

4. ΒΑΣΙΚΕΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ & ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΚΤΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΟΪΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.

4.1. Ενιαίο Μισθολόγιο & βασικά κλαδικά επιδόματα- παροχές.

Το Ενιαίο Μισθολόγιο του κλάδου, που θεσπίστηκε την 1/1/1982, αποτελεί τη βάση καθορισμού και εξέλιξης των βασικών αποδοχών του προσωπικού, ανάλογα με την κατηγορία στην οποία ανήκει ο κάθε εργαζόμενος. Με το Ε.Μ. αποδεσμεύεται το βαθμολόγιο από το Μισθολόγιο μέχρι τον προτελευταίο βαθμό της ιεραρχίας του κύριου προσωπικού και μέχρι και τον τελευταίο βαθμό του βοηθητικού προσωπικού. Διατηρείται η σύνδεση βαθμού και μισθού για το βαθμό του Διευθυντή και του Υποδιευθυντή.

Η εφαρμογή του Ενιαίου Μισθολογίου γίνεται με βάση **3 μισθολογικές κατηγορίες προσωπικού:**

α) **Κύριο προσωπικό.** Αυτή η μισθολογική κατηγορία περιλαμβάνει τους υπαλλήλους του λογιστικού, του ταμειακού, του τεχνικού κλάδου και τους εισπράκτορες, καθώς και όλους όσους αμείβονται σήμερα με βάση την αντιστοιχία των αποδοχών των παραπάνω κλάδων.

β) **Βοηθητικό προσωπικό.** Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει τους κλητήρες.

γ) **Προσωπικό καθαριότητας.** Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει τις καθαρίστριες τακτικής, μόνιμης και όχι διακεκομμένης απασχόλησης.

Οι εργαζόμενοι εντάσσονται στα **κλιμάκια του Ενιαίου Μισθολογίου της αντίστοιχης κατηγορίας**, όπως διαμορφώνονται κάθε φορά βάσει ΣΣΕ ή αντίστοιχων συλλογικών ρυθμίσεων, για καθεμιά από τις ανωτέρω κατηγορίες ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας τους ή άλλες προωθήσεις (λόγω αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας, σπουδών κλπ). Τα κλιμάκια αυτά αποτελούν τους **βασικούς μισθούς**, πάνω στους οποίους υπολογίζονται τα **ποσοστιαία επιδόματα** που δικαιούται ο εργαζόμενος βάσει της κλαδικής ή/ και των επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Σήμερα, μετά από τις βελτιώσεις και τις αναδιαρθρώσεις που έγιναν στο Ε.Μ με βάση τη ΣΣΕ 1997-98, τα κλιμάκιά του διαμορφώνονται για κάθε κατηγορία προσωπικού ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.

Κλιμάκια Ε.Μ. την 1/7/1997

| ΚΛΙΜΑΚΙΟ | ΚΥΡΙΟ | ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ | ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ |
|----------|--------|-----------|--------------|
| 0 | 173800 | 164900 | 158000 |
| 1 | 174900 | 166000 | 158700 |
| 2 | 176100 | 167100 | 159400 |
| 3 | 177300 | 168200 | 160100 |
| 4 | 178600 | 169300 | 160800 |
| 5 | 179800 | 170400 | 161500 |
| 6 | 181000 | 171400 | 162200 |
| 7 | 182200 | 172500 | 162900 |
| 8 | 183500 | 173600 | 163600 |
| 9 | 184600 | 174700 | 164300 |
| 10 | 185800 | 175800 | 165100 |
| 11 | 187100 | 176800 | 165800 |
| 12 | 188300 | 177900 | 166500 |
| 13 | 189500 | 179000 | 167200 |
| 14 | 190700 | 180000 | 167800 |
| 15 | 192700 | 181200 | 168600 |
| 16 | 195200 | 182300 | 169300 |
| 17 | 197600 | 184400 | 170100 |
| 18 | 200200 | 186700 | 170700 |
| 19 | 203000 | 188800 | 171400 |
| 20 | 205300 | 190900 | 172100 |
| 21 | 207900 | 193200 | 172900 |
| 22 | 210500 | 195400 | 173600 |
| 23 | 213000 | 197500 | 174200 |
| 24 | 215600 | 199800 | 174900 |

