήγησης ειδικών ατομικών δανείων.

Οι όροι χορήγησης των ατομικών δανείων περιγράφονται στον Κανονισμό Ατομικών Δανείων Προσωπικού (Π.Δ. 4/2021).

Με την Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ – ΕΤΕ 2019-2022, προς διευκόλυνση των συναδέλφων - δανειοληπτών ή σε περίπτωση καθυστέρησης στην αποπληρωμή, για τα παραπάνω δάνεια μπορεί να υποβληθεί και να εξεταστεί, κατά περίπτωση, από τα αρμόδια Εγκριτικά Όργανα αίτημα για:

- ▶ **επιμήκυνση της συνολικής διάρκειας του δανείου**
- ▶ **καταβολή μόνο τόκων για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα**
- ▶ **περίοδο κλασματικής δόσης**
- ▶ **ένταξη στο προϊόν split and settle**

Τέλος, μέσω συμφωνιών του ΣΥΕΤΕ με την Τράπεζα, υπάρχουν εκπτώσεις για τους εργαζόμενους σε επιτόκια καταναλωτικών και προσωπικών δανείων, overdraft και πιστωτικών καρτών (αναλυτικά στο κεφάλαιο ΕΚΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ).



## ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ

Οι εργαζόμενοι της Εθνικής Τράπεζας ασφαλιζονται στα παρακάτω Ταμεία:

- για **Κύρια** σύνταξη στον **e-ΕΦΚΑ**
- για **Επικουρική** σύνταξη **στον e-ΕΦΚΑ**, πλην όσων προέρχονται από την **τ. ΕΤΕΒΑ** και την **τ. ΕΘΝΟΚΑΡΤΑ** οι οποίοι ασφαλιζονται - για την επικουρική τους σύνταξη - στο **ΤΑΠΙΛΤ-ΑΤ**
- για **Εφάπαξ** στο **Ταμείο Αυτασφάλειας (ΤΑΠΕΤΕ)**
- για **ιατροφαρμακευτική περίθαλψη** στο **ΤΥΠΕΤ** (αναλυτική περιγραφή σε χωριστό κεφάλαιο)

Στον e-ΕΦΚΑ έχουν ενσωματωθεί το ΤΣΠΕΤΕ, το ΕΤΕΑΕΠ και το ΤΣΜΕΔΕ. Οι βασικοί ασφαλιστικοί νόμοι που ισχύουν σήμερα είναι οι Ν. 4336/2015, 4387/2016, 4670/2020 και 4680/2020.

### ΚΥΡΙΑ ΣΥΝΤΑΞΗ e-ΕΦΚΑ

#### Εισφορές εργαζομένων & Εργοδοτική εισφορά

- εισφορά εργαζόμενου: **6,67%**
  - εισφορά της Τράπεζας: **13,33%**
- επί του συνόλου των αποδοχών.



#### Τρόπος υπολογισμού σύνταξης

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4387/2016, όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν, από 13/5/2016, το ποσό της σύνταξης λόγω γήρατος αποτελεί άθροισμα της εθνικής και της ανταποδοτικής σύνταξης (Εγκύκλιος e-ΕΦΚΑ 24/2017).

$$\text{Κύρια σύνταξη} = \text{Εθνική Σύνταξη} + \text{Ανταποδοτική Σύνταξη}$$

#### Εθνική σύνταξη λόγω γήρατος

Χρηματοδοτείται από τον κρατικό προϋπολογισμό και το πλήρες ποσό είναι € 384, όταν έχουν συμπληρωθεί τουλάχιστον είκοσι (20) έτη ασφάλισης και σαράντα (40) έτη μόνιμης και νόμιμης διαμονής στην Ελλάδα. Το ποσό της εθνικής σύνταξης μειώνεται στις περιπτώσεις χορήγησης μειωμένης σύνταξης λόγω γήρατος (6% για κάθε έτος που υπολείπεται του ορίου ηλικίας πλήρους συνταξιοδότησης, κατ' ανώτατο 30%) ή μειωμένης σύνταξης λόγω αναπηρίας.

#### Ανταποδοτική σύνταξη

Αντιστοιχεί στην καταβολή ασφαλιστικών εισφορών και υπολογίζεται ως εξής:

$$\text{Ανταποδοτική σύνταξη} = \text{Συντάξιμες αποδοχές} \times \text{συντελεστής ετών} \times \text{συντελεστής εισφορών}$$

(α) Συντάξιμες αποδοχές (δηλαδή ο μέσος μισθός με τα δώρα από 1/1/2002)

Είναι το κάτωθι πηλίκιο:

$$\frac{\text{σύνολο αποδοχών για τις οποίες καταβλήθηκε εισφορά κλάδου σύνταξης από 1/1/2002 μέχρι την παραμονή της αίτησης συνταξιοδότησης}}{\text{συνολικός χρόνος ασφάλισης για την ως άνω περίοδο (σε μήνες)}}$$

\* οι αποδοχές από το 2002 ως το 2010 αναπροσαρμόζονται βάσει του δείκτη τιμών καταναλωτή (ΔΤΚ)

**(β)** Συντελεστής χρόνου ασφάλισης

Αντλείται από πίνακες και ουσιαστικά πριμοδοτεί την παραμονή στην υπηρεσία με τη λήψη υψηλότερης σύνταξης. Ενδεικτικά, για 30 χρόνια υπηρεσίας ο συντελεστής είναι 26,37%, για 35 χρόνια 37,31% και για 40 χρόνια 50,01%.

**(γ)** Συντελεστής λόγω αυξημένων εισφορών

Για τους ασφαλισμένους πριν την 1/1/93 που είχαν συνολικές εισφορές για την κύρια σύνταξη μεγαλύτερες από 20%, το ποσό της ανταποδοτικής σύνταξης πολλαπλασιάζεται με συντελεστή που υπολογίζεται από πίνακες και η μέγιστη τιμή του μπορεί να φτάσει το 1,2790.

**Όρια ηλικίας:**

Από 1/1/2022 για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος **πλήρους σύνταξης** λόγω γήρατος, τα όρια ηλικίας είναι:

- το 62<sup>ο</sup> έτος ηλικίας με 40 έτη (12.000 ημέρες) ασφάλισης
- το 67<sup>ο</sup> έτος ηλικίας με 15 έτη (4.500 ημέρες) ασφάλισης
- για τους ασφαλισμένους πριν το 1983, που συνταξιοδοτούνταν με 35 έτη ασφάλισης χωρίς όριο ηλικίας, τέθηκε από 19/8/15 όριο ηλικίας 58 ετών, που αυξάνεται σταδιακά (Ν. 4336/15). Στην περίπτωση που η 35ετία συμπληρωθεί εντός του 2021 προβλέπεται μικρότερη ηλικία συνταξιοδότησης.

Διαφορετικές διατάξεις ισχύουν σε περιπτώσεις όπως λήψη **μειωμένης σύνταξης** (π.χ. στο 62<sup>ο</sup> έτος με λιγότερα έτη ασφάλισης), αναπηρικές συντάξεις κλπ.

**ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ e-ΕΦΚΑ****Εισφορές εργαζομένων & Εργοδοτική εισφορά**

- ▶ εισφορά εργαζόμενου: **3,25%**
- ▶ εισφορά της Τράπεζας: **3,25%**

**Τρόπος υπολογισμού επικουρικής σύνταξης**

- Για ασφαλισμένους μετά την 1/1/2013 εφαρμόζεται το σύστημα νοητής κεφαλαιοποίησης (NDC).
- Για τους ασφαλισμένους πριν την 1/1/2013 η επικούρηση είναι άθροισμα δύο τμημάτων:  
**α)** για τον χρόνο ασφάλισης ως 31/12/2014

$$\text{Επικούρηση ως 2014} = 0,45\% \times \text{έτη ασφάλισης} \times \text{συντάξιμος μισθός}$$

Συντάξιμος μισθός για τους εν ενεργεία (Ν. 4387/16 και Ν. 4670/20) είναι ο μέσος όρος των μηνιαίων αποδοχών που υπεβλήθησαν σε εισφορές υπέρ επικουρικής ασφάλισης από το έτος 2002 έως και το έτος 2014, αναπροσαρμοζόμενες **βάσει του δείκτη τιμών καταναλωτή (ΔΤΚ)**.

**β)** για το χρόνο ασφάλισης από 1/1/2015 εφαρμόζεται σύστημα της νοητής κεφαλαιοποίησης (NDC).

Ο υπολογισμός της επικουρικής σύνταξης γίνεται μετά την απονομή της κύριας σύνταξης.

**Οι κρατήσεις για κύρια και επικουρική σύνταξη απεικονίζονται στην μισθοδοσία ως:**

- **109 Σύνταξη, ΕΤΕΑΜ (11,57%)**. Περιλαμβάνονται και οι κρατήσεις για ΛΑΕΚ ΟΑΕΔ (0,10%), ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΕΣΤΙΑ (0,35%), ΑΝΕΡΓΙΑ ΟΑΕΔ (1,20%) και ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑ (0% για το 2021).
- **Επιδότηση Εργοδότη ΕΤΕ (1,20%)**, με το οποίο η ΕΤΕ καλύπτει τις δύο τελευταίες κρατήσεις.

## ΤΑΜΕΙΟ ΑΥΤΑΣΦΑΛΕΙΑΣ - ΕΦΑΠΑΞ (ΤΑΠΕΤΕ)

### Διοίκηση του Ταμείου

Το Ταμείο διοικείται από επτά μέλη που προέρχονται από τους ασφαλισμένους του Ταμείου ως εξής:

- δύο μέλη που προέρχονται από τους Γενικούς Διευθυντές ή αν δεν υφίσταται ο θεσμός των Γενικών Διευθυντών από τους δέκα αρχαιότερους με το βαθμό του Διευθυντή και ορίζονται από τη Διοίκηση
- τον Πρόεδρο του ΣΥΕΤΕ
- τέσσερα (4) μέλη που εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από το σύνολο των ασφαλισμένων του Ταμείου

Η θητεία του συμβουλίου είναι τριετής.

### Πόροι του Ταμείου

- εισφορές των μελών - σήμερα 5,5% - για όλους τους ασφαλισμένους επί του συνόλου των τακτικών αποδοχών, των αμοιβών για υπερωριακή απασχόληση και για κάθε άλλη αμοιβή που παρακρατούνται εισφορές υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων
- συμμετοχή της ΕΤΕ με 2% επί των ανωτέρω αποδοχών
- κάθε παροχή προς το ταμείο και
- πρόσοδοι από την περιουσία του.

### Υπολογισμός της εφάπαξ παροχής

Για όσους έχουν συμπληρώσει δεκαπέντε (15) έτη ασφάλισης στο ΤΑΠΕΤΕ, η παροχή υπολογίζεται σε συνάρτηση με το ύψος του ασφαλιστικού μισθού, το χρόνο ασφάλισης και τον συντελεστή αναπλήρωσης.

$$\text{Εφάπαξ} = \text{Ασφαλιστικός μισθός} \times \text{χρόνος ασφάλισης} \times \text{συντελεστής αναπλήρωσης}$$

Ο ασφαλιστικός μισθός αποτελείται από το άθροισμα των παρακάτω ποσών:

- βασικός μισθός του μισθολογικού κλιμακίου που κατέχει ο ασφαλισμένος κατά το μήνα εξόδου και των τυχόν προσαυξήσεών του
- επιδόματα πολυετίας, οικογενειακά, βαθμού, ειδικό επίδομα Διευθυντών – Υποδιευθυντών (κωδ. 240), πτυχίου ή επιστημονικού τίτλου που αναγνωρίζεται από την ΕΤΕ, ξένης γλώσσας και ευθύνης που ελάμβανε ο ασφαλισμένος κατά το μήνα της εξόδου από την Τράπεζα.

Εάν ο ασφαλισμένος, κατά την έξοδό του, δεν ελάμβανε επίδομα ευθύνης τότε λαμβάνεται υπόψη το μεγαλύτερο από τα τυχόν ειδικά επιδόματα που ελάμβανε, όχι όμως πέραν του ποσού που αντιστοιχεί στο επίδομα 7<sup>ου</sup> κλιμακίου ευθύνης.

Για όσους δεν έχουν συμπληρώσει διετία παραμονής στους βαθμούς του Διευθυντή και του Υποδιευθυντή Α' κατά την ημερομηνία εξόδου από την Τράπεζα, για τον υπολογισμό της παροχής λαμβάνεται υπόψη η αναλογία που αντιστοιχεί στο χρόνο παραμονής τους στο βαθμό αυτό. Το ίδιο ισχύει για τα επιδόματα που λαμβάνει ο ασφαλισμένος.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα ασφαλιστικά ταμεία, μπορείτε να αναζητήσετε στην ιστοσελίδα των Ασφαλιστικών Οργανισμών Προσωπικού ΕΤΕ: [www.aopete.gr](http://www.aopete.gr)



## ΤΑΜΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ (ΤΥΠΕΤ)

Το Ταμείο Υγείας Προσωπικού Εθνικής Τράπεζας (ΤΥΠΕΤ) είναι ο **Ασφαλιστικός Φορέας υγείας και πρόνοιας** των εργαζομένων και των συνταξιούχων της Εθνικής Τράπεζας, καθώς και των οικογενειών τους. Ιδρύθηκε το 1930 με σκοπό την παροχή ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης και κοινωνικής μέριμνας στα ασφαλισμένα μέλη του, ο αριθμός των οποίων σήμερα υπολογίζεται στα 50.000.

