

**הסכם קיבוצי מיוחד**

שנערך ונחתם בירושלים ביום 17 לחודש ינואר שנת 2019

**בין:** בנק יהב לעובדי המדינה בע"מ (להלן – הבנק)  
מצד אחד;

**לבין:** הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף חטיבת הבנקים וחברות האשראי

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק
17-04-2019
ביום: 30/1/2019
ומספרו: רבקה ורבנר, עו"ד
הממונה הראשית על יחסי עבודה

**ועד העובדים בבנק יהב**

(להלן ביחד – נציגות העובדים) מצד שני;

**הואיל:** יוחסי העבודה בבנק מוסדרים בהסכם קיבוצי מיוחד מיום 16 בספטמבר 2013;

**והואיל** הצדדים הסכימו לעדכן את הסכם העבודה כהגדרתו בהסכם זה ולהאריכו לתקופה נוספת, כפי שיפורט להלן;

**לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:**

**א. מבוא**

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות והוראות בהסכם.
3. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה, לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
4. האמור בלשון יחיד, גם ברבים משמע וההיפך, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע וההיפך.
5. לכל שינוי, תיקון ו/או תוספת להסכם לא יהיה תוקף, אלא אם נעשו בכתב, בהסכם קיבוצי, ונחתמו כדין על ידי המוסמכים לכך.
6. ככל שמי מהצדדים לא השתמש בזכות כלשהי אשר הוא זכאי לה על פי האמור בהסכם זה, אין לראות בכך ויתור על אותה זכות.

*Handwritten marks and signatures on the left margin:*  
~.~  
B  
?e  
H  
3?  
124

*Handwritten signatures and marks on the right margin:*  
[Signature]  
[Signature]

**ב. הגדרות**

"הבנק" – בנק יהב לעובדי המדינה;  
"ההסתדרות" – ההסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף, המהווה את האיגוד המקצועי של העובדים וארגון העובדים היציג בבנק;  
"הסכם העבודה" – הסכם קיבוצי מיוחד מיום 16 ספטמבר 2013;  
"ועד העובדים" – הועד שנבחר על-ידי עובדי הבנק ואושר על-ידי ההסתדרות;  
"עובד קיים" – עובד המועסק בבנק במועד חתימת הסכם זה;  
"עובד חדש" – עובד שייקלט לעבודה בבנק החל ממועד חתימת הסכם זה ואילך;  
"טבלת השכר" – טבלת דירוג השכר, כאמור בנספח 1 להסכם זה.  
שכר "ברוטו לפנסיה" – כולל את הרכיבים הבאים: שכר יסוד/משולב בצירוף תוספות פנסיוניות: תוספת ותק, שעות נוספות גלובאליות, תוספת הכשרות והשתלמויות, תוספת הסכמית, תוספת מקצועית, תוספת יסוד, תוספת ניהול, דמי הבראה ותוספת ביגוד.

"ערך שעה" – התוצאה המתקבלת מחלוקת שכר ברוטו לפנסיה ללא תוספת ביגוד ודמי הבראה, במכסת שעות/יומי תקן (177.67);

"ערך שעה" לצורך שעות נוספות – התוצאה המתקבלת מחלוקת שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת הסכמית וגמול השתלמות א', במכסת שעות/יומי תקן (177.67).

"ערך שעה" לצורך חישוב תוספת פיצול, תוספת סניפית, תוספת משמרת, ותוספת מחשוב (להלן – ערך שעה לפיצול) – התוצאה המתקבלת מחלוקת שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת הסכמית, גמול השתלמות, במכסת שעות/יומי תקן (177.67).

**ג. תקופת ההסכם**

7. הסכם זה יעמוד בתוקפו החל מיום 1.1.2018 ועד ליום 31.12.2022. הפרשים בגין תשלומים לתקופה שמיום 1.1.2018 ועד למועד חתימתו של הסכם זה (למעט נושאים אשר מועד כניסתם לתוקף נדחה כמפורט בהסכם זה להלן), לרבות הפרשי הפקדות לקופות גמל בגין רכיבי שכר שעודכנו בהסכם זה, ישולמו במשכורת הראשונה או השנייה המשולמת לאחר חתימת הסכם זה.

8. כל צד יהא רשאי לבקש 90 יום לפני מועד תום תוקפו של הסכם זה, להכניס שינויים בהסכם, ובמקרה כזה ינהלו הצדדים משא ומתן בנוגע לשינויים המבוקשים.

3.0

2  
3.7

9. לא תועלה דרישה להכנסת שינויים בהסכם על ידי מי מהצדדים, או לא הודיע צד על סיום ההסכם בתוך התקופה האמורה בסעיף 8, יוארך ההסכם מאליו ל - 12 חודשים נוספים וכן הלאה.

#### ד. הסכמים קודמים ונהלים קיימים

10. כל ההסכמים ו/או ההסדרים ו/או הנהלים הקודמים הקיימים בין מי מהצדדים להסכם זה (לרבות הסכם העבודה כהגדרתו לעיל), ימשיכו לחול, אלא אם נקבע במפורש אחרת בהסכם זה.

11. כל הנהלים הקיימים בבנק ערב חתימתו של הסכם זה והנוגעים למשאבי אנוש, יעמדו בתוקפם גם בתקופת ההסכם.

12. מוסכם בזאת כי שינוי נהלים קיימים או קביעת נהלים חדשים תהיה אפשרית, ובלבד שלא יהיה בה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובדים לפי כל דין, לרבות זכויות מכוח הסכם זה.

13. מוסכם ומובהר, כי בעניינים המוסדרים בו, יגברו הוראות הסכם זה על כל הסכם ו/או הסדר ו/או נוהג ו/או נוהל, מכל מין וסוג שהוא, אשר קדמו למועד כניסת הסכם זה לתוקף.

#### פרק א' – יחסי העבודה

#### ה. תחולת ההסכם

14. הסכם זה יחול על כל העובדים המועסקים בבנק במועד חתימתו, למעט יו"ר הדירקטוריון, המנהל הכללי, חברי הנהלה ועובדים לפי חוזים אישיים כאמור בסעיף 15 להלן.

15. מבלי לגרוע מכלליות האמור בסעיף 14 לעיל, הבנק יהא רשאי להעסיק עובדים בחוזים אישיים בהתאם לתנאי העבודה שייקבעו בחוזה העבודה האישי שלהם. על עובדים כאמור בסעיף זה לא יחולו הוראות ההסכם הקיבוצי.

היקף עובדי הבנק המועסקים בחוזים אישיים (העומד כיום על 90 עובדים), לא יעלה על 100 עובדים, וזאת לא כולל יו"ר הדירקטוריון, המנהל הכללי וחברי הנהלה.

במסגרת הגדלת המכסה האמורה מ 90 ל 100 עובדים, הבנק יהא רשאי להעסיק עובדים בחוזים אישיים אם הינם: (א) עובדים בדרגת סגן מנהל אגף ומעלה, (ב) עובדים בדרגת מנהל סניף ומעלה, (ג) עובדי מחשוב וטכנולוגיה בתפקידים חדשים שלא קיימים במועד חתימת הסכם זה; (ד) עובדי מחשוב וטכנולוגיה בתפקידים קיימים – במקום עובד בנק אחר המועסק במועד חתימת הסכם זה בחוזה אישי (בין אם עובד כאמור עבר לעבוד בהסכם קיבוצי או סיים עבודתו בבנק).

כמו כן מוסכם, כי ככל שתתפנה משרה של עובד המועסק במסגרת 90 העובדים לפי חוזה אישי במועד חתימת הסכם זה, היא תאוּש על פי הקריטריונים (א) עד (ד) (כולל) האמורים בסעיף זה.

3-e

1. איוש משרות וקבלה לעבודה

16. משרות חדשות או משרות קיימות שיתפנו, יאוישו בהליך של הצעת משרה, בהתאם לתיאור המשרה המפורט בספר התפקוד.
17. כל משרה חדשה או משרה שהתפתה, לרבות משרות שהוסכם כי תהיינה בחוזים אישיים (למעט משרת סגן בכיר למנהל אגף), תוצע תחילה לעובדי הבנק באמצעות הליך של מיצוי פנימי כאמור להלן.
18. רק במידה שלא נמצא עובד מתאים לאיוש המשרה מתוך כלל עובדי הבנק הקיימים, ייעשה הליך של איוש המשרה מבחוץ.
19. משרות בדרג מנהל צוות ומעלה בסניפים תאוישנה בדרך הבאה:

