

Π.Κ. 4/6.4.2022

**ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΤΡΑΠΕΖΩΝ – Ο.Τ.Ο.Ε. 2022 – 2024**

Στην Αθήνα, σήμερα την 31 Μαρτίου 2022, στα γραφεία της Ο.Τ.Ο.Ε., οι υπογράφωντες:

1. κα. Φραγκίσκη Μελίσσα, Εντεταλμένη Γενική Διευθύντρια – Chief Human Resources Officer, της Alpha Bank
2. κος Μανώλης Πίτσας, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού, της Attica Bank
3. κα Ευδοξία Χατζηιωάννου, Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας & του Ομίλου ΕΤΕ
4. κα Αναστασία Πασχάλη, Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου της EUROBANK
5. κος Γεώργιος Γεωργόπουλος, Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινου δυναμικού της Τράπεζας Πειραιώς
6. κος Γιάννης Πάρνης, Διευθυντής Προσωπικού της Optima Bank
7. κος Μάριος Μπαχάς, Δικηγόρος, εκπρόσωπος της Παγκρήτιας Τράπεζας
8. κος Αντώνιος Λαλούσης, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES
9. κος Αντώνιος Παναγούλης, Δικηγόρος, ως εκπρόσωπος των παρακάτω αναφερόμενων Συνεταιριστικών Τραπεζών

ενεργούντες από κοινού ως εκπρόσωποι των Τραπεζών, δυνάμει των σχετικών εξουσιοδοτήσεων και οι

1. Γεώργιος Μότσιος του Ευαγγέλου και της Ευαγγελής Πρόεδρος ΟΤΟΕ ΑΔΤ ΑΚ545024/2012 ΑΦΜ 042801769
2. Ανδρέας Καλλίρης του Ιωάννου και της Μαρίας, Γεν. Γραμματέας ΟΤΟΕ, ΑΔΤ Τ075898/1999 ΑΦΜ 053488819

ενεργούντες από κοινού ως εκπρόσωποι της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (Ο.Τ.Ο.Ε.), συμφώνησαν τα ακόλουθα:

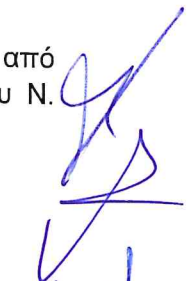
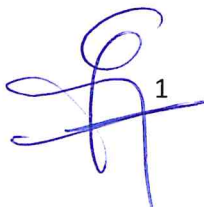
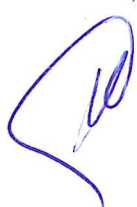
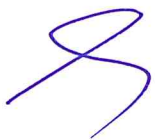
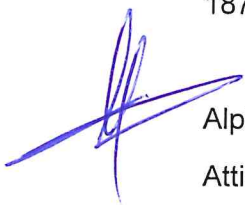
Η Ο.Τ.Ο.Ε., νόμιμα εκπροσωπούμενη από τους ανωτέρω εκπροσώπους της, με την από 30.12.2021 πρόσκλησή της, προσκάλεσε τις Τράπεζες για έναρξη διαπραγματεύσεων με αντικείμενο την κατάρτιση Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Σ.Σ.Ε.).

Αντίστοιχα οι Τράπεζες, νόμιμα εκπροσωπούμενες από τους ανωτέρω εκπροσώπους τους, ανταποκρίθηκαν στη διενέργεια διαπραγματεύσεων για τη σύναψη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για τα έτη 2022-2024.

Οι συμβαλλόμενες στην παρούσα Τράπεζες, που καλύπτουν πολύ περισσότερο από το 70% των εργαζομένων στον κλάδο, σύμφωνα με το άρθρο 3, παρ. 4 του Ν. 1876/1990 όπως ισχύει, είναι (αλφαβητικά) οι εξής:

Alpha Bank

Attica Bank



Εθνική Τράπεζα

Τράπεζα Eurobank

Τράπεζα Πειραιώς

Optima Bank

Παγκρήτια Τράπεζα

BNP PARIBA SECURITIES SERVICES

Συνεταιριστική Τράπεζα Θεσσαλίας, ΣΥΝ. Π.Ε.

