

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην Αθήνα σήμερα, την 28 Απριλίου του έτους δύο χιλιάδες είκοσι ένα (2021), οι κάτωθι υπογεγραμμένοι:

Αφενός

Ο μη κερδοσκοπικός φιλεκπαιδευτικός οργανισμός με την επωνυμία «**Βρετανικό Συμβούλιο**», που έχει την έδρα του στην Αθήνα (πλατεία Φιλικής Εταιρείας 17), και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας από τη Διευθύντρια κα. Αναστασία Ανδρίτσου, καλούμενος εφεξής το «**Βρετανικό Συμβούλιο**»

και Αφετέρου

Το πρωτοβάθμιο Σωματείο με την επωνυμία «**Σωματείο Εργαζομένων στο Βρετανικό Συμβούλιο**», που εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας από την Πρόεδρο του ΔΣ κα. Αικατερίνη Φέγγαρου, καλούμενο εφεξής το «**Σωματείο**»

Συμφωνούν και κάνουν αμοιβαία αποδεκτά τα ακόλουθα:

Άρθρο 1

Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) διέπεται από το ελληνικό δίκαιο και ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο Βρετανικό Συμβούλιο στην Ελλάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Άρθρο 2

Νέο Μισθολογικό Σύστημα

Το μισθολογικό σύστημα του διοικητικού προσωπικού του Βρετανικού Συμβουλίου διαμορφώνεται από την υπογραφή της παρούσας σύμφωνα με τα παρακάτω :

Α) Βαθμοί (Grades)

1. Το Διοικητικό προσωπικό του Βρετανικού Συμβουλίου κατατάσσεται σε 5 Βαθμούς (Ε, F, G, Η και J) ανάλογα με την περιγραφή της θέσης εργασίας του. Ανώτερος Βαθμός είναι ο Ε και κατώτερος ο J.

Η υπαγωγή στους παραπάνω Βαθμούς εναπόκειται στο Διευθυντικό Δικαίωμα του Βρετανικού Συμβουλίου και πραγματοποιείται με απόφαση του εξουσιοδοτημένου εκπροσώπου του. Η κατάταξη των υπαλλήλων στους Βαθμούς και η προαγωγή τους σε ανώτερο Βαθμό γίνεται με αποκλειστικό κριτήριο την περιγραφή της θέσης εργασίας τους, το αντικείμενο της εργασίας τους και τα υπεύθυνα καθήκοντα που ασκούν και πάντα με διαφάνεια, αντικειμενικότητα και αμεροληψία. Η κατάταξη όλων των θέσεων εργασίας στους παραπάνω Βαθμούς αποτυπώνεται στο οργανόγραμμα του Βρετανικού Συμβουλίου που είναι διαθέσιμο ηλεκτρονικά στο εσωτερικό δίκτυό του ("share point"). Σε κάθε περίπτωση κανείς υπάλληλος δεν μπορεί να υπαχθεί σε κατώτερο Βαθμό από αυτόν που ήδη βρίσκεται, πλην αντιθέτου συμφωνίας μεταξύ του Βρετανικού Συμβουλίου και του υπαλλήλου και μόνο στο πλαίσιο αναδιάρθρωσης υπηρεσιών/τμημάτων που τυχόν αποφασιστεί από το Βρετανικό Συμβούλιο, ως εναλλακτικό, ηπιότερο της απόλυσης, μέτρο (και υπό την αυτονόητη προϋπόθεση ότι υπάρχει κενή θέση για την οποία ο υπάλληλος διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις, ικανότητες και προσόντα). Στην τελευταία αυτή περίπτωση ο υπάλληλος τοποθετείται σε μία από τρεις μισθολογικές ζώνες/επίπεδα του κατώτερου Βαθμού στον οποίο υπάγεται και σε οποιοδήποτε σημείο του (το οποίο, προς αποφυγή παρερμηνειών, δεν απαιτείται να συμπίπτει με το ελάχιστο όριο κάποιας ζώνης αλλά δύναται να το υπερβαίνει), ανάλογα με τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και την προϋπηρεσία του σε ίδια ή παρόμοια καθήκοντα στο Βρετανικό Συμβούλιο ή/και σε άλλους εργοδότες.

2. Οι ανωτέρω Βαθμοί προβλέπονταν και από την προηγούμενη ΣΣΕ. Οι διοικητικοί υπάλληλοι που υπηρετούν στο Βρετανικό Συμβούλιο κατά την ημερομηνία υπογραφής της παρούσας ΣΣΕ έχουν ήδη ενταχθεί στους ανωτέρω Βαθμούς.