- א. הבנק יפרסם הצעת משרה, למעט במקרים שנדרש סבב מנהלים לפי הוראות רגולטוריות.
- ב. לאחר הפרסום, יינתן פרק זמן של 7 ימי עבודה להגשת מועמדות. מוסכם כי במקרים שנדרש איוש דחוף של המשרה, יקוצר פרק הזמן להגשת המועמדות.
- ג. הצעת המשרה תכלול פירוט של התפקיד, דרישות התפקיד (בהתאם לספר התפקוד) ואת תנאי הסף. במקרים מסוימים יידרשו המועמדים לבצע מבחני התאמה לתפקיד, ובמקרים כאלה יצוין הדבר במפורש בהצעת המשרה.
- ד. כל מועמד שהגיש הצעתו, יידרש לקבל את המלצת מנהל הסניף (ממונה ישיר) ואת המלצת מנהל המרחב (ממונה עקיף) לאיוש המשרה. במקרה של משרת מנהל סניף, מהווה מנהל אגף בנקאות קמעונאית את הממונה העקיף לצורך איוש המשרה.
- ה. לאחר סיום הגשת המועמדות וריכוז המועמדים שעברו את תנאי הסף, תתכנס וועדה בהרכב כדלקמן: מנכ"ל, משנה למנכ"ל (מנהל אגף קמעונאות), מנהל משאבי אנוש ומנהל מרחב. למשרות בדרג נמוך ממנהל סניף, מתכנסת הוועדה ללא מנכ"ל. חבר ועד העובדים משתתף בדיוני הוועדה כמשקיף, קרי: רשאי להביע דעתו ולהשתתף בדיונים, ואולם ללא זכות הצבעה.
- ו. הוועדה תקיים דיון במועמדים, תזמן לראיון את המועמדים שעומדים בתנאי הסף, אלא אם רואיינו בעבר למשרה דומה, ותחליט מי המועמד המתאים לאיוש המשרה. עבודת הוועדה תתועד בפרוטוקול.
- ז. המועמד שייבחר יקבל הודעה מתאימה, כולל פירוט תנאי ההעסקה החדשים, ומינוי זמני לתפקיד למשך תקופה של שנה. יתר המועמדים שלא נבחרו לאיוש את המשרה, יקבלו הודעה מתאימה. במהלך תקופת הניסיון, עובד שלא יימצא מתאים, לאחר שימוע בו ישתתף גם חבר ועד העובדים, יוחזר לתפקידו הקודם, לרבות תנאי השכר שהיו לו בתפקידו הקודם (בכפוף לאמור בהסכם זה ובסעיף 74 להסכם זה).
- ח. מינוי של סגן מנהל סניף ומעלה ייכנס לתוקף רק לאחר קבלת אישור הנהלת הבנק.

4  
הי"ח  
ע"ע

20. משרות בדרג מנהל מחלקה ומעלה במטה תאוישנה בדרך הבאה:

- א. איוש המשרה ייעשה באותה דרך שבה ייעשה איוש משרה של מנהל צוות ומעלה בסניפים, כאמור בסעיף קודם. הוועדה לעניין זה תכלול את מנכ"ל הבנק, מנהל אגף משאבי אנוש, מנהל האגף הרלוונטי וגורמים נוספים לפי העניין. חבר ועד העובדים משתתף בדיוני הוועדה כמשקיף, קרי: רשאי להביע דעתו ולהשתתף בדיונים, ואולם ללא זכות הצבעה.
- ב. במקרים שנדרש איוש של משרות מקצועיות שאינן ניהוליות, לא תפורסם תמיד הצעת משרה, והבנק יהיה רשאי לאייש את המשרה באמצעות עובד העומד בתנאי הסף לאיוש המשרה (בתנאי שמדובר בעובד יחיד המתאים לאיוש המשרה).

21. משרות בכל הדרגים האחרים, הן בסניפים והן במטה, תאוישנה בדרך הבאה:

- א. מנהל היחידה הרלוונטית (מנהל הסניף/מנהל האגף), יודיע לאגף משאבי אנוש על רצונו למנות עובד לתפקיד ביחידתו. הודעה כאמור יכול שתינתן במסגרת הערכת עובדים שוטפת, או במועד אחר.
- ב. אגף משאבי אנוש יבדוק שהעובד עומד בתנאים הנדרשים לאיוש המשרה וכן שיש תפקיד פנוי במבנה הארגוני של הבנק.
- ג. במידה ונמצא כי קיימת משרה פנויה וכי העובד עומד בתנאים הנדרשים לאיושה, מקבל העובד מינוי למשרה מאגף משאבי אנוש.
- ד. המינוי שיינתן כאמור הוא מינוי זמני לתקופה של עד שנה, שבמהלכה יודיע מנהל היחידה האם הוא ממליץ על מתן מינוי של קבע לעובד.
- ה. כל מינוי כאמור בסעיף זה, זמני וקבוע, מועבר לידיעת ועד העובדים.
22. מובהר כי במידה ונדרש פרסום המשרה לאיוש מבחוץ, יוכל גם עובד שהתמודד בהליך הפנימי ולא זכה, להגיש מועמדותו שוב ולהתמודד בשנית בהליך האיוש החיצוני.
23. הוועדה תפעל בהתאם לכללים האמורים לעיל ובהתאם לסדרי העבודה שייקבעו במשותף.

#### ז. תקופת הניסיון לקביעות

24. תקופת הניסיון לעובדים חדשים ולעובדים קיימים תהיה תקופה של עד 4 שנים ממועד תחילת העבודה בבנק.
25. במהלך תקופת הניסיון, יהא הבנק רשאי לנייד את העובד, או להעבירו מתפקידו או לפטרו בכל עת, לפי שיקול דעתו ולאחר התייעצות עם ועד העובדים.
26. העברת עובד מניסיון לקביעות, תיעשה בדרך הבאה:
- א. כל עובד שביום 31.12 בכל שנה קלנדרית יהיה בעל ותק של 3 שנות עבודה בבנק, יהיה מועמד לקביעות בשנה העוקבת.
- ב. במהלך השנה העוקבת (השנה הרביעית לעבודת העובד בבנק), תתכנס ועדה שתדון בכל העובדים שמועמדים לקביעות באותה שנה. חברי הוועדה יהיו:

מנכ"ל, מנהל האגף הרלוונטי, מנהל משאבי אנוש, לעובדי מערך הסינוף והבנקאות הישירה – מנהל המרחב הרלוונטי, ויו"ר ועד העובדים.

ג. הוועדה תדון בכל המועמדים ותחליט מי מהעובדים המועמדים לקביעות יעבור למעמד של עובד קבוע. השלמת המעבר למעמד של עובד קבוע, תהיה בכפוף לכך שהמועמד עבר בהצלחה מבחן מהימנות.

ד. במקרה שבו קיים צורך בהשלמת השכלה אקדמאית, הוועדה תהא מוסמכת להעביר את העובד באופן עקרוני למעמד של קביעות, תוך קביעת תנאי של השלמת השכלה אקדמאית נדרשת, ובלבד שבמועד הקבלה של העובד לעבודה היה העובד במסגרת של לימודים אקדמאיים או שאישר בכתב כי הוא מודע לכך שקבלת מעמד של קביעות מותנית בהשלמת השכלה אקדמאית נדרשת.

ה. בוועדות אשר יתכנסו לפי ס"ק (ב) לעיל במהלך שנת 2019, יבואו לדיון עובדים אשר עד מועד כינוסן יצברו ותק של שלוש שנות עבודה ומעלה.

27. עובד שיקבל קביעות, תיחשב לו תקופת הקביעות לכל דבר ועניין החל מהמועד בו מלאו 4 שנים לעבודתו בבנק. בשנת 2019 יבואו לדיון עובדים אשר צברו ותק כאמור, לפי המפורט בנספח 2.

28. כל עוד לא החליטה הוועדה על מעבר לקביעות, ייחשב העובד כעובד בניסיון, ואולם פיטורים של עובד בניסיון בעל ותק של יותר מ- 4 שנות עבודה בבנק שבטעות לא נדון עניינו בוועדת הקביעות הרלבנטית לגביו, ייעשו בהתאם להליך הפיטורים של עובדים קבועים, כקבוע בהסכם זה, אלא אם הוחלט בוועדה שלא להעניק לעובד קביעות.

29. הודעה על קביעות תישלח לעובד עם העתק לוועד העובדים עם סיום עבודת הוועדה.

#### ה. ניוד וקידום עובדים

30. ניוד עובדים מתפקיד לתפקיד ייעשה בשל צרכי העבודה בלבד או בשל הנחיות רגולטוריות, ובידיעת ועד העובדים. לוועד העובדים נתונה הזכות לבקש היוועצות בנוגע לניוד של עובד, ובמקרה כזה לא תטען הנהלת הבנק למעשה עשוי.

31. בכל מקרה של כוונה לניוד עובד, תתקיים תחילה שיחה עם העובד במטרה לבדוק האם ניתן לקבל את הסכמתו לניוד.

32. במקרה שהעובד מסרב לניוד, הוא יזומן לשימוע בהשתתפות חבר ועד העובדים, ורק במידה שגם לאחר השימוע לא תושג הסכמה עם העובד, יתקיים משא ומתן בין ההנהלה לוועד העובדים בעניין זה.

33. במקרה של ניוד עובד שכרוך בו גם ניוד גיאוגרפי, מתחייבת ההנהלה לספק לעובד את האמצעים הדרושים לו לנסיעות בהתאם לכללים הקבועים בהסכם זה בכל הנוגע לנסיעות למקום העבודה.