Από τη δημιουργία του έως και σήμερα, το ΤΥΠΕΤ αποτελεί ένα Ταμείο Υγείας **πρότυπο** σε εθνικό, και όχι μόνο, επίπεδο, γι' αυτό και στέκεται στην κορυφή των συλλογικών θεσμών γύρω από τους οποίους οι εργαζόμενοι στην Εθνική Τράπεζα έχουμε δομήσει τις ζωές μας και αυτές των οικογενειών μας.

Δημιουργώντας ένα νέο μοντέλο πολύπλευρης δράσης που συνδυάζει τη δημοκρατική λειτουργία, τη διαφάνεια και τη λογοδοσία με τη σύνθετη τεχνοκρατική διαχείριση που απαιτεί ένας σύγχρονος Οργανισμός Υγείας, το ΤΥΠΕΤ αναβαθμίζει και επεκτείνει συνεχώς τις παρεχόμενες υπηρεσίες προς τους ασφαλισμένους του, γεγονός το οποίο το κατατάσσει ανάμεσα στα πλέον σύγχρονα και πρωτοπόρα ευρωπαϊκά ταμεία υγείας.

Κύριοι και ουσιαστικοί πυλώνες της επιτυχίας αυτής είναι τόσο ο **αυτοδιαχειριζόμενος και αυτοδιοικούμενος χαρακτήρας** του Οργανισμού, όσο και η εμπιστοσύνη με την οποία περιβάλλεται από τα ασφαλισμένα μέλη του.

Η Διοίκησή του, η οποία απαρτίζεται από 25μελές Διοικητικό Συμβούλιο, εργάζεται απρόσκοπτα για την ομαλή λειτουργία του Ταμείου, για την εξασφάλιση της βιωσιμότητάς του και για την περαιτέρω ανάπτυξή του και την προοπτική του στο μέλλον.

### ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ – ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΑΙ ΔΟΜΕΣ

Το ΤΥΠΕΤ παρέχει δύο είδη ασφάλισης, την **πλήρη** και τη **συμπληρωματική** (για όσα μέλη του έχουν διαφορετικό κύριο φορέα ασφάλισης υγείας).

Τα έσοδα του ΤΥΠΕΤ προέρχονται, κυρίως, από τις εισφορές των μελών του.

- ▶ το ποσοστό εισφοράς για τους εργαζόμενους ανέρχεται στο **2,5%** επί των συνολικών αποδοχών και κυμαίνεται από 0,5% έως 2,5% επιπλέον για κάθε μέλος της οικογένειάς του (σύζυγος, τέκνα), κατά περίπτωση. Σύμφωνα με τον ισχύοντα Κανονισμό του ΤΥΠΕΤ, παρέχεται η δυνατότητα συμπληρωματικής ασφάλισης άγαμων τέκνων ηλικίας έως τριάντα οκτώ (38) ετών
- ▶ το ποσοστό εισφοράς συνταξιούχου ανέρχεται στο **4%** και σε 0,5% - 2,5% για κάθε μέλος της οικογένειάς του (σύζυγος, τέκνα), κατά περίπτωση. Παρέχεται, επίσης, η δυνατότητα συμπληρωματικής ασφάλισης άγαμων τέκνων ηλικίας έως 38 ετών
- ▶ η εργοδοτική εισφορά ανέρχεται στο **6,25%** και καταβάλλεται από τον εργοδότη μόνο για τα ενεργεια μέλη.

Στις παροχές του ΤΥΠΕΤ, ως ασφαλιστικού φορέα υγείας, εκτός της ιατροφαρμακευτικής ασφαλιστικής κάλυψης, συμπεριλαμβάνονται:

- ▶ η **Γενική Κλινική «Υγείας Μέλαθρον»**, ένα σύγχρονο και αξιόπιστο θεραπευτήριο δυναμικότητας ενενήντα επτά (97) κλινών που παρέχει υπηρεσίες πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας φροντίδας

υγείας υψηλού επιπέδου στο κέντρο της χώρας, στελεχωμένο με έμπειρο και επιστημονικά καταρτισμένο προσωπικό και εξοπλισμένο με σύγχρονο ιατροτεχνολογικό εξοπλισμό. Διαθέτει σύγχρονα χειρουργεία και ΜΕΘ μετά την ανακαίνισή του 2019

- ▶ ανακαινισμένος **Ξενώνας Βραχύβιας Φιλοξενίας συνοδών** νοσηλευόμενων μελών, για την εξυπηρέτηση των ασφαλισμένων της Περιφέρειας που έρχονται στο «Υγείας Μέλαθρον»
- ▶ σύγχρονο **Μικροβιολογικό - Παθολογοανατομικό Εργαστήριο**. Από τον Μάιο του 2020 διατίθεται και ειδικός αναλυτής μοριακού ελέγχου έναντι του Covid-19. Μέσω αυτού, το ΤΥΠΕΤ πρωτοπόρα κράτησε ασφαλείς τους εργασιακούς χώρους και τους εργαζόμενους της Εθνικής Τράπεζας στη δύσκολη συγκυρία της πανδημίας με διαρκείς προληπτικούς ελέγχους έναντι του κορωνοϊού
- ▶ σύγχρονο **Εργαστήριο Ιατρικών Απεικονίσεων**, εξοπλισμένο με μηχανήματα τελευταίας τεχνολογίας
- ▶ **Πολυιατρεία και Πολυοδοντιατρεία** τα οποία λειτουργούν σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Πάτρα
- ▶ **Φυσικοθεραπευτήριο**
  - ▶ συνεργασίες με ιδιωτικές κλινικές και ιατρούς όλων των ειδικοτήτων σε όλη την Ελλάδα
  - ▶ συνεργασίες με διαγνωστικά κέντρα και φυσικοθεραπευτήρια σε όλη την Ελλάδα
  - ▶ πρότυπες **κατασκηνώσεις** στον Διόνυσο Αττικής και τη Σάνη Χαλκιδικής, όπου φιλοξενούνται και προγράμματα οικογενειακών διακοπών
  - ▶ φροντίδα για τη **βρεφονηπιακή μέριμνα** (συμβάσεις με ιδιωτικούς βρεφονηπιακούς σταθμούς και νηπιαγωγεία πανελλαδικά)
  - ▶ παροχή υπηρεσιών **κοινωνικής μέριμνας** (συμβουλευτική ενηλίκων, συμβουλευτική γονέων, αξιολογήσεις παιδιών/εφήβων για λογοθεραπείες, εργοθεραπείες και προγράμματα ειδικής αγωγής)
  - ▶ προγράμματα **εθελοντικής αιμοδοσίας** σε συνεργασία με μεγάλα δημόσια νοσοκομεία
  - ▶ ειδική φροντίδα και προγράμματα για **παιδιά ΑμεΑ** και ασφαλισμένους που χρήζουν βοήθειας.

Στο ΤΥΠΕΤ, ικανοί, έμπειροι και καταξιωμένοι επιστήμονες της ιατρικής κοινότητας αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά το μεγαλύτερο εύρος των παθήσεων. Η υψηλή ποιότητα των υπηρεσιών του προς τους ασφαλισμένους του έχει καταστήσει το ΤΥΠΕΤ σημείο αναφοράς για τη φροντίδα υγείας στην επιστημονική κοινότητα της χώρας.

## ΤΟ ΤΥΠΕΤ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΠΟΧΗ

Για το ΤΥΠΕΤ, ο στόχος της **βιωσιμότητας** είναι αλληλένδετος με τον στόχο της διαρκούς προσπάθειας για **βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών** προς τους συναδέλφους μας ασφαλισμένους. Αυτό, άλλωστε, είναι και το συγκριτικό πλεονέκτημα της ύπαρξης ενός δικού μας αυτοδιαχειριζόμενου φορέα Υγείας: η δυνατότητα της διαρκούς προσπάθειας για βελτίωσή του από εμάς τους ίδιους.

Το ΤΥΠΕΤ, προσαρμοζόμενο συνεχώς στις απαιτήσεις των καιρών, έχει ενταχθεί στην ψηφιακή εποχή και **εκσυγχρονίζει τις πληροφοριακές δομές του**. Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών αιχμής επιτυγχάνει την ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιών και την ψηφιακή σύνδεση των μελών με τον φορέα Υγείας τους.



Με στόχο τη βέλτιστη εξυπηρέτηση των ασφαλισμένων, στη λειτουργία του Οργανισμού έχουν ενταχθεί νέες εφαρμογές:

- ▶ ηλεκτρονική πλατφόρμα προγραμματισμού ιατρικών - οδοντιατρικών ραντεβού και διαγνωστικών εξετάσεων
- ▶ ηλεκτρονική αποστολή αποτελεσμάτων μικροβιολογικών εξετάσεων
- ▶ ψηφιοποίηση εγγράφων και αρχείου Μητρώου
- ▶ ηλεκτρονική υποβολή αιτήσεων συμμετοχής στα κατασκηνωτικά προγράμματα
- ▶ ηλεκτρονική συνταγογράφηση φαρμάκων και παρακλινικών εξετάσεων μέσω της ΗΔΙΚΑ, άυλη και εξ αποστάσεως συνταγογράφηση, θεραπευτικά πρωτόκολλα, ηλεκτρονικός φάκελος υγείας ασθενούς.

Η διαχρονική πορεία του ΤΥΠΕΤ αναδεικνύει την αξία της Υγείας και αποδεικνύει ότι, πέραν των παροχών προς τα μέλη του, λειτουργεί πρωτοποριακά και καινοτόμα με εφελτήριο την κοινωνική ευαισθησία, προσφέροντας σημαντικό κοινωνικό έργο. Έχει δομηθεί με τον άνθρωπο στο επίκεντρο, πάνω στις αρχές της συλλογικότητας και της αλληλεγγύης, και ως τέτοιο έχει καταξιωθεί στη συνείδηση των εργαζομένων στην Εθνική Τράπεζα.

Η δράση του ΤΥΠΕΤ ξεπερνά τα σύνορα της χώρας, λειτουργώντας ως ένα δημιουργικό κύτταρο, τόσο σε εθνικό, όσο και σε διεθνές επίπεδο: είναι ιδρυτικό μέλος της Ομοσπονδίας Αυτοδιαχειριζόμενων Ταμείων Υγείας Ελλάδος (ΟΑΤΥΕ) και της Διεθνούς Ένωσης Αυτοδιαχειριζόμενων Ταμείων Υγείας (AIM).

## ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ – Η ΔΙΑΡΚΗΣ ΠΡΟΚΛΗΣΗ

Η πολυετής οικονομική κρίση, η στασιμότητα των μισθών, οι μειώσεις των συντάξεων και οι πολιτικές μείωσης προσωπικού που εφαρμόζονται εντατικά από τις τράπεζες στερούν σημαντικά έσοδα από εισφορές στο ΤΥΠΕΤ και σε συνδυασμό με την αντικειμενική αύξηση του κόστους της ιατρικής φροντίδας και της φαρμακευτικής δαπάνης δυσχεραίνουν την οικονομική κατάσταση του Ταμείου Υγείας μας. Η σωστή και χρηστή διαχείριση, η συνεχής και επιτυχημένη προσπάθεια εξορθολογισμού δαπανών, η προσπάθεια εξεύρεσης νέων πόρων και η διεκδίκηση στήριξης από την Εθνική Τράπεζα εξασφαλίζουν ως και σήμερα τη βιωσιμότητα του ΤΥΠΕΤ και των παροχών του όπως τις γνωρίζουμε, αλλά συνθέτουν και το στοιχείο που πρέπει να κερδηθεί για το μέλλον.

Ο ΣΥΕΤΕ, ως ο **βασικός ιδρυτικός σύλλογος** του ΤΥΠΕΤ, διαχρονικά ενδιαφέρεται, στηρίζει και αγωνίζεται για την εύρυθμη λειτουργία του Ταμείου Υγείας, διεκδικώντας και πετυχαίνοντας τη στήριξη του από την Εθνική Τράπεζα. Στο πλαίσιο αυτό, όλες οι Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, από το 2012 έως και σήμερα, μεταξύ του ΣΥΕΤΕ και της Εθνικής Τράπεζας, περιλαμβάνουν στους όρους τους την οικονομική στήριξη του ΤΥΠΕΤ, η οποία σήμερα ανέρχεται στο ποσό των € 2.350.000 σε ετήσια βάση. Καθοριστική υπήρξε η συνεισφορά του ΣΥΕΤΕ και στην πρόσφατη επίτευξη συμφωνίας - χορηγίας ύψους επιπλέον € 11.500.000 από την Εθνική Τράπεζα για τη στήριξη δράσεων του ΤΥΠΕΤ στην τριετία 2021-2023.

Στην ιστοσελίδα του ΤΥΠΕΤ ([www.typet.gr](http://www.typet.gr)), οι ασφαλισμένοι μπορούν να ενημερωθούν αναλυτικά για τις παροχές του Ταμείου, τους συμβεβλημένους παρόχους σε όλη τη χώρα, τους τρόπους επικοινωνίας με τις δομές του (ηλεκτρονικά ραντεβού, διευθύνσεις, τηλέφωνα, e-mail) καθώς και να διαβάσουν χρηστικές πληροφορίες, τις πρόσφατες ανακοινώσεις αλλά και το περιοδικό Τα Νέα του ΤΥΠΕΤ που εκδίδεται ανελλιπώς από το 1975.



## ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΕΚΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΤΕ

Ο Λογαριασμός Αποκατάστασης Τέκνων Προσωπικού ΕΤΕ δημιουργήθηκε με σκοπό την παροχή χρηματικών ποσών στα τέκνα του εν ενεργεία προσωπικού της Τράπεζας καθώς και των συνταξιούχων, για την ενίσχυση της οικογενειακής ή επαγγελματικής αυτοτέλειάς τους.