3. Ειδικός Βαθμός βοηθητικού διοικητικού προσωπικού

Προβλέπεται επίσης ο ειδικός Βαθμός Κ στον οποίο εντάσσεται αποκλειστικά και μόνο το διοικητικό προσωπικό ορισμένου χρόνου που απασχολείται σε επιβοηθητικής ή/και χειρωνακτικής φύσεως εργασίες («Βοηθητικό Προσωπικό»).

Β) Μισθολογικά επίπεδα (ζώνες)

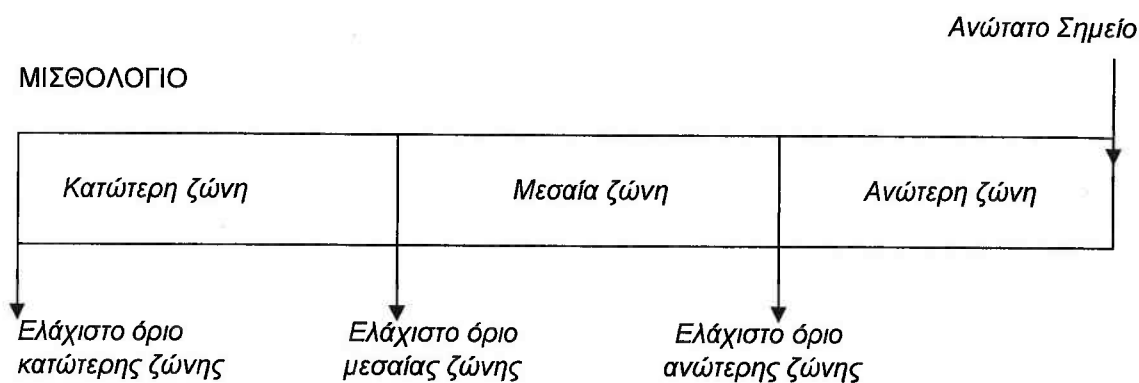
Το προσωπικό όλων των κατηγοριών, πλην του ειδικού Βαθμού Κ, κατατάσσεται σε μισθολογική ζώνη – επίπεδο σύμφωνα με τα παρακάτω.

Το μισθολόγιο κάθε Βαθμού χωρίζεται σε τρεις μισθολογικές ζώνες (μισθολογικά επίπεδα), την κατώτερη (lower zone), τη μεσαία (middle zone) και την ανώτερη (upper zone).

Το **ελάχιστο όριο** κάθε μισθολογικής ζώνης αποτελεί τον κατώτατο νόμιμο μισθό των εργαζομένων που εντάσσονται σε αυτή.

Καθορίζεται επίσης **Ανώτατο Σημείο** του μισθολογίου κάθε Βαθμού, το οποίο λαμβάνεται υπόψη για τον προσδιορισμό του είδους των εκάστοτε χορηγούμενων μισθολογικών αυξήσεων/εφάπαξ παροχών, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα κατωτέρω στην παράγραφο Δ και στο άρθρο 4).

Η διαμόρφωση του μισθολογίου κάθε Βαθμού (Grade) αποτυπώνεται σχηματικά στον παρακάτω πίνακα :

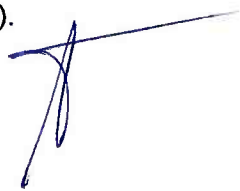


(το ελάχιστο όριο κάθε ζώνης αποτελεί τον κατώτατο νόμιμο μισθό αυτής)

Γ) Ένταξη και Μισθολογική Εξέλιξη του προσωπικού στις ζώνες του μισθολογίου

Οι διοικητικοί υπάλληλοι που θα προσληφθούν στο Βρετανικό Συμβούλιο μετά την υπογραφή της παρούσας ΣΣΕ θα κατατάσσονται από το Βρετανικό Συμβούλιο σε μία από τρεις μισθολογικές ζώνες (επίπεδα) του Βαθμού τους και σε οποιοδήποτε σημείο του (το οποίο, προς αποφυγή παρερμηνειών, δεν απαιτείται να συμπίπτει με το ελάχιστο όριο κάποιας ζώνης αλλά δύναται να το υπερβαίνει), ανάλογα με τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και την προϋπηρεσία τους σε ίδια ή παρόμοια καθήκοντα σε άλλους εργοδότες, αφού ληφθούν υπόψη, μεταξύ άλλων, οι οικονομικές δυνατότητες του Βρετανικού Συμβουλίου, τα δεδομένα της αγοράς και οι τυχόν εκάστοτε ανάγκες του για την προσέλκυση εξειδικευμένου προσωπικού.

