



Σ.Ε.Τ.Α.Π.



ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
ΓΕΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ
ΜΕΛΟΣ Ο.Τ.Ο.Ε. - Ε.Κ.Α. ΑΡΙΘ. ΠΡΟΤΑΞΗΝ 1911/91



ΕΝΩΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΟΣ



ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΠΕΙΡΑΙΟΣ (SEGE) ΕΤΒΑ
ΜΕΛΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΠΡΟΤΕΡΟΠΡΟΒΛΗΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Ο.Τ.Ο.Ε.

Ανακοίνωση Νο8

Αθήνα, 30 Ιουλίου 2024

ΚΟΙΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Συνάδελφοι,

Έπειτα από εποικοδομητικές συνομιλίες και γόνιμη συνεργασία όλων των Συλλόγων που δραστηριοποιούνται στην Τράπεζα, οριστικοποιήθηκε το κοινό διεκδικητικό πλαίσιο Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και κατατέθηκε προς διαπραγμάτευση με τη Διοίκηση.

Το πλαίσιο που συνδιαμορφώθηκε και συμφωνήθηκε από όλους τους Συλλόγους, χωρίς αστερίσκους και υποσημειώσεις, εμπεριέχει το σύνολο των διεκδικήσεων μας, τόσο σε οικονομικό, όσο και σε θεσμικό επίπεδο. Συμπεριλαμβάνει το σύνολο των εργαζομένων, χωρίς αποκλεισμούς, και αποτελεί συλλογική έκφραση μίας συμπεριληπτικής και δίκαιης αποτίμησης της αξίας της εργασίας μας.

Πριν από το περιεχόμενο, προέχει να αναφερθεί ότι η κατάθεση αυτού του πλαισίου συνοδεύεται από ουσιαστικές διαφοροποιήσεις σε σχέση με το παρελθόν που το κάνουν μοναδικό. Αυτή τη φορά η διαμόρφωση του πλαισίου έγινε με την συμμετοχή όλων των Συλλόγων. Ουσιαστικότερα όμως, μεγαλύτερη σημασία έχει ότι η **διαπραγματευτική ομάδα θα αποτελείται από εκπροσώπους όλων των Συλλόγων**. Με τον τρόπο αυτό ισχυροποιείται η πλευρά των εργαζομένων και αναλαμβάνοντας όλοι τις ευθύνες μας, αποσκοπούμε να φθάσουμε στο μέγιστο της προσπάθειας και των δυνατοτήτων μας.

Αυτή τη φορά είμαστε όλοι μαζί, Σύλλογοι και Εργαζόμενοι, υπεύθυνοι και αποφασισμένοι, να διεκδικήσουμε, να προασπίσουμε και να πετύχουμε.

Το πλαίσιο καλύπτει την ανάγκη αυξήσεων στο σύνολο των εργαζομένων, θεσμοθετεί και αυξάνει κοινωνικές παροχές και επιδόματα, θωρακίζει θεσμικά τη θέση των εργαζομένων, την προστασία της απασχόλησης, την ασφάλεια και δίνει προοπτική σε όλους μας.

Συνάδελφοι,

Οι απαιτήσεις μας πηγάζουν από την εργασιακή, οικογενειακή, οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα που βιώνουμε. Προκύπτουν από τη διαχρονική στασιμότητα των μισθών, από τη μείωση της αγοραστικής μας δύναμης, από την ανάγκη αξιοπρεπούς επιβίωσης. Οι εργαζόμενοι δεν έχουμε υπερφίαλες στοχεύσεις, έχουμε όμως αυξημένες προσδοκίες εμπεδωμένες στην κοινή απαίτηση απόδοσης ενός δίκαιου αντίτιμου επί της τριετούς αυξανόμενης κερδοφορίας. Ο δρόμος για την εδραίωση και διεύρυνση της κερδοφορίας περνάει από την ικανοποίηση των εργαζομένων.

