



בנק ישראל

מזכירות הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית

**פרוטוקול מישיבת המועצה המינהלית (1/2019)
שהתקיימה בתאריך 1.1.2019 במשרדי בנק ישראל בתל אביב**

נוכחים מקרב חברי המועצה:

יהושע שמר, יו"ר המועצה המינהלית
סגי איתן
נדין בודו-טרכטנברג, המשנה לנגיד
יפעת ביטון
אמיר ירון, נגיד הבנק
נעים נג'אר

נוכחים מקרב עובדי הבנק:

חזי כאלו, מנכ"ל הבנק
פנינה קרן, מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל
שי רוזנשטוק, המבקר הפנימי
אסתי שורץ, מזכירת הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית
טידה שמיר, היועצת המשפטית

נוכחים נוספים:

עו"ד סמדר קפלן, עורכת דין חיצונית ממשרד עו"ד נ. פיינברג ושות'

סדר היום:

אישור הסכם השכר

הדיון:

יו"ר המועצה בירך את נגיד הבנק לרגל כניסתו לתפקיד, ואת המשנה לנגיד על פעילותה בתקופה שבה עמדה בראש הבנק. הוא תיאר בקצרה, עבור הנגיד, את תהליך אישור הפרוטוקולים של המועצה, והוסיף כי המועצה אישרה את התקציב עוד לפני כניסת הנגיד לתפקידו, בהתאם לבקשתו. לדעתו, התקציב ל-2019 מהווה בשורה גדולה מאוד וממנו הבנק יוכל לצמוח. יו"ר המועצה אמר כי מטרת הישיבה הנוכחית נגזרת מאחד מתפקידיה של המועצה על פי החוק¹ – לאשר את תנאי השכר של עובדי הבנק, נושא שהציבור והתקשורת מגלים בו עניין. לדבריו, אישור ההסכם הוא סופו של תהליך שהתנהל כשנה וחצי, תקופה שבחלקה הייתה המועצה הנוכחית שותפה לתהליך. למועצה הוצגו במהלך התהליך עקרונות המו"מ וההסכם המתגבש, כמו גם הבעיות במו"מ והלבטים של הנהלת הבנק. יו"ר המועצה אמר כי לנוכח החשיבות הציבורית של ההסכם הוא ראה לנכון שהמועצה תייחד לו ישיבה מיוחדת. הוא הודה לכול מי שליווה את התהליך מטעם הנהלת הבנק.

נגיד הבנק ביקש גם הוא להודות לכול מי שעשה במלאכה בבנק, וציין כי המנכ"ל עדכן אותו בפרטי המו"מ לקראת סיומו. הוא ביקש לשמוע את דעתם של מי שהיו שותפים לתהליך לפני שיביע את דעתו.

יו"ר המועצה ביקש לציין כי החומרים לישיבה הם ברורים ובהירים ונמסרו לחברי המועצה מספיק זמן מראש כדי לקרוא אותם בעיון.

מנכ"ל הבנק ציין כי פירוט עלויות ההסכם הועברו לחברי המועצה בנפרד וגם הדיון בהן יתקיים בפורום אחר. לדבריו, המועצה ייחדה למו"מ מספר דיונים שבהם הוצג לה מתווה ההסכם המתגבש. המו"מ היה מורכב מאוד והואיל והשתתפו בו באופן פעיל, לכול אורכו, נציגים של 4 צדדים: משרד האוצר – אשר בניגוד לתהליכים קודמים של מו"מ על הסכמי שכר בבנק דרש להיות נוכח בכול דיון פורמלי עם נציגי ועד העובדים של הבנק; הנהלת הבנק; ועד העובדים; והסתדרות החדשה. בנוסף, כול אחד מהצדדים לווה על ידי ייעוץ משפטי. החלק האינטנסיבי במו"מ התנהל במשך למעלה מ-3 חודשים ולווה בהרבה דיונים ומשברים. מנכ"ל הבנק ציין את תרומתו הרבה של נציג ההסתדרות החדשה – יו"ר הסתדרות המעו"ף ארנון בר דוד – שנתפס על ידי הצדדים כמתווך הוגן ופעל רבות כדי לגשר על פערים. גם סגן הממונה על השכר במשרד האוצר, שייצג את משרד האוצר בתהליך, היה קואופרטיבי ותרם להתקדמות התהליך. המנכ"ל ציין כי בתחילת התהליך הפערים היו גדולים מאוד, והשגת ההסכם התאפשרה בזכות העובדה שכול הצדדים גילו נכונות ללכת כברת דרך משמעותית זה לקראת זה. הוא הודה ליועצים המשפטיים של הנהלת הבנק ולמנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל שריכזה את עבודת המטה וסייעה רבות גם בעניין הגמישויות הניהוליות. המנכ"ל אמר שהדבר יוצא הדופן בהסכם הנוכחי הוא תקופת ההסכם – 10 שנים. לדעתו, אורכה של התקופה מהווה יתרון אך גם חיסרון.² המנכ"ל ציין כי רכיב עיקרי נוסף של ההסכם הוא ביטול תוספת השחיקה.³ המנכ"ל גם ציין כי ההסכם מרחיב את הגמישות בתחום ניהול כוח האדם בבנק באמצעות שינוי תהליכים הנוגעים לגיוס עובדים ולניוד עובדים, וכמו כן הורחבה האפשרות להעסיק עובדים באמצעות חוזים אישיים. עוד הוסיף המנכ"ל כי הושג הסדר שעל פיו הממונה על השכר לא ידרוש מעובדי הבנק להשיב תשלומים עודפים, שאותם קיבלו מהבנק שלא בהתאם להוראות התקשי"ר. בתמורה לכך עובדי הבנק ויתרו על כול דרישה לגמול עבור עבודה מהבית. המנכ"ל סיכם ואמר שלדעתו ההסכם הוא מאוזן לטובת כול הצדדים, מעניק לבנק שקט תעשייתי ארוך טווח ומגדיל את

¹ חוק בנק ישראל, התש"ע-2010.

² הוחלט לא לפרסם – נושא שפרסומו יכול לפגוע במו"מ עתידי.

³ הוחלט לא לפרסם – נושא שפרסומו יכול לפגוע במו"מ עתידי.

הגמישות הניהולית. כמו כן הושג סיכום לגבי הנהגת קוד אתי בבנק. עוד הוסכם על קליטתן של 3 עובדות קבלן כעובדות הבנק ברבעון האחרון של 2019.

חבר מועצה שאל אם קליטתן של עובדות הקבלן מהווה הישג לוועד העובדים.

מנכ"ל הבנק השיב כי ועד העובדים הכריז במאי 2018 על סכסוך עבודה בעניין עובדי הקבלן בבנק. צעד המבטא את חשיבות עובדי הקבלן בעיניה של ההסתדרות החדשה.

4*

חבר מועצה שאל לפשר התוספת של חצי השעה לשעות התקן של העובדים הקבועים המחנים את רכבם בחניון הלאום.

מנכ"ל הבנק השיב כי התוספת אינה ייחודית לבנק ישראל וכול משרדי הממשלה המצויים בקריית הלאום מעניקים תוספת שכזו לעובדיהם. התוספת ניתנת לנוכח עומס התנועה ומצוקת החנייה באזור. עובדי הבנק שעובדים 4 שעות ביום, לפחות, יהיו זכאים לתוספת כול עוד מצוקת החנייה תימשך. ייתכן שהמצוקה תוקל לאחר סיום בניית מרכז הטכנולוגיה והחירום, או כאשר יימצאו פתרונות אחרים בחסות המדינה שיעודדו נסיעה בתחבורה ציבורית, נסיעות משותפות (קאר-פול) וכיו"ב.

מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל ציינה כי ההסכם מרחיב את הגמישות הניהולית מתוך ראיית העתיד באשר לצורכי הבנק ולא רק עבור ההווה. לדבריה, ראיית העתיד נגעה גם לתחום יחסי העבודה בבנק.⁵ מנהלת החטיבה הסבירה את המשמעות של הרחבת הגמישות הניהולית שהושגה בהסכם.

⁴ הוחלט לא לפרסם – התייעצות משפטית לצורך קבלת החלטה.
⁵ הוחלט לא לפרסם – נושא שפרסומו יכול לפגוע במו"מ עתידי.