Συνεταιριστική Τράπεζα Καρδίτσας, ΣΥΝ. Π.Ε.

Συνεταιριστική Τράπεζα Κεντρικής Μακεδονίας, ΣΥΝ. Π.Ε.

Συνεταιριστική Τράπεζα Ηπείρου ΣΥΝ.Π.Ε.

Μετά την ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων, οι συμβαλλόμενοι συμφώνησαν και συναποδέχθηκαν τα ακόλουθα:

### 1. Βασικοί μισθοί

Οι βασικοί μισθοί (κλιμάκια) του ενιαίου μισθολογίου για κάθε κατηγορία προσωπικού διαμορφώνονται ως εξής:

(α) Από την 1<sup>η</sup> Οκτωβρίου 2022 έως την 30<sup>η</sup> Νοεμβρίου 2023:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
0	985	914	873
1	986	918	877
2	988	920	878
3	990	921	879
4	991	923	880
5	992	924	881
6	993	926	885
7	994	927	886
8	995	929	888
9	996	930	890
10	998	933	893
11	999	936	895
12	1.000	937	896
13	1.002	939	897
14	1.003	940	898
15	1.004	941	900
16	1.005	944	901
17	1.009	952	902
18	1.018	962	905
19	1.032	970	906
20	1.043	979	907
21	1.055	992	910
22	1.066	1.001	911

23	1.079	1.010	912
24	1.091	1.019	913
25	1.102	1.028	914
26	1.114	1.039	918
27	1.124	1.050	921
28	1.135	1.057	
29	1.148	1.067	
30	1.161	1.079	
31	1.172		
32	1.183		
33	1.199		

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

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

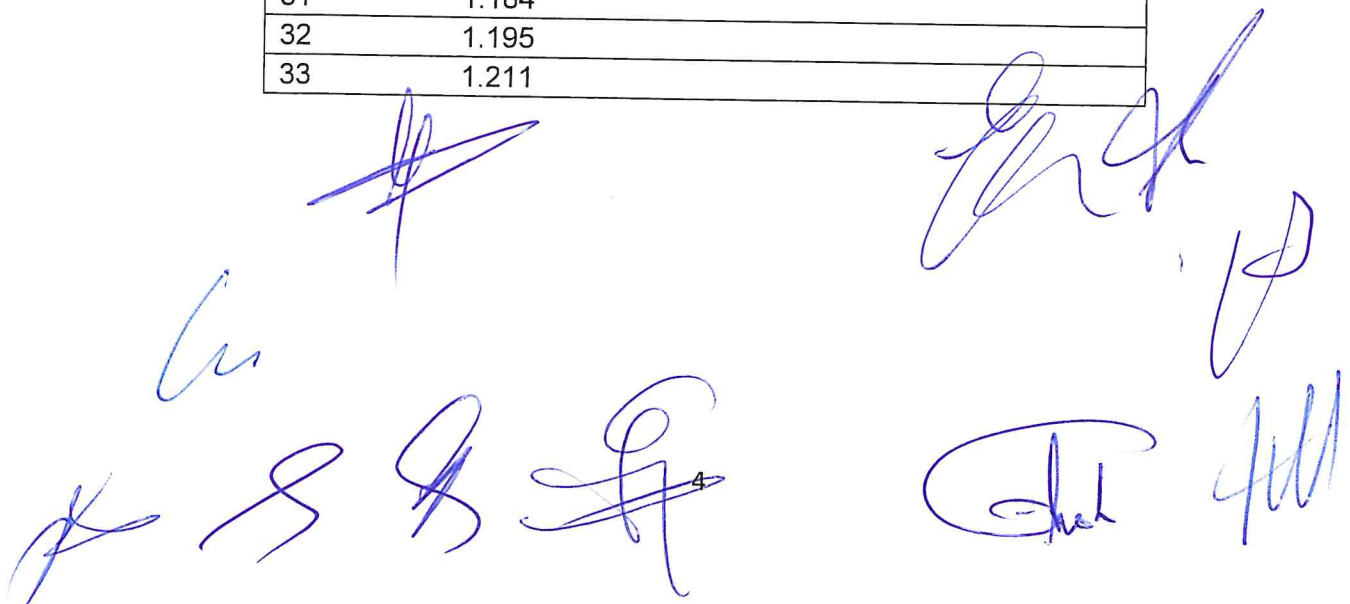
Οι βασικοί μισθοί των Διευθυντών και Υποδιευθυντών διαμορφώνονται από 1/10/2022 στο ποσό των €1.635 και €1.421 αντίστοιχα.