Εκδόθηκε η έρευνα **together της Διοίκησης**, όπου το μείζον πρόβλημα των αμοιβών, όπως οι εργαζόμενοι στην έρευνα το έθεσαν, γίνεται αποδεκτό από τη Διοίκηση αλλά προφανώς και πάλι στη βάση της μονομερούς, χωρίς κανόνες μεταβολής των αμοιβών. Εμείς από την άλλη, **όλοι οι εργαζόμενοι μαζί** έχουμε από καιρό δηλώσει ότι **μόνο με διαφανείς, θεσμικά κατοχυρωμένες αμοιβές** αλλάζει η ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι είμαστε αποφασισμένοι εν όψει της διαπραγμάτευσης και ένα είναι σίγουρο, η έκβασή της θα καθορίσει και επανακαθορίσει πολλά για το σήμερα και το αύριο. Η υπογραφή μίας δίκαιης και ικανοποιητικής ΣΣΕ δεν είναι απλώς μια επιλογή μας, είναι μία αναγκαιότητα για όλους στην Τράπεζα Πειραιώς.

Για πρώτη φορά, ενωμένοι όσο ποτέ άλλοτε, διεκδικούμε να πετύχουμε τα δίκαια αιτήματά μας. Όλοι γνωρίζουμε ότι η διαδικασία της διαπραγμάτευσης δεν θα είναι μία εύκολη διαδικασία. **Είναι όμως στο χέρι όλων μας, να φέρουμε το μέγιστο δυνατό αποτέλεσμα.**

Σας παραθέτουμε το σύνολο του πλαισίου όπως κατατέθηκε προς διαπραγμάτευση

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Ο Πρόεδρος Η Γεν. Γραμματέας
Βάιος Νάκος Χαρά Θεοδώρου

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Ο Πρόεδρος Ο Γεν. Γραμματέας
Παναγιώτης Αδαμόπουλος Γιάννης Αδάμος

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Ο Πρόεδρος Ο Γεν. Γραμματέας
Ισίδωρος Γοίλιας Μανώλης Μπεμπένης

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Ο Πρόεδρος Η Γεν. Γραμματέας
Φάνης Πολύζος Ευγενία Τάγαρη

ΕΝΩΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Ο Πρόεδρος Η Γεν. Γραμματέας
Μάκης Τσιμρόγλου Ευθυμία Γκόγκα

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΡΑΠΕΖΗΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΠΡΩΗΝ ΕΤΒΑ

Ο Πρόεδρος Η Γεν. Γραμματέας
Σταμάτης Κουτσοπανάγος Δέσποινα Δαμιανίδου

«Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας»

A. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

A1. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ – ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ.

1. Θεσμοθετείται επίδομα Δικτύου Καταστημάτων με ποσοστό 8% επί του εκάστοτε κλιμακίου του εργαζόμενου με κατώτερο το 16^ο εκάστοτε μισθολογικό κλιμάκιο (αφορά το σύνολο των εργαζομένων στο Δίκτυο Καταστημάτων).
2. Θεσμοθετείται επίδομα θέσης και ρόλου στο Δίκτυο Καταστημάτων με ποσοστό επί του εκάστοτε κλιμακίου του εργαζόμενου με κατώτερο το 16^ο εκάστοτε μισθολογικό κλιμάκιο όπως ακολούθως:

Universal Banking Officer	5%
Personal Banking Officer	5%
Small Business and Professional Officer	5%
Branch Manager	7.5%
HUB Manager	10%
3. Θεσμοθετείται επίδομα Κεντρικών Υπηρεσιών με ποσοστό 8% επί του εκάστοτε κλιμακίου του εργαζόμενου με κατώτερο το 16^ο εκάστοτε μισθολογικό κλιμάκιο (αφορά το σύνολο των εργαζομένων στις Κεντρικές Υπηρεσίες).
4. Θεσμοθετείται επίδομα θέσης και ρόλου στις Κεντρικές Υπηρεσίες με ποσοστό επί του εκάστοτε κλιμακίου του εργαζόμενου με κατώτερο το 16^ο εκάστοτε μισθολογικό κλιμάκιο όπως ακολούθως:

Manager	5%
Senior Manager	7.5%
Director	10%
5. Θεσμοθετείται η χορήγηση οικονομικής ενίσχυσης σε όλους τους εργαζόμενους 1000 ευρώ τον πρώτο μήνα εκάστου έτους με τη μορφή δωροεπιταγής.
6. Οι μέχρι σήμερα καταβαλλόμενες αποδοχές στους υπαγόμενους στην παρούσα ήδη απασχολούμενους μισθωτούς που υπερβαίνουν τις αποδοχές που προβλέπονται από τις

