



Λευκωσία, 8 Φεβρουαρίου 2016

**ΕΓΚΥΚΛΙΟΙ ΔΑΔ Φ.311.12/5/2016**

Προς όλο το Προσωπικό  
Συγκροτήματος Τράπεζας Κύπρου

Αγαπητοί συνάδελφοι

**ΘΕΜΑ: ΣΧΕΔΙΟ ΕΘΕΛΟΥΣΙΑΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ**

Σε συνέχεια της ανακοίνωσης του Διευθύνοντα Συμβούλου του Συγκροτήματος αναφορικά με το πιο πάνω θέμα θα θέλαμε να σας ενημερώσουμε για το περιεχόμενο του Σχεδίου Εθελούσιας Αποχώρησης (ΣΕΑ) και τη διαδικασία υποβολής αίτησης συμμετοχής.

Τα έντυπα που αναφέρονται πιο κάτω καθώς και άλλες σχετικές πληροφορίες είναι διαθέσιμα στο Portal στην προσωπική σελίδα του καθενός **«My Portal»**.

**Διάρκεια του Σχεδίου**

Το ΣΕΑ θα είναι σε ισχύ από τη Δευτέρα, 8/2/2016 μέχρι και την Παρασκευή 19/2/2016.

**Δικαίωμα συμμετοχής**

Στο ΣΕΑ έχουν δικαίωμα συμμετοχής όλα τα μόνιμα μέλη του προσωπικού της Τράπεζας Κύπρου και όλων των θυγατρικών εταιριών τα οποία έχουν υπηρεσία τουλάχιστον ενός έτους και αφυπηρετούν το 2017 και μετά.

Η Τράπεζα διατηρεί το απόλυτο δικαίωμα αποδοχής ή απόρριψης οποιουδήποτε αιτήματος κατά την απόλυτη κρίση της.

Τα Διευθυντικά Στελέχη έχουν την ευθύνη να ενημερώσουν για τις πρόνοιες του ΣΕΑ, τα μέλη της ομάδας τους που απουσιάζουν για οποιοδήποτε λόγο ή δεν έχουν πρόσβαση σε ηλεκτρονικούς υπολογιστές.

**Πρόνοιες του Σχεδίου**

Τα μέλη του προσωπικού που πληρούν τις προϋποθέσεις συμμετοχής στο πρόγραμμα, σε περίπτωση έγκρισης, θα έχουν δικαίωμα στα πιο κάτω:

**(α) Εφάπαξ Αποζημίωση**

Καταβολή ενός εφάπαξ ποσού, ως χαριστική αποζημίωση για τερματισμό εργοδότησης/απώλεια καριέρας, το οποίο υπολογίζεται ως ακολούθως (όπου μηνιαίος μισθός = μισθός Ιανουαρίου 2016, βασικός + τιμάρθμος):

Για τα πρώτα 15 χρόνια υπηρεσίας (1-15 χρόνια υπηρεσίας):  
0,5 μηνιαίος μισθός για κάθε 1 χρόνο υπηρεσίας

Για τα επόμενα 15 χρόνια υπηρεσίας (πέραν των 15 χρόνων υπηρεσίας και μέχρι 30 χρόνια υπηρεσίας):



0,75 μηνιαίος μισθός για κάθε 1 χρόνο υπηρεσίας

Για τα υπόλοιπα χρόνια υπηρεσίας (πέραν των 30 χρόνων υπηρεσίας)  
1,25 μηνιαίοι μισθοί για κάθε 1 χρόνο υπηρεσίας

Επιπλέον θα δοθούν σε όλους 4 μηνιαίοι μισθοί.

Το μέγιστο ποσό χαριστικής αποζημίωσης δεν θα ξεπερνά το 70% των υπολειπομένων μισθών μέχρι την κανονική αφυπηρέτηση και το ποσό της χαριστικής αποζημίωσης που υπολογίζεται ως πιο πάνω δεν μπορεί να ξεπεράσει το ποσό των €200.000.

Το ποσό χαριστικής αποζημίωσης που δικαιούται ο καθένας, έχει αναρτηθεί στην προσωπική σελίδα του καθενός **«My Portal»**.