| | | | |
|----|--------|--------|--------|
| 25 | 218200 | 202000 | 175700 |
| 26 | 220800 | 204300 | 176400 |
| 27 | 223300 | 206600 | 177400 |
| 28 | 225800 | 208500 | |
| 29 | 228300 | 210800 | |
| 30 | 230800 | 213100 | |
| 31 | 233400 | | |
| 32 | 236000 | | |
| 33 | 238600 | | |
| | | | |

Κλιμάκια Ε.Μ. την 1/11/1998

| ΚΛΙΜΑΚΙΟ | ΚΥΡΙΟ | ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ | ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ |
|----------|--------|-----------|--------------|
| 0 | 195000 | 185000 | 175000 |
| 1 | 195400 | 185400 | 175400 |
| 2 | 195800 | 185800 | 175800 |
| 3 | 196200 | 186200 | 176200 |
| 4 | 196600 | 186600 | 176600 |
| 5 | 197000 | 187000 | 177000 |
| 6 | 197400 | 187400 | 177400 |
| 7 | 197800 | 187800 | 177800 |
| 8 | 198200 | 188200 | 178200 |
| 9 | 198600 | 188600 | 178600 |
| 10 | 199000 | 189000 | 179000 |
| 11 | 199400 | 189400 | 179400 |
| 12 | 199800 | 189800 | 179800 |
| 13 | 200200 | 190200 | 180200 |
| 14 | 200600 | 190600 | 180600 |
| 15 | 202200 | 191000 | 181000 |
| 16 | 204800 | 191400 | 181400 |
| 17 | 207500 | 193500 | 181800 |
| 18 | 210200 | 195900 | 182200 |
| 19 | 213000 | 198200 | 182600 |
| 20 | 215600 | 200400 | 183000 |
| 21 | 218300 | 202800 | 183400 |
| 22 | 221000 | 205100 | 183800 |
| 23 | 223600 | 207400 | 184200 |
| 24 | 226300 | 209800 | 184600 |
| 25 | 229000 | 212100 | 185000 |
| 26 | 231700 | 214400 | 185400 |
| 27 | 234300 | 216800 | 186300 |
| 28 | 237000 | 218900 | |
| 29 | 239700 | 221300 | |
| 30 | 242300 | 223700 | |
| 31 | 245000 | | |
| 32 | 247700 | | |
| 33 | 250500 | | |

Οι βασικοί μισθοί Διευθυντών και Υποδιευθυντών, όπως ισχύουν σήμερα, διαμορφώνονται στη βάση συγκεκριμένης ποσοστιαίας σχέσης (κεφ. Α, παρ. 2, εδαφ. δ της κλαδικής ΣΣΕ 1989) με το εκάστοτε καταληκτικό κλιμάκιο του Ε.Μ. Κύριου προσωπικού και σήμερα ισχύουν ως εξής:

| | | |
|-------------|------------------|-------------------|
| Από: | Υποδ/ντής | Διευθυντής |
| | | |

| | | |
|------------------|---------|---------|
| 1/7/1997 | 287.900 | 334.600 |
| 1/11/1998 | 302.200 | 351.300 |

Τα **ποσοστιαία επιδόματα** που προβλέπονται από τις κλαδικές ΣΣΕ και συγκροτούν, μαζί με το κλιμάκιο του Ε.Μ. τον βασικό και εγγυημένο για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου κορμό των τακτικών αποδοχών τους είναι:

α) Επίδομα Πολυετίας : Το επίδομα αυτό χορηγείται σε όλους τους εργαζόμενους ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας/προϋπηρεσίας σε οποιονδήποτε εργοδότη, με ποσοστό 1,75% για κάθε συμπληρωμένο έτος υπηρεσίας/προϋπηρεσίας και μέχρι τη συμπλήρωση 41 ετών (μέγιστο ποσοστό 71,75%). Υπολογίζεται επί του βασικού (κλιμακίου) του Ε.Μ. στο οποίο ανήκει κάθε εργαζόμενος.