Οι διοικητικοί υπάλληλοι που υπηρετούν κατά την ημερομηνία υπογραφής της παρούσας στο Βρετανικό Συμβούλιο κατατάσσονται με βάση τις καταβαλλόμενες αποδοχές τους (μέχρι και την υπογραφή της παρούσας ΣΣΕ) στην αντίστοιχη μισθολογική ζώνη (επίπεδο) του οικείου Βαθμού (υπό την έννοια ότι οι καταβαλλόμενες αποδοχές τους είναι τουλάχιστον ίσες με το ελάχιστο όριο της ζώνης στην οποία εντάσσονται και δεν ξεπερνούν το ελάχιστο όριο της επόμενης ζώνης).



Οι καταβαλλόμενες μέχρι την υπογραφή της παρούσας αποδοχές τους διατηρούνται στο ίδιο ύψος, το ποσό δε κατά το οποίο υπερβαίνουν το ελάχιστο όριο της μισθολογικής ζώνης στην οποία εντάσσονται συνιστά προσωπική διαφορά, η οποία καταβάλλεται υποχρεωτικά και δεν δύναται να καταργηθεί ή μειωθεί από το Βρετανικό Συμβούλιο ούτε με συμφωνία του εργαζομένου, ούτε συμφωνίζεται με μελλοντικές αυξήσεις για οποιονδήποτε λόγο.

Οι υπάλληλοι θα εξελίσσονται στη συνέχεια μισθολογικά στις ζώνες του μισθολογίου του Βαθμού τους ανάλογα με τις εκάστοτε χορηγούμενες ποσοστιαίες μισθολογικές αυξήσεις κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο Άρθρο 4 κατωτέρω. Με τις αυξήσεις αυτές θα αναδιαμορφώνεται κάθε φορά ο μισθός του υπαλλήλου. Το ποσό του νέου μισθού που υπερβαίνει το ελάχιστο όριο της μισθολογικής ζώνης στην οποία είναι ενταγμένος θα αποτελεί προσωπική διαφορά, η οποία δεν θα δύναται να καταργηθεί ή μειωθεί από το Βρετανικό Συμβούλιο ούτε με συμφωνία του εργαζομένου, ούτε θα συμφωνίζεται με μελλοντικές αυξήσεις για οποιονδήποτε λόγο. Με κάθε νέα ποσοστιαία αύξηση θα προσαυξάνεται ισόποσα το ποσό της προσωπικής διαφοράς. Για τους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους το ποσό της εκάστοτε αύξησης θα προστίθεται στην ήδη υπάρχουσα προσωπική διαφορά τους.

Κατά το χρονικό σημείο που ο μισθός του υπαλλήλου, κατόπιν εφαρμογής των εκάστοτε διαδοχικών ποσοστιαίων αυξήσεων, θα υπερβεί το ελάχιστο όριο της επόμενης (ανώτερης) μισθολογικής ζώνης, ο υπάλληλος θα εντάσσεται στην επόμενη ανώτερη μισθολογική ζώνη (του ίδιου Βαθμού) και το κατώτατο όριο αυτής θα αποτελεί τον νέο κατώτατο (νόμιμο) μισθό του, η δε τυχόν πέραν αυτού διαφορά θα συνιστά νέα προσωπική διαφορά, η οποία δεν δύναται να καταργηθεί ή μειωθεί από το Βρετανικό Συμβούλιο ούτε με συμφωνία του εργαζομένου, ούτε θα συμφωνίζεται με μελλοντικές αυξήσεις για οποιονδήποτε λόγο.

Προς αποφυγή αμφισβητήσεων, ρητά διευκρινίζεται ότι η προσωπική διαφορά (όπως αυτή εκάστοτε διαμορφώνεται κατά τα ανωτέρω) συνυπολογίζεται στις μηνιαίες αποδοχές των υπαλλήλων για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσής τους.

Δ) Μισθολογικές Αυξήσεις

Το ποσοστό της εκάστοτε χορηγούμενης αύξησης θα διαφοροποιείται ανάλογα με τα κριτήρια που περιγράφονται, ανά Βαθμό, στο Άρθρο 4.2..