לדבריה, נוצר קושי רב מהעובדה שהגדרות העיסוקים של תפקידים בבנק, כמו גם דרישות הסף מהעובדים שיאיישו אותם – כמו השכלה וניסיון תעסוקתי – עוגנו בהסכמים קיבוציים שנחתמו בבנק. עובדה זו מנעה, למשל, מלהתאים את לוח העיסוקים שנקבע ב-2006 לצרכים המשתנים של הבנק. כול שינוי בדרישות לתפקיד מסוים חייב תהליך ממושך ומורכב מול ההסתדרות ומול משרד האוצר. לדבריה, עריכת שינויים בתחום זה הייתה מן האתגרים היותר משמעותיים במו"מ.^{6*} בסופו של דבר הושגה אפשרות לעדכן היבטים מסוימים בהגדרות של עיסוקים קיימים, וגם נוספו עיסוקים חדשים. גם זאת מתוך ראיית העתיד, אך גם לצורך תיקון עיוותים מסוימים שנוצרו בעבר. מנהלת החטיבה הוסיפה שהעובדה שמספר התפקידים שבנק ישראל יכול להציע הוא מוגבל למדי – המחייבים השכלה במספר מצומצם של תחומים – מגבילה את היכולת ליצור תנועות ודינמיות של החלפת תפקידים בקרב עובדי הבנק.

חבר מועצה אמר שצריך לזכור כי בקרב עובדי הבנק יש גם עובדים מינהליים.

מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל ציינה כי מספרם של העובדים המינהליים בבנק הולך ופוחת, בין השאר לנוכח ההתפתחויות הטכנולוגיות שמייתרות חלק מתפקידיהם המסורתיים – כמו הדפסה, הכנת מצגות וקביעת פגישות עבודה – הואיל והן מאפשרות למנהלים ולעובדים המקצועיים לעשותם בעצמם.^{7*} מנהלת החטיבה אמרה שאחת המטרות של הגברת התנועות של עובדים בבנק היא להעביר ידע בין גופים שונים ובעיקר בין החטיבות בבנק. כמו כן הגברת התנועות מאפשרת לשמר את העובדים בבנק לאורך זמן, וחשיבות השימור עולה לנוכח רמתם הגבוהה של העובדים הנקלטים בבנק. לדבריה, הבנק מנהל מאבק מתמיד לשימור עובדים, בעיקר לנוכח הקושי להתמודד עם תנאי העבודה שמעסיקים אחרים יכולים להציע להם.

חבר מועצה העיר כי היו מקרים שבהם יועצים שהועסקו בבנק באמצעות מיקור חוץ, גויסו כעובדים מן המניין.

מנהלת החטיבה הסכימה לדברים, אך ציינה כי היו מעט מקרים שכאלה וכולם בתחום טכנולוגי המידע. היא הוסיפה כי ההסכם גם פותח בפני עובדי הבנק אפשרות להתקדם בקריירה שלהם לא רק במסלול ניהולי, אלא גם במסלול מקצועי. הגדרת מסלולים מקצועיים, שהולכים ונבנים בימים אלה, מתאפשרת הודות לשינויים בלוח העיסוקים. הגברת התנועות של עובדים בבנק מתאפשרת הודות לסעיף בהסכם הקובע שאפשר יהיה להעביר, ללא מכרז, עד 8 עובדים בשנה בין תפקידים לא ניהוליים. בנוסף אפשר יהיה להחליף תפקידים בין שני מנהלי אגפים, גם כן ללא מכרז.^{8*}

חבר מועצה הודה למנכ"ל הבנק ולמנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל על עבודתם המאומצת שאפשרה להגיע למעמד הנוכחי. חבר המועצה ציין כי יישום ההסכם מותנה בהסכמה, בכתב, של 51% לפחות מקרב עובדי דור א' בבנק לוותר על הוראת סעיף 12 בהסכם 2008.⁹ חבר המועצה הוסיף שלדעתו תקופת ההסכם – 10 שנים – ארוכה מדי. הוא ביקש לדעת אם ההסכם הוגן כלפי כול עובדי הבנק ולא מיטיב רק עם קבוצות עובדים חזקות יותר. הוא הזכיר שלא פעם בנק ישראל ספג ביקורת ציבורית לאו דווקא על גובה השכר, אלא על פערי השכר בין העובדים, ועל כך שהבנק לכאורה דואג פחות לעובדים החלשים יותר בבנק, ובהם עובדי הקבלן. לכן חשוב, בעיקר מנקודת ראות המועצה, שההסכם יתקבל בציבור כהוגן כלפי כול קבוצות העובדים. אומנם ההסכם נועד בראש ובראשונה להיטיב יותר עם עובדי דור 2008 ולצמצם

⁶ הוחלט לא לפרסם – נושא רגיש בתחום של יחסי עבודה.

⁷ הוחלט לא לפרסם – נושא רגיש בתחום של יחסי עבודה.

⁸ הוחלט לא לפרסם – נושא שפרסומו יכול לפגוע במו"מ עתידי.

⁹ הסעיף קובע כי כול תוספת שתיתן עפ"י הסכם קיבוצי לעובדי הבנק מדור 2008 תינתן גם לעובדים מדור א', ולהפך.

את פערי השכר בין הדורות בבנק – ולכן, אחד הרכיבים העיקריים בו הוא תוספת בשיעור של 12.5% שתינתן רק לעובדי דור 2008 – אבל השאלה היא אם התוספת תינתן רק לעובדים המקצועיים או גם לעובדים המנהליים. חבר המועצה ציין כי רכיב חשוב אחר הוא תוספת של 1.5% לכלל עובדי הבנק עבור ויתור על תוספת השחיקה מאז 2015 ומעתה ואילך.

10*

יו"ר המועצה הציע שחברי המועצה יציגו את שאלותיהם ברצף ורק לאחר מכן יסופקו התשובות.

חבר המועצה הקודם ציין שעובדי דור א' הנמצאים עד 3 שנים לפני פרישה, על פי חוק גיל פרישת חובה, או בדרגה אישית¹¹, לא יקבלו דרגה נוספת במסגרת ההסכם, כמו העובדים האחרים. הוא תהה אם עובדה זו *¹² לא תפגע בסיכוי שהם יסכימו לוותר על הוראת סעיף 12 בהסכם 2008. *¹³

חבר מועצה אחר העיר שאומנם ייתכן כי העובדה שלכול אורכו של המו"מ נטלו חלק, באופן פעיל, נציגים של 4 צדדים, גרמה להארכת המו"מ, אבל לדעתו עובדה זו גם עשויה להקל על יישום ההסכם. לדבריו, צריך כעת להסתכל על ההסכם כמכלול ולא לדון באפשרות לשנות סעיף כזה או אחר. הוא שאל מספר שאלות: מהי ההערכה באשר להסתברות שלפחות 51% מעובדי דור א' יסכימו לוותר על הוראת סעיף 12 בהסכם 2008? (2) מה יקרה אם שיעור העובדים שיסכימו לוותר יהיה נמוך יותר? (3) מתי צפוי יישום ההסכם במקרה שבית הדין האזורי לעבודה יחליט לתת סעד הצהרתי שייתן תוקף להסכם גם אם לא כול עובדי דור א' יסכימו לוותר (אך שיעור המסכימים יהיה 51% לפחות). חבר המועצה הזכיר שבמקרה שכזה עובדים יוכלו לערער על החלטת בית הדין לבית הדין הארצי לעבודה.

חבר מועצה שלישי שאל אם האפשרות שבתוך חודשיים יגובש קוד אתי לבנק היא ריאלית.

חבר מועצה רביעי שיבח את הנהלת הבנק על מסירותה וההשקעה הרבה שאפשרו את גיבוש ההסכם. גם הוא שאל מספר שאלות: (1) כיצד עוגת הטבות לעובדים, על פי ההסכם, מתחלקת בין קבוצות העובדים השונות בבנק? (2) מה השינוי, על פי ההסכם, בהלוואות לעובדים? (3) אילו מטרות שהנהלת הבנק הציבה לעצמה במו"מ לא הושגו? (4) על אילו מטרות שוועד העובדים הציב לעצמו במו"מ הוא נאלץ לוותר? (5) האם אפשר להבטיח שלא יעלו דרישות נוספות מצד ועד העובדים, ובפרט האם אפשר להבטיח שהחזרת העובדים מהזיור החלופי אל קריית הלאום תתנהל מעתה כסדרה?