ΣΣΕ, αποτελεί ατομική διαφορά, στην οποία δεν συμψηφίζονται τυχόν αυξήσεις που θα προκύψουν από τους όρους επιχειρησιακών και κλαδικών συμβάσεων. Διευκρινίζεται ότι στις ατομικές διαφορές περιλαμβάνονται οι κάθε είδους παροχές και αυξήσεις, για οποιαδήποτε αιτία, που δεν είναι συμβατικώς κατοχυρωμένες, μέχρι την υπογραφή της παρούσας σύμβασης, οι οποίες ενσωματώνονται στο πλαίσιο της μισθολογικής πολιτικής που θεσπίζεται με την παρούσα ΣΣΕ, παγιώνονται και θα καταβάλλονται του λοιπού ως ατομική διαφορά.

7. Το επίδομα Υποδοχής Πελατείας αποδίδεται σε αναλογική βάση κατά τα πρότυπα της απόδοσης του Διαχειριστικού Επιδόματος σε όσους εργαζόμενους εκτελούν καθήκοντα Υποδοχής Πελατείας καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας.
8. Εξαιτίας του μετασχηματισμού των καταστημάτων η τράπεζα αναλαμβάνει να καλύπτει το σύνολο των ταμειακών ελλειμμάτων των εργαζόμενων που εκτελούν χρέη Teller Seller και η εμπειρία τους σε αυτά τα καθήκοντα είναι μικρότερη των 90 ημερών εργασίας. Μετά το πέρας θα ισχύει η απόδοση του Διαχειριστικού Επιδόματος.
9. Η Τράπεζα επεκτείνει στο σύνολο του προσωπικού την οποιαδήποτε εθιμική αναγνώριση τίτλων σπουδών, που ισχύει ως σήμερα ως πτυχίο Ανώτερης Σχολής για την αντίστοιχη καταβολή του επιστημονικού επιδόματος.
10. Το επίδομα Ανθυγιεινής εργασίας επεκτείνεται και στους εργαζόμενους των περιοχών Σίνδου και Περάματος Αττικής.

Α2. ΛΟΙΠΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ – ΠΑΡΟΧΕΣ ΓΙΑ ΕΝΙΣΧΥΣΗ

ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

11. Αύξηση του ποσοστού υπολογισμού του επιδόματος παιδικής μέριμνας σε 8% από 6,19% στο 16^ο εκάστοτε μισθολογικό κλιμάκιο. Το επίδομα καταβάλλεται και στους δύο γονείς εάν εργάζονται και οι δύο στην Τράπεζα.
12. Θεσμοθετείται η χορήγηση μηνιαίου επιδόματος ποσού 100 ευρώ στους εργαζόμενους που λόγω χηρείας αποτελούν μονογονεϊκές οικογένειες.
13. Αύξηση του ποσού που χορηγείται στους τρίτεκνους και τους πολύτεκνους από 60 σε 100 ευρώ ανά τέκνο ετησίως κάθε Σεπτέμβρη με τη μορφή δωροεπιταγής ή άλλων παροχών σε είδος, για κάθε τέκνο μέχρι την ηλικία των 21 ετών ή μέχρι την ολοκλήρωση των σπουδών του με ανώτατο όριο την ηλικία των 25 ετών.