34. מוסכם ומובהר, כי ניוד עובד ייעשה ללא פגיעה בשכרו ו/או בתנאי עבודתו ו/או במעמדו, למעט במקרה של תוספת ייחודית וספציפית שקיבל העובד בתפקיד הקודם (לפני הניוד) ואינו זכאי לקבל בתפקיד החדש.

6  
37

35. קידום עובדים ייעשה באמצעות הצעות משרה, ולכל עובד תהיה אפשרות להתקדם בתפקידו באמצעות הגשת מועמדות להליכי איוש פנימיים וחיצוניים, הכל כמפורט בפרק ו' לעיל.

#### ט. פיטורים

36. הבנק רשאי לפטר עובד מסיבות מספיקות, בתום לב, על פי דין ובהתאם לקבוע בהסכם זה.

37. כל עובד המועמד לפיטורים יזומן קודם לכן לשימוע. מכתב ההזמנה לשימוע יישלח לעובד זמן סביר מראש לפני השימוע, יפרט את הסיבות והשיקולים בגינם שוקל הבנק לסיים את העסקתו והעתק ממנו יישלח לוועד העובדים, שיוזמן לשימוע.

38. החליט הבנק לאחר השימוע לפטר את העובד יודיע על כך לעובד ולוועד העובדים.

39. בהעדר הסכמה של וועד העובדים לפיטורי עובד קבוע יקוים בתוך 7 ימי עבודה ממועד החלטת הפיטורים דיון בפיטורי העובד בין סמנכ"ל משאבי אנוש לבין יו"ר וועד העובדים או סגנו.

40. לא הגיעו סמנכ"ל משאבי אנוש ויו"ר וועד העובדים או סגנו להסכמה, יקוים בתוך 7 ימי עבודה נוספים, דיון בפיטורי העובד בין מנהל אגף משאבי אנוש לבין נציג ההסתדרות ויו"ר ועד העובדים.

41. בהעדר הסכמה בין הצדדים כאמור בסעיף 40 לעיל, תועבר המחלוקת בשאלת הפיטורים לדיון בין מנכ"ל הבנק ליו"ר הסתדרות המעו"ף, תוך 7 ימי עבודה נוספים.

42. לא תיושב המחלוקת במסגרת הדיונים המפורטים לעיל, ינהג כל צד לפי שיקול דעתו.

43. א. בכפוף לקיום הליכי הפיטורים בהתאם למועדים המפורטים בפרק זה לעיל, ככל שלא הוארכו בהסכמת הצדדים, לא ייכנסו הפיטורים לתוקפם עד למיצוי ההליכים כאמור בפרק זה.

ב. האמור בפרק זה יחול גם על פיטורים מטעמי משמעת.

44. במקרה של ביצוע עבירת משמעת חמורה, או של חשד או הרשעה במעשים פלילים, יקוים דיון בין ההנהלה לוועד העובדים בשאלת השעיית העובד. החלטת ההשעיה תהיה מסורה לבנק בלבד.

#### סדרי העבודה

45. סדרי העבודה, עניינים מקצועיים ומתכונת העבודה יקבעו על ידי ההנהלה מעת לעת, בהתאם לצרכי העבודה.

46. במידה ותהיה כוונה לשינוי בסדרי העבודה ומתכונתה המשפיעים על זכויות ותנאי עבודה של עובדים, לרבות בעניין שבוע העבודה ושעות העבודה, יקוים דיון בין הבנק לוועד העובדים למציאת פתרון מוסכם.



3. e



47. סדרי העבודה הנוגעים לעובדי יהב ישיר, לרבות עובדי בנק קיימים, שהחלו לעבוד לפני 01.10.2013 אשר יעברו למוקד יהב ישיר לאחר חתימת הסכם זה, ימשיכו להתקיים. עובדים חדשים, שנקלטו בבנק לאחר 01.10.2013, כעובדים במתכונת גלובלית, יעבדו על פי שעות עבודה גמישות, ובהתאם לתנאי העבודה של עובדי סניפים.

48. עובדים תורנים בנושא נייע זרים (משמרת עד שעה 23:00) יקבלו בגין כל תורנות תגמול השווה לתוספת פיזול, וזאת בנוסף לשכרם הרגיל ומבלי לפגוע בהיקף שעות העבודה השבועיות שלהם.

#### יא. פעילות וועד העובדים

49. הבנק יקצה לוועד העובדים משרד ראוי לצורך קיום פעילותו הכולל ציוד נלווה כדלקמן: מחשב וקו טלפון, ריהוט, מכשיר טלפון, מדפסת, פקס, ואת כל צרכי המשרד הדרושים לפעילותו.

50. לכל חברי הוועד תהיה זכות לקיים פעילות וועד או כל פעילות הקשורה לתפקידם בוועד העובדים, תוך שמירה על מהלך העבודה התקין שלו ושל עובדי הבנק. לצורך פעילותו, יקבל הוועד דיווחים תקופתיים כמפורט בנספח 6 וכפי שיוסכם בין הצדדים.

#### יב. דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ארגוני

51. בכפוף לאמור בכל דין ינוכה ממשכורתו של כל עובד, עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני בהתאם לתקרה הקבועה בדין ויועברו להסתדרות.

52. עובד אשר לא חל עליו ההסכם הקיבוצי, אך יהיה ברצונו להצטרף להסתדרות, ינוכו, על פי בקשתו של העובד בכתב, דמי החבר ויועברו להסתדרות.

53. בנוסף, ינוכו ממשכורתם של העובדים, עליהם חל ההסכם קיבוצי זה, מדי חודש בחודשו, דמי ועד בשיעור של 0.4% משכר הבסיס או שיעור אחר כפי שייקבע מעת לעת על ידי מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות ובכפוף לכל דין, שיועברו ע"י הבנק לחשבון ועד העובדים.

#### יג. כללי

54. בכל העניינים הנוגעים ליחסי העבודה בבנק ואשר לא הוסדרו במפורש בפרק זה להסכם, יחליטו הצדדים במשותף כיצד לפעול.

55. אין בזכויות הקבועות בהסכם זה כדי לפגוע או להשליך על תוקפן של זכויות אחרות הקיימות למי מן הצדדים, לרבות העובדים, ערב חתימת הסכם זה, אלא אם שונו במפורש בהסכם זה.

56. ההנהלה תמשיך לפעול גם בשנים הבאות לשפר ככל שניתן היבטים שונים של תנאי העבודה לכלל עובדי הבנק.



57. נציגות העובדים, ועד העובדים וההנהלה מצהירים כי הינם מתחייבים לפעול בשיתוף פעולה תוך שמירה על יחסי עבודה תקינים, הקפדה על מקצועיות ושירות טוב לשגשוג הבנק.

58. ועד העובדים מתחייב לשתף פעולה עם ההנהלה בביצוע האמור.

### פרק ב' - תנאי העבודה

#### ד. שכר

#### שיעור גידול תקציב השכר

59. תקציב השכר הפנסיוני של כלל עובדי הבנק אשר הסכם זה חל לגביהם, יגדל בכל שנה משנות ההסכם ב- 4% משכרם הפנסיוני המעודכן לתום שנה קודמת, לא כולל תוספות ניהול ולא כולל תוספת הכשרות והשתלמויות, לפי החלוקה כדלהלן:

- א. 1.3% תוספת ותק, שתשולם לכל העובדים הזכאים לתוספת ותק;
- ב. 1.5% דרוג עובדים, בהתאם להוראות סעיף 60 להלן, לא כולל עלות מעסיק;
- ג. 0.15% ערעורים/בקשות מיוחדות של ועד העובדים ומותנה בהסכמת ההנהלה, בהתאם להוראות סעיפים 60 עד 63 להלן, לא כולל עלות מעסיק;
- ד. תוספת לשנים 2018-2022 שתיקרא "תוספת הסכמית" תשולם בכל שנה משנות ההסכם בשיעור המהווה תוספת שכר של 1.05% לשנה לכל אחד מעובדי הבנק שהסכם זה חל לגביו;
- ה. להסרת ספק מובהר, כי תוספת הוותק בס"ק (א) לעיל מחליפה ובאה במקום תוספת הוותק ששולמה ערב הסכם זה, והתקציבים בס"ק (ב), (ג) ו-(ד) מחליפים ובאים במקום התקציבים שהוקצו לעניין זה ערב חתימת הסכם זה (לפי סעיף 58 (א)-(ד) להסכם העבודה).

מובהר, כי תוספות השכר בס"ק (א) ו-(ד) לעיל והתקציבים המפורטים בס"ק (ב) ו-(ג) לעיל יחושבו בכל שנה על בסיס רכיבי השכר כמפורט בנספח 3 להסכם זה.

מובהר, כי תוספת ותק (ס"ק (א)) ותוספת ההסכמית (ס"ק (ד)), ישולמו לתקופה שהחל מחודש ינואר 2018, וזאת על בסיס רכיבי השכר כמפורט בנספח 3 להסכם, נכון ליום 31.12.2017 והחל ממועד תשלומן כאמור, יהיו חלק מהשכר הפנסיוני.

אין בסעיף זה כדי לגרוע מתוספות שכר קיימות אחרות שלא נזכרו בו במפורש, וכן מכל תוספת אחרת המשולמת מכוחו של הסכם זה.