מנכ"ל הבנק החל להשיב על השאלות: באשר לשאלת הוגנות ההסכם כלפי קבוצות שונות של עובדי הבנק אמר המנכ"ל ששאלה זו העסיקה מאוד את הנהלת הבנק במהלך המו"מ, בעיקר בדין ודברים עם משרד האוצר. מנכ"ל הבנק ציין שלהערכתו אין בבנק הרבה עובדים מאוכלוסיות מוחלשות, ורמת השכר, ככלל, היא הוגנת. עם זאת, תוספת השכר שתשולם לעובדי דור 2008 היא משמעותית, ורק חלק מהעובדים המינהליים בקבוצה זו יקבל אותה. *¹⁴

מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל הוסיפה שנושא אי-האפליה בין קבוצות עובדים עמד לנגד עיני הנהלת הבנק גם בעניין העובדים העומדים לפרוש במהלך השנים הקרובות. מנהלת החטיבה הסבירה שהדרגה הנוספת שתינתן לכלל עובדי

¹⁰ הוחלט לא לפרסם – נושא רגיש בתחום של יחסי עבודה / התייעצות משפטית לצורך קבלת החלטה.

¹¹ דרגה אחת מעל הדרגה המרבית בטווח הדרגות של עיסוק.

¹² הוחלט לא לפרסם – נושא רגיש בתחום של יחסי עבודה / נושא שפרסומו יכול לפגוע במו"מ עתידי.

¹³ הוחלט לא לפרסם – נושא שאינו סופי הנמצא בבדיקה.

¹⁴ הוחלט לא לפרסם – נושא רגיש בתחום של יחסי עבודה / נושא שפרסומו יכול לפגוע במו"מ עתידי.

הבנק, להוציא העובדים בקבוצה האמורה, נועדה לפצות, במידה מסוימת, על ביטול תוספת השחיקה מעתה ואילך. עבור מי שעומד לפרוש בקרוב אובדן תוספת השחיקה הוא כמובן משמעותי פחות בהשוואה למי שימשיך לעבוד בבנק עוד שנים רבות.

חבר מועצה שאל אם מצבם של העובדים הקרובים לפרישה – שהם חלק מעובדי דור א' שאמורים לחתום על ויתור על הוראת סעיף 12 בהסכם 2008 – יורע כתוצאה מההסכם או שמא גם הם ייהנו ממנו, רק פחות בהשוואה לעובדים אחרים. הוא אמר שלתשובה לשאלה יש משמעות לגבי נכונותם לחתום.

15*

חבר מועצה אמר שמצבם של עובדים אלה לא הורע, אלא הוטב פחות בהשוואה לעובדים האחרים.

16*

מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל הדגישה כי לא השאלה אם קבוצת עובדים כזו או אחרת תחתום על ויתור על הוראת סעיף 12 בהסכם 2008, הנחתה את הדרך של הנהלת הבנק במו"מ. ועם זאת חשוב היה לצמצם עד כמה שאפשר את הפערים בין ההטבות לקבוצות עובדים שונות. מנהלת החטיבה הוסיפה שהעובדים הספורים המצויים בדרגה המקסימלית הקיימת בבנק יקבלו מענק חד-פעמי המחושב על פי נוסחה שכול הצדדים הסכימו לה: חצי אחוז כפול מספר השנים שנשארו לעובד עד הפרישה. עובדים המצויים בדרגה האישית יקבלו מדי שנה תוספת של חצי אחוז. אם עובד שכזה יתקדם בלוח העיסוקים, וכתוצאה מכך טווח הדרגות שלו יתרחב, הוא יוכל לקבל דרגה נוספת, אך בתמורה יחדל לקבל את התוספת.

חבר מועצה חזר ושאל על מה ויתרו הנהלת הבנק, מצד אחד, וועד העובדים, מהצד השני. הוא גם שאל אם עלות ההסכם שהוצגה למועצה מביאה בחשבון גם את ההפרשות הסוציאליות.

מנכ"ל הבנק השיב בחיוב לשאלה האחרונה.

17*

מנכ"ל הבנק ציין כי הבנק נערך להעברת העובדים אל קריית הלאום. בתשובה לשאלה על איזו מטרה במו"מ נאלצה הנהלת הבנק לוותר הוא אמר שהנהלה לא הצליחה לקדם יישום של מנגנון משמעותי בבנק.

חבר מועצה ציין כי הוא נאלץ לעזוב את הישיבה והודיע כי הוא תומך באישור ההסכם, למרות שמדובר בהסכם לא פשוט לנוכח העובדה כי הוא נקבע לטווח ארוך מאוד.

18*

¹⁵ הוחלט לא לפרסם – התייעצות משפטית לצורך קבלת החלטה.

¹⁶ הוחלט לא לפרסם – התייעצות משפטית לצורך קבלת החלטה.

¹⁷ הוחלט לא לפרסם – התייעצות משפטית לצורך קבלת החלטה.

¹⁸ הוחלט לא לפרסם – נושא שאינו סופי הנמצא בבדיקה.

19*

20*

21*

חבר מועצה שאל אם נערך תחשיב על החיסכון הצפוי בעקבות ביטול תוספת השחיקה. הוא הבהיר כי הנתון לא ישפיע על החלטתו לאשר את ההסכם.

מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל השיבה כי אין בידה כרגע את הנתונים, והוסיפה כי התחשיב נערך בשני אופנים, שאחד מהם מביא בחשבון את ההשפעה גם על ההתחייבויות האקטואריות.

חבר מועצה שאל מהי ההערכה לגבי יכולתם של עובדים שלא יחתמו על הוויתור על הוראת סעיף 12 בהסכם 2008 – ולכן לא ייהנו מפירות ההסכם – ליצור חוסר שקט בבנק.

22*

חבר מועצה אחר ציין שאומנם ההסכם אינו מיטיב באופן שווה עם כול קבוצות העובדים בבנק, אבל לדעתו חשובה יותר העובדה שהוא אינו מרע את מצבו של אף עובד לעומת המצב הנוכחי.

23*

מנכ"ל הבנק אמר כי הבטיח ליו"ר ועד העובדים ש-3 עובדי קבלן יקלטו בבנק ברבעון האחרון של 2019. *24

25*

26*

מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל ציינה כי עלות הכוננויות הנוספות כלולה בתוך עלות ההסכם שהוצגה למועצה.

מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל הסבירה שתוספת הכוננויות אינה חלק מההסכם. לדבריה, הממונה על השכר במשרד האוצר נוהג לאשר לבנק מעת לעת מכסת כוננויות שתחולק בין בעלי תפקידים מסוימים, למשל עובדי החטיבה לטכנולוגית המידע. במהלך המו"מ הבנק פנה אל הממונה בבקשה שיוסיף על מכסת הכוננויות הקיימת כדי שאפשר יהיה לחלק את

¹⁹ הוחלט לא לפרסם – נושא שפרסומו יכול לפגוע במו"מ עתידי.

²⁰ הוחלט לא לפרסם – התייעצות משפטית לצורך קבלת החלטה.

²¹ הוחלט לא לפרסם – נושא רגיש בתחום של יחסי עבודה.

²² הוחלט לא לפרסם – התייעצות משפטית לצורך קבלת החלטה.

²³ הוחלט לא לפרסם – התייעצות משפטית לצורך קבלת החלטה.

²⁴ הוחלט לא לפרסם – נושא שאינו סופי הנמצא בבדיקה.

²⁵ הוחלט לא לפרסם – התייעצות משפטית לצורך קבלת החלטה.

²⁶ הוחלט לא לפרסם – התייעצות משפטית לצורך קבלת החלטה.

הכוננויות הנוספות לעובדים המינהליים. מנהלת החטיבה מסרה כי הממונה שלח לבנק הודעת דוא"ל שבה הוא אישר את תוספת הכוננויות.

27*

מנכ"ל הבנק ציין כי תוספת הכוננויות מוצגת במסמך שהוא הגיש למועצה לקראת הישיבה.

28*

חבר מועצה ציין כי המועצה רגישה מאוד לעניין עובדי הקבלן בבנק ולכן גם תיחד דיון לנושא זה.

29*

חברי מועצה הציעו כי המועצה תאשר למנכ"ל תוספת של 3 תקנים כדי לקלוט את עובדות הקבלן כבר עתה.