Εργαζόμενοι με αποδοχές οι οποίες υπερβαίνουν το Ανώτατο Σημείο του μισθολογίου του Βαθμού τους (Grade) δεν θα λαμβάνουν ποσοστιαία αύξηση των αποδοχών τους αλλά εφάπαξ ετήσια παροχή, το μικτό ποσό της οποίας θα ισούται με το συνολικό μικτό ποσό των ποσοστιαίων αυξήσεων που θα ελάμβαναν κατά το επόμενο έτος (14

μισθοί) εάν οι αποδοχές τους δεν υπερέβαιναν το ως άνω Ανώτατο Σημείο. Η ανωτέρω εφάπαξ ετήσια παροχή αποτελεί μισθό, αλλά δεν θα ενσωματώνεται στις μηνιαίες αποδοχές των εργαζομένων, ούτε θα λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών και αδείας ή άλλων παροχών/προσαυξήσεων που υπολογίζονται επί τη βάση των καταβαλλόμενων σε αυτούς αποδοχών, ούτε θα συνυπολογίζεται στις μηνιαίες αποδοχές για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης.

Άρθρο 3

Νέες Μισθολογικές Κλίμακες

3.1. Με ισχύ από 1/5/2021, ισχύουν οι ακόλουθες μισθολογικές κλίμακες για το διοικητικό προσωπικό του Βρετανικού Συμβουλίου που ανήκει στους Βαθμούς (grades) E, F, G, H και J :

Βαθμός	E	F	G	H	J
Ανώτατο Σημείο	5.429	3.643	2.571	1.964	1.571
Ελάχιστο όριο ανώτερης ζώνης	4.548	3.273	2.335	1.789	1.417
Ελάχιστο όριο μεσαίας ζώνης	3.667	2.903	2.099	1.613	1.262
Ελάχιστο όριο κατώτερης ζώνης	2.786	2.533	1.863	1.438	1.107

Ειδικότερα, σύμφωνα και με τα προβλεπόμενα στο ανωτέρω άρθρο 2, κάθε Βαθμός εκ των E, F, G, H και J διαιρείται σε τρεις (3) ίσες μισθολογικές ζώνες (κατώτερη, μεσαία και ανώτερη). Τα ελάχιστα όρια κάθε μισθολογικής ζώνης εκάστου εκ των ανωτέρω Βαθμών επέχουν θέση κατώτατου (νόμιμου) μισθού.

3.2. Οι διοικητικοί υπάλληλοι του Βρετανικού Συμβουλίου που ανήκουν, κατά την ημερομηνία υπογραφής της παρούσας, στους Βαθμούς E, F, G, H και J τοποθετούνται στην αντίστοιχη μισθολογική ζώνη του οικείου για έκαστο εξ αυτών Βαθμού, με βάση τις καταβαλλόμενες σε αυτούς αποδοχές κατά την ως άνω ημερομηνία. Ως νόμιμος μισθός εκάστου εξ αυτών νοείται το κατώτατο όριο της μισθολογικής ζώνης στην οποία εντάσσεται (κατώτερη, μεσαία ή ανώτερη), η δε διαφορά μεταξύ του κατώτατου ορίου της εν λόγω μισθολογικής ζώνης και των καταβαλλόμενων σε αυτούς αποδοχών κατά την ημερομηνία υπογραφής της παρούσας συνιστά προσωπική διαφορά, η οποία δεν

δύνатаι να καταργηθεί ή μειωθεί από το Βρετανικό Συμβούλιο ούτε με συμφωνία του εργαζομένου, ούτε συμφωνίζεται με μελλοντικές αυξήσεις για οποιονδήποτε λόγο.

3.3. Ειδικά για τους Βαθμούς Ε και J ρητά συμφωνείται ότι, κατά παρέκκλιση οιασδήποτε άλλης διάταξης της παρούσας, σε περίπτωση άρσης, κατά τη διάρκεια της παρούσας ΣΣΕ, του «Παγώματος Αυξήσεων» που ισχύει για τον οργανισμό σε παγκόσμιο επίπεδο («Global Pay Freeze») και σε κάθε περίπτωση όχι νωρίτερα από το τέλος του τρέχοντος οικονομικού έτους (1/4/2022), θα εξετάσει τη δυνατότητα αναθεώρησης (προς τα πάνω) των μισθολογικών κλιμάκων Ε και J αφού ληφθούν υπόψη τα δεδομένα της αγοράς.

3.4. Για το διοικητικό προσωπικό του Βρετανικού Συμβουλίου που ανήκει στον Βαθμό Κ, ως κατώτατος (νόμιμος) μισθός ορίζεται ο εκάστοτε προβλεπόμενος από την οικεία νομοθεσία (νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός).