Στο συνημμένο πίνακα δίδονται οι μηνιαίοι μισθοί χαριστικής αποζημίωσης ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας του κάθε μόνιμου μέλους του προσωπικού. Επίσης δίδονται και μερικά παραδείγματα για καλύτερη κατανόηση του σχεδίου.

Αφού γίνουν οι αναγκαίες διευθετήσεις (π.χ. τήρηση Εσωτερικών Κανονισμών Ασφαλείας, υπογραφή Συμφωνίας Τερματισμού Σύμβασης) το εφάπαξ ποσό χαριστικής αποζημίωσης θα κατατεθεί στον Τρεχούμενο Λογαριασμό του Δικαιούχου εντός μίας εβδομάδας από την ημερομηνία αποχώρησης.

## **(β) Παροχές**

Στα μέλη του προσωπικού που αποχωρούν θα παρέχεται ιατροφαρμακευτική κάλυψη και ασφάλεια ζωής μέχρι το τέλος του 2016.

## **(γ) Ετήσια Άδεια - Υπόλοιπα**

Στα μέλη του προσωπικού που αποχωρούν θα πληρωθεί το υπόλοιπο της ετήσιας άδειας. Στο υπόλοιπο της ετήσιας άδειας θα ληφθεί υπόψη η μεταφερόμενη άδεια από προηγούμενα χρόνια, το υπόλοιπο της άδειας που δόθηκε αντί υπερωριακής εργασίας (compensation leave) και αναλογία της ετήσιας άδειας του 2016 μέχρι την ημερομηνία αποχώρησης.

## **Ταμείο Προνοίας**

Τα μέλη του προσωπικού που θα αποχωρήσουν θα δικαιούνται το σε πίστη τους ποσό στο Ταμείο Προνοίας (εισφορές υπαλλήλου και εργοδότη). Για το θέμα αυτό θα πρέπει τα μέλη του προσωπικού να επικοινωνούν με τη Διαχειριστική Επιτροπή του Ταμείου Προνοίας.

## **Εσωτερικοί κανονισμοί ασφάλειας**

Πριν την καταβολή του ποσού αποζημίωσης θα πρέπει να ολοκληρώνονται:

- (α) η Διαδικασία Τερματισμού Απασχόλησης Υπαλλήλου και
- (β) η Διαδικασία Παράδοσης και Παραλαβής Τμήματος/Καταστήματος/Υπηρεσίας

όπως αυτές περιγράφονται στις σχετικές εγκυκλίους/διαδικασίες (Ο.Ε. 28 Εσωτερικοί Κανονισμοί Ασφάλειας Παρ. 7&8).



## Συμφωνία Τερματισμού Σύμβασης

Εάν μέλος του προσωπικού υποβάλει αίτηση συμμετοχής στο ΣΕΑ σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρούσας εγκυκλίου και η αίτησή του γίνει δεκτή από την Τράπεζα κατά την απόλυτη διακριτική της κρίση, τότε το εν λόγω μέλος του προσωπικού και η Τράπεζα θα συμφωνήσουν από κοινού να τερματίσουν τη μεταξύ τους εργασιακή σχέση, με την υπογραφή έγγραφης συμφωνίας.

## Ημερομηνία αποχώρησης

Ως τελευταία ημερομηνία αποχώρησης καθορίζεται η 29/2/2016.

## Διαδικασία υποβολής αίτησης

Τα μέλη του προσωπικού που επιθυμούν να συμμετάσχουν στο ΣΕΑ πρέπει να ακολουθήσουν όλα τα στάδια που προνοεί η διαδικασία πιο κάτω από τη Δευτέρα 8/2/2016:

- Ηλεκτρονική αποδοχή συμμετοχής στο ΣΕΑ /υποβολής αίτησης μέσω της προσωπικής σελίδας του μέλους του προσωπικού στο Portal «My Portal».
- Εκτύπωση της αίτησης συμμετοχής, η οποία έχει αναρτηθεί στις προσωπικές σελίδες στο Portal «My Portal».
- Υπογραφή της αίτησης συμμετοχής και αποστολή της μέσω εσωτερικής αλληλογραφίας στην εξής διεύθυνση:

**Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού (0258)**  
**(Σχέδιο Εθελούσιας Αποχώρησης)**

Η παραλαβή της αίτησης θα επιβεβαιώνεται μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος.