חבר מועצה אחר אמר כי זהו הדבר הנכון לעשותו, הן לנוכח איכותם של שלושת עובדות הקבלן המדוברות, והן לנוכח העובדה כי מדובר בעובדים הנמנים על קבוצת עובדים מהחלשים במשק.

מזכירת הוועדה המוניטרית והמועצה המינהלית ציינה כי הבנק דיווח לוועדת הכספים של הכנסת על התקנים לשנת 2019, וכי הוספת התקנים מחייבת דיווח נוסף.

יו"ר המועצה סיכם את הדיון ואמר כי לדעתו על המועצה לאשר את ההסכם. הוא שב והודה לכול מי שתרום להסכם, והוסיף כי הבנק צריך לחשוב על דרכים לעודד גם את המוטיבציה בקרב העובדים המינהליים אשר ההסכם מיטיב עמם פחות בהשוואה לקבוצת העובדים המקצועיים. לדבריו, השכר הוא רק אחד מהתמריצים לעבודה, ולא דווקא החשוב שבהם. הוא ביקש כי בישיבה הבאה של המועצה יתקיים דיון על עובדי הקבלן בבנק.^{30*}

נגיד הבנק הודה גם הוא לכול מי שתרום להסכם, ואמר שחשוב לשקף ולהדגיש את ההישגים שהוא משיא עבור הבנק ועובדיו. הוא ציין כי הוא תומך באישור ההסכם.

החלטות:

בהתאם לסעיף 20 (א)(5) לחוק בנק ישראל, התש"ח-2010, המועצה מאשרת את תנאי השכר וההסכמות כפי שבאות לידי ביטוי בטיוטת ההסכם הקיבוצי המיוחד המצורפת כנספח א', וטיוטת ההסכם הקיבוצי המיוחד המצורפת כנספח ב', ומסמכי הרקע המצורפים כנספחים ג' עד ג'7, ויתר התנאים שצורפו במסמך המנכ"ל המצורף כנספח ד' וכפי שהובהר בדיון.

²⁷ הוחלט לא לפרסם – התייעצות משפטית לצורך קבלת החלטה.

²⁸ הוחלט לא לפרסם – התייעצות משפטית לצורך קבלת החלטה.

²⁹ הוחלט לא לפרסם – התייעצות משפטית לצורך קבלת החלטה.

³⁰ הוחלט לא לפרסם – נושא שאינו סופי הנמצא בבדיקה.

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום ____ חודש דצמבר 2018

בין : **בנק ישראל**
(להלן : "הבנק")

מצד אחד

ל בין : **הסתדרות העובדים הכללית החדשה**
הסתדרות המעו"ף, חטיבת עובדי הבנקים וחברות האשראי (להלן : "הסתדרות המעו"ף")
וועד העובדים הארצי של עובדי בנק ישראל (להלן : "הוועד" או "הוועד הארצי")
(להלן יחד : "נציגות העובדים")

מצד שני

והואיל : והצדדים ניהלו משא ומתן בנושאים המפורטים בהסכם זה והגיעו להסכמות ;
והואיל : והואיל והצדדים מעוניינים לעגן הסכמות אלו בהסכם קיבוצי מיוחד זה ;

לפיכך הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. מבוא והגדרות

- 1.1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד מההסכם.
- 1.2. הכותרות בהסכם זה נועדו לשם נוחיות בלבד, והן לא תשמשנה לפרשנות ההסכם, הרחבתו או צמצומו.
- 1.3. הסכם זה מתייחס לגברים ולנשים כאחד ולשון נקבה גם לשון זכר במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
- 1.4. הסכם זה מתייחס ליחיד ולרבים כאחד ולשון רבים גם לשון יחיד במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
- 1.5. מכל מקום בו נזכר בהסכם זה חיקוק, הכוונה הינה לחיקוק כפי שהוא מעת לעת, לרבות חיקוק הבא במקומו.
- 1.6. כל שינוי בהסכם זה יעשה בהסכמת הצדדים, בכתב בלבד.
- 1.7. טיוטות שהוחלפו בין הצדדים עובר לחתימת הסכם זה, לא ישמשו לפרשנותו.
- 1.8. הגדרות לעניין הסכם זה :
"הממונה על השכר" - הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

"הסכם 2008" - הסכם קיבוצי מיוחד שנחתם ביום 20.12.2007 בין הבנק לבין נציגות העובדים ונכנס לתוקף ביום 19.08.2008.

"הסכם איוש משרות" - הסכם קיבוצי מיוחד שנחתם ביום 24.4.06 בין הבנק לבין נציגות העובדים.

"הסכם המעבר" - הסכם קיבוצי מיוחד שנחתם ביום 9.6.2015, בין הבנק לבין נציגות העובדים.

"הסכם מסגרת 2016" - הסכם קיבוצי (מסגרת) שנחתם ביום 18.4.2016 בין ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל ומעסיקים נוספים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, כפי שתוקן ביום 8.8.2016 וביום 9.1.2018.

"הסכם ערך שעה" - הסכם קיבוצי מיוחד לעניין ערך שעה שנחתם ביום 15.12.2016 בין הבנק לבין נציגות העובדים.

"עובד קיים" - כהגדרת מונח זה בהסכם 2008.

"עובד 2008" - עובד חדש כהגדרת מונח זה בהסכם 2008.

"הסכם תיקון להסכם איוש משרות" - הסכם קיבוצי מיוחד שנחתם ביום 15.12.2016 בין הבנק לבין נציגות העובדים המתקן את הסכם איוש המשרות.

2. תחולה

הסכם זה יחול על כלל עובדי הבנק למעט עובדים המועסקים בחוזים אישיים, ולמעט חברי הנהלה כהגדרתם בהסכם זה.

3. תוקפו של הסכם זה

תחילת תוקפו של הסכם זה היא עם התקיימותו של התנאי המתלה כאמור בסעיף 22 להלן, ולמשך תקופה של 10 שנים מיום 1.1.2019.

4. הגדלת שיעור העובדים המועסקים בחוזים אישיים

שיעור העובדים המועסקים בבנק בחוזים אישיים יעמוד על 5.5% מסך העובדים הקבועים בבנק, וזאת על פי צרכי הבנק. מוסכם כי שיעור זה יהיה בנוסף לחברי ההנהלה המועסקים בחוזים אישיים. חברי ההנהלה הם - מנכ"ל הבנק, מנהלי חטיבות ומנהלי מחלקות, ובכללם היועץ המשפטי ומבקר הפנים.

5. עובדים ארעיים

5.1. סעיף 18(א) להסכם איוש המשרות, כפי שתוקן בהסכם תיקון להסכם איוש משרות, ימחק ובמקומו יבוא הסעיף כאמור: "השיעור המירבי של עובדים ארעיים כמפורט בסעיף קטן זה, להלן, לא יעלה על 22% מכלל עובדי הבנק הקבועים בתוספת חמישה עובדים ארעיים לכל היותר. לעניין סעיף קטן זה, "עובדים ארעיים" - עובדים ארעיים על פי הסכם זה (מדרגה י' ומעלה למעט עובדי שעות) ועובדי שעות בשכר מקביל לשכר בדרגה י' ומעלה, למעט עובדי שעות בתפקידי אבטחה.

למען הסר ספק יובהר, שהעובדים הנזכרים בסעיף 14(ב) לעיל, ימנו בגדר העובדים הארעיים לצורך חישוב השיעור המירבי על פי הסכם זה".

5.2. סעיף 7 להסכם תיקון להסכם איוש משרות יתוקן כך שהמילים "10 עובדים" ימחקו, ובמקומן יבוא "20 עובדים".

5.3. סעיפים 9 ו-10 להסכם תיקון להסכם איוש משרות יתוקנו כך שבמקום 14% ייכתב "22% מכלל עובדי הבנק הקבועים בתוספת חמישה עובדים ארעיים לכל היותר".

6. שינויים בלוח העיסוקים שבהסכם איוש משרות

6.1. כללי

6.1.1. "עיסוק מקצועי חדש" הוא עיסוק מקצועי שנפתח לאחר כניסתו של הסכם זה לתוקף ויתווסף לנספח א'1 להסכם 2008.

"עיסוק מקצועי קיים" הוא עיסוק מקצועי שקיים ערב כניסתו של הסכם זה לתוקף בנספח א'1 להסכם 2008.

לאחר שניפתח עיסוק מקצועי חדש - הוא יעודכן בהתאם לכללים בסעיף 6.3 להלן לגבי עיסוק חדש. למען הסר ספק יובהר, כי השוני בין עיסוק מקצועי חדש לבין עיסוק מקצועי קיים הוא בהתאם למפורט בפרק זה בלבד.