Άρθρο 4

Δυνατότητα χορήγησης ποσοστιαίων αυξήσεων και εφάπαξ παροχών

4.1. Με την επιφύλαξη της παραγράφου 4.4. κατωτέρω, το Βρετανικό Συμβούλιο δύναται, κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας, να χορηγεί ποσοστιαίες αυξήσεις στο διοικητικό προσωπικό του που ανήκει στους Βαθμούς (grades) Ε, F, G, Η και J, ανάλογα με τον τυχόν εκάστοτε Διαθέσιμο Προϋπολογισμό Αυξήσεων του Βρετανικού Συμβουλίου. Ως «**Διαθέσιμος Προϋπολογισμός Αυξήσεων**» νοείται το τυχόν συνολικό διαθέσιμο ποσό το οποίο θα καθορίζεται από το Βρετανικό Συμβούλιο, λαμβανομένης υπόψη της οικονομικής του κατάστασης, των δεδομένων και προοπτικών της αγοράς εργασίας στη χώρα βάσει στοιχείων/ερευνών που λαμβάνονται από αξιόπιστες πηγές, τυχόν μεταβολών του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή καθώς και έκτακτων συνθηκών που ενδέχεται να επηρεάζουν τη δραστηριότητα και τα αποτελέσματα του Βρετανικού Συμβουλίου (ενδεικτικά, πορεία της πανδημίας, κλπ).

4.2. Σε περίπτωση χορήγησης αυξήσεων, για τον καθορισμό του ποσοστού και της κατανομής αυτών, θα λαμβάνονται υπόψη (εντός του πλαισίου του Διαθέσιμου Προϋπολογισμού Αυξήσεων), οι ακόλουθοι παράγοντες:

- α) Για τους διοικητικούς υπαλλήλους του Βρετανικού Συμβουλίου που ανήκουν στους Βαθμούς G, Η και J: η μισθολογική ζώνη στην οποία έχει ενταχθεί κάθε υπάλληλος στον ανωτέρω μισθολογικό πίνακα, γενομένου δεκτού, ως γενικού κανόνα, ότι όσο υψηλότερη είναι η μισθολογική ζώνη στην οποία βρίσκονται οι εργαζόμενοι τόσο μικρότερο θα είναι το ποσοστό των αυξήσεων (και, υπό την έννοια αυτή, οι εργαζόμενοι που βρίσκονται στην ανώτερη ζώνη του μισθολογίου κάθε Βαθμού θα λαμβάνουν μικρότερη ποσοστιαία αύξηση συγκριτικά με τους εργαζόμενους οι οποίοι βρίσκονται στη μεσαία ζώνη, οι δε εργαζόμενοι που βρίσκονται στη μεσαία

ζώνη θα λαμβάνουν μικρότερη ποσοστιαία αύξηση συγκριτικά με τους εργαζόμενους οι οποίοι βρίσκονται στην κατώτερη ζώνη του εν λόγω Βαθμού).

- β) Για τους διοικητικούς υπαλλήλους του Βρετανικού Συμβουλίου που ανήκουν στους Βαθμούς Ε και F καθώς και για εργαζόμενους οι οποίοι έχουν περιφερειακούς ρόλους (regional posts) ή ρόλους σε παγκόσμιο επίπεδο (global roles), ανεξαρτήτως Βαθμού (γενομένου δεκτού ότι, για τους σκοπούς της παρούσας ΣΣΕ, ως εργαζόμενοι με regional posts ή global roles νοούνται αυτοί των οποίων τα καθήκοντα αφορούν κατά το ήμισυ (50%) τουλάχιστον τους εν λόγω περιφερειακούς ή παγκόσμιους ρόλους, αντίστοιχα):