β) Οικογενειακά επιδόματα.

β1) *Επίδομα γάμου* σε ποσοστό 10% επί του βασικού (κλιμακίου) του Ε.Μ στο οποίο ανήκει ο κάθε εργαζόμενος, με ελάχιστη βάση υπολογισμού το 24ο κλιμάκιο.

β2) *Επίδομα παιδιών*, ως εξής:

- Για το πρώτο παιδί σε ποσοστό 5% επί του βασικού (κλιμακίου) του Ε.Μ., με ελάχιστο το 24ο κλιμάκιο
- Για το δεύτερο παιδί σε ποσοστό 7,5% με ελάχιστο το 24ο κλιμάκιο
- Για το τρίτο σε ποσοστό 10% με ελάχιστο το 24ο κλιμάκιο
- Για το τέταρτο παιδί και για κάθε παιδί πέραν του τέταρτου 15% επί του βασικού (κλιμακίου) του Ε.Μ. με ελάχιστο το 24ο κλιμάκιο

γ) Επίδομα Σπουδών.

Χορηγούνται στους κατόχους αναγνωρισμένων τίτλων σπουδών και υπολογίζονται ως ποσοστό στο κλιμάκιο του Ε.Μ. που ανήκει ο εργαζόμενος, ως εξής:

για πτυχίο ανωτέρας σχολής (ΚΑΤΕΕ, ΤΕΙ ή ισότιμων σχολών εξωτερικού) ποσοστό 16%

για πτυχίο ΑΕΙ ή αναγνωρισμένο ως ισότιμο Σχολής εξωτερικού ποσοστό 25%

για μεταπτυχιακό τίτλο τουλάχιστον μονοετούς φοίτησης (master ή αναγνωρισμένο ισότιμο του εσωτερικού ή του εξωτερικού) ποσοστό 35%

για διδακτορικό μεταπτυχιακό τίτλο ή αναγνωρισμένο ισότιμο του εξωτερικού 45%

δ) Ανθυγιεινό Επίδομα: Στους εργαζόμενους σε ανθυγιεινούς χώρους (υπόγεια, χημικά, θόρυβοι) ή/και σε ανθυγιεινές εργασίες, για όσο χρόνο αυτοί απασχολούνται στους ανωτέρω χώρους και εργασίες, καταβάλλεται επίδομα 12% που υπολογίζεται επί του βασικού (κλιμακίου) του Ε.Μ. στο οποίο ανήκει ο κάθε εργαζόμενος. Το επίδομα αυτό χορηγείται με τους ίδιους όρους στους χειριστές-στρίες Η/Υ, στους χειριστές-στρίες εισαγωγής στοιχείων, στους τηλεφωνητές-στρίες και στους καταμετρητές.

Επίσης οι κλαδικές ΣΣΕ προβλέπουν :

i) Επίδομα Ισολογισμού : Το επίδομα αυτό χορηγείται σε όλο το προσωπικό κατά το μήνα Μάρτιο κάθε χρόνου και είναι ίσο με το 1/2 των κανονικών μηνιαίων αποδοχών που ο εργαζόμενος-η δικαιούται το Δεκέμβριο του προηγούμενου έτους.

ii) Επίδομα παραμεθορίων περιοχών (μηνιαίο δραχμικό επίδομα, σήμερα 14.000 δρχς)

iii) Επίδομα τοκετού, σήμερα 320.000 δρχς

iv) Επίδομα βρεφονηπιακού Σταθμού (μηνιαίο, 43.000 δρχς για το 1997, 45.000 δρχς για το 1998)

v) Κατασκηνωτικό επίδομα, 160.000 δρχς για το 1997, 170.000 δρχς για το 1998.

Τέλος, οι κλαδικές ΣΣΕ ρυθμίζουν τη χορήγηση στεγαστικών και ατομικών δανείων με ευνοϊκούς όρους για τους τραπεζοϋπαλλήλους, καθώς και έμμεσες παροχές στους εργαζόμενους, όπως ενίσχυση πολιτιστικών-αθλητικών δραστηριοτήτων κλπ.