6.1.2. יובהר, כי עובד קיים בעיסוק מקצועי הוא עובד הזכאי לתוספת פק"ן ועובד 2008 בעיסוק מקצועי הוא עובד שמועסק בעיסוק שקיים בנספח א'1 להסכם 2008 וזכאי לתוספת מקצועית.

6.1.3. ספר עיסוקים - הבנק ינהל ספר עיסוקים שבו ירוכזו כל העיסוקים בבנק, על עדכוניהם מעת לעת בהתאם להוראות הסכם זה. ספר העיסוקים יהיה פתוח לעיון העובדים.

6.1.4. הוראות הסכם איוש משרות על תיקוניו שלא שונו במפורש בהסכם זה תמשכנה לחול.

6.1.5. נספח א'1 להסכם 2008 יתוקן כך, שהערה מספר 16 בנספח תימחק, ובמקומה תבוא ההערה -

"הרשימה אינה סופית ותשונה, לרבות באמצעות הוספת עיסוקים מקצועיים בהתאם לצרכי הבנק ועל פי שיקול דעתו הבלעדי, בכפוף לכל דין ובכפוף להוראות הסכם איוש משרות על תיקוניו."

- 6.1.6 יובהר כי שינוי שיחול בעיסוק על פי פרק זה לא יפגע בעובד המועסק בפועל באותו העיסוק ערב השינוי.
- 6.1.7 הבנק לא ישנה עיסוק או יבטל עיסוק לעובד ללא הסכמתו.
- 6.1.8 שינוי מספר עיסוק ושם עיסוק לא ישפיעו על סיווגו של העיסוק כעיסוק מקצועי או כעיסוק מינהלי.
- 6.1.9 עיסוק בו משובצים עובדים, לא תבוצע הורדה במתח הדרגות או יבוטל העיסוק.
- 6.1.10 הבנק יעדכן את הוועד בשינויים שנעשו בעיסוקים שמשובצים בהם עובדים עם ביצוע השינוי. בפתיחה או שינוי בעיסוקים שלא משובצים בהם עובדים הבנק יעדכן את הוועד אודות האמור בכל סוף רבעון.

6.2 עיסוקים מקצועיים קיימים

הסכם איוש משרות על תיקוניו ותוספותיו בהסכם 2008, יתוקן באופן שבו שינויים העוסקים בהגדרת עיסוק מקצועי קיים (מתח דרגות, דרישות יסוד- תנאי סף, אופן קידום בדרגה) יעשו בהתאם לצרכיו ועל פי שיקול דעתו הבלעדי של הבנק וללא מעורבות של הוועד, למעט במקרים המפורטים הבאים שבהם תידרש הסכמת הוועד:

- א. שינוי בעיסוקים מקצועיים קיימים המוגדרים כ"עיסוק לניהול עובדים". יובהר כי במקרה של העלאת דרישת יסוד (דרישת סף) לתואר ראשון לעיסוק קיים כאמור שדרישת היסוד (דרישת הסף) בו ערב כניסת הסכם זה לתוקף היא להשכלה נמוכה מתואר ראשון, לא תדרש הסכמת הוועד לעניין זה.
- ב. החמרה בדרישת יסוד (דרישת סף) לעיסוק קיים. יובהר כי במקרה של העלאת דרישת היסוד (דרישת הסף) לתואר ראשון בעיסוק קיים שדרישת היסוד (דרישת הסף) בו ערב כניסת הסכם זה לתוקף היא להשכלה נמוכה מתואר ראשון, לא תידרש הסכמת הוועד.
- ג. הוספת אפשרות לניהול עובדים בתוך תיאור התפקיד של עיסוק קיים.
- ד. שינוי תיאור תפקיד בלוח עיסוקים. יובהר, כי כפי שנהוג ערב חתימת הסכם זה, במקרה בו הבנק יבצע שינוי בתיאור תפקיד לצורך מכרז (ולא שינוי בלוח העיסוקים שלכך נדרשת הסכמת הוועד) לא תידרש הסכמת הוועד.

6.3 עיסוקים מקצועיים חדשים

- הבנק יפתח עיסוקים מקצועיים חדשים ויעדכן אותם בהתאם לצרכיו ועל פי שיקול דעתו הבלעדי וללא מעורבות של הוועד, בכפוף לאמור להלן:
- א. פתיחה או עדכון של עיסוק מקצועי חדש, כך שתהיה בו אפשרות לניהול עובדים, תעשה בהסכמת הוועד.
 - ב. עדכון דרישות היסוד (דרישות הסף) של עיסוק חדש ששיא מתח הדרגות הצמוד לו הוא כ' ומעלה, תעשה בהסכמת הוועד.
 - ג. החמרה בדרישות היסוד (דרישות הסף) של עיסוק חדש שמתח הדרגות הצמוד אליו מעל דרגה כ' תיעשה בהסכמת הוועד.
 - ד. מתח הדרגות בעיסוקים חדשים מקצועיים, המקבילים לעיסוקים מקצועיים קיימים במתח דרגות י"ב- כ', יהיה י"ב- כ', למעט-

1) בעיסוקים מקצועיים שבהם נדרשת השכלת הנדסאי בתחום תשתיות טכנולוגיות או מערכות טכנולוגיות, יפתח הבנק עיסוק חדש ללא מעורבות הוועד גם במתח דרגות הנמוך מדרגה כ'.

2) מתח הדרגות של עיסוקים מקצועיים חדשים המיועדים לתפקידים התחלתיים (כגון: כלכלן מתחיל, אנליסט מתחיל וכיוצ"ב), שבהם דרישת היסוד (דרישת הסף) תהא תואר ראשון בלבד, יהיה י"ב- י"ח. שם העיסוק שייקבע לעיסוקים מקצועיים חדשים כאמור בסעיף זה לא יהיה שם של עיסוק קיים (בין אם בוטל או בין אם לא בוטל) והוא יכלול את התיאור "מתחיל". הבנק יקבע קריטריונים למעבר מעיסוקים אלו לעיסוקים מקצועיים קיימים וחדשים במתח דרגות י"ב- כ'.

ה. מתח הדרגות בעיסוקים בכירים חדשים, המקבילים לעיסוקים בכירים קיימים (כגון: כלכלן בכיר, מבקר בכיר וכיוצ"ב) במתח דרגות ט"ו- כ"ב, יהיה ט"ו- כ"ב.

7. מכרזים

7.1. מכרז פומבי

העמודה השלישית ("הרכב") בסעיף ב'- ועדת מכרז (פומבי) שבטבלה המפורטת בסעיף 8 להסכם איוש משרות תתקן ונוסחה יהיה כדלקמן:

1. יו"ר - נציג אגף משאבי אנוש.

2. נציג המחלקה המקצועית שעיסוקו גבוה מעיסוק המשרה נשוא המכרז.

3. נציג נוסף יבחר על ידי ראש אגף משאבי אנוש, אד הוק. נציג זה יבחר מבין קבוצת עובדים מחטיבות הבנק השונות אשר הוכשרו על ידי אגף משאבי אנוש בתחום המכרזים וראיונות קבלה לעבודה. הנציג הנוסף כאמור בסעיף זה לא יהיה חבר מכהן בוועד העובדים.

4. נציג הוועד הארצי- משקיף.

יובהר שנציג ועד העובדים יקבל זימון להשתתף בוועדת המכרז כמשקיף ודבריו יירשמו בפרוטוקול ועדת המכרז. כמו כן יקבל נציג ועד העובדים את מסמכי המכרז לעיונו על פי בקשתו. ככל שנציג ועד העובדים לא יתייצב לדיון של ועדת המכרז ניתן יהיה לקיים את המכרז בהעדרו.

7.2. מכרז למעברי קריירה

הצדדים ידונו על מכרז למעברי קריירה, במטרה לעגן את ההסכמות בהסכם קיבוצי מיוחד תוך 60 יום מיום חתימת הסכם זה. אין באמור בסעיף זה, ולרבות במקרה שהצדדים לא יגיעו להסכמות כאמור ולא יחול הסדר "מכרז למעברי קריירה", כדי לגרוע מהוראות השקט התעשייתי ומיצוי התביעות כמפורט בסעיפים 18 ו-19 להלן.