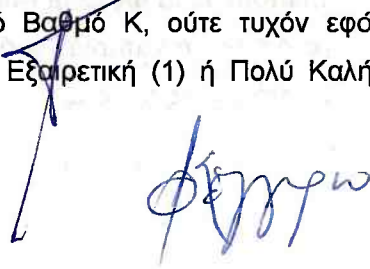
- i) η μισθολογική ζώνη στην οποία έχει ενταχθεί κάθε υπάλληλος στον ανωτέρω μισθολογικό πίνακα, γενομένου δεκτού, ως γενικού κανόνα, ότι όσο υψηλότερη είναι η μισθολογική ζώνη στην οποία βρίσκονται οι εργαζόμενοι τόσο μικρότερο θα είναι το ποσοστό των αυξήσεων (και, υπό την έννοια αυτή, οι εργαζόμενοι που βρίσκονται στην ανώτερη ζώνη του μισθολογίου κάθε Βαθμού θα λαμβάνουν μικρότερη ποσοστιαία αύξηση συγκριτικά με τους εργαζόμενους οι οποίοι βρίσκονται στη μεσαία ζώνη, οι δε εργαζόμενοι που βρίσκονται στη μεσαία ζώνη θα λαμβάνουν μικρότερη ποσοστιαία αύξηση συγκριτικά με τους εργαζόμενους οι οποίοι βρίσκονται στην κατώτερη ζώνη του εν λόγω Βαθμού), και
- ii) η εργασιακή τους απόδοση, όπως αυτή αξιολογείται στο πλαίσιο συστήματος αμοιβών βάσει απόδοσης (performance related pay) του Βρετανικού Συμβουλίου, γενομένου δεκτού, ως γενικού κανόνα, αφενός, ότι όσο υψηλότερη είναι η εργασιακή απόδοση, τόσο μεγαλύτερο θα είναι το ποσοστό των αυξήσεων, και, αφετέρου, ότι οι εργαζόμενοι που βαθμολογούνται με την κατώτατη αξιολόγηση (5-Μη ικανοποιητική) δεν θα δικαιούνται καμίας αύξησης. Συναφώς, ρητά συμφωνείται ότι το Βρετανικό Συμβούλιο επιφυλάσσεται του δικαιώματός του να καθορίζει, για τις εν λόγω κατηγορίες/βαθμούς διοικητικών υπαλλήλων, σύστημα αμοιβών βάσει απόδοσης (performance related pay), το οποίο θα λαμβάνεται υπόψη για τον καθορισμό του ύψους των ως άνω αυξήσεων, εφαρμοζομένων σχετικά των ανωτέρω γενικών κανόνων και του σχετικού πίνακα αξιολόγησης της απόδοσης που επισυνάπτεται στην παρούσα ως Παράρτημα Α'.

Το Βρετανικό Συμβούλιο επιφυλάσσεται, περαιτέρω, του δικαιώματός του να τροποποιεί το ως άνω σύστημα αμοιβής βάσει απόδοσης (performance related pay) ή να το καταργεί ανάλογα με τις εκάστοτε λειτουργικές του ανάγκες και τις συνθήκες της αγοράς.

4.3. Ρητά συμφωνείται ότι, στην περίπτωση που οι τυχόν ποσοστιαίες αυξήσεις οδηγήσουν σε υπέρβαση του κατώτατου μισθολογικού ορίου της επόμενης μισθολογικής ζώνης από αυτήν στην οποία είναι εκάστοτε ενταγμένος ο υπάλληλος, το ως άνω κατώτατο όριο θα αποτελεί το νέο κατώτατο (νόμιμο) μισθό του (δηλαδή ο υπάλληλος θα εντάσσεται στην επόμενη, ανώτερη, μισθολογική ζώνη του Βαθμού του), η δε πέραν αυτού διαφορά θα συνιστά (νέα) προσωπική διαφορά η οποία δεν δύναται να καταργηθεί ή μειωθεί από το Βρετανικό Συμβούλιο ούτε με συμφωνία του εργαζομένου, ούτε θα συμψηφίζεται με μελλοντικές αυξήσεις για οποιονδήποτε λόγο. Από την άλλη πλευρά, στην περίπτωση που οι τυχόν ποσοστιαίες αυξήσεις δεν οδηγήσουν σε υπέρβαση του κατώτατου μισθολογικού ορίου της επόμενης μισθολογικής ζώνης από αυτήν στην οποία είναι εκάστοτε ενταγμένος ο υπάλληλος, θα προσαυξάνεται ισόποσα η τυχόν υφιστάμενη για κάθε εργαζόμενο προσωπική διαφορά η οποία δεν δύναται να καταργηθεί ή μειωθεί από το Βρετανικό Συμβούλιο ούτε με συμφωνία του εργαζομένου, ούτε συμψηφίζεται με μελλοντικές αυξήσεις για οποιονδήποτε λόγο.

4.4. Σε περίπτωση χορήγησης αυξήσεων, εργαζόμενοι με αποδοχές οι οποίες υπερβαίνουν το Ανώτατο Σημείο του μισθολογίου του Βαθμού στον οποίο είναι ενταγμένοι, δεν θα λαμβάνουν ποσοστιαία αύξηση των αποδοχών τους αλλά εφάπαξ ετήσια παροχή, με βάση τα κριτήρια που διαλαμβάνονται στον όρο 4.2. αναλογικά εφαρμοζόμενα, το μικτό ποσό της οποίας θα ισούται με το συνολικό μικτό ποσό των ποσοστιαίων αυξήσεων που θα ελάμβαναν **κατά το επόμενο έτος (14 μισθοί)** εάν οι αποδοχές τους δεν υπερέβαιναν το ως άνω Ανώτατο Σημείο. Περαιτέρω, ρητά συμφωνείται ότι η ανωτέρω εφάπαξ ετήσια παροχή αποτελεί μισθό, αλλά δεν θα ενσωματώνεται στις μηνιαίες αποδοχές των εργαζομένων, ούτε θα λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών και αδείας ή άλλων παροχών/προσαυξήσεων που υπολογίζονται επί τη βάσει των καταβαλλόμενων σε αυτούς αποδοχών, ούτε θα συνυπολογίζεται στις μηνιαίες αποδοχές για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης.