## דירוג עובדים שנתי

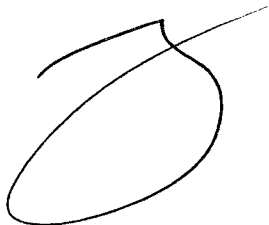
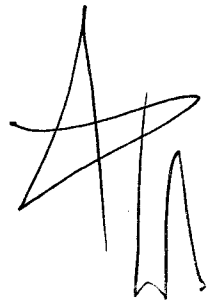
60. 50%-80% מהעובדים ידורגו בכל שנה, בהתאם לתקציב הקידום המתקבל מהשיעור הקבוע בסעיפים 59 (ב) ו- 59 (ג) לעיל.
61. לוועד העובדים תהיה זכות לערעורים בנוגע לקידום עובדים בהתאם למפורט בסעיף 59 (ג) לעיל.
62. הכללים לקידום עובדים הנהוגים כיום בבנק ימשיכו לעמוד בתוקפם לרבות שמירת מעמדו של ועד העובדים ודיון בקידומי עובדים במועדי הדירוג השנתיים שיחולו בתקופת ההסכם, הכל בהתאם לסעיף 4 בהסכם השכר לשנים 2008-2012 למעט מועד הקידום שיחול בחודש יולי בכל שנה משנות ההסכם.
63. מוסכם, כי ניתן יהיה להמליץ על דרגה אישית לעובד שהגיע לדרגת שיא ביום חתימת ההסכם ולא קודם במשך 5 שנים, בהתאם לתפקיד כמוגדר בספר התפקוד וזאת בכפוף לתפקוד המקצועי שלו.
64. מוסכם, כי ככל ששווי דרגה אחת של עובד שיקודם במסגרת הדירוג השנתי בכל שנה, יהיה נמוך מ- 120 ₪ יקבל העובד דרגה נוספת. הדרגה הנוספת לא תיכלל בתקציב הקידום כאמור בסעיפים 59 (ב) ו- 59 (ג).

## מענק חתימה

65. עם חתימת ההסכם הקיבוצי יינתן מענק חתימה חד פעמי בגובה 5000 ₪ (ברוטו) לכלל עובדי הבנק שעבדו בבנק ביום 30.9.2018.
- עובד שיסיים את עבודתו במהלך תקופת ההסכם ביוזמתו (למעט פרישה מרצון או פרישה לגמלאות), ושלא בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורין לפי דין (גם אם זכאי להם מכוח הסכם ואו סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין) יחזיר את החלק היחסי ממענק החתימה שקיבל.
- בנוסף (מעבר לדירוג השנתי) יקבלו עובדי הבנק:
- א. דרגה אחת בתאריך 1 ינואר, 2019 לכל העובדים שהחלו עבודתם בבנק ביום 1.1.2018 או קודם לכן.
- ב. דרגה אחת בתאריך 1 ינואר 2021 לכל עובד שהחל עבודתו בבנק ביום 1.1.2020 או קודם לכן, למעט עובד שלפי הערכת העובדים האחרונה שלו קיבל הערכת ביצוע "תרומה נמוכה".
- ג. מובהר, כי האמור בסעיף 64 לעיל לא יחול על דרגות אלה.



ר.ע



10  
ה.כ.ר  
ע.ב

## 66. עדכון ספר התפקוד

הצדדים ידונו במשותף בעדכון ספר התפקוד החל בבנק וזאת עד ליום 30 יוני 2019. כל עדכון שיעשה בספר התפקוד יכנס לתוקפו, לגבי העובדים הרלוונטיים, החל ממועד ההסכמה על העדכון.

## טו. תוספת ותק

67. עובדים שבמהלך תקופת ההסכם יגיעו ל-35 שנות ותק ומעלה, יהיו זכאים להמשיך לקבל תוספת ותק עד ל-40 שנות ותק במהלך תקופת ההסכם.

תקופת הוותק תחושב לפי תאריך תחילת עבודה בבנק, בצירוף תקופת השירות בשירות חובה בצה"ל/שירות לאומי, ובצירוף ותק מקצועי שאושר.

## טז. מינוי עובדים לתפקיד מנהל מחלקה בכיר

68. העובדים המפורטים בנספח 4 להסכם זה (עובדים שמונו לתפקיד מנהל מחלקה לפני 01.01.2013 והשלימו כהונה כמנהלי מחלקה 7 שנים ומעלה), יתמנו לתפקיד מנהל מחלקה בכיר, בכפוף לכך שהערכת העובדים שלהם תהיה אתות משתי הדרגות הגבוהות מתוך חמש דרגות ההערכה ב"הערכה כללית".

69. הנהלת הבנק תהא רשאית למנות מנהלי מרכז לעמוד בראש מחלקות אשר היקף ו/או אופי פעולתן יצדיק זאת; תנאי העסקת מנהל מרכז יהיו כשל מנהל מחלקה בכיר.

## יז. תוספת ניהול

70. תוספת ניהול תעמוד על הסכומים הבאים - סגני מנהלי סניפים, מנהלי שלוחות, יועצי השקעות קיימים במועד חתימת ההסכם, מנהלי מרכז, מנהלי מחלקה בכירים - 1,000 ₪ בחודש.

71. מנהלי סניפים - 1,500-2,150 ₪ (לפי גודל הסניף) בחודש.

72. מנהלי צוותים בסניפים ומנהלי מחלקות במטה וכן יועצי השקעות שיחלו עבודתם בבנק לאחר חתימת הסכם זה - 500 ₪ לחודש.

73. תוספת הניהול תהווה שכר לכל דבר ועניין, לרבות לתשלום זכויות פנסיוניות (למעט ככל שהוחרג במפורש בהסכם זה), ואולם כל הסכומים כאמור בסעיף זה יהיו קבועים, והם אינם צמודי מדד.

74. כל תוספת ניהול כאמור תשולם לעובדים הזכאים אך ורק כל עוד הינם משובצים לתפקיד ניהולי בפועל. ועד העובדים יוכל לפנות למנהל אגף משאבי אנוש בבקשה לקיים דיון לגבי הפסקת תשלום תוספת הניהול לעובד שאינו משובץ עוד בתפקיד ניהולי בפועל.

#### יח. מענק שנתי

75. תקציב המענק השנתי יתבסס על שיעור התשואה על ההון של הבנק. מדיניות התגמול של הבנק תיגזר ממדיניות בנק ישראל ומהוראות רגולטוריות שיחייבו את הבנק.

76. לאחר אישורה במוסדות הבנק (הנהלת הבנק, ועדת שכר ותגמולים ודירקטוריון הבנק) יידע המנכ"ל את יו"ר ועד העובדים בדבר החלטת דירקטוריון הבנק לחלוקת המענק לעובדים בהסכם הקיבוצי. כמו כן יידע המנכ"ל את יו"ר ועד העובדים בדבר החלטת הדירקטוריון לגבי החלק הקבוע מתוך תקציב המענק.

77. המענק השנתי יחולק על פי הקריטריונים הבאים:

א. מענק דיפרנציאלי בכפוף להמלצות המנהלים, הניתן לכלל העובדים בכפוף לס"ק (ג) להלן.

ב. המענק יהיה על בסיס השכר הפנסיוני של משכורת דצמבר של השנה שקדמה למועד תשלום המענק.

ג. במקרים חריגים עפ"י המלצת המנהל, לא יאושר מענק כלל. הנהלת הבנק תיידע את ועד העובדים לגבי חריגים אלה.

ד. יהיו זכאים לתשלום מענק עובדים שעבדו 3 חודשים לפחות במהלך השנה בגינה משולם המענק.

ה. המענק ישולם לעובדים שיהיו מועסקים בבנק ביום תשלום המענק ובכפוף לתקופת העבודה במהלך השנה הקלנדרית בגינה משולם המענק. "תקופת עבודה" לרבות חופשת לידה מוכרת ע"י המוסד לביטוח לאומי וימי מילואים.

78. תשלום המענק השנתי יהא בהתאם ובכפוף להחלטת הדירקטוריון.

79. מענק הצטיינות - נוסף לאמור, עובד מצטיין יקודם בדרגה אחת בשנה בה נבחר כמצטיין (מעבר לתהליך הדירוג השנתי); מובהר כי האמור בסעיף 64 (סכום מינימום לדירוג) להסכם זה לא יחול על דרגת הצטיינות זו.

#### יט. ביטוחים פנסיוניים

80. הגדרות לפרק זה:

"ביטוח פנסיוני" - הפקדות הבנק בגין העובד לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות כמפורט בפרק זה;

"קופת גמל/קופת ביטוח" בהסכם זה - כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005.

"שכר מבוטח" - שכר ברוטו לפנסיה.

## כ. שיעורי הפקדות

81. אין באמור בפרק זה להלן, כדי לפגוע בביטוחים פנסיוניים קיימים של עובדים בקרן פנסיה ו/או בקופות גמל ו/או קופות ביטוח, ובכלל זה – בשיעורי ההפקדות, מועדי ההפקדות ורכיבי השכר המבוטחים והבנק ימשיך להפקיד ברצף לביטוחים הפנסיוניים בגין העובדים הקיימים וזאת בכפוף לשינויים המפורטים בפרק זה להלן ומבלי לגרוע מהם.

82. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 81 לעיל לעניין עובדים קיימים, כל עובד יהיה זכאי החל מיום תחילת עבודתו בבנק לביטוח בקרן פנסיה מקיפה, או בקופת גמל/קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה מקיפה (לפי בחירת העובד), בהתאם לתנאים המפורטים בפרק זה. למען הסר ספק, כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל, או קופת ביטוח כלשהיא, לאחר שניתנה לו הזדמנות לעשות כן, יפקיד הבנק את הכספים בקרן פנסיה מקיפה המהווה קרן ברירת מחדל על פי דין.

83. הבנק ינכה מידי חודש מהשכר ברוטו לפנסיה של כל עובד 6% והבנק יפריש 12.5% מהשכר ברוטו לפנסיה (6% ע"ח פיצויים ו-6.5% ע"ח תגמולים) או שיעורים אחרים, אם וככל שיחויבו כאלה לפי ההסדר התחיקתי החל על קרנות פנסיה. החל מ-1.1.2019 שיעור ההפרשה לתגמולים חלק מעביד יגדל ב-0.25% בכל אחת מהשנים 2019, 2020, 2021, 2022 עד ל-7.5% בשנת 2022.

84. מובהר כי עובד יהיה רשאי להגדיל את שיעור הפרשותיו לתגמולים, על חשבוננו, עד לתקרה של 7% והכל לפי כל דין.

85. שיעורי הפקדות הבנק לרכיב פיצויי פיטורים לעובד ממועד תחילת עבודתו בבנק עומדים על 8.33% מהשכר המבוטח.

86. מוסכם כי מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 83 לעיל, עלות הבנק לתגמולים בקופת גמל/קופת ביטוח כהגדרתה לעיל ולביטוח אובדן כושר עבודה, יחד, לא תעלה על 7.5% מהשכר המבוטח, והכל בכפוף לדין.

87. לעניין האמור בסעיף 86 לעיל מובהר כי בעבור עובד המבוטח בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה, שיעור ההפרשה על חשבון הבנק לתגמולים יכול, בכפוף לדין, את תשלום הבנק עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד (או פחות מזה, לפי החלטת העובד), אשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח, ובלבד ששיעור ההפקדות לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח.



3. C



13  
3. ה. ה.



**כא. קופת גמל**

88. הבנק יפריש עבור עובדיו לקופת גמל בגין תוספות שכר כדלקמן:

- א. תוספת פיצול, תוספת סניפית, שעות נוספות מאושרות ומשולמות (לא תוספת ש"נ גלובאליות), תוספת מחשוב ותוספת משמרת - בגין כל אלה בשיעור של 6% עובד ו 6.5% מעביד;
- ב. דמי כלכלה, אחזקת רכב (למעט גילום לעובדים הזכאים לו), קצובת נסיעות, תוספת מעונות, תוספת קייטנות, מכסת שיחות טלפון ומענק יובל - בגין כל אלה בשיעור של 5% מעביד ו 5% עובד.

**כב. קרן השתלמות**

89. הבנק יפריש מדי חודש בחודשו (החל ממועד תחילת עבודתו) עבור עובדיו לקרן השתלמות סך שלא יעלה על 7.5% מברוטו לפנסיה, ובמקביל ינכה הבנק מהעובדים סך שלא יעלה על 2.5% מברוטו לפנסיה, ויעבירם לקרן ההשתלמות.
90. זכויות העובד בקרן ההשתלמות, לרבות זכותו למשיכת כספים ממנה, יקבעו על פי הוראות הדין ותקנון קרן ההשתלמות.
91. ההפרשה לקרן ההשתלמות תהיה בגין ברוטו לפנסיה כהגדרתו.

**כג. פיצויי פיטורין**

92. לעובד שיפוטרי ע"י הנהלת הבנק, או שיתפטר בנסיבות אשר עפ"י החוק יראו אותו כמפוטרי לעניין פיצויי פיטורין בהתאם לחוק, וכן עובד שיתפטר לאחר 10 שנים בנסיבות שלא מזכות אותו בפיצויי פיטורים, ישלים הבנק את ההפרש בין סכום הפיצויים המגיעים לעובד עפ"י המשכורת האחרונה לבין סך יתרות הפיצויים העומדות לרשותו בקופ"ג השונות.
93. עובד שהתפטר ואינו זכאי לפיצויי פיטורין ושיש לו ותק של עד 10 שנות עבודה בבנק, יהיה זכאי לקבל 72% מפיצויי פיטורים המגיעים לו לפי דין. במידה והבנק ביצע במהלך תקופת העבודה הפרשה שוטפת של 6% משכרו של העובד על חשבון פיצויי פיטורים, ייחשב שחרור רכיב זה לטובתו של העובד במועד סיום יחסי העבודה, כמקיים אחר האמור בסעיף זה.
94. כל עובד חדש שיתקבל לבנק יועסק בתנאי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.
95. לבנק תהא הזכות לשלול לעובד פיצויי פיטורים בהתקיים התנאים הקבועים לעניין זה בדין.

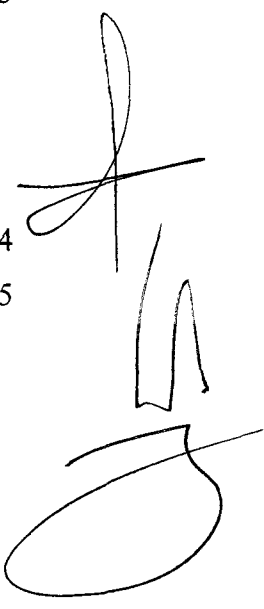


A

B-e

M  
ה 3

של



96. ישולם מענק פרישה בגובה שכר חודש נוסף לעובדים שישלימו ותק עבודה בבנק של 30 שנה ומעלה, אשר יסיימו עבודתם בבנק במסגרת תכנית לפרישה מוקדמת, כפי שהנהלת הבנק תאשר מעת לעת (או חלק יחסי של משכורת כאמור ולא פחות מחצי משכורת, לעובד שיסיים עבודתו בנסיבות כאמור בעל וותק של 25-29 שנים). כל זאת, במועד פרישת העובדים.

#### כד. גמול השתלמות

97. ישולם בהתאם לכללים הנהוגים כיום.
98. החל ממועד חתימת ההסכם עובדים בעלי גמול השתלמות א' אשר אינם בעלי תואר אקדמי, יהיו זכאים לגמול השתלמות ב' וזאת בכפוף לקבלת המלצה ממנהל האגף והשלמת 15 שנות עבודה בבנק.
99. הנהלת הבנק ו-ועד העובדים יפעלו במשותף בתקופת תוקפו של הסכם זה לבחינת האפשרות למתן גמול השתלמות לתחומי לימוד נוספים מעבר לנהוג במועד חתימת הסכם זה. עדכון ראשון של תחומי הלימוד ייעשה עד לתאריך 01 אפריל 2019.
100. גובה התשלום בגין גמול השתלמות יעמוד על 338.09 ₪.
101. סכום זה יוצמד למדד בחודש ינואר של כל שנה משנות ההסכם, וזאת ללא קשר למועד התשלום לעובד (מדד הבסיס : 12/2017).

#### כה. שעות נוספות גלובאליות

102. מאחר ותהליכי העבודה בבנק אינם מאפשרים לעיתים סיום עבודה בשעות קבועות משולמות לעובדים תוספת בגין שעות עבודה נוספות גלובליות ללא צורך בדיווח על פי נספח סולם השכר החדש המצורף בנספח 1.

#### כו. תוספת הכשרות והשתלמויות

103. על מנת לעודד עובדים להתמקצע, לרכוש השכלה ולהשתלם במקצועות התורמים לעבודתם בבנק, תשולם תוספת הכשרות והשתלמויות על-פי ההסכם המיוחד בעניין תוספת הכשרות והשתלמויות משנת 2004.

#### כז. תוספת פיצול או משמרת

104. תוספת פיצול או משמרת (להלן – תוספת פיצול) משולמת לעובדים המועסקים במתכונת מפוצלת, על פי צרכי הבנק ובימים בהם הבנק מעניק שירותים לציבור לקוחותיו בשעות אחה"צ. עובדים העובדים ביום עבודה מפוצל, דהיינו השוהים בהפסקה בת שעה במהלך יום העבודה, יהיו זכאים לתשלום התוספת.

105. החל מיום 1.1.2018 תוספת הפיצול תחושב לפי ערך שעה לפיצול כהגדרתה לעיל, מוכפל במקדם, בהתאם לטבלה שלהלן:-

מקדם	החל ממועד
3.18	1.1.2018
3.20	1.1.2019
3.24	1.1.2021
3.26	1.1.2022

106. הפסקת הפיצול תהיה רק בזמנים בהם אין קבלת קהל, כפי שנקבע על-ידי ההנהלה.  
 107. היה ותשתנה מדיניות הבנק בנוגע לימי ושעות קבלת קהל, ימי פיצול וכיו"ב, באישור הגופים המפקחים, יותאמו ימי ושעות הפיצול כמתחייב.  
 108. מוסכם כי במידה וערבי חג פורים וט' באב יחולו בימי פיצול, סניפי הבנק יפעלו באותו יום במתכונת יום עבודה לא מפוצל (ותוספת פיצול/ משמרת תשולם בגין ימים אלה).