4.2. Ειδικά επιχειρησιακά επιδόματα, συνδεδεμένα με τις κλαδικές ΣΣΕ.

Με την εξέλιξη του Ε.Μ. μέσω των κλαδικών ΣΣΕ συνδέονται και ορισμένα **ειδικά, δραχμικά επιχειρησιακά επιδόματα**, που ορίζονται ως ποσοστό του 16ου κλιμακίου του Ε.Μ. κυρίου προσωπικού. Έτσι, κάθε φορά που αλλάζει το 16ο κλιμάκιο, αυξάνονται αυτόματα και αυτά τα επιδόματα, ώστε η αξία τους να μην εξαναμίζεται με τον πληθωρισμό. Τα συνδικάτα κάθε χώρου μπορούν πάντως, πέρα από την αύξηση που τους εξασφαλίζει κάθε νέε κλαδική ΣΣΕ, να διαπραγματευθούν με επιχειρησιακή ΣΣΕ ευνοϊκότερα ποσά γι' αυτά τα επιδόματα, ανάλογα με τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του χώρου τους.

Ειδικά δραχμικά επιδόματα τα οποία ποσοστοποιούνται στο 16ο κλιμάκιο του Ε.Μ. είναι, ενδεικτικά, τα εξής:

α) Επίδομα Βαθμού (ο βαθμός σηματοδοτεί την εξέλιξη στην υπηρεσιακή ιεραρχία, βάσει αρχαιότητας μέχρι ένα ορισμένο επίπεδο και -για τα μεσαία-ανώτερα στελέχη- ανάλογα με τις διαθέσιμες στελεχιακές θέσεις, την υπηρεσιακή αξιολόγηση και τις προτάσεις των αρμόδιων υπηρεσιακών οργάνων).

β) Επίδομα ευθύνης στελεχών μονάδων δικτύου και Διοίκησης (το επίπεδο ευθύνης ορίζεται ανάλογα με τη σημασία στην ιεραρχία ή/και την αξία της αντίστοιχης θέσης για την Τράπεζα).

γ) Τεχνικά επιδόματα (εργοδηγών, τεχνικών βοηθών, μηχανικών και υπομηχανικών)

δ) Επιδόματα εξειδικευμένου προσωπικού (επιθεωρητών, μελετητών, εξειδικευμένου προσωπικού οργάνωσης-πληροφορικής, επιλογέων προσωπικού, εκπαιδευτών, dealers κλπ)

ε) Επίδομα παιδικής μέριμνας

στ) Επιδόματα teller, ταμειακά, διαχειριστικά, swift, καταμετρητών, chief teller

ζ) Επιδόματα χειριστών Η/Υ, τερματικού on line, βοηθητικών μηχανών Κ.Μ, Τηλ. κέντρων, telex, φωτοτυπικών κλπ.

η) Επιδόματα οπλοφορίας, φρουρών ασφαλείας, προσωπικού και συνοδών χρηματαποστολών

θ) Επιδόματα οδηγών Αυ/των μελών Διοίκησης και χρηματαποστολών

ι) Επιδόματα Γραμματέων Διευθύνσεων & Διοίκησης.

κ) Επίδομα παραμεθορίων περιοχών

λ) Τουριστικό επίδομα κλπ.

4.3. Λοιπές Αποζημιώσεις-παροχές σε επιχ/κό επίπεδο.

Σε κάθε Τράπεζα ισχύουν διαφορετικές ρυθμίσεις, ανάλογα με τις επιχειρησιακές συμφωνίες ή παροχές που αποφασίζει η Διοίκηση. Τέτοιες ρυθμίσεις καλύπτουν, λ.χ. έξοδα κίνησης, έξοδα στολής, στέγασης, περιποίησης πελατείας κλπ, έξοδα εκτός έδρας και αποζημίωση λόγω μετακίνησης, προγράμματα πρόσθετης Ομαδικής Ασφάλισης ειδικούς Λογαριασμούς για τα παιδιά των εργαζομένων, χρηματικά βραβεία αριστούχων, την κάλυψη εξόδων εκμάθησης ξένων γλωσσών, ατομικά δάνεια, στεγαστικά Δάνεια, εκπώσεις σε προϊόντα της Τράπεζας ή του ομίλου της (πιστωτ. Κάρτες, ασφαλιστικά προγράμματα κλπ), λέσχες σίτισης, πολιτιστικές και αθλητικές λέσχες προσωπικού κλπ.