4.5. Ρητά συμφωνείται ότι η χορήγηση των τυχόν εκάστοτε αυξήσεων στο πλαίσιο της παρούσας ΣΣΕ δεν θα γίνεται επιλεκτικά σε ορισμένους Βαθμούς αλλά θα αφορά το σύνολο των Βαθμών Ε, F, G, H και J (και υπό την έννοια αυτή δεν θα αποκλείεται κάποιος εξ αυτών, χωρίς, ωστόσο, το Βρετανικό Συμβούλιο να δεσμεύεται για την χορήγηση ίσων – κατά ποσό ή ποσοστό - αυξήσεων σε όλους τους Βαθμούς ή/και μισθολογικές ζώνες). Προς αποφυγή αμφισβητήσεων, η ανωτέρω υποχρέωση του Βρετανικού Συμβουλίου δεν καταλαμβάνει τον ειδικό Βαθμό K, ούτε τυχόν εφάπαξ παροχές (bonus) χορηγούμενες σε εργαζόμενους με Εξαιρετική (1) ή Πολύ Καλή (2)



αξιολόγηση απόδοσης με βάση το σύστημα αμοιβών βάσει απόδοσης (performance related pay).

Άρθρο 5

Προαγωγές και ωράριο διοικητικού προσωπικού

5.1. Το Βρετανικό Συμβούλιο έχει το δικαίωμα να πληρώσει κενούμενη ή νεοσυσταθείσα θέση ή με νέα πρόσληψη ή με οιονδήποτε από το υφιστάμενο προσωπικό που έχει τα προσόντα που απαιτούνται. Κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να υποβάλει αίτημα για να κριθεί για προαγωγή σε ανώτερο Βαθμό από αυτόν στον οποίο βρίσκεται, όταν υπάρχει κενή θέση για πλήρωση, εφαρμοζομένων σχετικά των εκάστοτε ισχυουσών διαδικασιών και πολιτικών του Βρετανικού Συμβουλίου περί πρόσληψης/προαγωγής ("recruitment policy").

Σε περίπτωση προαγωγής σε ανώτερο Βαθμό οι αποδοχές του προαγόμενου δεν μπορούν να είναι μικρότερες, ούτε του ελάχιστου ορίου της κατώτερης ζώνης του νέου Βαθμού, ούτε του μισθού που ελάμβανε προ της προαγωγής προσαυξημένου κατά 10%.

5.2. Οι αποδοχές που καθορίζονται από την παρούσα ΣΣΕ καταβάλλονται εξ' ολοκλήρου για καθαρό πρόγραμμα εργασίας πέντε (5) ημερών, από Δευτέρα έως Παρασκευή και για 35 ώρες (μη συμπεριλαμβανομένων διαλειμμάτων). Το προσωπικό θα λαμβάνει ένα διάλειμμα 30 λεπτών καθημερινώς, το οποίο δεν συμπεριλαμβάνεται στις ως άνω ώρες εργασίας. Το 30λεπτο αυτό καθημερινό διάλειμμα δεν θα χρησιμοποιείται κατά την έναρξη ή την λήξη της βάρδιας, ούτως ώστε να τροποποιεί την έναρξη ή τη λήξη του καθημερινού προγράμματος εργασίας, όπως καθορίζεται κατωτέρω. Ο χρόνος του καθημερινού διαλείμματος θα συμφωνείται ύστερα από συνεννόηση με τους αρμόδιους προϊσταμένους, λαμβανομένων υπόψη των λειτουργικών αναγκών του Βρετανικού Συμβουλίου.

Το προσωπικό που εργάζεται λιγότερες ώρες θα λαμβάνει τις αποδοχές που προβλέπονται από την παρούσα ΣΣΕ για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης κατά την αναλογία των ωρών εργασίας του προς το πλήρες ωράριο εργασίας που καθορίζεται ανωτέρω.