Οι ανωτέρω βασικοί μισθοί για κάθε χρόνο παραμονής τους μετά το 33<sup>ο</sup> κλιμάκιο ή για κάθε χρόνο παραμονής τους στο βαθμό διαμορφώνονται ως εξής:

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

(β) Από την 1<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2023 έως την 30<sup>η</sup> Νοεμβρίου 2024:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
0	995	923	882
1	996	927	886
2	998	929	887
3	1.000	930	888
4	1.001	932	889
5	1.002	933	890
6	1.003	935	894
7	1.004	936	895
8	1.005	938	897
9	1.006	939	899
10	1.008	942	902
11	1.009	945	904
12	1.010	946	905
13	1.012	948	906
14	1.013	949	907
15	1.014	950	909
16	1.015	953	910
17	1.019	962	911
18	1.028	972	914
19	1.042	980	915
20	1.053	989	916
21	1.066	1.002	919
22	1.077	1.011	920
23	1.090	1.020	921
24	1.102	1.029	922
25	1.113	1.038	923
26	1.125	1.049	927
27	1.135	1.061	930
28	1.146	1.068	
29	1.159	1.078	
30	1.173	1.090	
31	1.184		
32	1.195		
33	1.211		



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

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

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

Οι ανωτέρω βασικοί μισθοί για κάθε χρόνο παραμονής τους μετά το 33<sup>ο</sup> κλιμάκιο ή για κάθε χρόνο παραμονής τους στο βαθμό διαμορφώνονται ως εξής:

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

5

(γ) Από την 1<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2024:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΚΥΡΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
0	1.020	946	904
1	1.021	950	908
2	1.023	952	909
3	1.025	953	910
4	1.026	955	911
5	1.027	956	912
6	1.028	958	916
7	1.029	959	917
8	1.030	961	919
9	1.031	962	921
10	1.033	966	925
11	1.034	969	927
12	1.035	970	928
13	1.037	972	929
14	1.038	973	930
15	1.039	974	932
16	1.040	977	933
17	1.044	986	934
18	1.054	996	937
19	1.068	1.005	938
20	1.079	1.014	939
21	1.093	1.027	942
22	1.104	1.036	943
23	1.117	1.046	944
24	1.130	1.055	945
25	1.141	1.064	946
26	1.153	1.075	950
27	1.163	1.088	953
28	1.175	1.095	
29	1.188	1.105	
30	1.202	1.117	
31	1.214		
32	1.225		
33	1.241		

6

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

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

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

Οι ανωτέρω βασικοί μισθοί για κάθε χρόνο παραμονής τους μετά το 33<sup>ο</sup> κλιμάκιο ή για κάθε χρόνο παραμονής τους στο βαθμό διαμορφώνονται ως εξής:

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

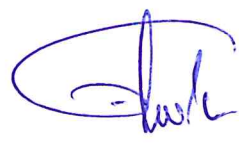

Τα ποσοστιαία και ποσοστοποιημένα σε κλιμάκια του Ενιαίου Μισθολογίου επιδόματα, που καταβάλλονται βάσει Σ.Σ.Ε, Δ.Α. ή με οποιοδήποτε τρόπο, θα εξακολουθούν να υπολογίζονται βάσει των ανωτέρω βασικών μισθών του Ενιαίου Μισθολογίου, με τα ίδια ποσοστά και με τους ίδιους όρους που ισχύουν μέχρι σήμερα.