14. Αύξηση του ποσού κάλυψης εξόδων για τη βρεφονηπιακή φύλαξη των τέκνων των εργαζομένων
- Με απευθείας πληρωμή του βρεφονηπιακού σταθμού από 240 στα 300 ευρώ.
 - Με βρεφονηπιακή παροχή μέσω μισθοδοσίας από 231 σε 250 ευρώ.
15. Αύξηση του ποσού του προγράμματος ομαδικής ασφάλισης Αρωγής Τέκνων που εισφέρει η Τράπεζα στα 30 ευρώ από 22 ευρώ σήμερα για κάθε τέκνο. Η εισφορά του εργαζόμενου παραμένει αμετάβλητη.
16. Αύξηση του ποσού επιβράβευσης για τα τέκνα των εργαζομένων που αριστεύουν στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση από 270 ευρώ στα 350 ευρώ.
17. Αύξηση του ποσού επιβράβευσης για την εισαγωγή των τέκνων των εργαζομένων σε Ανώτατη Σχολή από 1.000 ευρώ στο ποσό των 1150 ευρώ.
18. Αύξηση του ποσού για τα τέκνα εργαζομένων (πέραν του ενός) που σπουδάζουν παράλληλα στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση από 1.600 ευρώ στο ποσό των 2000 ευρώ.
19. Θεσμοθετείται η χορήγηση εφάπαξ ποσού €2.000 στη γέννηση τέκνου, για την κάλυψη των αυξημένων εξόδων τοκετού και για την αντιμετώπιση της υπογεννητικότητας.
20. Σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 11 της από 31.5.2022 Κλαδικής Σύμβασης ΟΤΟΕ-Τραπεζών, η Τράπεζα ενισχύει τις μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής με την καταβολή €1.000 για κάθε προσπάθεια και μέχρι 4 προσπάθειες. Συμφωνείται το ποσό αυτό να χορηγείται και στους εργαζομένους των οποίων οι σύζυγοι δεν εργάζονται στην Τράπεζα και υποβάλλονται σε υποβοηθούμενη αναπαραγωγή. Η χορήγηση του ποσού θα γίνεται επίσης σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 11 της από 31.5.2022 Κλαδικής Σύμβασης ΟΤΟΕ -Τραπεζών, με την προϋπόθεση ότι η σύζυγος είναι ενταγμένη στο κλάδο Υγείας του ΤΕΑ. Κατ'εξάιρεση η ανωτέρω ενίσχυση θα πραγματοποιείται προκαταβολικά με την αίτηση στους αρμόδιους ασφαλιστικούς φορείς προκειμένου να υλοποιείται χρονικά χωρίς τις καθυστερήσεις των χρονοβόρων ασφαλιστικών διαδικασιών. Επιπλέον θα αφορά και δύο προσπάθειες υποβοηθούμενης αναπαραγωγής στις περιπτώσεις που δεν καλύπτει το ηλικιακό όριο του ΕΟΠΠΥ.

B. ΘΕΣΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

B1. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

21. Αμφότερα τα μέρη συμφωνούν να προστατεύουν την απασχόληση των εργαζομένων και να διασφαλίζουν τις θέσεις εργασίας. Η Τράπεζα λαμβάνει όλα τα εύλογα, κατά τις περιστάσεις, μέτρα προκειμένου να αποτρέπονται οι απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους.

B2. ΩΡΑΡΙΟ

22. Το δικαίωμα αποσύνδεσης του εργαζόμενου από ψηφιακά μέσα επικοινωνίας και διασύνδεσης, όπως αυτό προσδιορίζεται τόσο από τη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 10 του Ν. 3846/2010, όσο και από το άρθρο 38 της κωδικοποιημένης από 31.3.2022 Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων, εξασφαλίζεται με την παροχή επιλογής σε αυτόν για κάθε εργαλείο συνεργασίας και με συγκεκριμένες λύσεις που επιτυγχάνουν την τεχνική αποσύνδεση από κάθε μορφής ψηφιακή επικοινωνία.
- Ειδικότερα, ως τεχνικά και οργανωτικά μέσα αποσύνδεσης του εργαζόμενου, συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών πλατφορμών συνεργασίας και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ορίζονται τα εξής: - Αποσύνδεση από τον κεντρικό υπολογιστή της Τράπεζας (log off) - Ενεργοποίηση ένδειξης «εκτός σύνδεσης» ή «απών» - Ενεργοποίηση λειτουργίας «εκτός σύνδεσης», κατά την οποία αναστέλλεται η αποστολή και λήψη μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου - Ενεργοποίηση σίγασης ειδοποιήσεων - Προγραμματισμός αποστολής/λήψης υπηρεσιακών μηνυμάτων εντός χρόνου εργασίας, πλην περιπτώσεων ανωτέρας βίας - Δυνατότητα προγραμματισμού αυτόματων απαντήσεων, κατά τις περιόδους απουσίας με αναφορά στις ημερομηνίες κατά τις οποίες ο εκάστοτε εργαζόμενος δεν θα είναι διαθέσιμος και με παράλληλο προσδιορισμό του λογαριασμού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και των στοιχείων επικοινωνίας του αντικαταστάτη του για τις περιόδους αυτές
- Προς περαιτέρω διευκόλυνση και εξασφάλιση της άσκησης εκ μέρους του εργαζόμενου του δικαιώματος αποσύνδεσης, τα μέρη συμφωνούν, περαιτέρω, στα εξής: - στην αποφυγή προσκλήσεων εργαζομένων για εκπαιδευτικές δραστηριότητες, συσκέψεις, τηλεδιασκέψεις, παρουσιάσεις, ενημέρωση κλπ. εκτός του συμβατικού ωραρίου τους, καθώς και στον έγκαιρο προγραμματισμό των ανωτέρω δραστηριοτήτων, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να προγραμματίσει το χρόνο εργασίας του - στην αναγραφή στις σχετικές προσκλήσεις της ώρας έναρξης και λήξης και αποστολή όλων των προς συζήτηση υλικών, ώστε να υπάρχει έγκαιρη προετοιμασία - στην υπενθύμιση από την Τράπεζα (μέσω του αρμοδίου Προϊσταμένου ή της αρμόδιας μονάδας Ανθρωπίνου Δυναμικού) στον τηλεεργαζόμενο του χρόνου έναρξης και λήξης του ωραρίου εργασίας, καθώς και του δικαιώματος αποσύνδεσης μετά τη λήξη του ωραρίου ή του χρόνου εγκεκριμένης υπερεργασίας ή υπερωρίας - στο σχεδιασμό και υλοποίηση ειδικών δράσεων για την κατάρτιση και την ευαισθητοποίηση του συνόλου των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των πάσης φύσεως και επιπέδου διευθυντικών στελεχών, σχετικά με τη λογική χρήση των τεχνολογικών εργαλείων, στο πλαίσιο της υποχρέωσης και της Τράπεζας για τη διασφάλιση του δικαιώματος αποσύνδεσης.