Η ακριβής ώρα έναρξης και λήξης του ωραρίου εργασίας θα συμφωνείται μεταξύ του Βρετανικού Συμβουλίου και εκάστου εργαζομένου, λαμβανομένων υπόψη των λειτουργικών αναγκών των επιμέρους τμημάτων, υπό την προϋπόθεση ότι η συμφωνούμενη ώρα έναρξης θα είναι μεταξύ 8:30 και 10:30 και η ώρα λήξης (για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης) από 16:00 έως 18:00. Τυχόν μεμονωμένες

παρεκκλίσεις από το εκάστοτε συμφωνούμενο –κατά τα ανωτέρω- πρόγραμμα εργασίας θα συμφωνούνται και εγκρίνονται από τους αρμόδιους προϊσταμένους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Άρθρο 6

Για το Διδακτικό Προσωπικό ισχύουν τα οριζόμενα στα άρθρα 4 έως 8 του Κεφαλαίου Β' της από 1.4.2014 επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 7

Πλήρης συμφωνία

Οι διατάξεις της παρούσας ΣΣΕ συνιστούν την πλήρη συμφωνία των μερών σε σχέση με το αντικείμενό της και υπερισχύουν των διατάξεων κάθε άλλης ΣΣΕ, τυχόν συμφωνιών του Βρετανικού Συμβουλίου, του εσωτερικού Κανονισμού ή της πρακτικής της επιχείρησης, ακόμα και εάν οι όροι της παρούσας ΣΣΕ είναι λιγότερο ευνοϊκοί για τους εργαζόμενους. Περαιτέρω, τα μέρη αναλαμβάνουν να συγκεντρώσουν και επανεξετάσουν εντός ευλόγου χρόνου (και το αργότερο έως 30/6/2021) τις λοιπές θεσμικής φύσεως διατάξεις που περιλαμβάνονται σε προηγούμενες ΣΣΕ (τόσο για το Διοικητικό όσο και για το Διδακτικό προσωπικό), καθώς και να συμφωνήσουν τυχόν τροποποιήσεις επ' αυτών, προκειμένου να ενταχθούν, ως Παράρτημα, στην παρούσα ΣΣΕ.

Έως τη σύνταξη και υπογραφή του ως άνω Παραρτήματος όλοι οι όροι προηγούμενων ΣΣΕ μεταξύ του Συμβουλίου και του Σωματείου καθώς και Διαιτητικές Αποφάσεις που δεν καταργούνται ή τροποποιούνται με την παρούσα, συνεχίζουν να ισχύουν.

Άρθρο 8

Ρήτρα ειρήνης

Κατά τη διάρκεια της ισχύος της παρούσας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας το Σωματείο δεν θα ζητήσει αυξήσεις των ποσών και ποσοστών των βασικών μισθών και

επιδομάτων και δεν θα διεκδικήσει νέα επιδόματα. Από την άλλη πλευρά, το Βρετανικό Συμβούλιο θα εξετάσει τη δυνατότητα χορήγησης αυξήσεων σύμφωνα με τους όρους, τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια που διαλαμβάνονται στην παρούσα ΣΣΕ και ιδίως το Άρθρο 4 αυτής.

Ρητά συμφωνείται κοινωνική ειρήνη μέχρι την 30/4/2023.

Άρθρο 9

Διάρκεια

Η παρούσα ΣΣΕ συνάπτεται για χρονικό διάστημα δύο (2) ετών, η δε ισχύς της αρχίζει την 1/5/2021 και λήγει την 30/4/2023.

Αθήνα, 28 Απριλίου 2021

Για το Βρετανικό Συμβούλιο



Για το Σωματείο

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
ΒΡΕΤΑΝΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
ASSOCIATION OF THE BRITISH COUNCIL
ADMINISTRATIVE STAFF
Ν.Π.Δ. ΜΗ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΗΣ ΛΟΓΑΡΤΗΡΙΑ
ΕΔΡΑ: ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΠΑΤΡΙΑΣ 17 ΑΘΗΝΑ 105 73
Α.Φ.Μ.: 099632680 - ΔΟΥ. Α' ΑΘΗΝΩΝ
ΤΗΛ: 21073243 - FAX: 21073244

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α'

στην από 28.4.2021 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

(performance related pay)

[Άρθρο 4.2.β) ii)]

Μισθολογική ζώνη / Αξιολόγηση Απόδοσης	1 (Εξαιρετική)	2 (Πολύ Καλή)	3 (Καλή)	4 (Χρήζει Βελτίωσης)	5 (Μη ικανοποιητική)
Ανώτατη Ζώνη					
Μεσαία Ζώνη					
Κατώτερη Ζώνη					