## 2. Προστασία απασχόλησης

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

### 3. Τηλεργασία

1. Εφόσον το αντικείμενο της εργασίας το επιτρέπει, τα μέρη μπορούν να καταρτίσουν εγγράφως συμφωνία τηλεργασίας, η οποία θα διέπεται από τον νόμο, τους όρους της παρούσας και τυχόν ευνοϊκότερες διατάξεις Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Πέραν των ρητώς προβλεπόμενων στη συμφωνία, που αφορούν ειδικά στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας με τηλεργασία, δεν τροποποιούνται οι όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας.
2. Στη συμφωνία τηλεργασίας, με εξαίρεση τις περιπτώσεις του άρθρου 5 παρ. 3 του ν. 3846/2010, απαιτείται η ρητή συναίνεση του εργαζόμενου.
3. Στις περιπτώσεις σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, η συμφωνία τηλεργασίας ομοίως είναι αορίστου χρόνου, με δυνατότητα ανάκλησης και από τα δύο μέρη, κατόπιν τήρησης ελάχιστης προθεσμίας 15 ημερών για τον εργαζόμενο και 30 ημερών για την Τράπεζα
4. Η αιτιολογημένη μη αποδοχή από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μετάβαση σε τηλεργασία/ανανέωση συμφωνίας τηλεργασίας ή η αιτιολογημένη άσκηση από αυτόν του δικαιώματος ανάκλησης δεν επιτρέπεται να οδηγούν σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ή σε βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζόμενου.
5. Η τηλεργασία παρέχεται κατά κανόνα από την κύρια κατοικία του εργαζόμενου, και δυναμικά από δευτερεύουσα ή άλλη κατοικία την οποία ο εργαζόμενος υποχρεούται να δηλώσει εφόσον τούτο προβλέπεται από την πολιτική της τράπεζας και πληρούνται οι προϋποθέσεις ασφαλείας και εν γένει οι προδιαγραφές τηλεργασίας.
6. Επιπλέον των νόμιμα προβλεπόμενων, ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, γραπτά ή με ηλεκτρονικό μήνυμα, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της συμφωνίας τηλεργασίας, πληροφορίες που αναφέρονται ειδικά στην εκτέλεση της τηλεργασίας και κυρίως πληροφορίες που αφορούν:  
α) στα πρόσωπα και στους τρόπους αναφοράς για τεχνικά ή άλλα ζητήματα που προκύπτουν ή ενδέχεται να προκύψουν από την εκτέλεση της τηλεργασίας,  
β) στις οδηγίες για την προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, τις οποίες οφείλει να τηρεί ο εργαζόμενος, καθώς και τις δεσμεύσεις της επιχείρησης για την προστασία των προσωπικών του δεδομένων.
7. Η συμφωνία τηλεργασίας θα προβλέπει πάντοτε, πλην περιπτώσεων κινδύνου υγείας, όπως προβλέπονται στο άρθρο 5 παρ. 3 του ν.3846/2010, συνδυασμό ημερών τηλεργασίας και φυσικής παρουσίας. Προκειμένου το σχήμα εργασίας να είναι προβλέψιμο και ελέγξιμο, ο αριθμός ημερών τηλεργασίας καθορίζεται εξ αρχής στη συμφωνία τηλεργασίας και τυχόν μη ληφθείσες ημέρες δεν μεταφέρονται σε περίπτωση που αυτές συμπίπτουν με αργία ή με νόμιμη άδεια.