7.3. מעבר של עובדים ללא מכרז

באפשרות הבנק, על פי שיקול דעתו הבלעדי, להעביר בשנה עד 8 עובדים שאינם בתפקידים ניהוליים (ממנהל יחידה ומקבילו ומעלה), בין חטיבות ללא מכרז בהסכמת העובד ולתפקידים שאינם ניהוליים, ובלבד שמעבר עובדים יהיה לתפקיד באותו מתח הדרגות בו שהו העובדים בתפקידם טרם המעבר. יובהר שעל התפקיד החדש תחול תקופת ניסיון של עד שנה בתפקיד.

8. החלפת תפקידים

8.1. הבנק יערוך על פי צרכיו ועל פי שיקול דעתו הבלעדי ובכפוף להסכמת העובדים הרלוונטיים, הליך החלפה בין עובדים המועסקים בחטיבות שונות, ובלבד שלא יוחלף עובד בתפקיד ניהול כהגדרתו להלן עם עובד שאינו בתפקיד ניהול. למען הסר ספק, הליך ההחלפה יעשה ללא צורך בעריכת מכרז, ללא צורך בהסכם קיבוצי וללא צורך בהסכמת הוועד. הבנק יידע את הוועד על הכוונה לבצע החלפה טרם יישום המהלך. בהליך זה תחול תקופת ניסיון של עד שנה בתפקיד החדש. האמור ייעשה כמפורט להלן:

א. החלפה בין עובדים בתפקידי ניהול: הבנק יערוך החלפה בין שני עובדים בתפקיד ניהול באותה רמת ניהול לעניין סעיף זה, תפקיד ניהול הוא תפקיד ברמת מנהל אגף ומנהל יחידה.

ב. החלפה בין עובדים בתפקידים שאינם בתפקידי ניהול: הבנק יוכל לערוך החלפה בין שני עובדים מקצועיים או בין שני עובדים מנהליים. למען הסר ספק, לא תתבצע החלפה בין עובד מקצועי לבין עובד מנהלי.

8.2. הסכים עובד בתפקיד ניהולי לעבור לתפקיד מקצועי בכיר באותו מתח דרגות, שאינו כרוך בניהול עובדים, יאתר לו הבנק תפקיד מקצועי כאמור. בוצע מעבר זה, ייערך מכרז לאיוש משרת הניהול שהתפנתה.

9. תוספת שחיקה

9.1. בהתאם לסעיף 6 להסכם 2008, עובד בנק אשר הסכם זה חל עליו, אשר עבד בפועל בתקופה שבין ינואר 2015 ועד דצמבר 2018 או בחלק ממנה, לרבות עובד שהעסקתו הסתיימה במהלך תקופה זו, יהיה זכאי לתוספת שחיקה כמפורט בפרק זה.

9.2. בגין עדכון והתפתחות שכר עובדי הבנק בשנים 2015-2018 (כולל), תינתן תוספת שכר לעובדי הבנק כדלקמן:

- 9.2.1 המשכורת הקובעת של עובדי הבנק תעודכן ב-0.375% החל מיום 1.1.2016.
- 9.2.2 המשכורת הקובעת של עובדי הבנק תעודכן ב-0.375% נוספים החל מיום 1.1.2017.
- 9.2.3 המשכורת הקובעת של עובדי הבנק תעודכן ב-0.375% נוספים החל מיום 1.1.2018.
- 9.2.4 המשכורת הקובעת של עובדי הבנק תעודכן ב-0.375% נוספים החל מיום 1.1.2019.

(להלן: "**תוספת שחיקה**")

9.3. המשכורת הקובעת לחישוב תוספת שחיקה תהא בהתאם להגדרתה במכתב הצטרפות להסכם הקיבוצי "מסגרת" שנחתם על ידי הבנק ונציגות העובדים ביום ¹15.12.2016 (להלן: "**המשכורת הקובעת**").

9.4. מוסכם כי תוספת שקלית 2016 תיכלל בבסיס לחישוב תוספת שחיקה.

9.5. מוסכם כי תוספת שחיקה לא תיכלל בבסיס לחישוב תוספת 12.5% כהגדרתה להלן.

9.6. מוסכם כי תוספת הסכם 2019 כהגדרתה להלן לא תיכלל בבסיס לחישוב תוספת שחיקה.

¹ יצוין כי הגדרת המשכורת הקובעת עודכנה במסגרת הסכם ערך שעה.

9.7. תוספת שחיקה תשולם במשכורת חודש אפריל 2019, המשולמת בחודש מאי 2019, וזאת רטרואקטיבית בגין התקופה שתחילתה ביום 1 ינואר 2016 בהתאם למועדי העדכונים והשיעורים המפורטים בסעיף 9.2 לעיל.

9.8. לעניין עובדים אשר העסקתם הסתיימה, המועד לתשלום תוספת שחיקה יהיה חודש מאי 2019, וזאת רטרואקטיבית בגין התקופה שתחילתה ביום 1 ינואר 2016 ועד למועד סיום העסקתו של העובד, בהתאם למועדי העדכונים והשיעורים המפורטים בסעיף 9.2 לעיל.

9.9. למען הסר ספק, לעניין עובדים אשר העסקתם בבנק תחול לאחר מועד חתימת הסכם זה, משכורתם הקובעת תכלול את תוספת השחיקה כקבוע בסעיפי 9.1-9.6 לעיל ותשולם לפי סעיף 9.7 לעיל וזאת החל ממועד תחילת העסקתם בבנק.

10. תוספת עובדי 2008:

10.1. תינתן תוספת שכר לעובדי 2008 מקצועיים בלבד בשיעור של 12.5% למשכורת הקובעת בגין ובכפוף להסכמות המפורטות במסמך זה לעיל ולהלן (להלן: "**תוספת 12.5%**").

10.2. מוסכם כי תוספת שקלית 2016 תיכלל בבסיס לחישוב תוספת 12.5%.

10.3. מוסכם כי תוספת 12.5% לא תיכלל בבסיס לחישוב תוספת שחיקה.

10.4. מוסכם כי תוספת הסכם 2019 כהגדרתה להלן לא תיכלל בבסיס לחישוב תוספת 12.5%.

10.5. תוספת זו תשולם בהתאם לפעילות המפורטות בטבלה שלהלן (להלן: "**טבלת התשלומים**").

12.5%	
מועד תשלום	שיעור הפעימה
המשכורת המשולמת בגין חודש מרץ-19	4.5%
המשכורת המשולמת בגין חודש מרץ-21	4.0%
המשכורת המשולמת בגין חודש מרץ-22	4.0%

10.6. למען הסר ספק, לעניין עובדים אשר העסקתם בבנק החלה לאחר מועד חתימת הסכם זה, משכורתם הקובעת תכלול את תוספת 12.5% כקבוע בסעיפים 10.1-10.4 לעיל ותשולם לפי סעיף 10.5 לעיל וזאת בהתאם למועד תחילת העסקתם בבנק.

11. ביטול מנגנון עדכון והתפתחות שכר - מנגנון השחיקה

11.1. מוסכם על מיצוי מלא ומוחלט של כל טענות ודרישות הצדדים בגין סעיף 6 להסכם 2008 בגין התקופה הקודמת ליום 1.1.2019.

11.2. מוסכם כי סעיף 6 להסכם 2008 יבוטל ולא יחול עוד לגבי התקופה שהחל מיום 1.1.2019.

12. דרגת/תוספת/מענק הסכם 2019

12.1. מתן דרגה לפי סעיף 12 זה – מתן דרגה אחת מעבר לדרגה שבה שוהה העובד ערב כניסתו לתוקף של הסכם זה, וזאת החל מיום 1.4.2019 (להלן: **"דרגת הסכם 2019"**).

12.2. תינתן דרגה/ תוספת/ מענק הסכם 2019 לכל עובדי הבנק הקבועים ובניסיון (עובדים קיימים ועובדי 2008), לרבות עובדים השוהים בחל"ד או חל"ת בכפוף לשולם לעבודה והחל ממועד חזרתם לעבודה בבנק לפי הכללים שלהלן:

12.1.1 עובד שתאריך פרישתו על פי חוק גיל פרישה חובה, התשס"ד-2004 (להלן: **"חוק גיל פרישה חובה"**) חל בשנים 2019 - 2021 (כולל): יהיה זכאי מידי שנה בחודש אפריל, החל ממשכורת אפריל 2019 (המשולמת בחודש מאי 2019) להגדלת המשכורת הקובעת בשיעור של חצי אחוז בכל שנה (להלן: **"תוספת הסכם 2019"**), וזאת בכפוף לכך שיהיה מועסק בחודש אפריל הרלוונטי.