Ας σημειωθεί ότι τα ειδικά επιχειρησιακά επιδόματα και παροχές δεν συμψηφίζονται με τις βασικές αποδοχές που ορίζει η κλαδική ΣΣΕ, αλλά καταβάλλονται επιπλέον και λειτουργούν συμπληρωματικά με αυτές.

Τέλος, σε πολλές Τράπεζες υπάρχουν **πρόσθετα οικονομικά κίνητρα και αμοιβές**, που καταβάλλονται επιπλέον των συλλογικά καθοριζόμενων, στο κλαδικό και στο επιχειρησιακό επίπεδο, αμοιβών. Οι πρόσθετες αμοιβές συνδέονται με την ύπαρξη κερδών, προμηθειών, ή/και με την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων ή εργασιακής απόδοσης.

Έρευνες της ΟΤΟΕ έδειξαν ότι σε αρκετές Τράπεζες οι πρόσθετες αμοιβές κυμαίνονται

από 12-22% των δαπανών προσωπικού στις τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος

από 15-26% των δαπανών προσωπικού στις ιδιωτικές ελληνικές τράπεζες

από 20-36% στα υποκαταστήματα των ξένων Τραπεζών.

Στόχος των συνδικάτων του κλάδου είναι τα πάσης φύσεως οικονομικά κίνητρα - πρόσθετες αμοιβές να μην ανταγωνίζονται την εξέλιξη των συλλογικά προσδιοριζόμενων βασικών αποδοχών ή/και την καταβολή των οφειλόμενων ασφαλιστικών εισφορών (όπως επιδιώκεται από ορισμένες Τράπεζες), αλλά να ορίζονται και να ελέγχονται μέσα από συλλογικές διαδικασίες και φυσικά να προκύπτουν με συγκεκριμένα, κοινά αποδεκτά και διαφανή κριτήρια, με διασφάλιση της συμμετοχής των εργαζομένων.

4.4. Ωράριο Εργασίας και Συναλλαγών.

Στον κλάδο ισχύουν 38 ώρες και 20 λεπτά πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ως εξής: Δευτέρα -Τρίτη - Τετάρτη - Πέμπτη 7.45 ως 15.30, Παρασκευή 7.40 - 15.00. Οι **ώρες συναλλαγής** με το κοινό είναι 8.00- 14.00 τη Δευτέρα ως την Πέμπτη και για την Παρασκευή 8.00 - 13.30.

Ορισμένα καταστήματα και υπηρεσίες, λ.χ. ανταλλακτήρια συναλλάγματος, υπηρεσίες μηχανογράφησης κλπ. έχουν διαφοροποιημένο ωράριο, καλυπτόμενο κατα κανόνα με υπερωρίες του προσωπικού. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, τα ανώτατα στελέχη εξαιρούνται από τις ρυθμίσεις του ωραρίου, αλλά σημειώνονται συχνές καταχρήσεις στο θέμα αυτό, με αποτέλεσμα να μην εφαρμόζεται το ωράριο για σημαντικό αριθμό στελεχών και εξειδικευμένων συναδέλφων. Το σ.κ. του κλάδου και της κάθε επιχείρησης οφείλει να παρεμβαίνει ώστε να περιορίζονται τέτοια φαινόμενα, καθώς και φαινόμενα παραβίασης του ωραρίου στις μικρές/ξένες Τράπεζες, καθώς και για τον ουσιαστικό περιορισμό των υπερωριών.

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται **μειωμένο ωράριο** δύο ωρών την ημέρα για τα δύο πρώτα χρόνια μετά τη γέννηση του παιδιού και μιας ώρας την ημέρα για τα δύο επόμενα χρόνια. Το μειωμένο ωράριο ισχύει είτε για να προσέρχεται αργότερα το πρωί ή/και για να αποχωρεί νωρίτερα το μεσημέρι, ανάλογα με τις ανάγκες και την επιθυμία της εργαζόμενης.