8. Οι τηλεργαζόμενοι δεν υφίστανται καμιά απολύτως διάκριση σε σχέση με τους εργαζόμενους όμοιας απασχόλησης στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ως προς τους όρους εργασίας τους, ατομικούς και συλλογικούς, συμπεριλαμβανομένων της αμοιβής, των αδειών και παροχών που προβλέπονται για τους λοιπούς εργαζόμενους στην επιχείρηση, της σταθερότητας στην απασχόληση, του χρόνου εργασίας, της κατάρτισης και της επαγγελματικής εξέλιξης, του όγκου της ανατιθέμενης εργασίας και των κριτηρίων αξιολόγησης απόδοσης.
9. Ο χρόνος εργασίας, η έναρξη και η λήξη του ωραρίου εργασίας, καθώς και το σύστημα αξιόπιστης και ακριβούς καταγραφής της, που παραμένει στην ευθύνη του εργοδότη, ορίζονται σύμφωνα με το νόμο και τους όρους των κλαδικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ΟΤΟΕ-ΤΡΑΠΕΖΩΝ.
10. Ο εργαζόμενος με τηλεργασία ή/και φυσική παρουσία, μετά το πέρας του χρόνου κατά τον οποίο έχει υποχρέωση παροχής εργασίας με βάση τον νόμο, τις ισχύουσες στον κλάδο και την επιχείρηση Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και την τυχόν ευνοϊκότερη ατομική του σύμβαση, έχει δικαίωμα στην ψηφιακή αποσύνδεση και ο εργοδότης αντίστοιχη υποχρέωση να το διασφαλίσει. Η άσκηση του δικαιώματος αποσύνδεσης εκ μέρους του εργαζόμενου δεν έχει κανενός είδους επίπτωση στην υπηρεσιακή του κατάσταση και εξέλιξη.
11. Το δικαίωμα αποσύνδεσης συνίσταται στο δικαίωμα του τηλεργαζομένου να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του με οποιονδήποτε τρόπο (ιδίως να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία) εκτός του ωραρίου εργασίας του και κατά τη διάρκεια των αδειών του.  
Η δυνατότητα αποσύνδεσης θα εξασφαλίζεται με παροχή επιλογής στον εργαζόμενο για κάθε εργαλείο συνεργασίας (collaboration tool) και με συγκεκριμένες λύσεις που θα επιτυγχάνουν την τεχνική αποσύνδεση του τηλεργαζόμενου από κάθε μορφής ψηφιακή επικοινωνία, όπως η δυνατότητα απενεργοποίησης αποστολής/λήψης email και η ενεργοποίηση σίγασης ειδοποιήσεων για κάθε εργαλείο συνεργασίας.
12. Για την προστασία της ιδιωτικής ζωής του τηλεργαζομένου ο εργοδότης συμμορφώνεται με το πλαίσιο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και με τις συστάσεις του Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων (DPO) και ο εργαζόμενος υποχρεούται να συμμορφώνεται με τις σχετικές οδηγίες του εργοδότη.  
Για την ομαλή εφαρμογή της τηλεργασίας στις επιχειρήσεις του κλάδου, γίνεται κατάλληλη αξιολόγηση κινδύνου με επίκεντρο τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, την ανάγκη τήρησης του χρόνου εργασίας και τη διασφάλιση της αποσύνδεσης του τηλεργαζόμενου.

13. Οι επιχειρήσεις του κλάδου διαμορφώνουν προγράμματα κατάρτισης με εξασφάλιση της ισότιμης και απρόσκοπτης συμμετοχής των τηλεεργαζομένων.
14. Καθ' όλο το χρονικό διάστημα της απασχόλησης των εργαζομένων με τηλεεργασία, εξασφαλίζονται όλοι οι όροι για την ελεύθερη και ανεμπόδιστη επικοινωνία με τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις και η άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, τόσο για τους ίδιους, όσο και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.
15. Ειδικότερα θέματα εφαρμογής, καθώς και τυχόν αποζημίωσης της τηλεεργασίας πέραν των ελάχιστων νομίμων, μπορούν να ρυθμίζονται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

#### 4. Εκπαίδευση

Τα μέρη θεωρούν ότι η εκπαίδευση του προσωπικού των τραπεζών και η ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι εξαιρετικά σημαντικό θέμα, ιδίως εν όψει των τεχνολογικών εξελίξεων.

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

Τα μέρη ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να εκμεταλλεύονται αυτά τα προγράμματα.