Οι προϋποθέσεις συμμετοχής στο συγκεκριμένο Λογαριασμό, οι πόροι του, οι δικαιούχοι παροχών, οι παροχές, οι προϋποθέσεις καταβολής της παροχής, η λήξη - διακοπή της ασφάλισης και όλες οι άλλες λεπτομέρειες που ισχύουν σήμερα αναφέρονται αναλυτικά στον σχετικό Κανονισμό.

Η Τράπεζα, από την 1/8/2008 με μονομερή της απόφαση, επικαλούμενη τον Ν. 3655/2008, ασφαλίζει πλέον μόνο τα τέκνα των εργαζομένων που ήταν ασφαλισμένοι πριν την έναρξη ισχύος του παραπάνω Νόμου. Ο ΣΥΕΤΕ εξακολουθεί να **διεκδικεί** την ασφάλιση όλων των τέκνων των συναδέλφων που εργάζονται στην Τράπεζα.

### ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΠΑΡΟΧΩΝ

- τις παροχές δικαιούνται τα νόμιμα, νομιμοποιηθέντα, αναγνωρισθέντα, γνήσια και θετά τέκνα
- για να ασφαλιστούν τα τέκνα θα πρέπει να έχουν ηλικία κάτω των δέκα (10) ετών
- δικαίωμα ασφάλισης έχουν και τα τέκνα που αποκτήθηκαν κατά τη συνταξιοδότηση

Για τη συμμετοχή των εργαζομένων χρειάζεται η υποβολή αίτησης στη αρμόδια υπηρεσία της Τράπεζας.

### ΕΙΣΦΟΡΕΣ

Οι εισφορές για τον γονέα - μέλος είναι:

- ▶ **1,5%** για το πρώτο τέκνο
- ▶ **1%** για το δεύτερο και
- ▶ **0,5%** για όλα τα επόμενα

**Η συνεισφορά της Τράπεζας είναι 2,3%** ανεξάρτητα από τον αριθμό των τέκνων.

### ΒΑΣΗ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΕΙΣΦΟΡΩΝ

- ▶ Για τους εν ενεργεία επί του αθροίσματος του **βασικού μισθού** και των **επιδομάτων πολυετίας, γάμου, τέκνων, βαθμού** και **επιστημονικού**
- ▶ Για τους συνταξιούχους επί της **κύριας και επικουρικής σύνταξης**. Οι συνταξιούχοι υποχρεούνται να ενημερώνουν, εντός συγκεκριμένων προθεσμιών, την Τράπεζα για κάθε μεταβολή της κύριας και επικουρικής σύνταξής τους.

Επισημαίνεται ότι:

- ▶ στις τακτικές αποδοχές που υπόκεινται σε εισφορά περιλαμβάνονται και τα **Δώρα Εορτών** καθώς και το **Επίδομα Αδείας**



- ▶ σε περίπτωση διακοπής της ασφάλισης του πρώτου ή δεύτερου τέκνου, για τον υπολογισμό της εισφοράς, στην θέση τους προωθούνται τα επόμενα τέκνα
- ▶ σε περίπτωση ασφαλιστικού κενού λόγω άδειας άνευ αποδοχών του γονέα-μέλους, ολόκληρο ή μέρος του χρονικού διαστήματος απουσίας, μπορεί να αναγνωρισθεί με εξαγορά
- ▶ αν και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι στην ΕΤΕ, η αλλαγή της ασφάλισης στον άλλο γονέα επιτρέπεται μόνο υπό προϋποθέσεις.

## ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ

### Για τους **εν ενεργεία**

- ▶ με τη συμπλήρωση του 18<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας του τέκνου και οποτεδήποτε μέχρι το 24<sup>ο</sup> έτος ηλικίας του
- ▶ υποχρεωτικά με τη συμπλήρωση του 24<sup>ου</sup> έτους ηλικίας του τέκνου

### Για τους **αποχωρήσαντες χωρίς άμεση συνταξιοδότηση**

- ▶ εφόσον το τέκνο έχει συμπληρώσει το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας:
  - με την αποχώρηση του εργαζόμενου από την Τράπεζα
- ▶ εφόσον το τέκνο έχει συμπληρώσει το 14<sup>ο</sup> έτος ηλικίας:
  - η παροχή καταβάλλεται στο τέκνο με την ενηλικίωσή του
  - ο υπολογισμός της παροχής γίνεται με βάση τις αποδοχές και τα έτη συμμετοχής στον Λογαριασμό κατά την ημερομηνία αποχώρησης του εργαζόμενου
  - σε εξαιρετικές περιπτώσεις η παροχή μπορεί να καταβληθεί και πριν την ενηλικίωση του τέκνου εφόσον δοθεί σχετική δικαστική άδεια
- ▶ εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει το 14<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του:
  - επιστρέφονται οι εισφορές χωρίς τόκο

### Για τους **συνταξιούχους**

- ▶ υποχρεωτικά με τη συμπλήρωση του 18<sup>ου</sup> έτους ηλικίας του τέκνου.
  - η συνέχιση της συμμετοχής στο Λογαριασμό είναι προαιρετική για γονέα-μέλος που συνταξιοδοτείται. Για το λόγο αυτό απαιτείται σχετική έγγραφη δήλωση συνέχισης της συμμετοχής στο Λογαριασμό
  - σε περίπτωση που ο συνταξιούχος δεν επιθυμεί τη συνέχιση της συμμετοχής του, τότε επιστρέφονται οι εισφορές χωρίς τόκο

Για την καταβολή της παροχής χρειάζεται η υποβολή αίτησης στη αρμόδια υπηρεσία της Τράπεζας, **χωρίς άλλες προϋποθέσεις.**



## ΥΨΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ

Για τους **εν ενεργεία**,

με βάση τις αποδοχές που έλαβε ο εργαζόμενος τον προηγούμενο μήνα από την υποβολή της σχετικής αίτησης, είναι το κάτωθι γινόμενο:

$$1,65 \times \frac{14}{12} \times \frac{1}{4} \times \text{αποδοχές υπολογισμού} \times \text{έτη ασφάλισης τέκνου}$$

**Αποδοχές Υπολογισμού** = βασικός μισθός + επίδομα πολυετίας + επίδομα γάμου + επίδομα τέκνων + επίδομα βαθμού + επιστημονικό επίδομα

Στον υπολογισμό συνυπολογίζονται, εκτός των πλήρων ετών, και οι τυχόν διανυθέντες ακέραιοι μήνες.

Για τους **συνταξιούχους**, ο υπολογισμός γίνεται αναλογικά:

- ▶ για τα έτη μέχρι την αποχώρηση με βάση τις αποδοχές κατά την ημερομηνία αποχώρησης
- ▶ για τα υπόλοιπα έτη με βάση το ποσό της κύριας και επικουρικής σύνταξης του προηγούμενου μήνα από την υποβολή της σχετικής αίτησης.
- ▶ *Πράξη Διοίκησης 330/2020*





## ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η αξιολόγηση της απόδοσης, της υπηρεσιακής παρουσίας και των δεξιοτήτων των εργαζόμενων είναι μια κορυφαία διαδικασία με την οποία διασφαλίζεται η **δίκαιη βαθμολογική και υπηρεσιακή εξέλιξή τους**. Συμβάλει καθοριστικά στην **ουσιαστική και αντικειμενική διαχείριση** των θεμάτων που αφορούν το Ανθρώπινο Δυναμικό της Τράπεζας (προαγωγές, τοποθετήσεις, εντάξεις, αναβαθμίσεις).

Το 1995, με Συλλογική Συμφωνία, ο ΣΥΕΤΕ εισήγαγε, για πρώτη φορά στην Εθνική Τράπεζα, **Κανονισμό και Σύστημα Αξιολόγησης**, εκφράζοντας την ανάγκη θεσμοθέτησης της αξιολόγησης των εργαζομένων.

Έκτοτε, επήλθε πλήθος αλλαγών στο τραπεζικό σύστημα, στον κλάδο, στην Τράπεζα, στις νέες τεχνολογίες, στην φύση και στο χαρακτήρα του επαγγέλματός μας.

Με γνώμονα την ανάγκη προσαρμογής στις εξελίξεις και τις σύγχρονες απαιτήσεις, και πάντα δίνοντας προτεραιότητα στο πραγματικό και μακροπρόθεσμο συμφέρον των εργαζομένων, το 2020 ο ΣΥΕΤΕ, μέσω μιας μακράς, απαιτητικής και σύνθετης διαπραγμάτευσης, θεσμοθέτησε μέσω Ειδικής Επιχειρησιακής Σύμβασης ένα νέο Κανονισμό και Σύστημα Αξιολόγησης του Προσωπικού.

Στη συμφωνία για τον Νέο Κανονισμό και στο Σύστημα Αξιολόγησης εμπεριέχονται όλες οι διαχρονικές, βασικές και θεμελιώδεις αρχές, η φιλοσοφία και οι αξίες για τις οποίες αγωνίζεται σταθερά ο Σύλλογός μας μαζί με όλους τους εργαζόμενους στην Εθνική Τράπεζα.

Συνοπτικά:

- ▶ **δεν υπάρχουν ατομικοί στόχοι** παρά μόνο ομαδικοί (ανά Διεύθυνση και ανά Κατάστημα)
- ▶ τα δελτία αξιολόγησης **δεν συνδέονται με τις τακτικές μας αποδοχές**
- ▶ η αξιολόγηση **δεν συνδέεται με τη λήξη της σχέσης εργασίας**
- ▶ θεσμοθετείται Επιτροπή Αξιολόγησης και Παρακολούθησης του Συστήματος **με την συμμετοχή του ΣΥΕΤΕ**, που θα αποτελεί τον θεματοφύλακα του συστήματος
- ▶ στο Συμβούλιο Αναθεώρησης – όπου θα έχει **ισχυρή παρουσία ο ΣΥΕΤΕ** – θα διαβιβάζονται και θα κρίνονται όλα τα δελτία στα οποία ο εργαζόμενος διαφωνεί με τον κριτή του
- ▶ θεσπίζονται μια σειρά διατάξεων και κανόνων που προστατεύουν τον εργαζόμενο από την αυθαίρετη και καταχρηστική άσκηση του Διευθυντικού δικαιώματος
- ▶ ο Κανονισμός αναθεωρείται ή τροποποιείται **μόνο με συμφωνία** μεταξύ ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ.

Το Νέο Σύστημα Αξιολόγησης και Ανάπτυξης του Προσωπικού θα εφαρμοστεί για πρώτη φορά προκειμένου να αξιολογηθούν οι εργαζόμενοι για το έτος 2021. Αναλυτικά οι διατάξεις του Συστήματος και η νέα διαδικασία Αξιολόγησης περιγράφονται στον **ειδικό οδηγό που εκδόθηκε από το ΣΥΕΤΕ** τον Ιανουάριο του 2021 και είναι διαθέσιμος τόσο σε έντυπη μορφή (έχει ήδη διανεμηθεί σε όλους τους χώρους εργασίας) όσο και ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα του Συλλόγου [www.syete.gr](http://www.syete.gr).

- ▶ **Ειδική Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2020**



## ΠΡΟΩΘΗΣΕΙΣ

Από τον Κανονισμό Εργασίας, τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και τις αποφάσεις της Διοίκησης προβλέπονται οι παρακάτω προωθήσεις:

### ΛΟΓΩ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΤΙΤΛΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΧΡΟΝΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ
1 <sup>ο</sup> πτυχίο ΑΕΙ	τέσσερα (4) χρόνια	25%
2 <sup>ο</sup> πτυχίο ΑΕΙ	δύο (2) χρόνια	-
Πτυχίο ΤΕΙ	τρία (3) χρόνια	16%
Μεταπτυχιακό	δύο (2) χρόνια	10%
Πενταετούς φοίτησης*	έξι (6) χρόνια	35%
Διδακτορικό (Με μεταπτυχιακό)	ένας (1) χρόνος	5%
Διδακτορικό (Χωρίς μεταπτυχιακό)	τρία (3) χρόνια	15%
3 <sup>ο</sup> πτυχίο ΑΕΙ	ένας (1) χρόνος	-

\* σύμφωνα με τον Ν. 4485/2017

Ο μέγιστος χρόνος προώθησης λόγω κτήσεως τίτλων σπουδών δεν μπορεί να υπερβεί τα επτά (7) χρόνια ενώ το μέγιστο επίδομα τίτλου σπουδών δεν υπερβαίνει το 40%.

### ΛΟΓΩ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΩΣ TELLER

Για κάθε δύο χρόνια συμπληρωμένης υπηρεσίας ως teller, οι εργαζόμενοι παίρνουν εξάμηνη βαθμολογική και μισθολογική προώθηση. Ο μέγιστος χρόνος προώθησης σε αυτήν την περίπτωση είναι τριάντα (30) μήνες (5 εξάμηνα).

► *Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2002-2003*

### ΛΟΓΩ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ

Η στρατιωτική θητεία, εντός και εκτός της Τράπεζας, αναγνωρίζεται μισθολογικά και βαθμολογικά. Σημειώνεται ότι η στασιμότητα στο μισθολογικό κλιμάκιο, μετά τη λήξη της θητείας, παραμένει η ίδια λόγω εφαρμογής - από 15/3/2012 - της σχετικής Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) 6/2012, σύμφωνα με την οποία έχουν ανασταλεί οι προσαυξήσεις μισθών επί ωριμάνσεων και επιδομάτων πολυετίας. Η υπόψη εφαρμογή ξεκίνησε την 15/3/2012.