12.1.2 עובד שתאריך פרישתו על פי חוק גיל פרישה חובה חל לאחר 1.1.2022, ושבחודש אפריל 2019 הוא ישהה בדרגה אחת מעל מתח הדרגות הצמוד לעיסוקו, קרי דרגה אישית, יהיה זכאי מידי שנה בחודש אפריל, החל ממשכורת אפריל 2019 (המשולמת בחודש מאי 2019) ולתקופה שלא תעלה על 13 שנים, לתוספת הסכם 2019, וזאת בכפוף לכך שיהיה מועסק בחודש אפריל הרלוונטי.

לעניין עובד כאמור בסעיף זה שיעבור לעיסוק אחר אשר מתח הדרגות בו גבוה יותר ממתח הדרגות בעיסוקו הנוכחי יחול האמור להלן-

א. העובד יקודם בדרגה, לרבות קידום לדרגה אישית, החל מהחודש העוקב למעבר לעיסוק החדש.

ב. זכאותו לתוספת הסכם 2019 תיפסק החל מיום המעבר לדרגה החדשה כאמור בסעיף א' קטן לעיל, והחל ממועד זה לא תשולם לו עוד תוספת הסכם 2019 בשכרו.

ג. על קידום בדרגה לפי סעיף זה יחולו הכללים החלים על דרגת הסכם 2019 כמפורט בסעיפים 12.5 - 12.9 להלן.

12.1.3 עובד שתאריך פרישתו על פי חוק גיל פרישה חובה חל בשנים 2022 - 2028 (כולל) ובחודש אפריל 2019 הוא ישהה בדרגה בתוך מתח הדרגות הצמוד לעיסוקו (דהיינו, אינו שוהה בדרגה אישית) יהיה זכאי לדרגת הסכם 2019.

12.1.4 עובד שתאריך פרישתו על פי חוק גיל פרישה חובה חל לאחר 1.1.2022, ושבחודש אפריל 2019 הוא ישהה במתח הדרגות או בשיא מתח הדרגות הצמוד לעיסוקו, ושאינו בשיא סולם הדרגות (דרגה כ"ד), יהיה זכאי לדרגת הסכם 2019.

12.1.5 עובד השוהה באפריל 2019 בשיא סולם הדרגות (דרגה כ"ד) יקבל מענק חד פעמי על פי הנוסחה להלן-

סכום השווה למכפלת חצי אחוז ממשכורתו הקובעת בחודש אפריל 2019 במספר החודשים אשר נותרו לעובד עד למועד פרישתו על פי חוק גיל פרישה חובה, ועד לתקרה של מקסימום 120 חודשים.

להלן: **"מענק הסכם 2019"**

מענק הסכם 2019 ישולם במשכורת חודש אפריל 2019, המשולמת בחודש מאי 2019.

12.3. מוסכם כי תוספת שקלית 2016 תיכלל בבסיס לחישוב תוספת הסכם 2019.

12.4. מוסכם כי תוספת 12.5% ותוספת שחיקה כהגדרתן לעיל יכללו בבסיס לחישוב תוספת הסכם 2019.

12.5. דרגת הסכם 2019 לא תובא בחשבון הפז"מ למתן דרגה, לפי הכללים הנהוגים בבנק ערב חתימת ההסכם הקיבוצי, דהיינו התאריך הקובע לצורך חישוב הפז"מ לקידום בדרגה יהיה התאריך בו קיבל העובד את הדרגה האחרונה קודם לקבלת דרגת הסכם 2019 (להלן: "הדרגה האחרונה"). הפז"מ הנדרש לשם קידום לדרגה הבאה של העובד יהיה בהתאם לפז"מ הנדרש על פי הדרגה העדכנית (כולל דרגת הסכם 2019) ויימנה החל ממועד קבלת הדרגה האחרונה קודם לקבלת דרגת הסכם 2019.

לדוגמה: עובד בעיסוק פקיד קיבל דרגה 14 בינואר 2017, כשהפז"מ הנדרש על פי עיסוק העובד לשם קידום העובד לדרגה הבאה הוא 2 שנים (הדרגה האחרונה). באפריל 2019 יקבל העובד את דרגת הסכם 2019 - דרגה 15, כשהפז"מ הנדרש לשם קידום העובד לדרגה הבאה הוא 3 שנים. במקרה זה, הפז"מ הנדרש לקידום העובד לדרגה 16 הוא 3 שנים וימנה החל מינואר 2017.

12.6. דרגת הסכם 2019 לא תיחשב במכסת קידום הדרגות הקיימת בבנק ולא תשנה את טבלת מתח הדרגות בעיסוק הנוהגת בבנק ערב חתימת ההסכם הקיבוצי ולא יהיה בה כדי לגרוע מהזכויות לדרגות פרישה לפי הסכם 2008.

12.7. דרגת הסכם 2019 וכן תוספת הסכם 2019 יהיו חלק מהמשכורת הקובעת של העובד.

12.8. התגבשות הזכויות לדרגת/ מענק/ תוספת הסכם 2019, כפופה לכניסתו לתוקף של הסכם זה.

12.9. ככל שהסכם זה ייכנס לתוקף לאחר המועדים האמורים בסעיף 12 זה, יהיו העובדים זכאים לדרגת/ מענק/ תוספת הסכם 2019 החל מאחד המועדים המפורטים להלן - לפי המאוחר מבניהם:

א. משכורת אפריל 2019 המשולמת בחודש מאי 2019.

ב. חתימת 100% העובדים הקיימים או מועד הגשת בקשת צד לסכסוך קיבוצי לבית הדין האזורי לעבודה במסגרתה יתבקש פסק דין כמפורט בסעיף 22.1.2 להלן.

13. סעיף 12 להסכם 2008 ופערים בשכר ובתנאי ההעסקה של עובדי 2008

13.1. כל העובדים הקיימים יחתמו על נספח א' להסכם זה לפיו הוראות ההסכם לפיהן תשולם לעובדי 2008 תוספת שכר כמפורט בסעיף 10 לעיל, מוסכמות עליהם על אף הוראת סעיף 12 להסכם 2008, וכי המתנים בהסכם זה להם זכאים העובדים הקיימים מהווים מיצוי מלא ומוחלט של כל טענותיהם ודרישותיהם בעניין זה לגבי הסכם זה בלבד.

13.2. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל טענות ו/או תביעות עובדי 2008 בעניין פערי שכר ופערים בתנאי ההעסקה מול העובדים הקיימים, הן בגין התקופה שקדמה לחתימת הסכם זה והן בגין התקופה שלאחר חתימתו.

13.3. כל עובדי 2008 יחתמו על נספח ב' להסכם זה אשר בו הם נותנים את הסכמתם לאמור בסעיף 13.2 לעיל.

13.4. לעובד (עובד קיים וכן עובד 2008) שלא יחתום על הנספח כאמור בסעיף 13 זה לא תוקנה זכויות לדרגה/ תוספת/ מענק הסכם 2019 על פי סעיף 12 לעיל. בנוסף, באשר לעובד 2008, שעבד בבנק ערב חתימת הסכם זה, לא תוקנה לו הזכויות לקבלת תוספת 12.5%.

14. הסכם מסגרת 2016

מוסכם כי התוספת האחוזית בשיעור של 1.75% אשר הייתה אמורה להיות משולמת במשכורת אוגוסט 2019, לפי הסכם מסגרת 2016, תשולם במשכורת חודש אוגוסט 2020.

15. אימוץ הסכמים ארציים לרבות הסכמי מסגרת

15.1. מוסכם, כי עם חתימת הסכם ארצי לרבות הסכם מסגרת במגזר הציבורי עם הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "**הסכם מסגרת**") בגין תקופת תוקפו של הסכם זה, יהיו העובדים זכאים לתוספות השכר וההטבות מכוח הסכם מסגרת שייחתם, בהתאם ובכפוף להוראותיו והתניותיו של הסכם המסגרת (ובלא התניות נוספות מעבר לכך) (להלן: "**מסגרת העלות**"), בהתאמה ולפי העניין.