#### 5. Χρόνος λήψης αδειών

Λαμβάνοντας υπόψη τη ρύθμιση του άρθρου 61 παρ. 1 του ν. 4808/2021, που διευρύνει τα χρονικά όρια εξάντλησης της κανονικής άδειας των εργαζομένων εντός του πρώτου τριμήνου του επόμενου ημερολογιακού έτους, συμφωνείται ότι εφεξής δεν απαιτείται η εξάντληση της κανονικής άδειας για τη χορήγηση των δυο (2) πρόσθετων ημερών της άδειας παρακολούθησης της σχολικής επίδοσης παιδιών (ΣΣΕ 2019-21, όρος 8), της σωρευτικής άδειας φροντίδας παιδιών (Σ.Σ.Ε. 2016-2018, αρ. 4, παρ. 4.1) καθώς και των αδειών για εργαζόμενους, γονείς ή συζύγους ΑΜΕΑ που προβλέπονται στο άρθρο 7.2.-7.3 της ΣΣΕ 2016 - 2018.

Πλην της ετήσιας κανονικής άδειας και της προσαύξησης αυτής (χειμερινή άδεια, άρθρο 12 ΣΣΕ 2006-2007) οι προβλεπόμενες άδειες των ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών δεν μεταφέρονται ολικά ή μερικά σε επόμενο έτος.

Κατ' εξαίρεση στην περίπτωση που η αιτούμενη σωρευτική άδεια φροντίδας παιδιών ξεπερνά σε διάρκεια την 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου του έτους, τότε θα προηγείται η χορήγηση της κανονικής άδειας.

#### 6. Άδειες ασθένειας

Σε περίπτωση αποδεδειγμένης νοσηλείας τέκνου, οι έξι (6) πρώτες εργάσιμες ημέρες της άδειας του άρθρου 44 του Ν. 4808/2021 χορηγούνται με αποδοχές

και οι υπόλοιπες είκοσι τέσσερις (24) χωρίς αποδοχές. Σε περίπτωση αποδεδειγμένης νοσηλείας συζύγου χορηγείται άδεια μέχρι έξι (6) εργασίμων ημερών με αποδοχές.

#### **7. Ενίσχυση μεθόδων ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής**

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

#### **8. Στεγαστικά δάνεια τραπεζοϋπαλλήλων**

Οι διατάξεις του άρθρου 4 της από 14.5.2013 Σ.Σ.Ε. Τραπεζών – Ο.Τ.Ο.Ε., των οποίων η ισχύς παρατάθηκε με τον όρο 3.1 της από 16.3.2016 Σ.Σ.Ε. Τραπεζών – Ο.Τ.Ο.Ε. και τον όρο 6 της από 26.3.2019 Σ.Σ.Ε. Τραπεζών – Ο.Τ.Ο.Ε., συνεχίζουν να ισχύουν για όλη τη διάρκεια ισχύος της παρούσας Σ.Σ.Ε.

#### **9. Κατασκηνώσεις**

Οι Τράπεζες που δεν έχουν ιδιόκτητες κατασκηνώσεις ή κατασκηνώσεις που καλύπτουν τα τέκνα του προσωπικού τους και τελούν υπό την αιγίδα των οικείων ταμείων, χορηγούν κατασκηνωτικό επίδομα ύψους 724 ευρώ, το οποίο στην μεν πρώτη περίπτωση θα δίδεται στην κατασκήνωση επιλογής του γονέα έναντι αποδεικτικών παραστατικών, υπό την προϋπόθεση ότι ο ασφαλιστικός φορέας έχει απορρίψει όλες τις δυνατές επιλογές του εργαζόμενου, στη δε δεύτερη περίπτωση θα αποδίδεται στο Ταμείο που έχει την ευθύνη λειτουργίας της κατασκήνωσης.

#### **10. Επίδομα Τοκετού**

Το επίδομα τοκετού που θεσμοθετήθηκε με το άρθρο 4 της ΣΣΕ 1984, και αναπροσαρμόστηκε στο ποσό των 2.000 ευρώ με το άρθρο 10 της ΣΣΕ 2019 – 2021 εξακολουθεί να καταβάλλεται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις χορήγησης που προβλέπει το άρθρο 4 της ΣΣΕ 1984.