► *Κανονισμός Εργασίας*

► *Ν. 4046/2012*



## ΛΟΓΩ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

Η προϋπηρεσία που έχουν οι εργαζόμενοι αναγνωρίζεται ύστερα από σχετική αίτηση του ενδιαφερόμενου στην Τράπεζα, ως ακολούθως:

ΤΟΜΕΑΣ	ΕΙΔΟΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ	
	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ
Άλλες Τράπεζες	όλα τα χρόνια	μέχρι τέσσερα (4) χρόνια
Δημόσιο	όλα τα χρόνια	-
Συγγενείς Οργανισμοί	όλα τα χρόνια	μέχρι οκτώ (8) χρόνια
Ιδιωτικός Τομέας	μέχρι τρία (3) χρόνια	-

► *Κλαδική Σύμβαση ΟΤΟΕ - Τραπεζών 1984, 1990*

## ΛΟΓΩ ΤΙΤΛΟΥ ΑΠΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΛΛΟΔΑΠΗΣ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΜΕΝΩΝ ΜΕΣΩ ΔΟΑΤΑΠ/ΑΤΕΕΝ

Αφορά σε κατόχους τίτλων σπουδών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων της αλλοδαπής αναγνωρισμένων - μέσω ΔΟΑΤΑΠ ή ΑΤΕΕΝ - ως ισότιμων (χωρίς να απαιτείται η εξέταση σε συμπληρωματικά μαθήματα), **από την ημερομηνία κτήσης του πτυχίου**. Ο εργαζόμενος λαμβάνει την αντίστοιχη μισθολογική και βαθμολογική προώθηση καθώς και το επίδομα, υπολογιζόμενο επί του βασικού μισθού (κλιμακίου) του Ενιαίου Μισθολογίου από την προαναφερόμενη ημερομηνία, μετά την έκδοση αναγνώρισης του τίτλου από τους ανωτέρω φορείς. Υποχρέωση του εργαζόμενου είναι η εντός εξαμήνου, όπως ορίζει ο Κανονισμός Εργασίας, από την ημερομηνία κτήσης του πτυχίου, κατάθεση των απαραίτητων δικαιολογητικών (βεβαίωση ολοκλήρωσης σπουδών με αναλυτική βαθμολογία ή το πτυχίο), συνοδευόμενα με την κατάθεση της αίτησής του για αναγνώριση του πτυχίου του.

*Τέλος, με απόφαση της Διοίκησης προβλέπεται*

- αναγνώριση τίτλου σπουδών από το Deree College ως ισότιμου ΤΕΙ, με τις αντίστοιχες μισθολογικές και βαθμολογικές προωθήσεις καθώς και το αντίστοιχο επίδομα του 16% υπολογιζόμενο επί του βασικού μισθού (κλιμακίου) του Ενιαίου Μισθολογίου
- μισθολογική και βαθμολογική προώθηση δύο (2) ετών, χωρίς το αντίστοιχο επίδομα, για τους κατόχους αναγνωρισμένου μεταπτυχιακού τίτλου από Πανεπιστήμιο της αλλοδαπής, χωρίς όμως αναγνωρισμένο το πρώτο πτυχίο.

## ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ

Οι προαγωγές όλων των κλάδων και βαθμών διενεργούνται από τα αρμόδια Όργανα που ορίζονται με τις εκάστοτε Πράξεις Διοίκησης και με βάση τις διατάξεις των άρθρων 4,5,6,13,14 και 15 του Κανονισμού Εργασίας. Οι προαγωγές σε όλους τους βαθμούς διενεργούνται δύο (2) φορές το χρόνο κατά τους μήνες Ιανουάριο και Ιούλιο. Ως ημερομηνία απονομής των βαθμών (valeur) ορίζεται η 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου και η 1<sup>η</sup> Ιουλίου κάθε έτους (εκτός της περίπτωσης κατάθεσης Α' πτυχίου ΑΕΙ, όπου ως valeur ορίζεται η ημερομηνία κτήσης του πτυχίου). Πάγια θέση και διεκδίκηση του ΣΥΕΤΕ είναι οι προαγωγές για όλους τους κλάδους και τους βαθμούς να γίνονται έγκαιρα και στα πλαίσια των χρονικών ορίων που ορίζει ο Κανονισμός Εργασίας, για να μην υπάρχει καμία καθυστέρηση στην υπηρεσιακή εξέλιξη των εργαζόμενων.

Οι προαγωγές κατηγοριοποιούνται ως εξής:

### ΚΑΤ' ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ

Οι προαγωγές «κατ' αρχαιότητα» αφορούν στους βαθμούς **Υπολογιστής Γ'** μέχρι και **Λογιστής Α'** καθώς και στους αντίστοιχους αυτών, βαθμούς των λοιπών κλάδων, με τη συμπλήρωση τουλάχιστον των απαιτούμενων ετών ευδόκιμης πραγματικής ή πλασματικής υπηρεσίας στον κατεχόμενο βαθμό, όπως αναφέρονται στους ακόλουθους πίνακες. Οι προαγωγές «κατ' αρχαιότητα» διενεργούνται από Υπηρεσιακό Συμβούλιο, το οποίο ορίζεται με Πράξη Διοίκησης.

### ΚΑΤ' ΕΚΛΟΓΗΝ

Οι προαγωγές «κατ' εκλογήν» αφορούν στους βαθμούς **Υπομηματάρχης** και **Τμηματάρχης Β'** καθώς και στους αντίστοιχους αυτών, βαθμούς των λοιπών κλάδων, με τη συμπλήρωση τουλάχιστον των απαιτούμενων ετών ευδόκιμης πραγματικής ή πλασματικής υπηρεσίας στον κατεχόμενο βαθμό, όπως αναφέρονται στους ακόλουθους πίνακες. Οι προαγωγές «κατ' εκλογήν» διενεργούνται από Επιτροπή, η οποία ορίζεται με Πράξη Διοίκησης. Στη Συνεδρίαση της Επιτροπής **συμμετέχει εκπρόσωπος του ΣΥΕΤΕ.**

### ΚΑΤ' ΑΠΟΛΥΤΟΝ ΕΚΛΟΓΗΝ

Οι προαγωγές «κατ' απόλυτον εκλογήν» αφορούν στους βαθμούς **Τμηματάρχης Α'** μέχρι και **Διευθυντής** καθώς και στους αντίστοιχους αυτών, βαθμούς του Τεχνικού Κλάδου. Οι συγκεκριμένες προαγωγές είναι ανάλογες των κενών οργανικών θέσεων που υπάρχουν σε κάθε valeur και βασίζονται - πέραν της συμπλήρωσης των απαιτούμενων ετών ευδόκιμης υπηρεσίας που αναφέρονται στους ακόλουθους πίνακες - και σε ειδικά αξιολογικά κριτήρια που τίθενται από τα αρμόδια όργανα.

Οι προαγωγές στον βαθμό του Τμηματάρχη Α' και στους αντίστοιχους αυτού, βαθμούς του Τεχνικού Κλάδου, διενεργούνται από Επιτροπή, η οποία ορίζεται με Πράξη Διοίκησης. Στη Συνεδρίαση της Επιτροπής **συμμετέχει εκπρόσωπος του ΣΥΕΤΕ.**

Οι προαγωγές στον βαθμό του Υποδιευθυντή Β', Υποδιευθυντή Α', Διευθυντή και στους αντίστοιχους αυτών, βαθμούς του Τεχνικού Κλάδου, διενεργούνται από τη Διοίκηση, κατόπιν εισήγησης Επιτροπής η οποία συστήνεται με Πράξη Διοίκησης.



## ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ ΚΑΤ' ΕΞΑΙΡΕΣΗ

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις και λόγω εξαιρετικών προσόντων και υπηρεσιακής απόδοσης πέραν του συνήθους μέτρου, με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου, είναι δυνατόν να γίνονται «κατ' εκλογήν» προαγωγές μέχρι το βαθμό του Λογιστή Α', εφόσον έχει συμπληρωθεί το ήμισυ των καθοριζόμενων χρονικών ορίων παραμονής στον κατεχόμενο βαθμό.

ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	ΚΛΑΔΟΣ ΚΥΡΙΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΚΛΑΔΟΣ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΟ ΒΑΘΜΟ
		ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ	ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΙ	ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	
ΚΑΤ' ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ	ΔΟΚΙΜΟΣ			ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 10ου Β.	2
	ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗΣ Γ'		ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 10ου Β.	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 9ου Β.	2
	ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗΣ Β'	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Ζ'	ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 9ου Β.	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 8ου Β.	2
	ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗΣ Α'	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΣΤ'	ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 8ου Β.	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 7ου Β.	4
	ΛΟΓΙΣΤΗΣ Β'	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Ε'	ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 7ου Β.	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 6ου Β.	4
	ΛΟΓΙΣΤΗΣ Α'	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Δ'	ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 6ου Β.	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 5ου Β.	3
ΚΑΤ' ΕΚΛΟΓΗΝ	ΥΠΟΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Γ'	ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 5ου Β.	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 4ου Β.	3
	ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ Β'	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Β'	ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 4ου Β.	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 3ου Β.	3
ΚΑΤ' ΑΠΟΛΥΤΟΝ ΕΚΛΟΓΗΝ	ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ Α'	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Α'	ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 3ου Β.	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 2ου Β.	3
	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ Β'	ΕΠΙΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 2ου Β.	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ 1ου Β.	3
	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ Α'	ΑΡΧΙΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΣ 1ου Β.		3
	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ			

ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	ΚΛΑΔΟΣ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΚΛΑΔΟΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			ΧΡΟΝΙΑ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΟ ΒΑΘΜΟ	
		ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΥΝΤΗΡΗΤΩΝ	ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ	ΦΥΛΑΚΕΣ		ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
ΚΑΤ' ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ	ΔΟΚΙΜΟΣ ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ	ΔΟΚΙΜΟΣ ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ	ΔΟΚΙΜΟΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΣ	ΔΟΚΙΜΟΣ ΦΥΛΑΚΑΣ	-	2
	ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ 6ου Β.	ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΣ Γ'	ΦΥΛΑΚΑΣ Γ'		-	4
	ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ 5ου Β.	ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΣ Β'	ΦΥΛΑΚΑΣ Β'		-	4
	ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ 4ου Β.	ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΣ Α'	ΦΥΛΑΚΑΣ Α'		-	3
ΚΑΤ' ΕΚΛΟΓΗΝ	ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ 3ου Β.	ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ Γ'	ΑΡΧΙΦΥΛΑΚΑΣ Γ'		-	3
	ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ 2ου Β.	ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ Β'	ΑΡΧΙΦΥΛΑΚΑΣ Β'		-	3
	ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ 1ου Β.	ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ Α'	ΑΡΧΙΦΥΛΑΚΑΣ Α'		-	

► Κανονισμός Εργασίας

## ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ

Αποτελεί **διαχρονική θέση του ΣΥΕΤΕ οι τοποθετήσεις σε Δίκτυο και Διοίκηση να γίνονται με διαφάνεια και αξιοκρατία στα πλαίσια του Κανονισμού Εργασίας**. Πάγιο αίτημα μας για τις θέσεις ευθύνης, είναι να προκηρυσσονται και να στελεχώνονται με προσωπικό που προέρχεται από τον υπηρεσιακό κορμό της Τράπεζας.

Οι τοποθετήσεις πραγματοποιούνται με βάση τα όσα ορίζονται στο άρθρο 9 του Κανονισμού Εργασίας. Θέσεις που προκηρυσσονται:

- ▶ Επικεφαλής Διευθύνσεων Δικτύου
- ▶ Περιφερειακών Διευθυντών
- ▶ Διευθυντών και Υποδιευθυντών του συνόλου των κατηγοριών των Καταστημάτων

### ΔΙΚΤΥΟ

Για την προκήρυξη των κενών θέσεων και τα απαιτούμενα κατά περίπτωση προσόντα, εκδίδεται κάθε φορά ειδική Εγκύκλιος. Η αξιολόγηση πραγματοποιείται με βάση τα τυπικά και τα ουσιαστικά προσόντα του κάθε υποψηφίου. Για να τοποθετηθεί κάποιος εργαζόμενος σε ανώτερο κλιμάκιο ευθύνης, απαιτείται η παραμονή στο κατεχόμενο κλιμάκιο τουλάχιστον δώδεκα (12) μήνες εκτός των περιπτώσεων που η προκήρυξη μπορεί να προβλέπει ελάχιστη παραμονή έξι (6) μηνών. Οι υποψηφιότητες που πληρούν τα απαραίτητα προσόντα αξιολογούνται από το Συμβούλιο Τοποθέτησης Στελεχών στο οποίο **συμμετέχει εκπρόσωπος του ΣΥΕΤΕ**.

Αναφορικά με την τοποθέτηση Στελεχών 1<sup>ου</sup> και 2<sup>ου</sup> κλιμακίου ευθύνης στο Δίκτυο Καταστημάτων, η Διοίκηση διατηρεί το δικαίωμα κάλυψής τους κατά την απόλυτη κρίση της.

Μέγιστος χρόνος παραμονής στις προκηρυσσόμενες θέσεις των Διευθυντικών Στελεχών των Καταστημάτων του Δικτύου ορίζεται η 5ετία, με δυνατότητα παράτασης παραμονής στην ίδια θέση, κατόπιν έγκρισης της Διοίκησης.

### ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Οι θέσεις ευθύνης στη Διοίκηση, ο ελάχιστος λογιστικός βαθμός που απαιτείται, καθώς και το αντίστοιχο κλιμάκιο ευθύνης είναι τα παρακάτω:

ΘΕΣΗ	ΕΛΑΧΙΣΤΟΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΣ ΒΑΘΜΟΣ	ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΥΘΥΝΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ Α'	1
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ / ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΤΟΜΕΑ		2
ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ		3
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	ΥΠΟΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ	5
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΛΟΓΙΣΤΗΣ Α'	7

Για να τοποθετηθεί κάποιος εργαζόμενος στη Διοίκηση σε ανώτερο κλιμάκιο ευθύνης από αυτό που κατέχει απαιτείται να έχει παραμείνει στο κατεχόμενο κλιμάκιο τουλάχιστον δεκαοκτώ (18) μήνες. Οι





τοποθετήσεις σε θέσεις ευθύνης στη Διοίκηση πραγματοποιούνται από το Συμβούλιο Τοποθέτησης Στελεχών, στο οποίο **συμμετέχει εκπρόσωπος του ΣΥΕΤΕ**.