B3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

23. Πέραν των οριζόμενων στο άρθρο 45 της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ΟΤΟΕ- Τραπεζών 2022-2024, η Τράπεζα αναλαμβάνει να μεριμνά για την έγκαιρη εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων της σε νέες και αναβαθμισμένες δεξιότητες. Ιδιαίτερη μέριμνα λαμβάνεται για την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών των εργαζομένων σε θέσεις που λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων προβλέπεται να καταργηθούν, ή να διαφοροποιηθούν κατά αντικείμενο. Αξιοποιεί και προετοιμάζει κατά προτεραιότητα το υφιστάμενο προσωπικό της για την κάλυψη των αναγκών σε εναλλακτικές θέσεις και νέα αντικείμενα εργασίας, καθώς και σε θέσεις ευθύνης. Δημιουργείται επιτροπή με στελέχη της Τράπεζας και εκπροσώπους των εργαζομένων με απώτερο σκοπό εντός της διάρκειας της παρούσας να υπογραφεί Κανονισμός Εκπαίδευσης εργαζομένων που θα ορίζει τις αρχές εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, αξιοποίησης και εξέλιξης του Ανθρώπινου Δυναμικού, ώστε οι ανάγκες που προκύπτουν να καλύπτονται αποτελεσματικά και να ενισχύεται η απασχόληση των εργαζομένων στην Τράπεζα, στις νέες συνθήκες της ψηφιακής εποχής.

B4. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

24. Τα μέρη συμφωνούν, ότι εντός έξι μηνών από την υπογραφή της παρούσας, οριστικά θα υπογραφεί Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, που θα ρυθμίζει ειδικότερα θέματα εφαρμογής της τηλεργασίας, βάσει του άρθρου 3 παρ. 15 της Κλαδικής ΣΣΕ 2022-2024.

B5. ΑΔΕΙΕΣ

25. Θεσμοθετείται η χορήγηση μίας ημέρας άδειας ανά εξάμηνο στους εργαζόμενους για την ιατρική υποστήριξη των γονέων των εργαζομένων. Η άδεια θα αποδίδεται με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών εξετάσεων ή νοσηλείας.

B6. ΛΟΙΠΑ ΘΕΜΑΤΑ

26. Στο πλαίσιο της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης και δη στο πλαίσιο της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη, η Τράπεζα υποχρεούται να μεριμνά και να λαμβάνει όλα τα απαιτούμενα μέτρα για την εύλογη προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος των εργαζομένων με αναπηρίες και την

εξασφάλιση των κατάλληλων συνθηκών για την παραγωγική αξιοποίηση των ικανοτήτων τους. Περαιτέρω δε, η Τράπεζα υποχρεούται να αποδίδει προτεραιότητα σε αιτήματα εργαζομένων με αναπηρίες για μετάθεση ή τοποθέτηση σύμφωνα με τα οριζόμενα στον ισχύοντα Οργανισμό Προσωπικού της Τράπεζας Πειραιώς.