#### **11. Ερευνητικές και επιμορφωτικές δραστηριότητες Ι.Ν.Ε./Ο.Τ.Ο.Ε.**

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

## 12. Πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες

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

## 13. Κωδικοποίηση

Τα μέρη δεσμεύονται να ολοκληρώσουν την κωδικοποίηση των διατάξεων της παρούσας και των σε ισχύ διατάξεων των προηγούμενων Κλαδικών ΣΣΕ Τραπεζών – ΟΤΟΕ εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την υπογραφή της παρούσας, κατ' ανάλογη εφαρμογή του πρώτου εδαφίου, της παρ. 4, του άρθρου 8 του Ν. 1876/1990, όπως ισχύει.

## 14. Τελικές διατάξεις

Όλες οι προηγούμενες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Διαιτητικές Αποφάσεις του κλάδου, με οποιονδήποτε τρόπο κι αν θεσπίστηκαν και τέθηκαν σε ισχύ, εφόσον δεν τροποποιούνται ρητά με τις διατάξεις της παρούσας αποτελούν αδιάσπαστο σύνολο και εξακολουθούν να ισχύουν παράλληλα με αυτές.

Ευνοϊκότεροι όροι και συνθήκες εργασίας, ρυθμίσεις μισθολογικές και πάσης φύσεως θεσμικές ή λοιπές παροχές που έχουν θεσπιστεί με διατάξεις Νόμων, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., καθώς και για τους τραπεζοϋπαλλήλους, με διατάξεις ΣΣΕ, Δ.Α., Κανονισμών, Οργανισμών Προσωπικού Τραπεζών, Πρακτικών Συμφωνίας, Αποφάσεων Δ.Σ. Τραπεζών και Πράξεων Διοικήσεων τους ή με έθιμο ή με επιχειρησιακή συνήθεια, δεν θίγονται από την παρούσα, αλλά εξακολουθούν να ισχύουν και να εφαρμόζονται στο προσωπικό των Τραπεζών.

## 15. Διάρκεια ισχύος

Η παρούσα Σ.Σ.Ε Τραπεζών – Ο.Τ.Ο.Ε. ισχύει από την 1.1.2022 έως την 31.12.2024, οι δε διατάξεις της δεσμεύουν τα δύο μέρη για όλο το χρονικό διάστημα και μέχρι την υπογραφή νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Η σύμβαση αυτή συντάχθηκε σε τέσσερα αντίτυπα και κάθε συμβαλλόμενη πλευρά έλαβε από δύο.

### ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Οι εκπρόσωποι των Τραπεζών

Οι εκπρόσωποι της Ο.Τ.Ο.Ε.



Η παρούσα Σ.Σ.Ε, Η Δ.Α. Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας  
σήμερα 6/4/2022 με αριθμ. πράξης... 4..... από τον  
εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο του ή της... ΟΤΟΕ  
κ. ΓΕΩΡΓΙΑ ΦΙΛΙΠΠΟΥ  
κάτοχο του αριθ. 22387 ΑΜΔ ΣΑ ΚΑΔ. Τ.: ΑΜ 645359  
από το ΑΓΓ. ΝΕΟ ΨΥΧΙΚΟ την 14/11/2016

Ο Καταθέτης

Η Παραλαβούσα Υπάλληλος

  
ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΦΙΛΙΠΠΟΠΟΥΛΟΥ  
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ - Α.Μ./Δ.Σ.Α.: 22387  
L.M. in EU Law  
ΣΠΟΥΦΑΣ - ΚΟΛΩΝΑΚΙ Τ.Κ. 106 80  
ΤΗΛ.: 210 3615340 • ΚΙΝ.: 6944 180612  
Α.Φ.Μ.: 056487908 • ΔΟΥ: Δ' ΑΘΗΝΩΝ  
E-mail: filipopoulos.η@dσα.gr



*Ευαγγελία Κινεσκίδου*