Οι βαθμοί του Κλάδου Κύριου Προσωπικού και της κατηγορίας των Μηχανικών του Κλάδου Τεχνικού Προσωπικού κατανέμονται σε τρεις (3) ζώνες βαθμών, σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα:

ΖΩΝΕΣ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ (ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ)
Γ	ΔΟΚΙΜΟΣ	
	ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗΣ Γ'	
	ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗΣ Β'	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Ζ'
	ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗΣ Α'	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΣΤ'
	ΛΟΓΙΣΤΗΣ Β'	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Ε'
Β	ΛΟΓΙΣΤΗΣ Α'	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Δ'
	ΥΠΟΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Γ'
	ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ Β'	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Β'
Α	ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ Α'	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Α'
	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ Β'	ΕΠΙΜΗΧΑΝΙΚΟΣ
	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ Α'	ΑΡΧΙΜΗΧΑΝΙΚΟΣ
	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ

Στα πλαίσια της Ζώνης Α' γίνονται:

- ▶ οι τοποθετήσεις σε θέσεις Διευθυντών Διοίκησης και των Αναπληρωτών τους καθώς και σε ισότιμες προς τις παραπάνω θέσεις επικεφαλής Καταστημάτων και λοιπών Μονάδων
  - ▶ οι τοποθετήσεις σε θέσεις Υποδιευθυντών Διοίκησης.
- ▶ *Κανονισμός Εργασίας*





## ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Η ένταξη και η εξέλιξη του Εξειδικευμένου Προσωπικού της Τράπεζας προβλέπεται από τον Ενιαίο Κανονισμό Εξειδικευμένου Προσωπικού ο οποίος τέθηκε σε εφαρμογή τον Ιούνιο του 2017, με ισχύ από 1/7/2016. Στα πλαίσια του Κανονισμού εντάσσονται οι παρακάτω κατηγορίες Εξειδικευμένου Προσωπικού:

- ▶ Αναλυτές Συστημάτων και Διαδικασιών
- ▶ Διαπραγματευτές/Dealers
- ▶ Εγκριτικό Προσωπικό
- ▶ Εισηγητές/Εκπαιδευτές
- ▶ Επιλογείς
- ▶ Μελετητές Μάρκετινγκ
- ▶ Προγραμματιστές Η/Υ
- ▶ Χειριστές Η/Υ
- ▶ Controllers



Το Εξειδικευμένο Προσωπικό προέρχεται από το Κύριο Προσωπικό με την προϋπόθεση ότι πληρούνται τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά, κατά περίπτωση, προσόντα.

Τα **ελάχιστα** κριτήρια συνίστανται στα εξής:

- ▶ πτυχίο Ανώτατης Εκπαίδευσης ή ισότιμος τίτλος αλλοδαπής, αναγνωρισμένος από τη Νομοθεσία ή τις αντίστοιχες Συλλογικές Συμβάσεις
- ▶ καλή γνώση Αγγλικών (τουλάχιστον επιπέδου B2)
- ▶ άριστη υπηρεσιακή παρουσία

Αποτελεί **πάγια θέση του ΣΥΕΤΕ** οι Διευθύνσεις όπου υπηρετεί Εξειδικευμένο Προσωπικό να στελεχώνονται με προκήρυξη είτε εσωτερικού είτε εξωτερικού διαγωνισμού στα πλαίσια των όσων προβλέπονται στον Κανονισμό Εργασίας.

Στον Κανονισμό Εξειδικευμένου Προσωπικού προβλέπεται **ενιαίο σύστημα επτά (7) βαθμίδων εξειδίκευσης** για όλες τις κατηγορίες Εξειδικευμένου Προσωπικού και ο λογιστικός βαθμός αποτελεί προϋπόθεση για εξέλιξη στην ανώτατη βαθμίδα (ΠΙΝΑΚΑΣ 1).



ΠΙΝΑΚΑΣ 1

	Επίπεδο	Ελάχιστος Χρόνος Παραμονής	Ελάχιστος Λογιστικός Βαθμός
I.	Προϊστάμενος Εξειδικευμένος	-	Τμηματάρχης Β'
II.	Εξειδικευμένος Α'	3 έτη	-
III.	Εξειδικευμένος Β'	2 έτη	-
IV.	Εξειδικευμένος Γ'	2 έτη	-
V.	Εξειδικευμένος Δ'	2 έτη	-
VI.	Εξειδικευμένος Ε'	2 έτη	-
VII.	Εξειδικευμένος ΣΤ'	3 έτη	-

Για όλες τις βαθμίδες προβλέπεται η απονομή κλιμακίου ευθύνης, σαν αποτέλεσμα συνδυασμού του Επίπεδου Εξειδίκευσης και του ελάχιστου Λογιστικού Βαθμού και καθίσταται υποχρεωτική η διέλευση και παραμονή από όλα τα επίπεδα κλιμακίου ευθύνης, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις σχετικές αποφάσεις της Διοίκησης (ΠΙΝΑΚΑΣ 2).

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

	Επίπεδο	Ελάχιστος Λογιστικός Βαθμός	Κλιμάκιο ευθύνης
I.	Προϊστάμενος Εξειδικευμένος	Τμηματάρχης Α'	3
II.	Εξειδικευμένος Α'	Τμηματάρχης Β'	4
III.	Εξειδικευμένος Β'	Υποτμηματάρχης	5
IV.	Εξειδικευμένος Γ'	Υποτμηματάρχης	6
V.	Εξειδικευμένος Δ'	Λογιστής Α'	7
VI.	Εξειδικευμένος Ε'	Λογιστής Β'	8
VII.	Εξειδικευμένος ΣΤ'	Υπολογιστής Α'	9

- ▶ οι κρίσεις σχετικά με την υπηρεσιακή εξέλιξη του Εξειδικευμένου Προσωπικού διενεργούνται στο πρώτο τετράμηνο κάθε έτους, με valeur 1/7 του προηγούμενου έτους και 1/1 του τρέχοντος, και εφόσον έχει συμπληρωθεί ο ελάχιστος χρόνος παραμονής ανά βαθμίδα εξειδίκευσης. **Στην Υπηρεσιακή Επιτροπή συμμετέχει εκπρόσωπος του ΣΥΕΤΕ**
- ▶ προβλέπεται περίοδος μαθητείας, χρονικής διάρκειας τουλάχιστον ενός (1) έτους, με απόσπαση του εργαζομένου από τη Μονάδα στην οποία απασχολείται
- ▶ για την απονομή του 3<sup>ου</sup> και 4<sup>ου</sup> κλιμακίου ευθύνης προβλέπεται ποσόστωση 30% στο σύνολο του εξειδικευμένου προσωπικού της Μονάδας
- ▶ για την αξιολόγηση του εξειδικευμένου προσωπικού παράλληλα με τα γενικά δελτία αξιολόγησης, λειτουργεί υποστηρικτικά και ειδικό αξιολογικό εργαλείο
- ▶ η συμπλήρωση του ελάχιστου χρόνου παραμονής δημιουργεί υποχρέωση για κρίση, χωρίς ωστόσο να αποτελεί τη μοναδική προϋπόθεση για εξέλιξη σε ανώτερη βαθμίδα, ενώ η κρίση για παραμονή στην ανώτατη βαθμίδα διενεργείται σε ετήσια βάση.

▶ Πράξη Διοίκησης 315/2017

## ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Η προστασία της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, είναι μια από τις μη διαπραγματεύσιμες πλευρές των εργασιακών σχέσεων που προασπίζει ο ΣΥΕΤΕ.

Η βελτίωση των συνθηκών του εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί βασικό συστατικό για την βελτίωση του κλίματος των εργασιακών σχέσεων.

Στις σύγχρονες κοινωνίες που ζούμε και εργαζόμαστε, η καλλιέργεια κουλτούρας της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία πρέπει να σχετίζεται άμεσα με το αίσθημα κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων.



Στην Ελλάδα, με την ψήφιση του Ν. 3850/2010, κυρώθηκε όλος ο κώδικας νόμων που προϋπήρχε, καθώς και οι ευρωπαϊκές οδηγίες, για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων. Αργότερα έγιναν κάποιες τροποποιήσεις με τον Ν. 4144/2013 καθώς και με τους Ν. 4316/2014 και 4225/2014, ενώ με τον Ν. 4808/2021 κυρώθηκε η σύμβαση 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το πλαίσιο προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην εργασία.

Στον ΣΥΕΤΕ λειτουργεί Γραμματεία Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας, η οποία συμμετέχει, ως συμβουλευτικό όργανο, στη διαδικασία πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων στο χώρο της Εθνικής Τράπεζας και ελέγχει εάν τα ληφθέντα μέτρα και τα διατιθέμενα από τον εργοδότη μέσα αρκούν για να εξασφαλισθεί η ασφάλεια και η υγεία κατά την εργασία.

Σε περίπτωση που κριθεί πως τα μέτρα που λαμβάνονται από τον εργοδότη είναι ανεπαρκή, ο ΣΥΕΤΕ τον καλεί να λάβει τα ενδεικνυόμενα μέτρα, χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας της παραγωγικής διαδικασίας.

Η Γραμματεία Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας έχει το δικαίωμα να απευθύνεται στην Επιθεώρηση Εργασίας σε περίπτωση μη συμμόρφωσης του εργοδότη με όσα υπαγορεύονται τόσο από την εθνική όσο και από την ευρωπαϊκή νομοθεσία.

Επίσης, με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, μπορεί να ζητά τη συνδρομή εμπειρογνομώνων.

Σε όλους ανεξαιρέτως τους χώρους της Εθνικής Τράπεζας πρέπει να είναι αναρτημένο, σε εμφανές και προσβάσιμο σημείο για κάθε εργαζόμενο, έγγραφο θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας, που να αναφέρει:

- ▶ τον υπεύθυνο Γιατρό Εργασίας
- ▶ τον Τεχνικό Ασφαλείας για τη μονάδα και
- ▶ την ακριβή ημερομηνία και ώρα που θα επισκεφτούν το χώρο εργασίας.



Επισημαίνεται ότι κάθε στοιχείο που συλλέγει και καταγράφει ο Γιατρός Εργασίας ή τυχόν αποτελέσματα ιατρικών εξετάσεων μπαίνουν στον προσωπικό φάκελο του εργαζόμενου και καλύπτονται από το ιατρικό απόρρητο.

## ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

«Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στην επιχείρηση του και δεν απαλλάσσεται από αυτή την ευθύνη ούτε όταν οι εργαζόμενοι δεν τηρούν τις υποχρεώσεις τους ούτε όταν αναθέτει καθήκοντα προστασίας και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου στον Τεχνικό Ασφάλειας ή/και στο Γιατρό Εργασίας ή/και σε αρμόδιες Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης.» (Εγκύκλιος 130297/1996 του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για την εφαρμογή του Προεδρικού Διατάγματος 17/96).

### Γενικές Υποχρεώσεις

Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων.

Εάν ο εργοδότης προσφεύγει σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή σε Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞΥΠΠ) για την ανάθεση των καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας ή/και Γιατρού Εργασίας, αυτό δεν τον απαλλάσσει από τις υποχρεώσεις του στον τομέα αυτό.

Οι υποχρεώσεις του Τεχνικού Ασφαλείας, του Γιατρού Εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων δε θίγουν την αρχή της ευθύνης του εργοδότη, η οποία είναι αντικειμενική.

### Στις ευθύνες του εργοδότη συγκαταλέγονται:

- ▶ η πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων
- ▶ η ενημέρωση και κατάρτιση
- ▶ η δημιουργία της απαραίτητης οργάνωσης
- ▶ η παροχή αναγκαίων μέσων.

### Ο εργοδότης υποχρεούται:

- ▶ να λαμβάνει και να επιβλέπει τη σωστή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας της εργασίας
- ▶ να γνωστοποιεί στους εργαζόμενους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους
- ▶ να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση
- ▶ να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων.

### Ειδικές Υποχρεώσεις

#### Ο εργοδότης οφείλει:

- να έχει στη διάθεσή του μια γραπτή εκτίμηση των υφιστάμενων κατά την εργασία κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους

- να καθορίζει τα μέτρα προστασίας που πρέπει να λαμβάνονται καθώς και το υλικό προστασίας που πρέπει να χρησιμοποιηθεί εφόσον χρειαστεί
- να αναγγέλλει στις αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας, στις πλησιέστερες αστυνομικές αρχές και στις αρμόδιες υπηρεσίες του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος, εντός 24 ωρών, όλα τα εργατικά ατυχήματα και εφόσον πρόκειται περί σοβαρού τραυματισμού ή θανάτου, να τηρεί αμετάβλητα όλα τα στοιχεία που δύνανται να χρησιμεύσουν για εξακρίβωση των αιτίων του ατυχήματος
- να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο να αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων αρχών
- να τηρεί κατάλογο των ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας άνω των τριών (3) εργασίμων ημερών.

### Άλλες Υποχρεώσεις

**Ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα, όταν αυτά χρειαστούν, για την:**

- ▶ παροχή πρώτων βοηθειών
- ▶ πυρασφάλεια
- ▶ εκκένωση των χώρων από τους εργαζόμενους
- ▶ αντιμετώπιση σοβαρού και άμεσου κινδύνου.