**כח. תוספת סניפית**

109. לאור האופי המיוחד של העבודה בסניפי הבנק, תשולם לעובדי הסניפים בלבד תוספת השווה לתוספת פיצול של יום אחד בשבוע. לעובדי מטה הבנק ששמו מפורט בנספח 5 המצ"ב להסכם זה, ואשר מקבלים תוספת סניפית נכון להיום, למרות שאינם זכאים לה מתוקף תפקידם, תימשך תשלום התוספת.  
 110. למען הסר ספק מובהר כי לכל עובד שיועבר מהסניף למטה הבנק, תתבטל התוספת הסניפית בעת המעבר.

**כט. תוספת מחשוב**

111. לאור האופי המיוחד של העבודה באגף המחשוב, המחייבת שעות עבודה בלתי שגרתיות (שעות בוקר מוקדמות, עבודת לילה וכיו"ב) ועבודה מהבית, תשולם לעובדי אגף המחשוב העוסקים בנושאי תשתיות ופיתוח טכנולוגי, תוספת מחשוב בגובה השווה לתוספת פיצול של יום אחד בשבוע.  
 למען הסר ספק מובהר, כי כל עובד שיעבור מאגף המחשוב לאגף אחר, תתבטל תוספת המחשוב בעת המעבר.

**מענק יובל**

112. ישולם מענק יובל חד פעמי לעובדים מעל 25 שנה בשיעור של 100% משכורת על פי השכר ברוטו לפנסיה.



**ל. תוספת מקצועית**

113. במידת הצורך ולפי העניין, תשולם תוספת מקצועית לעובדים במקצועות הבאים:

- א. ראיית חשבון, עובדי מחשוב וטכנולוגיה, יועצי השקעות;
- ב. עובדים חדשים ועד 17 עובדים קיימים נוספים בתפקידים הבאים – מהנדס, הנדסאי, כלכלן, עורך דין, חשב שכר, אנשי פרסום, קצין בטחון, פקח בניה, ניהול סיכונים.

114. תוספת זו תנוע עד 10,000 ש"ח בחודש.

115. ההנהלה תבחן את האפשרות למיצוי פנימי של עובדים טרם איוש משרות אלו מבחון, לרבות בחינת האפשרות להחזיר בעלי תפקידים במקצועות האמורים, שנוידו לעבודה בתפקיד אחר.

**לא. חופשה שנתית**

116. מכסת ימי החופשה השנתית לעובד במשרה מלאה תהיה 22 ימי חופשה לשנה לעובד בעל ותק של 3 שנות עבודה ומעלה, ו- 16 ימי חופשה לשנה לעובד בעל ותק של עד 3 שנות עבודה.

117. ניתן לצבור עד 66 ימי חופשה (או צבירה מקסימלית על פי החוק, לפי הגבוה מבניהם).

118. ותק לצורך חישוב הזכאות למכסת החופשה השנתית הוא לפי תאריך התחלת עבודה בבנק בפועל.

**לב. חופשת מחלה**

119. מכסת ימי המחלה השנתית לעובד במשרה מלאה תהיה 30 ימי מחלה בשנה לעובד בעל ותק של 3 שנים ומעלה ו- 18 ימי מחלה בשנה לעובד בעל ותק של עד 3 שנים.

120. לעובדי הבנק הזכות להיעדר מהעבודה יומיים בשנה לפי הצהרה על מחלה וללא אישור רפואי מתאים.

**לג. פדיון מחלה**

121. פדיון מחלה ישולם לעובד הפורש מהעבודה לגמלאות בגיל שאינו פחות מ- 55 שנה ועבד בבנק לפחות 10 שנות עבודה.

122. הפיצוי יינתן רק במקרה שהעובד ניצל במשך כל תקופת עבודתו לא יותר מ- 65% מסך כל ימי חופשת המחלה המגיעים לו.

17  
דפ

123. ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו מ- 36% עד 65% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו כאמור, יהיה הפיצוי בשיעור משכורת של 6 ימים בעד כל 30 ימי חופשת מחלה.

124. ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו פחות מ- 36% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו כאמור, יהיה הפיצוי בשיעור משכורת של 8 ימים, בעד כל 30 ימי חופשת מחלה.

125. שכר יומי לעניין חישוב הפיצוי יהיה 1/25 ממשכורתו החודשית של העובד.

#### לד. דמי הבראה

126. במשכורת חודש יוני של כל שנה ישולמו דמי הבראה עפ"י מכסת ימי הבראה שלהלן:

א. עד 3 שנים: 9 ימים;

ב. מ- 3 עד 5 שנים: 14 ימים;

ג. משנה 6 ומעלה: 17 ימים.

127. התשלום עבור יום הבראה יהיה לפי התעריף ליום הבראה הנהוג בהסתדרות המעו"ף.

128. ותק לצורך דמי הבראה יחושב לפי תאריך התחלת עבודה בבנק בפועל בצירוף ותק מקצועי שאושר.

#### לה. ילדי עובדים

129. על מנת להקל על עובדי הבנק בטיפול בילדיהם ולאפשר להם להגיע לעבודה בבנק באופן סדיר משותף הבנק בהוצאות שלהלן:

א. מעונות: להורה לילד עד גיל 5 תשולם מידי חודש תוספת מעונות בסך של 750 ש"ח. התוספת תשולם פעם אחת בלבד ללא תלות במספר הילדים הזכאים לתשלום.

ב. קייטנות: בגין כל ילד מגיל 5 ועד 14.5, תשולם תוספת קייטנות בסך של 1,527.3 ש"ח מידי כל חודש יולי.

תוספת זו תוצמד למדד מדי חודש ינואר של כל שנה משנות ההסכם, וזאת ללא קשר למועד תשלום התוספת לעובד. מובהר כי בתחשיב שנתי גובה התוספת לא ירד מתחת לסכום שלעיל, בתוספת עדכונו בעדכון השנתי האחרון, גם במקרה של מדד שלילי.

#### לו. מלגות לילדי עובדים

130. ישולמו בהתאם לכללים הנהוגים כיום בחודש ינואר של כל שנה בתקופת ההסכם.

131. סכום המלגה יהיה 514.17 ש"ח. תוספת זו תוצמד למדד מידי חודש ינואר של כל שנה משנות ההסכם, וזאת ללא קשר למועד תשלום התוספת לעובד.

132. מובהר כי בתחשיב שנתי גובה התוספת לא ירד מתחת לסכום שלעיל, בתוספת עדכונו בעדכון השנתי האחרון, גם במקרה של מדד שלילי.

לז. קצובת נסיעה

133. העובדים יהיו זכאים להחזר הוצאות נסיעה לעבודה ובחזרה לפי מחירי הנסיעה בתחבורה הציבורית (אוטובוס) עד לתקרה.

134. התקרה תקבע לפי תקרת חוזרי החשכ"ל או הודעות נש"מ בתוספת של 30% ועד לתקרה בסך של 600 ₪, למעט עובדים אשר לבקשת הבנק עובדים במקומות מרוחקים ממגוריהם ומקבלים החזר גבוה יותר.

לח. החזר הוצאות נסיעה ברכב פרטי

135. לצורך מילוי תפקידם מחויבים העובדים להשתמש ברכבם הפרטי לנסיעות בתפקיד במהלך יום העבודה.

136. הבנק מודיע לעובדים שיפעל בנושא החזר הוצאות עבור נסיעה ברכב פרטי בתפקיד בהתאם לנהוג בשירות המדינה תוך שמירה על העקרונות והסייגים הבאים:

א. רכב שרות או אישי יאושר לעובדים בתפקידים שלצורך מילויים דרושה ניידות.

ב. העובד הינו בעל רכב ורישיון נהיגה וידווח על נסיעותיו כפי שייקבע על-ידי הבנק.

ג. בדרך כלל יפעל הבנק כך שלתפקידים הבכירים ומעלה לגביהם נקבע כי דרושה ניידות יאושר רכב שרות, ואילו ליתר העובדים שלמילוי תפקידם דרושה ניידות, יאושר רכב אישי.

ד. אחזקת רכב אישי דרגה 1 לעובדים שישלימו ותק עבודה בבנק של 20 שנה ומעלה (שאינם זכאים לאחזקת רכב או רכב ליסינג לפי הגדרת תפקידם), וזאת כפוף להמלצת מנהל והערכת עובדים מבצע תפקידו כהלכה ומעלה.

137. יופעל גילום למס הכנסה ולביטוח לאומי בגין החזר הוצאות רכב כנהוג לגבי פקידים נדרשים בשירות המדינה.