Το μειωμένο ωράριο για την φροντίδα του παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον αποδεδειγμένα δεν κάνει χρήση ανάλογης ρύθμισης η εργαζόμενη μητέρα.

4.5. Άδειες.

α) Ετήσια Κανονική άδεια.

Οι ετήσιες κανονικές άδειες χορηγούνται υποχρεωτικά στους εργαζόμενους σύμφωνα με τα οριζόμενα από την εργατική νομοθεσία και τις ΣΣΕ.Οι ημέρες άδειας υπολογίζονται για πενθήμερη εβδομάδα εργασίας.

Κάθε εργαζόμενος, μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον 12 μηνών στην ίδια τράπεζα, δικαιούται, για κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές 20 εργάσιμων ημερών. Μετα τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου υπηρεσίας στην τράπεζα, η κανονική άδεια αυξάνεται αφού ληφθεί υπόψη και η υπηρεσία του σε οποιονδήποτε άλλο εργοδότη. Έτσι, μετά τη συμπλήρωση 2 ετών υπηρεσίας/προϋπηρεσίας παίρνει άδεια 21 εργάσιμων ημερών, τριών άδεια 22 εργ. ημερών, πέντε 23 εργ. ημερών, δέκα 24 εργ. ημερών και με τη συμπλήρωση 15 ετών υπηρεσίας/προϋπηρεσίας παίρνει άδεια 25 εργάσιμων ημερών.

Όταν οι ανάγκες της Τράπεζας οδηγούν τους εργαζόμενους σε χρήση μέρους ή ακόμα και του συνόλου της κανονικής άδειάς τους ενός ημερολογιακού έτους μέσα στο διάστημα από 1/1/ μέχρι 30/4 και από 1/10 μέχρι 31/12 του έτους αυτού, τότε για κάθε 5 ημέρες κανονικής άδειας χορηγείται, μέσα στο ίδιο χρονικό διάστημα, μια επιπλέον ημέρα άδειας.

β) Άδεια τοκετού.

Χορηγείται άδεια τοκετού δεκαοκτώ (18) εβδομάδων, με πλήρεις αποδοχές.

Η απουσία λόγω μητρότητας θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας, δεν συμψηφίζεται με την κανονική ετήσια άδεια και δεν μπορεί να έχει αρνητικές μισθολογικές ή άλλες επιπτώσεις στην υπηρεσιακή εξέλιξη της εργαζόμενης.

γ) Γονική άδεια.

Με αίτηση του ενδιαφερόμενου γονέα χορηγείται γονική άδεια μέχρι 2 ετών άνευ αποδοχών και μέχρι 2 διετίες συνολικά για την περίοδο της προσχολικής ηλικίας των παιδιών.

δ) Άδεια γάμου.

Σε περίπτωση γάμου, χορηγείται στους εργαζόμενους άδεια με πλήρεις αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών.

ε) Άδεια γέννησης τέκνου.

Σε περίπτωση γέννησης τέκνου, ο σύζυγος δικαιούται μια μέρα άδεια με πλήρεις αποδοχές για κάθε παιδί.

στ) Άδειες σπουδών .

Οι εργαζόμενοι που φοιτούν σε σχολές Μέσης, Ανώτερης και Ανώτατης εκπαίδευσης ή σε αναγνωρισμένες αντίστοιχες σχολές ή ακολουθούν μεταπτυχιακές σπουδές στην Ελλάδα, δικαιούνται κατ' έτος **14 εργάσιμες μέρες άδειας με πλήρεις αποδοχές επιπλέον της κανονικής.**

ζ) Άδεια ανθυγιεινής εργασίας.