Ο εργοδότης οφείλει να διαβουλεύεται με τους εργαζόμενους για όλα τα ζητήματα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους δεν πρέπει να υφίστανται δυσμενείς επιπτώσεις εξαιτίας των δραστηριοτήτων τους για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία.

Ο εργοδότης ενημερώνει τους εργαζόμενους με όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία.

Ο εργοδότης εξασφαλίζει σε κάθε εργαζόμενο κατάλληλη και επαρκή εκπαίδευση στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας, ιδίως υπό τη μορφή πληροφοριών και οδηγιών επ' ευκαιρία:

- ▶ της πρόσληψής του
- ▶ τυχόν μετάθεσης ή αλλαγής καθηκόντων
- ▶ εισαγωγής ή αλλαγής εξοπλισμού εργασίας
- ▶ εισαγωγής μιας νέας τεχνολογίας που αφορά ειδικά στη θέση εργασίας ή τα καθήκοντά του.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δικαιούνται να λαμβάνουν την κατάλληλη εκπαίδευση. Το κόστος της εκπαίδευσης αυτής δεν βαρύνει τους εργαζόμενους ή τους εκπροσώπους τους.

### ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- ▶ αποφυγή των κινδύνων
- ▶ γραπτή εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν
- ▶ προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, ειδικότερα όσον αφορά στη διαμόρφωση των θέ-



σεων εργασίας καθώς και στην επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής προκειμένου κυρίως να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία

- ▶ αντικατάσταση του επικίνδυνου από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο
- ▶ προγραμματισμός της πρόληψης με στόχο ένα συνεκτικό σύνολο που ενσωματώνει στην πρόληψη την τεχνική, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις μεταξύ εργοδωτών και εργαζομένων και την επίδραση των παραγόντων του περιβάλλοντος στην εργασία
- ▶ καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους
- ▶ προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας σε σχέση με τα μέτρα ατομικής προστασίας
- ▶ προσαρμογή στις τεχνικές εξελίξεις
- ▶ παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους εργαζόμενους.

Τα μέτρα για την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγονται την οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων.

## ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Σε κάθε εργοδότη, που παραβαίνει τις διατάξεις της νομοθεσίας επιβάλλονται:

- ▶ ποινικές κυρώσεις του άρθρου 25 του Ν. 2224/94
- ▶ διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 2224/94, με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 6, της ΚΥΑ 88555/3293/30.09.88 που κυρώθηκε με το άρθρο 39 του Ν. 1836/89.

## ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ (Ν. 1568/85)

Από το 2010, στην Εθνική Τράπεζα λειτουργεί η Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας. Στην Επιτροπή συμμετέχουν ο Υπεύθυνος για την Υγεία και την Ασφάλεια της Τράπεζας, ο Υπεύθυνος των Ιατρών Εργασίας, ο Υπεύθυνος των Τεχνικών Ασφαλείας και εκπρόσωποι των εργαζομένων που ορίζονται από το ΔΣ του ΣΥΕΤΕ.

Η Επιτροπή συνεδριάζει τακτικά, όπως προβλέπεται από τον σχετικό Νόμο, και έκτακτα εφόσον είναι αναγκαίο.

*Επίσης, στα πλαίσια δράσεων της ΟΤΟΕ και της ισχύουσας νομοθεσίας, μέλη της Επιτροπής, συμμετέχουν σε κλιμάκια, από κοινού με την Ελληνική Αστυνομία και διενεργούν ελέγχους σε καταστήματα του δικτύου όλων των Τραπεζών, για την τήρηση των μέτρων ασφαλείας προς αποτροπή και αποφυγή ληστειών, βανδαλισμών και άλλων έκνομων πράξεων.*

Σε κάθε περίπτωση, για σχετικά θέματα που προκύπτουν, είναι απαραίτητο οι συνάδελφοι να ενημερώνουν το Σύλλογο και τη Γραμματεία Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας του ΣΥΕΤΕ.



## ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Ο ΣΥΕΤΕ στηρίζει την εκπαίδευση των συναδέλφων για την απόκτηση τυπικών και ουσιαστικών προσόντων μέσω σεμιναρίων, τίτλων και πιστοποιήσεων. Για το σκοπό αυτό, με Επιχειρησιακές Συμβάσεις, διασφαλίζει και προάγει την συνεχή επιμόρφωση των εργαζόμενων σε όλη τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου ενώ έχει θεσμοθετήσει τη Γραμματεία Εκπαίδευσης με κύρια αποστολή την παρακολούθηση και αξιολόγηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της Τράπεζας.



Η εκπαίδευση πραγματοποιείται με τους παρακάτω τρόπους (μεμονωμένα ή συνδυαστικά):

- ▶ δια ζώσης εκπαίδευση (σεμινάρια) στα εκπαιδευτήρια της Τράπεζας σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη
- ▶ εξ αποστάσεως σύγχρονη εκπαίδευση (τηλεεκπαίδευση)
- ▶ εξ αποστάσεως ασύγχρονη εκπαίδευση (e-learning)

Στόχος του ΣΥΕΤΕ είναι να διασφαλίζονται για τους εργαζόμενους, μέσω της παρεχόμενης εκπαίδευσης:

- ▶ η διεύρυνση του μορφωτικού επιπέδου
- ▶ η απόκτηση/επικαιροποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων (τεχνικών, ψηφιακών κλπ.) που βελτιώνουν την υπηρεσιακή παρουσία και συμβάλουν στην υπηρεσιακή εξέλιξη
- ▶ η πιστοποίηση απαραίτητων γνώσεων πάνω στο αντικείμενο εργασίας
- ▶ η προστασία και η διαρκής βελτίωση της εργασίας μέσα από την έγκαιρη, ομαλή και συνεχή προσαρμογή στο διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον και στη σύγχρονη τραπεζική πρακτική.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της Τράπεζας γνωστοποιείται στους εργαζόμενους με ειδική Εγκύκλιο.



## ΠΤΥΧΙΑ - ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ - ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

---

Παρέχονται διευκολύνσεις προς τους εργαζόμενους για την:

- ▶ **απόκτηση μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών** (π.χ. MSc in Finance, MBA in Shipping)
- ▶ **εκμάθηση ξένων γλωσσών** (Αγγλικά, Γαλλικά, Γερμανικά)
- ▶ **πίστοποίηση σε εξειδικευμένα αντικείμενα** από διεθνώς αναγνωρισμένους φορείς. Ενδεικτικά: Λογιστικά (ACCA), Οικονομικά (CFA), Ανθρώπινο Δυναμικό (CIPD, SHRM), Εσωτερικός Έλεγχος (CIA, CISA), Ναυτιλιακά (ICS), Διαχείριση Κινδύνων (FRM), Διεθνή Θέματα Φορολογίας (ADIT)

Για τη διαδικασία συμμετοχής και κάλυψης των εξόδων για τα παραπάνω προγράμματα, η Τράπεζα εκδίδει σχετικές Εγκυκλίους.

## ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΒΡΑΒΕΙΑ ΑΡΙΣΤΟΥΧΩΝ

---

Κάθε χρόνο, η Τράπεζα χορηγεί **χρηματικά βραβεία στους εργαζόμενους και στα τέκνα τους που αρίστευσαν** στις σπουδές τους κατά το προηγούμενο εκπαιδευτικό έτος.

Προϋπόθεση είναι η αναγραφή της λέξης «ΑΡΙΣΤΑ» στον σχετικό τίτλο σπουδών για:

- ▶ μαθητές και απόφοιτους Μέσης Εκπαίδευσης
- ▶ σπουδαστές και πτυχιούχους Ανώτερων Σχολών



- ▶ σπουδαστές και πτυχιούχους Ανώτατων Σχολών εσωτερικού, εξωτερικού και Ανοικτού Πανεπιστημίου.

Ειδικά για τους σπουδαστές, απαραίτητη προϋπόθεση είναι να αρίστευσαν και να μην υπάρχει μεταφορά μαθημάτων και των δύο (2) εξαμήνων σε επόμενο έτος σπουδών, ενώ για το Ανοικτό Πανεπιστήμιο είναι η ολοκλήρωση με «Άριστα» και των τριών (3) ενότητων του ακαδημαϊκού έτους.

- Πρόσθετα, χορηγείται χρηματικό βραβείο και στους κατόχους **μεταπτυχιακών** τίτλων εσωτερικού, εξωτερικού και Ανοικτού Πανεπιστημίου, **ανεξαρτήτως βαθμολογίας**.

Σε περίπτωση τέκνου του οποίου και οι δύο (2) γονείς είναι συνάδελφοι, το χρηματικό βραβείο χορηγείται στον ένα εκ των δύο γονέων.

Η διαδικασία υποβολής της αίτησης, τα απαιτούμενα δικαιολογητικά και το ύψος του χρηματικού βραβείου αναφέρονται αναλυτικά σε ειδική Εγκύκλιο που κυκλοφορεί κάθε έτος. Σύμφωνα με την Εγκύκλιο Β' 106/2021 τα ποσά που έχουν ορισθεί για το έτος 2020-2021 είναι:

Εκπαιδευτική βαθμίδα	Ποσό (€)
Μαθητές Μέσης Εκπαίδευσης	50
Απόφοιτοι Μέσης Εκπαίδευσης	60
Σπουδαστές Ανώτερων Σχολών	70
Πτυχιούχοι Ανώτερων Σχολών	85
Σπουδαστές Ανώτατων Σχολών εσωτερικού ή εξωτερικού και Ανοικτού Πανεπιστημίου	85
Πτυχιούχοι Ανώτατων Σχολών εσωτερικού ή εξωτερικού και Ανοικτού Πανεπιστημίου	130
Κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων εσωτερικού, εξωτερικού και Ανοικτού Πανεπιστημίου	170

**Στους εργαζόμενους που τα παιδιά τους εισάγονται, μέσω Πανελληνίων Εξετάσεων, σε σχολή εντός Ελλάδας αλλά εκτός του τόπου μόνιμης κατοικίας τους, και ανεξάρτητα από βαθμολογία, χορηγείται εφάπαξ έκτακτη οικονομική ενίσχυση € 500 και υπάρχει δυνατότητα λήψης δανείου με ευνοϊκούς όρους (αναλυτική περιγραφή στο κεφάλαιο ΔΑΝΕΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ).**

▶ Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2005-2006

▶ Εγκύκλιος Β' 143/2015



## ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΓΙΑ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (ΟΔΟΙΠΟΡΙΚΑ ΕΞΟΔΑ)

### ΣΕ ΑΠΟΣΤΑΣΗ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΤΩΝ 100 ΧΛΜ.

Όταν οι εργαζόμενοι ταξιδεύουν εκτός έδρας για τους παρακάτω υπηρεσιακούς λόγους σε απόσταση **μεγαλύτερη των εκατό (100) χιλιομέτρων**, δικαιούνται οικονομική αποζημίωση σύμφωνα με την Πολιτική Ταξιδίων της Τράπεζας:

- ▶ εκτέλεση αρμοδίας καθορισμένης υπηρεσίας
- ▶ απόσπαση εργαζομένου ή προσωρινή αναπλήρωση Στελέχους για την κάλυψη έκτακτων υπηρεσιακών αναγκών (άρθρο 11 του Κανονισμού Εργασίας)
- ▶ παρακολούθηση σεμιναρίων ή συμμετοχή σε συνέδρια, κατόπιν σχετικής έγκρισης του αρμόδιου εγκριτικού οργάνου
- ▶ παράσταση στην Υγειονομική Επιτροπή της Τράπεζας, με την προϋπόθεση ότι αυτή πραγματοποιείται κατόπιν πρόσκλησης του εργαζομένου (καλύπτονται μόνο τα έξοδα μετακίνησης και διαμονής)
- ▶ παράσταση στα Πειθαρχικά Συμβούλια, με την προϋπόθεση της απαλλαγής από οποιαδήποτε ποινή ή της αναβολής της συζήτησης για λόγους που δεν αφορούν τον εργαζόμενο (καλύπτονται μόνο τα έξοδα μετακίνησης και διαμονής)
- ▶ παράσταση σε δικαστήριο για υπόθεση της Τράπεζας.

Για τις παραπάνω περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι δικαιούνται χρηματική αποζημίωση σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας Εξόδων Ταξιδίων	
Κατηγορίες Εξόδων	Έξοδα σε €
Χιλιομετρική Αποζημίωση Ι.Χ.	0,25/χλμ.
Έξοδα Διατροφής	Έως 40
Ημερήσια Εκτός Έδρας Αποζημίωση βάσει υπολογισμού	1/4 του 1/25 του μηνιαίου μισθού όπως ορίζεται στην § 4.3 της Πολιτικής Ταξιδίων
Δαπάνη Στάθμευσης Ι.Χ. σε σταθμούς αναχώρησης έως 7 ημέρες Με Ανώτατο Όριο το ποσό των	70

Επίσης, καλύπτονται έξοδα διαμονής (κράτηση ξενοδοχείου μέσω εγκεκριμένου ταξιδιωτικού πρακτορείου) και μετακίνησης με Μέσα Μαζικής Μεταφοράς (κράτηση για αεροπλάνο και πλοίο μέσω εγκεκριμένου ταξιδιωτικού πρακτορείου).