138. החזר הוצאות חניה לעובדים שאינם זכאים לחניה במקום עבודתם, בגין הוצאות חניה במקום עבודתם – ישולם כנגד קבלות לעובדים שישלימו ותק עבודה בבנק של 20 שנה ומעלה, וזאת עד לסכום של 200 ₪ לחודש. עובדים בעלי ותק נמוך יותר יוכלו לבקש מקרן הרווחה החזר כאמור, כנגד קבלות, בסכום של עד 200 ₪ לחודש (במסגרת תקציב הרווחה השנתי של העובד).

139. עובדים אשר ימונו לתפקידים המזכים אותם בתשלום אחזקת רכב (כולל מנהלי צוותים בסניפים/ מוקד) ולא היו זכאים לכך קודם לכן, יהיו זכאים לתשלום זה אך ורק ממועד תום תקופת הניסיון לקבלת מינוי קבע לתפקיד.

140. האמור לעיל אינו חלק מהסכם העבודה כהגדרתו לעיל ו/או הסכם זה ולא יהא נתון בעתיד לדיון בין הבנק לבין ועד העובדים והוא בבחינת הודעה מטעם הבנק בלבד כיצד ינהג בנושאים אלו.

141. מובהר כי החל מיום 1.1.2013 לא מוצעת למנהלי מחלקות חדשים האפשרות לבחור בקבלת רכב ליסינג כתחליף לאחזקת רכב.

3,7

19

לט. כלכלה

142. תשולם תוספת "דמי כלכלה" בסך 460 ש"ח לחודש.

143. עובד יוכל לקבל –

א. החזר הוצאות ארוחה בסך 30 ש"ח בימי עבודה מפוצלים שבהם עבד בפועל במתכונת מפוצלת;

ב. החזר הוצאות ארוחת ערב בסך 12 ש"ח, בימי עבודה מפוצלים בהם עבד לפחות שלושת רבעי שעה (45 דק) לאחר מועד סיום עבודת הסניף או המוקד (18:00 או 18:30 לפי העניין, נכון למועד חתימת הסכם זה). החזר האמור יחול גם על –

i. עובדי מטה המועסקים במתכונת משמרת בימי המשמרת בלבד ובתנאי שעבדו 45 דק' לפחות לאחר סיום המשמרת;

ii. תורני ערב ני"ע זרים, עובדי האגף הפיננסי ושלוחת מלחה, ובתנאי שעבדו לאחר השעה 20:00.

ג. כל הסכומים שלעיל – ברוטו.

ד. סעיף זה ייכנס לתוקף ביום 1 פברואר 2019; עד למועד זה יחול ההסדר המפורט בהסכם העבודה כהגדרתו לעיל.

144. החזר הוצאות אש"ל לעובדים השוהים בתפקיד מחוץ למקום עבודתם הקבוע יהיה כמקובל בשירות המדינה.

מ. ביגוד

145. עובד הבנק מחויב בלבוש הולם ונאות ועל כן תשולם תוספת ביגוד על פי תעריף רמה ד' הנהוג בחשכ"ל לגבי עובדי מדינה בדרוג אחיד, כפי שיהיה מעת לעת.

מא. טלפון

146. עובדי הבנק נדרשים להשתמש בטלפון הפרטי שלהם (רשת קווית) לצרכי עבודה ועל כן הבנק משתתף בהוצאות הטלפון של העובדים. מכסת שעות הטלפון לה יהיו זכאים העובדים תהיה כדלקמן:

א. דרגה 34-38 : 300 שיחות;

ב. דרגות 39-51 : 360 שיחות;

ג. מדרגה 52 ומעלה : 420 שיחות.

147. התעריף לשיחות טלפון יהיה 24.3 אגורות לשיחה, ויתעדכן בהתאם לתעריף המתפרסם בחוזרי החשב הכללי.

מב. עיתון

148. על מנת שעובדי הבנק יהיו מעודכנים בשינויים הכלכליים במשק, לבעלי דרגות 42 ומעלה בדירוג הבנק תשולם תוספת עיתון יומי על פי עלות עיתון ערב.

מג. הלוואות ותוכניות חסכון

149. הבנק הודיע לעובדים כי העובדים יהיו זכאים להלוואות בתנאים הנהוגים לעובדי מדינה הזכאים לקבל הלוואות בבנק יהב, כולל הזכות להשתתף בתכניות החיסכון הנהוגות לגבי עובדי המדינה. האמור בסעיף זה אינו חלק מהסכם העבודה כהגדרתו לעיל ו/או הסכם זה, והוא בבחינת הודעה מטעם הבנק בלבד כיצד ינהג בנושאים אלו.

מד. השתלמויות

150. על מנת לקדם את עובדי הבנק ולאפשר להם הרחבת השכלה בתחומים הרלוונטיים לעבודתם בבנק, קיימת ועדת השתלמויות הפועלת במסגרת נוהל "לימודי עובדים מחוץ למסגרת הבנק".

151. העובדים אשר ישתתפו בהשתלמויות שאושרו להם על-ידי הועדה יהיו זכאים להשתתפות בהוצאות ההשתלמות, כולל ספרי לימוד, בשיעורים של 50% - 90% לפי החלטת הבנק.

152. ימי הלימודים יהיו על חשבון ימים פנויים של העובדים.

מה. קרן הרווחה

153. קרן הרווחה פועלת לרווחת העובדים, בני זוגם וילדיהם. הקרן פועלת על פי הכללים שנקבעו על-ידי הנהלת הקרן. נציג ועד העובדים שימונה על ידי יו"ר ועד העובדים יהיה חבר בהנהלת הקרן לצד מנהל אגף משאבי אנוש וסגן בכיר של מנהל האגף, ויטפל בתפעול הקרן לפי החלטות הנהלת הקרן.

154. שירותי חברה ומועדוני ספורט מציעים פעילות בתחומי שעות הפנאי (לא בשעות עבודה) לעובדים ולבני משפחותיהם. פעילות זו מיועדת להעשרת העובד בתחומי תרבות, חברה וספורט, ולא לרכישת מקצוע.

155. הקרן ממומנת על-ידי הנהלת הבנק, ונציגות העובדים משתתפת בתקציב הקרן בשווי של לפחות 51% משווי מיסי הוועד הנגבים על ידה.

156. תקציב הקרן נקבע ע"י הנהלת הבנק.

157. לעובדים המועסקים בבנק שלוש שנים לפחות יעמוד תקציב הרווחה בכל שנה משנות ההסכם, החל מיום 1.1.2019, על סך של 6,500 ₪. בשנת 2018 יעמוד הסכום על 6,400 ₪.

עובדים המועסקים בבנק פחות מ- 3 שנים, יהיו זכאים לתקציב רווחה בתנאי שעבדו בבנק שנה אחת לפחות. תקציב הרווחה השנתי לעובדים אלה, יעמוד על 3,500 ₪.

158. ניצול נופש מתקציב הרווחה יעמוד על 3,250 ₪ (בארץ ובח"ל).

159. תקציב הרווחה יכלול מימון שכר לימוד ללימודים אקדמאיים של ילדי עובדים במוסד אקדמי מוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה וכן יכלול תשלום הוצאות חניה של העובד במקום עבודתו (אם אינו זכאי לחניה במקום עבודתו) כמפורט בסעיף 138 לעיל.

160. עד לתאריך 01 אפריל 2019 יסכימו הנהלת הבנק ו-ועד העובדים על עדכון רשימת הנושאים אשר יכללו בקרן הרווחה.

#### לד. יום חופשי

161. היום החופשי לעובדי האגפים יהיה ו' למעט תורנויות.

162. לעובדי סניפים ייקבע יום חופשי בהתאם ליום הסגירה של הסניף בו הם מועסקים.

163. עובד אגף אשר יקבע לו תורנות ביום שישי יקבל יום תמורה אחר באותו שבוע או בשבוע העוקב בתיאום עם הממונה הישיר ובאישורו.

164. עובד סניף אשר נקבעה לו תורנות ביום התמורה, יקבל יום תמורה אחר באותו שבוע או ביום אחר (שאינו יום פיצול) בשבוע העוקב בתאום עם הממונה הישיר ובאישורו.

165. א. לא ניתן לצבור ימי תמורה הניתנים בגין ימי תורנות לעניין ימי חופשה שנתית צבורה. א. במידה וחל חג או יום שבתון אחר ביום התמורה של העובד, הוא לא יהיה זכאי ליום תמורה אחר באותו שבוע.

#### לד. משרת אם

166. לאם לילד עד גיל שנה תופחת שעת עבודה מכל יום עבודה מלא.

167. לאם לילד עד גיל 8 שנים או אם ל- 2 ילדים או יותר עד גיל 12, תופחת חצי שעת עבודה מכל יום עבודה מלא.

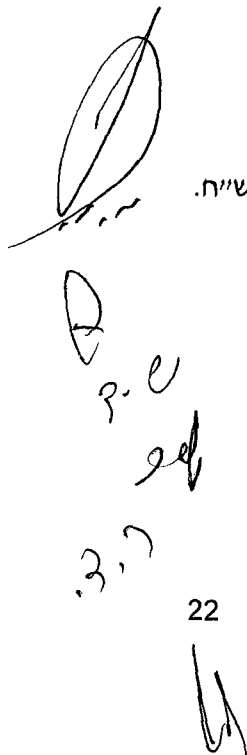
168. האמור בפרק זה יינתן גם לאב חד-הורי.