Γ. ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΔΑΝΕΙΑ – ΚΑΡΤΕΣ

Γ1. ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ – ΚΑΡΤΕΣ

27. Το επιτόκιο των καταναλωτικών δανείων (παλαιών και νέων) που χορηγούνται στους εργαζομένους διαμορφώνεται στο βασικό επιτόκιο καταναλωτικής πίστης μειωμένο κατά 5,50 μονάδες.

Γ4. ΚΑΛΥΨΗ ΚΟΣΤΟΥΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΩΝ

28. Η Τράπεζα αναλαμβάνει την πληρωμή των ασφαλίσεων στα στεγαστικά δάνεια προσωπικού στα προϊόντα που επιβαρύνεται τα ασφάλιστρα, στο ποσό της ασφαλιστέας αξίας του ακινήτου και όχι στο εκάστοτε υπόλοιπο του δανείου, ώστε να μην παρατηρούνται φαινόμενα υπασφάλισης και να υπάρξει εναρμονισμός με την κρατική οδηγία περί ασφάλισης των ακινήτων.

Δ. ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

29. Το υπάρχον Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Προσωπικού του Ομίλου Τράπεζας Πειραιώς (ΤΕΑ) συστάθηκε μετά την διάλυση και ρευστοποίηση των τότε υπαρχόντων προγραμμάτων εφάπαξ και ασφαλιστηρίων συμβολαίων της Τράπεζας Πειραιώς και των συγχωνευμένων τραπεζών Κύπρου και Ελληνικής.

Αν το ΤΕΑ για οποιονδήποτε λόγο, διαλυθεί, τότε η Τράπεζα αναλαμβάνει την υποχρέωση μεταφοράς αυτούσιων όλων των όρων και των παροχών και των δύο κλάδων σε άλλο φορέα.

Το ΤΕΑ Ομίλου Πειραιώς διακρίνεται σε δύο κλάδους.

Δ1. ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ – ΝΟΣΟΜΕΙΑΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ

Κλάδος Συμπληρωματικών Παροχών ΤΕΑ (Νοσοκομειακό και Εξωνοσοκομειακό πρόγραμμα Υγείας)

Ο Κλάδος Συμπληρωματικών Παροχών θα καλύπτεται από εισφορές της Τράπεζας υπέρ των εργαζομένων της. Οι καλύψεις θα αφορούν τον άμεσα ασφαλισμένο και τα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειάς του που είναι ενταγμένα στο ΤΕΑ, όσον αφορά την Ασφάλιση Νοσοκομειακής- Εξωνοσοκομειακής περίθαλψης του Κλάδου Λοιπών Συμπληρωματικών Παροχών. Ως εξαρτώμενα μέλη του άμεσα ασφαλισμένου θεωρούνται: (α) Ο/Ησύζυγος μέχρι την ηλικία των 65 ετών, (β) Τα τέκνα από 14 ημερών έως 19 ετών ή έως 25 ετών, εφόσον σπουδάζουν σε αναγνωρισμένη Ανώτατη ή Ανώτερη Σχολή και συντηρούνται από το κύριο ασφαλισμένο μέλος.

Όλως εξαιρετικά στον γονέα με τέκνο με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ), το οποίο είναι εξαρτώμενο μέλος της οικογένειάς του και εξακολουθεί να συντηρείται από τον γονέα, θα παρέχεται πρόσθετη παροχή για την ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή κάλυψη του τέκνου του, και μετά την ηλικία των 25 ετών υπό την προϋπόθεση ότι το τέκνο με ειδικές ανάγκες θα έχει νομίμως πιστοποιημένο ποσοστό αναπηρίας $\geq 50\%$ και για όσο διάστημα διατηρεί αυτό το ποσοστό.