- ▶ Εγκύκλιος Α' 1/2013

## ΣΕ ΑΠΟΣΤΑΣΗ ΜΙΚΡΟΤΕΡΗ ΤΩΝ 100 ΧΛΜ.

Όταν οι εργαζόμενοι ταξιδεύουν εκτός έδρας για υπηρεσιακούς λόγους σε απόσταση **μικρότερη ή ίση των εκατό (100) χιλιομέτρων ανά διαδρομή/μετακίνηση (200 χλμ. με επιστροφή)**, δικαιούνται οικονομική αποζημίωση σύμφωνα με τον Κανονισμό Οδοιπορικών Εξόδων της Τράπεζας.

Σε αυτή την περίπτωση, τα οδοιπορικά έξοδα διαχωρίζονται στις εξής κατηγορίες:

**(α) Αποζημίωση καθημερινής μετακίνησης** για την προσέλευση του εργαζόμενου στον τόπο εργασίας του

**(β) Έξοδα μετακίνησης** που πραγματοποιεί ο εργαζόμενος στις παρακάτω περιπτώσεις:

- ▶ εκτέλεση καθορισμένης υπηρεσίας, συμπεριλαμβανομένων των αποσπάσεων/αναπληρώσεων, μεταθέσεων και μεταφορά οικοσκευής
- ▶ παρακολούθηση σεμιναρίων, συμμετοχή σε συνέδρια
- ▶ παράσταση στην Υγειονομική Επιτροπή της Τράπεζας, με την προϋπόθεση ότι αυτή πραγματοποιείται κατόπιν πρόσκλησης του εργαζόμενου
- ▶ παράσταση στα Πειθαρχικά Συμβούλια, με την προϋπόθεση της απαλλαγής από οποιαδήποτε ποινή ή της αναβολής της συζήτησης για λόγους που δεν αφορούν τον εργαζόμενο
- ▶ παράσταση ενώπιον Δικαστικών, Διοικητικών και άλλων Αρχών για υπόθεση της Τράπεζας
- ▶ απρογραμματίστη ή κατεπείγουσα υπηρεσιακή μετακίνηση.

Για τις παραπάνω περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι δικαιούνται χρηματική αποζημίωση σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας Εξόδων	
Κατηγορίες Εξόδων	Έξοδα σε €
Χιλιομετρική Αποζημίωση Ι.Χ. Αυτοκινήτου	0,25/χλμ.
Χιλιομετρική Αποζημίωση Ι.Χ. δίκυκλου	0,10/χλμ.
Ανώτατο Όριο Χιλιομετρικής Αποζημίωσης	450/μήνα
Μετακίνηση με ΜΜΜ (ΚΤΕΛ – ΠΡΟΑΣΤΙΑΚΟΣ – ΤΡΑΙΝΟ – ΜΕΤΡΟ – ΛΕΩΦΟΡΕΙΟ) και Ταξί	το αντίτιμο των εισιτηρίων, μηνιαίων ή ετήσιων καρτών απεριορίστων διαδρομών και αποδείξεων ταξί
Δαπάνη διοδίων και πορθμείων	το αντίτιμο των παραστατικών
Ανώτατο Όριο Δαπάνης για Μεταφορά Οικοσκευής	1.500

### ▶ Πράξη Διοίκησης 1/2021

Κατά την έκδοση του Βιβλίου Εργασιακών Σχέσεων, ο ΣΥΕΤΕ βρίσκεται σε διαπραγματεύσεις με την Τράπεζα προκειμένου να βελτιωθούν οι διατάξεις του Κανονισμού Οδοιπορικών Εξόδων προς όφελος των εργαζομένων.



## ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ (ΕΝΟΙΚΙΟ)

Επίδομα Στέγασης δικαιούνται:

**(α)** οι υπάλληλοι:

- ▶ που μετατίθενται για υπηρεσιακούς λόγους σε άλλη πόλη από εκείνη που υπηρετούσαν
- ▶ που προσλαμβάνονται ύστερα από διαγωνισμό και τοποθετούνται για υπηρεσιακούς λόγους σε μονάδα που εδρεύει σε άλλη πόλη από εκείνη που είχαν δηλώσει στη σχετική αίτηση πρόσληψης ως τόπο μόνιμης κατοικίας ή διαμονής.



Η χορήγηση του επιδόματος γίνεται εφόσον οι εργαζόμενοι δεν εξυπηρετούνται από τα υπάρχοντα συγκοινωνιακά μέσα ώστε να μπορούν να προσέρχονται στην εργασία τους και να επιστρέφουν στην οικία τους μέσα σε μια ώρα από την έναρξη ή τη λήξη της εργασίας τους αντίστοιχα και υποχρεώνονται να πληρώνουν ενοίκιο.

**(β)** τα Στελέχη:

- ▶ Διευθυντές και Υποδιευθυντές των Μονάδων της Περιφέρειας
- ▶ Διευθυντές των Διευθύνσεων Δικτύου
- ▶ Περιφερειακοί Διευθυντές
- ▶ Προϊστάμενοι Γραφείου των Περιφερειακών Διευθύνσεων στην Περιφέρεια,

ακόμα κι αν υπηρετούν στον τόπο της μόνιμης διαμονής τους, με την προϋπόθεση ότι διαμένουν σε ενοικιαζόμενη κατοικία και δεν έχουν ιδιόκτητη που να ικανοποιεί τις στεγαστικές τους ανάγκες.

**(γ)** οι έγγαμες εργαζόμενες:

- ▶ όταν ο σύζυγός τους είναι αποδεδειγμένα ανίκανος για εργασία
  - ▶ όταν ο σύζυγός τους είναι εργαζόμενος της Τράπεζας και υπηρετεί σε άλλη πόλη και δεν έχει ικανοποιηθεί αίτηση μετάθεσής του προς την πόλη που διαμένει η σύζυγος του.
- ▶ Εγκύκλιος Α' 12/1976, 27/1978



## ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Ο Κανονισμός Εργασίας (άρθρα 9, 15, 28-32), περιγράφει τον ορισμό των πειθαρχικών παραπτώματων και των σχετικών ποινών που προβλέπονται, τη σύνθεση και τις αρμοδιότητες των Πειθαρχικών Συμβουλίων καθώς και τα στάδια της πειθαρχικής διαδικασίας.

Με τον τρόπο αυτό, η πειθαρχική διαδικασία διεξάγεται εντός θεσμοθετημένου πλαισίου, αποτρέποντας τυχόν αυθαιρεσίες εις βάρος των εργαζόμενων.

### ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

Πειθαρχικό παράπτωμα αποτελεί κάθε παράβαση των υπηρεσιακών υποχρεώσεων που γίνεται με πράξη ή παράλειψη του εργαζόμενου. Για παράδειγμα, αυθαιρετη ή αδικαιολόγητη απουσία, πλημμελής εκτέλεση υπηρεσίας, διάπραξη αντικανονικών και παράτυπων ενεργειών, μη τήρηση εχεμύθειας, ανάμειξη σε οικονομικής φύσεως δοσοληψίες με πελάτες, απρεπής συμπεριφορά, παράβαση των διατάξεων του Κανονισμού Εργασίας, κλπ.

### ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΚΑΙΟΔΟΣΙΑ – ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ

Για όλους τους εργαζόμενους, η πειθαρχική εξουσία ασκείται από τα Πειθαρχικά Συμβούλια, πλην των περιπτώσεων που αφορούν εργαζόμενο με το βαθμό του Διευθυντή όπου οι ποινές επιβάλλονται απευθείας είτε από το Διευθύνοντα Σύμβουλο είτε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας.

#### ■ Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο

Επιβάλλει όλες τις ποινές στο σύνολο του Προσωπικού μέχρι και το βαθμό του Τμηματάρχη Β' ή τον αντίστοιχο των λοιπών Κλάδων.

Στο Συμβούλιο **συμμετέχει εκπρόσωπος του ΣΥΕΤΕ**.

#### ■ Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο

► Λειτουργεί ως Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο σχετικά με πειθαρχικά παραπτώματα και πειθαρχικές ποινές για το Προσωπικό με βαθμό από Τμηματάρχη Α' μέχρι και Υποδιευθυντή Α' ή τους αντίστοιχους των λοιπών Κλάδων

► Λειτουργεί ως Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο σχετικά με τις αιτήσεις αναθεώρησης ποινών που επιβλήθηκαν από το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο τις αποφάσεις του οποίου μπορεί να επικυρώνει, τροποποιεί ή καταργεί.

Στο Συμβούλιο **συμμετέχει εκπρόσωπος του ΣΥΕΤΕ**.

#### ■ Ανώτερο Αναθεωρητικό Πειθαρχικό Συμβούλιο

Αποφασίζει σχετικά με τις αιτήσεις αναθεώρησης των ποινών που επιβλήθηκαν σε πρώτο βαθμό από το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο τις αποφάσεις του οποίου μπορεί να επικυρώνει, τροποποιεί ή καταργεί.



## ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Η πειθαρχική διαδικασία περιλαμβάνει κατά σειρά τα ακόλουθα βήματα:

- ▶ κλήση σε έγγραφη απολογία του εγκαλούμενου με γνωστοποίηση των σχετικών δικαιωμάτων του (έναρξη πειθαρχικής δίωξης) εντός έξι (6) μηνών από τη γνωστοποίηση του παραπτώματος
- ▶ υποβολή έγγραφης απολογίας εντός δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της κλήσης. Προ της απολογίας ο εγκαλούμενος μπορεί να λάβει γνώση του πειθαρχικού φακέλου
- ▶ συνεδρίαση του Πειθαρχικού Συμβουλίου ενώπιον του οποίου ο εγκαλούμενος μπορεί να παρίσταται για παροχή εξηγήσεων
- ▶ έκδοση πρωτοβάθμιας πειθαρχικής απόφασης εντός δεκαοκτώ (18) μηνών από την έναρξη της πειθαρχικής δίωξης και έγγραφη γνωστοποίησή της στον εγκαλούμενο
- ▶ αίτηση αναθεώρησης του τιμωρηθέντα υπαλλήλου εντός δέκα (10) ημερών από την έγγραφη γνωστοποίηση
- ▶ έκδοση δευτεροβάθμιας πειθαρχικής απόφασης εντός ενός (1) έτους από την υποβολή της αίτησης αναθεώρησης.

## ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ

Για τα παραπάνω παραπτώματα επιβάλλονται οι ακόλουθες ποινές ανάλογα με την περίπτωση:

Ποινή	Στασιμότητα	
	Βαθμολογική - Μισθολογική	Ανάθεσης ανώτερων καθηκόντων
Προφορική επίπληξη		Χωρίς συνέπειες
Έγγραφη παρατήρηση		Χωρίς συνέπειες
Έγγραφη επίπληξη	έξι (6) μήνες	ένα (1) έτος
Πρόστιμο μέχρι 10% των μηνιαίων αποδοχών	έξι (6) μήνες	δύο (2) έτη
Πρόστιμο από 10% μέχρι 20% των μηνιαίων αποδοχών	ένα (1) έτος	τρία (3) έτη
Υποβιβασμός στον αμέσως κατώτερο βαθμό και μισθολογικό κλιμάκιο για χρονικό διάστημα μέχρι ένα έτος	ένα (1) έτος	τέσσερα (4) έτη
Προσωρινή παύση για χρονικό διάστημα μέχρι ένα (1) μήνα με στέρηση αποδοχών	ένα (1) έτος	πέντε (5) έτη
Προσωρινή παύση για χρονικό διάστημα από ένα (1) μέχρι τρεις (3) μήνες με στέρηση αποδοχών	ενάμιση (1,5) έτος	έξι (6) έτη
Οριστική παύση		Καταγγελία της σύμβασης εργασίας

Η υποτροπή θεωρείται επιβαρυντική κατά την επιβολή της ποινής.

- ▶ **Κανονισμός Εργασίας**

## ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΘΕΜΑΤΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΘΑΝΑΤΟΥ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ - ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

### ΘΑΝΑΤΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Σε περίπτωση θανάτου εργαζόμενου, ο ΣΥΕΤΕ - μέσω Επιχειρησιακών Συμβάσεων και προβλέψεων στον Κανονισμό Εργασίας - έχει διασφαλίσει τα παρακάτω:

#### Πρόσληψη τέκνου

Η Τράπεζα προσλαμβάνει - υπό τις προϋποθέσεις που περιγράφονται στον Κανονισμό Εργασίας - ένα τέκνο του, εντάσσοντάς το στον εισαγωγικό βαθμό του οικείου Κλάδου με βάση τα τυπικά προσόντα του.



- ▶ το τέκνο που θα προσλαμβάνεται υποδεικνύεται στην Τράπεζα με ομόφωνη πρόταση όλων των ενηλίκων μελών της οικογένειας
- ▶ σε περίπτωση μη ομόφωνης πρότασης, η Τράπεζα δικαιούται κατά την κρίση της, να προσλάβει οιοδήποτε από τα τέκνα, που πληροί τις σχετικές προϋποθέσεις
- ▶ η υπόδειξη – δήλωση θα πρέπει να γνωστοποιηθεί στην Τράπεζα εντός αποκλειστικής προθεσμίας έξι (6) μηνών από τον θάνατο του εργαζόμενου ενώ αν το τέκνο που θα υποδειχθεί για πρόσληψη είναι ανήλικο, οφείλει το ίδιο να μεριμνήσει για την επανάληψη της γνωστοποίησης εντός προθεσμίας έξι (6) μηνών από την ενηλικίωσή του.

#### Διαγραφή υπολοίπου στεγαστικού δανείου προσωπικού

Με τις παρακάτω προϋποθέσεις:

- ▶ αφορά στεγαστικό δάνειο Προσωπικού που έχει ληφθεί σύμφωνα με τον Κανονισμό Στέγασης Προσωπικού
- ▶ οι κληρονόμοι του στο συγκεκριμένο ακίνητο που αφορά το δάνειο είναι ο/η σύζυγος ή τα τέκνα.