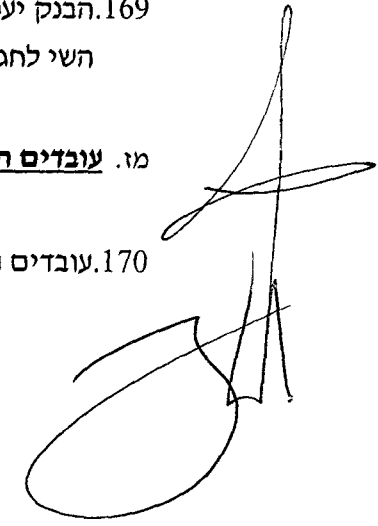
#### מו. שי לחגים

169. הבנק יעניק פעמיים בשנה שי לחגים לעובדים, בפסח ובראש השנה, בסך של 1,250 ש"ח. השי לחג הניתן לעובדים יגולם.

#### מו. עובדים המועסקים באילת

170. עובדים המועסקים באילת יהיו זכאים ל:-

  
Handwritten notes and signatures in the left margin, including a large leaf-like shape and several illegible scribbles.

  
A large handwritten signature on the right side of the page.

א. "תוספת אילת" בסך 93.67 ₪ בחודש, אשר תוצמד למדד פעם בשנה, כאשר מובהר כי בתחשיב שנתי גובה התוספת לא ירד מתחת לסכום זה, בתוספת עדכונו בעדכון השנתי האחרון, גם במקרה של מדד שלילי.

ב. החזר הוצאות בגובה חמישה כרטיסי טיסה לשנה מאילת לתל אביב ובחזרה.

ג. דרגה אישית זמנית לעובדים בעלי ותק של חמש שנים ומעלה בבנק או תושבי אילת חמש שנים ומעלה. עובד אשר מפסיק לעבוד באילת, תבוטל דרגתו האילתית הזמנית.

171. מכסת ימי חופשה כדלקמן:

א. עובדים בעלי ותק של עד 3 שנים: 16 ימי חופשה בשנה.

ב. עובדים בעלי ותק של מעל 3 שנים ועד 5 שנים: 22 ימי חופשה בשנה.

ג. עובדים בעלי ותק של מעל 5 שנים ועד 10 שנים: 24 ימי חופשה בשנה.

ד. עובדים בעלי ותק של מעל 10 שנים: 26 ימי חופשה בשנה.

#### מח. עובדים שעתיים

#### 172. שעות עבודה

א. ימי העבודה של עובדי הבנק ששכרם משתלם על פי שעות (להלן: "עובדים שעתיים"), הינם בימים א-ו.

ב. עבודת העובדים השעתיים תיעשה במשמרות, ותתבצע בין השעה 08:00 לשעה 20:00 בכל יום, עד ל- 30 שעות שבועיות לעובד.

#### 173. מכסת ימי החופשה

א. מכסת ימי החופשה השנתית לעובדים שעתיים הינה 16 ימי חופשה לשנה, ביחס לתקופת העבודה בפועל.

ב. ותק לצורך חישוב הזכאות למכסת החופשה השנתית יקבע לפי תאריך תחילת עבודה בבנק בפועל.

#### 174. חופשת מחלה

א. מכסת ימי המחלה השנתית לעובדים שעתיים הינה 18 ימים בשנה, ביחס לתקופת העבודה בפועל.

ב. הוותק לצורך חישוב הזכאות למכסת חופשת המחלה יקבע לפי תאריך תחילת עבודה בבנק בפועל.

ג. לעובדים השעתיים, כיתר עובדי הבנק, הזכות להיעדר מהעבודה יומיים בשנה לפי הצהרה על מחלה וללא אישור רפואי מתאים.

#### 175. הבראה

א. עובד שעתו יהיה זכאי לתשלום עבור דמי הבראה כקבוע בצו ההרחבה בתעריף המגזר הפרטי, כעדכונו מעת לעת.





ב. הוותק לצורך דמי הבראה יקבע לפי תאריך תחילת עבודה בבנק בפועל.

176. ביגוד

עובד הבנק מחויב בלבוש הולם ונאות ועל כן תשולם לעובדים שעתיים תוספת ביגוד על פי רמה ג' במגזר הציבורי, כעדכונה מעת לעת בחוזרי חש"ל.

177. בחינת מעמד

- א. תקופת הניסיון לעובדים שעתיים תהיה שנתיים ממועד תחילת העבודה בבנק.
- ב. במהלך תקופת הניסיון, יהא הבנק רשאי לנייד את העובד, או להעבירו מתפקידו או לפטריו בכל עת, לפי שיקול דעתו ולאחר התייעצות עם ועד העובדים.
- ג. מועמדותו של כל עובד שביום 31.12 בכל שנה קלנדרית יהיה בעל ותק של לפחות 2 שנות עבודה ממועד תחילת העבודה בבנק, תיבחן על-ידי ועדה, שהרכבה יהיה: מנהל אגף בנקאות קמעונאית, מנהל אגף משאבי אנוש, מנהל בנקאות ישירה וחבר ועד העובדים.
- ד. הוועדה כאמור בס"ק ג', תדון בכל המועמדים לשנה הרלוונטית, ותהיה מוסמכת לקבל החלטה לפי המפורט להלן:
1. העברת העובד למעמד של עובד במשכורת והחלת ההסכם הקיבוצי על העסקתו;
  2. הארכת תקופת הניסיון של העובד והמשך העסקה כעובד שעתי עד למועד הדיון הבא של הוועדה;
  3. הפסקת עבודת העובד.
- ה. הועבר עובד שעתי למעמד של עובד במשכורת, ייקבע שכרו לפי הוראות ההסכם הקיבוצי החל בבנק.

  
  
  
24  





מט. מנגנון יישוב חילוקי דעות

178. חילוקי דעות בין הבנק לבין נציגות העובדים בעניינים הנוגעים להסכם זה יתבררו כמפורט להלן:

- א. המחלוקת תובא להכרעה בין סמנכ"ל משאבי אנוש של הבנק ויו"ר וועד העובדים או סגנו תוך 7 ימי עבודה.
- ב. לא הגיעו סמנכ"ל משאבי אנוש ויו"ר וועד העובדים או סגנו להסכמה, תובא המחלוקת להכרעה בין סמנכ"ל משאבי אנוש לבין נציג ההסתדרות ויו"ר ועד העובדים תוך 7 ימי עבודה נוספים.
- ג. בהעדר הסכמה בין הצדדים כאמור בס"ק בי לעיל, תועבר המחלוקת לדיון בין מנכ"ל הבנק ליו"ר ההסתדרות המעו"ף תוך 7 ימי עבודה נוספים.
- ד. לא תיושב המחלוקת במסגרת הדיונים המפורטים לעיל, ינהג כל צד לפי שיקול דעתו.

179. ביצועו של כל עניין אשר הובא להכרעה במסגרת הליך ישוב חילוקי דעות ידחה עד למיצוי ההליך כאמור בפרק זה.

ג. הסכם עצמאות

180. בנק מזרחי טפחות יסכים, כי במידה ויהפוך להיות מתזיק רוב המניות בבנק יהב בתוך תקופת ההסכם, הרי שבתוך תקופה זו ועד 31/12/2022, ימשיך לאפשר פעילותו של בנק יהב כבנק עצמאי.

נא. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

181. הסכם זה מעגן את תנאי עבודתם של עובדי הבנק וממצה את כל תביעות נציגות העובדים בנושאים שהוסדרו בו, לתקופת תוקפו של ההסכם.

182. בתקופת ההסכם ישמרו הצדדים על שקט תעשייתי בנוגע לנושאים שהוסדרו בו. העובדים מתחייבים שלא לשבש במשך תקופת ההסכם את יחסי העבודה ושלא לנקוט באמצעים ארגוניים, לרבות אמצעי שביתה או השבתה, או הכרזת סכסוך עבודה, והכל בנוגע לנושאים שהוסדרו בהסכם זה בלבד.

25

3.7

M

183. למען הסר ספק, ובכפוף למועד תחילת תוקפו של הסכם זה, מובהר כי כל התשלומים וכל הזכויות המוסדרים בהסכם זה, ייכנסו לתוקף ויחולו עם חתימתו של הסכם זה והגשתו לרישום כהסכם קיבוצי, אלא אם הוסכם מפורשות בגוף ההסכם על תחולה עתידית או רטרואקטיבית של זכות מסוימת למועד שלפני חתימתו ולפני תחילת תוקפו של ההסכם והגשתו לרישום, שאז יחול המועד כפי שנקבע, כפוף לחתימת ההסכם והגשתו לרישום.

184. הסכם זה יישלח לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

ולראיה באו הצדדים על החתום:



ועד העובדים

הסתדרות העובדים הכללית החדשה  
הסתדרות המעו"ף  
חטיבת עובדי הבנקים וחברות האשראי



בנק ישראל  
הבנק המרכזי של מדינת ישראל  
מנהל הכלכלה  
הבנקים  
בנק יהב