Με την παρούσα διάταξη αναγνωρίζονται όλες οι καλύψεις του ασφαλιστηρίου προγράμματος NN 7000. Και εντάσσονται στην παρούσα με την τροποποίηση της μείωσης του εκπιπόμενου ποσού των εξωνοσοκομειακών καλύψεων του ιατροφαρμακευτικού προγράμματος κατά 50% με μέγιστο ποσό τα 150€ ανά οικογένεια. Επιπλέον αυξάνεται το ποσοστό κάλυψης ιατρικών αποδείξεων σε 80%, με ανώτατο όριο επιστροφής στις ιατρικές δαπάνες στα 60 ευρώ ανά επίσκεψη.

Δ2.ΕΦΑΠΑΞ

Κλάδος Συνταξιοδοτικής Παροχής ΤΕΑ (Εφάπαξ)

Ο κλάδος αυτός λειτουργεί βάσει κεφαλαιοποιητικού συστήματος και θα χορηγεί συνταξιοδοτικές παροχές για την κάλυψη των ασφαλιστικών κινδύνων του γήρατος, της αναπηρίας και του θανάτου, σύμφωνα με τις διατάξεις που διέπουν το ΤΕΑ.

Το ποσό της εισφοράς της Τράπεζας υπέρ του εργαζομένου μηνιαίως αναπροσαρμόζεται από την 01/01/2025 σε 3% επί των μικτών μηνιαίων αποδοχών του εργαζόμενου υπολογιζόμενο στη βάση 14 μηνών.

Δ.3 ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

30. Θεσμοθέτηση δαπάνης για την αγορά γυαλιών των εργαζομένων ανά διετία με το ποσό των 100 ευρώ, με την προσκόμιση της οφθαλμιατρικής μέτρησης και της απόδειξης αγοράς.

Ε.ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

31. Ο όρος της πολιτικής μετακινήσεων που αφορά στην κάλυψη εξόδων για ημερήσιες αποστάσεις άνω των 50χλμ με ποσό 0,2 ευρώ ανά χιλιόμετρο, αναπροσαρμόζεται και αφορά σε αποστάσεις άνω των 30 χλμ με ποσό 0,3 ευρώ ανά χιλιόμετρο. Επιπλέον δημιουργείται Επιτροπή με αναλογική εκπροσώπηση εργαζομένων που θα εξετάζει την αναπροσαρμογή των ποσών ημερήσιων μετακινήσεων μία φορά κάθε έτος.
32. Οικονομική ενίσχυση πολιτιστικών δράσεων των Συλλόγων, με το ποσό των 300.000 ευρώ, κατόπιν υποβολής συγκεκριμένου προγράμματος από πλευράς των Συλλόγων σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Το ποσό κατανέμεται αναλογικά με τα μέλη του εκάστοτε Συλλόγου.

ΣΤ. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

33. Με την παρούσα ΕΣΣΕ, σε εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 8 παρ. 4 του Ν. 1876/1990 ως τροποποιήθηκε και ισχύει με το άρθρο 97 του Ν. 4808/2021 έχουν κωδικοποιηθεί όλες οι εν ισχύ διατάξεις των προηγούμενων ΕΣΣΕ. Σε περίπτωση που είτε εκ παραδρομής, είτε εκ νομικής πλάνης, ή για οποιονδήποτε λόγο στην ως άνω κωδικοποίηση, δεν έχει καταγραφεί ισχύουσα ρύθμιση ΕΣΣΕ, τα μέρη δεσμεύονται να την συμπληρώσουν. Ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας, καθώς και λοιπές ρυθμίσεις που δεν θίγονται με την παρούσα και ήδη προβλέπονται από νόμους, Εθνικές Γενικές και Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Διαιτητικές Αποφάσεις, Κανονισμούς, Πρακτικά Συμφωνίας, Πράξεις και Αποφάσεις της Διοίκησης και επιχειρησιακή συνήθεια, δεν θίγονται ούτε επηρεάζονται από την υπογραφή της παρούσας. Η παρούσα ΕΣΣΕ Τράπεζας Πειραιώς και ΣΕΤΠ ισχύει από 1.8.2024 έως την 31.7.2022., οι δε διατάξεις της δεσμεύουν και τα δύο μέρη για όλο το χρονικό διάστημα και μέχρι την υπογραφή της νέας ΕΣΣΕ. Η σύμβαση συντάχθηκε σε τρία (3) αντίγραφα και κάθε συμβαλλόμενο μέρος έλαβε από ένα το δε τρίτο θα κατατεθεί αρμοδίως.