Σε αυτές τις περιπτώσεις η Τράπεζα δεν θα έχει καμία απαίτηση κατά των ως άνω κληρονόμων από το εν λόγω δάνειο. Με μέριμνα της Τράπεζας, η οφειλή διαγράφεται και η σχετική προσημείωση εξλείφεται.

- ▶ *Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ – ΕΤΕ 2004*
- ▶ *Κανονισμός Εργασίας*



## ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Το πρόγραμμα έχει συμφωνηθεί μεταξύ ΣΥΕΤΕ και ΕΤΕ και ισχύει από το 1985 για όλους τους εργαζόμενους στην ΕΤΕ.

### Καλύψεις – Παροχές

Κάλυψη	Ασφαλιζόμενο ποσό	Κατώτατο ασφαλιζόμενο ποσό (€)
<b>ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΖΩΗΣ</b>		
Απώλεια ζωής από οποιαδήποτε αιτία	12 μηνιαίοι μισθοί	2.934,70
<b>ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΟΝΙΜΗΣ ΟΛΙΚΗΣ ΑΝΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟ ΑΣΘΕΝΕΙΑ</b>		
Μόνιμη ολική ανικανότητα από ασθένεια	12 μηνιαίοι μισθοί	2.934,70
<b>ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΘΑΝΑΤΟΥ ή ΜΟΝΙΜΗΣ ΑΝΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟ ΑΤΥΧΗΜΑ</b>		
Απώλεια ζωής από ατύχημα	12 μηνιαίοι μισθοί	2.934,70
- σε συνδυασμό με την Ασφάλιση Ζωής	24 μηνιαίοι μισθοί	5.869,40
Απώλεια ζωής από ατύχημα σε μέσο μεταφοράς ή ανελκυστήρα	24 μηνιαίοι μισθοί	5.869,40
- σε συνδυασμό με την Ασφάλιση Ζωής	36 μηνιαίοι μισθοί	8.804,10
Μόνιμη ολική ανικανότητα από ατύχημα	12 μηνιαίοι μισθοί	2.934,70
Μόνιμη μερική ανικανότητα από ατύχημα	ποσοστό % των 12 μηνιαίων μισθών*	ποσοστό % των 2.934,70*

\* σύμφωνα με τον πίνακα ποσοστών Μόνιμης Μερικής Ανικανότητας από ατύχημα

Η κάλυψη ισχύει για όλο το 24ωρο, ανεξάρτητα από το αν ο ασφαλισμένος βρίσκεται σε υπηρεσιακή απασχόληση ή όχι και σε οποιοδήποτε μέρος μέσα ή έξω από την Ελλάδα. Το κόστος του Προγράμματος βαρύνει αποκλειστικά την Εθνική Τράπεζα και υλοποιείται σε συνεργασία με την Εθνική Ασφαλιστική.

### Ορισμός δικαιούχων

- ▶ δικαιούχοι του προβλεπόμενου ποσού σε περίπτωση θανάτου ασφαλισμένου, ορίζονται οι νόμιμοι κληρονόμοι του εκτός αν ο ίδιος έχει γνωστοποιήσει εγγράφως στην Εθνική Ασφαλιστική την επιθυμία του να ορίσει διαφορετικούς δικαιούχους
- ▶ σε περίπτωση επέλευσης ασφαλισμένου κινδύνου, οι ενδιαφερόμενοι πρέπει να απευθύνονται στην Τράπεζα προκειμένου να πληροφορούνται την προβλεπόμενη διαδικασία σχετικά με τον τρόπο καταβολής της αποζημίωσης.

## ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ ΜΕΛΩΝ ΣΥΕΤΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

### ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ ΜΕΛΩΝ ΣΥΕΤΕ (ΑΠΕΡΓΙΑΚΟ ΤΑΜΕΙΟ)

**Σκοπός** του Λογαριασμού Αλληλεγγύης (Απεργιακό Ταμείο) είναι η οικονομική ενίσχυση των μελών του ΣΥΕΤΕ για την αντιμετώπιση της οικονομικής επιβάρυνσης λόγω παρακράτησης ημερομισθίων ή άλλων έκτακτων οικονομικών επιβαρύνσεων που ανακύπτουν σε περιπτώσεις

- ▶ απεργιακών κινητοποιήσεων
- ▶ συνδικαλιστικών διώξεων

**Πόροι** του Λογαριασμού:

- ▶ συνδρομή ίση με το 0,2% των μηνιαίων τακτικών αποδοχών των μελών ΣΥΕΤΕ
- ▶ ποσοστό ίσο με 10% της μηνιαίας εισφοράς των μελών ΣΥΕΤΕ
- ▶ οποιοδήποτε άλλο έσοδο από άλλη πηγή με σκοπό την ενίσχυση του λογαριασμού (δωρεές, προσφορές άλλων συνδικαλιστικών οργανώσεων κτλ.)

Η Γενική Συνέλευση του ΣΥΕΤΕ έχει την αποκλειστική αρμοδιότητα να μεταβάλλει με απόφασή της τα ως άνω ποσοστά - πόρους του Απεργιακού Ταμείου.

**Δικαιούχοι** της οικονομικής ενίσχυσης από το Απεργιακό Ταμείο είναι τα μέλη του ΣΥΕΤΕ που έλαβαν μέρος στις απεργιακές κινητοποιήσεις.

Ο χρόνος, ο τρόπος και το ύψος της οικονομικής ενίσχυσης (ευθέως ανάλογο με τις ημέρες συμμετοχής σε απεργιακές κινητοποιήσεις) καθορίζονται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΣΥΕΤΕ και πάντα εντός του πλαισίου των καταστατικών σκοπών του Απεργιακού Ταμείου, όπως περιγράφονται στον Κανονισμό του.

### ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Σε περίπτωση απεργιακών κινητοποιήσεων διατίθεται, με βάση τον Νόμο, προσωπικό ασφαλείας.

Σκοπός είναι η εξασφάλιση των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου προκειμένου να διασφαλιστεί η εκκαθάριση και πληρωμή μισθών και συντάξεων, αποκλειστικά και μόνο, καθώς και η ασφάλεια των εγκαταστάσεων.

Για την διάθεση του προσωπικού ασφαλείας υπογράφεται ειδική συμφωνία μεταξύ ΣΥΕΤΕ – Διοίκησης, όπου αναφέρονται αναλυτικά οι Μονάδες και το πλήθος ατόμων που διατίθενται.

Η συμφωνία αυτή αναρτάται στην ιστοσελίδα του Συλλόγου ([www.syete.gr](http://www.syete.gr)).



## ΑΜΟΙΒΑΙΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΗΛΟΣ «ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ»

Ο ΣΥΕΤΕ, με την Επιχειρησιακή Σύμβαση 1995, συμφώνησε με την Τράπεζα και δημιούργησε το Αμοιβαίο Κεφάλαιο Μικτού Τύπου ΔΗΛΟΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ, με μεριδιούχους τους εργαζόμενους της Τράπεζας και έσοδα από μηνιαίες εισφορές αντίστοιχα της Τράπεζας και των εργαζόμενων. Με την Επιχειρησιακή Σύμβαση ΣΥΕΤΕ - ΕΤΕ 2012-2015 συμφωνήθηκε η αναστολή της ενίσχυσης εκ μέρους της Τράπεζας, στο Αμοιβαίο Κεφάλαιο, με αποτέλεσμα από 1/1/2012 να μην εισέρχονται νέοι πόροι και οι, από την ημερομηνία αυτή, προσληφθέντες στην Εθνική Τράπεζα να μην διαθέτουν μερίδια.

Ως εκ τούτου, για όσο διαρκεί η αναστολή χρηματοδότησης του ΔΗΛΟΣ «ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ», μεριδιούχοι είναι οι εργαζόμενοι με ημερομηνία πρόσληψης πριν την 1/1/2012, οι οποίοι δικαιούνται να ρευστοποιήσουν τα μεριδιά τους μετά τη συνταξιοδότηση ή την παραίτησή τους από την Τράπεζα.

Παραμένει **ενεργή η διεκδίκηση του ΣΥΕΤΕ** για επαναφορά της - εκ μέρους της Τράπεζας - ενίσχυσης του ΔΗΛΟΣ «ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ», προκειμένου το σύνολο των συναδέλφων να αποκτήσει μερίδια στο Αμοιβαίο Κεφάλαιο.

## ΕΚΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ

Με συμφωνίες του ΣΥΕΤΕ με την ΕΤΕ, και μέσω Επιχειρησιακών Συμβάσεων, στους εργαζόμενους παρέχονται **εκπτώσεις** στα επιτόκια και στις προμήθειες των προϊόντων που διαθέτει η Τράπεζα και οι εταιρείες του Ομίλου. Ενδεικτικά:

- ▶ έκπτωση 50% στο εκάστοτε ισχύον επιτόκιο των καταναλωτικών και προσωπικών δανείων, του δικαιώματος υπερανάληψης (overdraft) και των πιστωτικών καρτών
- ▶ απαλλαγή από τις δαπάνες χορήγησης στεγαστικών, καταναλωτικών και προσωπικών δανείων (εξέταση αιτήματος – έγκριση) καθώς και τροποποίησης όρων δανειακής σύμβασης δανείου που έχει ήδη χορηγηθεί
- ▶ δωρεάν ετήσια συνδρομή πιστωτικών καρτών
- ▶ απαλλαγή από έξοδα που αφορούν αιτήματα αναδοχής χρέους, νομιμοποίησης κληρονόμων και άρσης προσημείωσης/εξάλειψης υποθήκης. Ο εργαζόμενος επιβαρύνεται με το πραγματικό κόστος που καταβάλλει η Τράπεζα σε τρίτους (π.χ. αμοιβές δικηγόρων, συμβολαιογράφων, υποθηκοφυλακείου/κτηματολογίου)
- ▶ έκπτωση 30% στη μίσθωση θυρίδων και απαλλαγή από την καταβολή εγγύησης

Επιπρόσθετα, παρέχονται από την *Εθνική Ασφαλιστική* σημαντικές εκπτώσεις στα καταβαλλόμενα ασφάλιστρα για ασφάλιση:

- ▶ κατοικίας (κίνδυνοι πυρός, σεισμού κλπ.)
- ▶ αυτοκινήτου ή μηχανής μέχρι δύο (2) οχήματα (Αστική Ευθύνη, Οδική Βοήθεια, Ίδιες ζημιές κλπ.)

Οι όροι χορήγησης δανείων στους εργαζόμενους της Τράπεζας και τα κυριότερα σχετικά προϊόντα Στεγαστικής και Καταναλωτικής Πίστης περιγράφονται αναλυτικά στο κεφάλαιο ΔΑΝΕΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.



## ΕΚΠΤΩΣΕΙΣ ΣΕ ΘΕΑΤΡΑ – ΒΙΒΛΙΟΠΩΛΕΙΑ

Με σχετικές ανακοινώσεις κάθε χρόνο, ο ΣΥΕΤΕ γνωρίζει στους συναδέλφους – μέλη του κατάλογο θεάτρων, εκδοτικών οίκων, βιβλιοπωλείων κλπ., στα οποία οι συνάδελφοι τυγχάνουν έκπτωσης, προσκομίζοντας τη σχετική έκπτωτική κάρτα την οποία προμηθεύονται από τον ΣΥΕΤΕ.

Επιπλέον, για τις εκδόσεις του ΜΙΕΤ άνω των 3 ετών, η έκπτωση για τους συναδέλφους είναι 35%.

## ΛΕΣΧΗ ΣΥΕΤΕ

Ο Σύλλογος, από το 1938, διατηρεί ιδιόκτητη Λέσχη σίτισης για τους συναδέλφους. Βρίσκεται στην Αθήνα (Ακαδημίας 60, 6<sup>ος</sup> όροφος).

Ο χώρος ανακαινίστηκε πλήρως το 2016 (με σύστημα πυρανίχνευσης σε όλους τους χώρους και αυτόματο σύστημα κατάσβεσης στην κουζίνα) ενώ στις αρχές του 2021 ένας φούρνος πολλαπλών δυνατοτήτων (20 θέσεων) συμπλήρωσε τον χώρο της κουζίνας.

Η Λέσχη παρέχει καθημερινά τέσσερα (4) διαφορετικά γεύματα, βασισμένα στην μεσογειακή κουζίνα, πάντα με φρέσκα υλικά.

Δικαίωμα σίτισης έχουν οι εργαζόμενοι και οι συνταξιούχοι της Εθνικής Τράπεζας καθώς και τα παιδιά των συναδέλφων της επαρχίας - μετά από έγκριση του Συλλόγου - τα οποία σπουδάζουν στην Αθήνα.

Η Λέσχη παραμένει κλειστή τον Αύγουστο, τις περιόδους Χριστουγέννων και Πάσχα και τις ημέρες που ο ΣΥΕΤΕ προκηρύσσει ή συμμετέχει σε απεργίες.

**Ωράριο λειτουργίας: Δευτέρα έως Παρασκευή 14:00 έως 16:30.**



ΟΧΙ ΑΓΟΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΜΠΑΡΑΤΑΞΗ  
ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΛΛΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

ΟΧΙ ΣΤΗ ΚΑΤΑΠΛΗΞΗ ΤΩΝ  
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΙΩΝ  
ΟΤΟΕ

ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΗ ΑΝΑΠΡΟΖΗΡΜΟΓΗ  
ΔΙΚΑΙΟ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ  
ΟΤΟΕ

ΟΧΙ ΣΤΙΣ ΠΛΑΤΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ  
ΤΑ ΒΑΡΗ ΤΗΣ ΑΛΟΓΙΣΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ  
ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ ΤΑΧΕΩΣ



ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ







Ο σύλλογός μας  
η δύναμή μας!