Η έγκριση ή η απόρριψη αιτήσεων θα γίνεται μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος.

## Παραβίαση εργασιακών υποχρεώσεων

Σε περίπτωση κατά την οποία μετά από την αποχώρηση του μέλους του προσωπικού εξακριβωθεί οποιαδήποτε σοβαρή παράβαση των υποχρεώσεων του μέλους του προσωπικού η οποία έγινε διαρκούς της υπηρεσίας του, η Τράπεζα θα έχει το δικαίωμα, κατά την απόλυτη κρίση της, να απαιτήσει πέραν της πραγματικής ζημιάς που θα έχει υποστεί συνεπεία της παράβασης του μέλους του προσωπικού, και την επιστροφή όλου ή μέρους της χαριστικής αποζημίωσης που καταβλήθηκε στο μέλος του προσωπικού.

## Υποστήριξη Συναδέλφων κατά τη διάρκεια του ΣΕΑ

Από τη Δευτέρα, 8/2/2016 και κατά τη διάρκεια του ΣΕΑ τα μέλη του προσωπικού μπορούν να επικοινωνούν για οποιοδήποτε πληροφορίες με τον αρμόδιο Επιχειρησιακό Συνεργάτη της ΔΑΔ.

Σόλνας Μάτιας  
Διευθυντής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού



## ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΜΗΝΙΑΙΟΙ ΜΙΣΘΟΙ
1	4,50
2	5,00
3	5,50
4	6,00
5	6,50
6	7,00
7	7,50
8	8,00
9	8,50
10	9,00
11	9,50
12	10,00
13	10,50
14	11,00
15	11,50
16	12,25
17	13,00
18	13,75
19	14,50
20	15,25
21	16,00
22	16,75
23	17,50
24	18,25
25	19,00
26	19,75
27	20,50
28	21,25
29	22,00
30	22,75
31	24,00
32	25,25
33	26,50
34	27,75
35	29,00
36	30,25
37	31,50
38	32,75
39	34,00
40	35,25



## ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΧΑΡΙΣΤΙΚΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

### ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1: Υπολογισμός Χαριστικής Αποζημίωσης

Μέλος του προσωπικού με 12 χρόνια υπηρεσίας και μηνιαίο μισθό €2.500,00.

Χαριστική Αποζημίωση =  $10 \times €2.500,00 = €25.000,00$

### ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2: Υπολογισμός Χαριστικής Αποζημίωσης

Μέλος του προσωπικού με 20 χρόνια υπηρεσίας και μηνιαίο μισθό €4.000,00.

Χαριστική Αποζημίωση =  $15,25 \times €4.000,00 = €61.000,00$

### ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 3: Υπολογισμός Χαριστικής Αποζημίωσης

Μέλος του προσωπικού με 34 χρόνια υπηρεσίας και μηνιαίο μισθό €5.500,00.

Χαριστική Αποζημίωση =  $27,75 \times €5.500,00 = €152.625,00$

Νοείται ότι το μέγιστο ποσό αποζημίωσης δεν θα ξεπερνά το 70% των υπολειπόμενων μισθών μέχρι την κανονική αφυπηρέτηση και το ποσό της αποζημίωσης που υπολογίζεται ως πιο πάνω δεν μπορεί να ξεπεράσει το ποσό των €200.000.

### ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 4: Υπολογισμός πληρωμής άδειας

Μέλος του προσωπικού με 25 χρόνια υπηρεσία και μηνιαίο μισθό €4,000:

Μεταφερόμενη άδεια από προηγούμενα χρόνια	25 εργάσιμες μέρες
Άδεια αντί υπερωριακής εργασίας	15 εργάσιμες μέρες
Δικαίωμα άδειας 2016 (αναλογία μέχρι 29/2/2016) $2/12 \times 28$ μέρες	5 εργάσιμες μέρες
Σύνολο ετήσιας άδειας που θα πληρωθεί	45 εργάσιμες μέρες

#### Υπολογισμός πληρωμής:

Μετατροπή σε ημερολογιακές μέρες (  $\times 7/5$  )                      63 ημερολογιακές μέρες

Πληρωμή =  $63 \text{ μέρες} \times 12 \text{ μήνες} / 365 \text{ μέρες} \times €4.000 = €8,285$