Στο προσωπικό που εργάζεται σε ανθυγιεινούς χώρους, σε ανθυγιεινή εργασία, σε όσους γενικά δικαιούνται να λαμβάνουν ανθυγιεινό επίδομα από το νόμο, τις οικείες ΣΣΕ της ειδικότητάς τους ή βάσει επιχειρησιακής συμφωνίας, χορηγείται **πρόσθετη άδεια** επτά (7) εργάσιμων ημερών, με πλήρεις αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια και χορηγείται στο χρονικό διάστημα από την 1/10 κάθε χρόνου μέχρι τις 30/4 του επόμενου.

η) Άδεια Αιμοδοσίας.

Χορηγείται στους εργαζόμενους μια μέρα άδειας με πλήρεις αποδοχές, μη συμψηφιζόμενη με την κανονική άδεια, για κάθε αιμοδοσία

θ) Πρόσθετη άδεια ατόμων με ειδικές ανάγκες.

ι) Αναρρωτικές άδειες

κ) Άδεια για την παρακολούθηση της σχολικής προόδου των παιδιών.

λ) Άδειες για ασθένεια ή ειδικά προβλήματα εξαρτημένων μελών.

μ) Άδεια συνδικαλιστικής επιμόρφωσης.

ν) Λοιπές εκπαιδευτικές άδειες (με αποδοχές ή χωρίς).

ξ) Συνδικαλιστικές άδειες. Οι άδειες αυτές ρυθμίζονται από το νόμο, τις κλαδικές ΣΣΕ και από επιχειρησιακές συμφωνίες. Είναι με πλήρεις αποδοχές. Ο χρόνος της άδειας ή της συνδικαλιστικής τους απαλλαγής λογίζεται σε κάθε περίπτωση ως ευδόκιμη υπηρεσία

ο) Λοιπές ειδικές άδειες.

4.6. Υπερωρίες.

Η υπέρβαση του νόμιμου ωράριου εργασίας, όπως ορίζεται από την κλαδική ΣΣΕ που κυρώθηκε και με νόμο, αποτελεί υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση 25% για τις πρώτες 60 ώρες, 50% για τις 61 ως 120 ώρες και 75% για τις 121 και πάνω ώρες το μήνα. Για την εργασία Κυριακές και αργίες ισχύει προσαύξηση 75% Για απασχόληση πάνω από 80 ώρες /μήνα χρειάζεται έγκριση του αρμόδιου Υπουργείου. Όσες υπερωρίες γίνουν χωρίς τέτοια έγκριση αμείβονται με προσαύξηση 100%

4.7. Προσλήψεις, Υπηρεσιακή εξέλιξη- Προαγωγές - Μετακινήσεις -Ανάδειξη - Επιλογή Στελεχών.

Στις μεγαλύτερες Τράπεζες του κλάδου τα θέματα αυτά ρυθμίζονται λεπτομερώς από **Κανονισμούς Εργασίας**, πολλοί από τους οποίους διαμορφώθηκαν με επιχειρησιακή ΣΣΕ. Ωστόσο, σε αρκετές ξένες και ιδιωτικές Τράπεζες, εξακολουθούν να ισχύουν μονομερείς ρυθμίσεις, παράλληλα με απόπειρες αποφυγής των συμφωνημένων στις ΣΣΕ για τη συμμετοχή των συνδικάτων στα θέματα αυτά (βλέπε παρ. 5, στη συνέχεια), τη διασφάλιση της διαφάνειας, της αξιοκρατίας και των ίσων ευκαιριών

Ο Νόμος 1876/90 για τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις προβλέπει ωστόσο ότι οι Κανονισμοί εργασίας είναι αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης και, σε περίπτωση διαφωνίας, τα μέρη μπορούν να προσφύγουν

μονομερώς ή από κοινού σε υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας για να λύσουν οριστικά τις διαφορές τους.

Επι πλέον, αρκετά επιχειρησιακά συνδικάτα παρεμβαίνουν ενεργά στη διαμόρφωση νέων συστημάτων και Κανονισμών υπηρεσιακής αξιολόγησης απόδοσης, προαγωγών, ανάδειξης και επιλογής στελεχών, εκπαίδευσης και κινήτρων, ορισμένα από τα οποία διαμορφώνονται από κοινού με τη Διοίκηση μέσα από συλλογική διαπραγμάτευση και ΣΣΕ.