15.2. הצדדים יקיימו משא ומתן בדבר אופן הקצאת מסגרת העלות ויישומה על העובדים. ככל שערב אימוץ הסכם המסגרת קיים בבנק הסדר מיטיב ביחס להטבה הניתנת מכוחו של הסכם המסגרת, אותה הטבה לא תיושם על העובדים.

15.3. לא הושגה הסכמה במסגרת המשא ומתן בדבר אופן הקצאת מסגרת העלות ויישומה על העובדים לשם אימוץ הסכם המסגרת בהתאם לאמור לעיל תוך 60 יום ממועד חתימתו של הסכם המסגרת, תתכנס ועדת מעקב פריטטית שחבריה יהיו מנכ"ל הבנק, נציג נוסף של הנהלת הבנק, יו"ר הסתדרות המעו"ף ויו"ר הוועד הארצי, אשר תכריע בעניין תוך 60 יום מיום התכנסותה.

15.4. הצדדים שומרים על טענותיהם בקשר לאימוץ הסכמי מסגרת בבנק שיחתמו בגין התקופה שלאחר תום תקופת תוקפו של הסכם זה, ואין בביטול סעיף 6.3 להסכם 2008 כדי להשליך על טענות הצדדים בעניין.

16. תיקון הסכם ההלוואות:

16.1. יתוקן נספח ג' להסכם 2008 - "תיקון נספח י"ג לחוקת העבודה - תנאי ההלוואות לעובדי בנק ישראל (להלן: "**נספח ההלוואות**") כדלקמן:

16.1.1 במקום סעיף 4 ב' בפרק א' לנספח ההלוואות יבוא הסעיף הבא:

"ב. סכום יתרות הקרן שלא נפרעו, שקיבל עובד חדש (להלן: "עובד 2008**") לא יעלה על 19 משכורות חודשיות של העובד או 350,000 ש"ח לפי הנמוך, אך סכום יתרות הקרן של עובד 2008 העובד בבנק פחות מתשע שנים לא יעלה על 14 משכורות או על 350,000 ש"ח, לפי הנמוך."**

למען הסר ספק הסכום הנקוב בתיקון לסעיף 4.ב לעיל הינו טרם ההצמדה למדד המחירים לצרכן כמפורט בפסקה האחרונה לסעיף 4 לנספח ההלוואות.

16.1.2 לפרק ד' בנספח ההלוואות, ייוסף סעיף 11א כדלקמן:

"11א. עובד 2008 שנטל הלוואה לדיור בשלוש השנים שקדמו למועד כניסתו לתוקף של ההסכם הקיבוצי שנחתם בין הבנק לנציגות העובדים ביום _____ (להלן: "ההסכם הקיבוצי 2019" ו-"ההלוואה הקודמת", בהתאמה), יהיה זכאי להלוואה מיוחדת שתינתן כהשלמה להלוואה הקודמת (להלן: "ההלוואה המיוחדת"), כמפורט להלן:

הסכום המקסימאלי של ההלוואה המיוחדת יהיה בגובה ההפרש בין סכום ההלוואה הקודמת לבין סכום ההלוואה לדיור לו זכאי העובד בהתאם לסעיף 6 בפרק הלוואות הדיור."

ההלוואה המיוחדת לא תיספר לצורך מניין ההלוואות לדיור שהעובד זכאי לקבל בתקופת עבודתו בבנק, כמפורט בפרק ד' זה.

למעט השינויים המפורטים בסעיף 11א זה, יחולו כל הוראות נספח הלוואות זה הנוגעות להלוואת דיור גם על ההלוואה המיוחדת, ובכלל זה תחול הוראת סעיף 7 לפרק ד', לפיה אורך חיי ההלוואה המיוחדת יהיה עד 15 שנה (ממועד נטילת ההלוואה המיוחדת), בכפוף לאמור בסעיף 3 לפרק א'."

17. שמירת תנאים ונוהגים

תנאים והתניות שנקבעו בעבר בין הצדדים בהסכמים קיבוציים או בהסדרים קיבוציים או בנהגים או בנהלים, שאושרו בהסכם 2008, וככל שהתקבלו לאחר הסכם 2008 בכפוף לכך שאושרו כדין על פי חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, ימשיכו להיות תקפים בתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם תוקנו במפורש או במשתמע בהוראה מהוראות הסכם זה.

18. מיצוי תביעות

- 18.1. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל טענות ותביעות הצדדים לתקופה של 10 שנים, החל מה-1 בינואר 2019 בעניינים שהוסדרו בהסכם זה. בנוסף, לא תועלה כל דרישה או תביעה בעניין תוספות שכר או הטבות כספיות כלשהן בעד התקופה האמורה.
- 18.2. למען הסר ספק, לא יתנהל כל משא ומתן על הסכמי שכר בעד תקופת הסכם זה.
- 18.3. האמור בסעיפים 18.1-18.2 לעיל, אינו חל לעניין הסכמים ארציים, לרבות הסכמי מסגרת במגזר הציבורי, כאשר לעניינם יחולו הוראות סעיף 15 לעיל - "אימוץ הסכמים ארציים לרבות הסכמי מסגרת".

19. שקט תעשייתי

19.1. הצדדים מתחייבים כי לגבי התקופה של 10 שנים החל מיום ה-1 בינואר 2019 לא ינקוט צד מהצדדים באמצעי שביתה, מלאה או חלקית, או יגרום לכל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה וסדריה בעניינים המוסדרים בהסכם זה ולגבי דרישות או תביעות לתוספות שכר או הטבות כספיות כלשהן. יובהר, כי השקט התעשייתי הקבוע בסעיף קטן זה יחול גם בתקופות המנויות בסעיף 15 לעיל (60 יום + 60 יום נוספים) - "אימוץ הסכמים ארציים לרבות הסכמי מסגרת".

19.2. התחייבות נציגות העובדים או יחידה כאמור לעיל אינה גורעת מזכותם של עובדי הבנק להשתתף בשביתה כדין לפי כללי משפט העבודה שתוכרו על ידי ההסתדרות ברמה הארצית, לרבות בעניין הסכם מסגרת, או בכלל המשק, וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתה כאמור.

20. סעיף אי תמיכה בתביעות

נציגות העובדים מתחייבת שלא לתמוך ולא תהיה צד לתביעות, שאינן עולות בקנה אחד עם האמור בהסכם זה. עוד מוסכם כי כל צד שומר על מלוא טענותיו בעניין זה.

21. סכסוכי עבודה

מבלי לגרוע מן האמור לעיל בנוגע לשקט התעשייתי ולמיצוי תביעות, סכסוכי עבודה אשר הוכרו טרם חתימת הסכם זה בבנק, למעט סכסוכי עבודה שהוכרו על ידי הסתדרות העובדים הכללית החדשה ברמה הארצית, יבוטלו עם חתימת הסכם זה.

22. תנאי מתלה לכניסתו לתוקף של הסכם זה

22.1. מוסכם כי כניסתו לתוקף של הסכם זה מותנית בהתקיימות אחד משני התנאים החלופיים להלן (להלן: "התנאי המתלה"):

22.1.1 כל העובדים הקיימים חתמו על נספח א' להסכם זה תוך 30 יום מיום חתימת הסכם זה.

22.1.2 רוב (51%) העובדים הקיימים חתמו על נספח א' להסכם זה תוך 30 יום מיום חתימת הסכם זה, הוגשה לבית הדין האזורי לעבודה בקשת צד לסכסוך קיבוצי שבמסגרתה יתבקש סעד הצהרתי ולפיו הסכם זה על כל הוראותיו תקף ומחייב חרף האמור בסעיף 12 להסכם 2008 וכי אין בהסכם זה, ובפרט במתן תוספת 12.5% לעובדי 2008, כדי להקנות למי מהעובדים הקיימים זכות תביעה, מכל סוג שהוא, כנגד מי מהצדדים להסכם זה, מכוח סעיף 12 להסכם 2008, לרבות תביעה לאכיפה או לביטול הסכם זה או לסעד כספי.

תנאי זה יתקיים בחלוף 45 יום מיום קבלת פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה המקבל את בקשת הצד כאמור בסעיף זה במלואה, ובתנאי שלא הוגש ערעור או בקשה לארכה להגשת ערעור בפרק זמן זה.

22.2. יובהר, כי ההסכם הקיבוצי יכנס לתוקפו לאחר ובכפוף להתקיימותו של התנאי המתלה, ובהתאמה כל התוספות/ מענקים/ דרגות הניתנים מכוח הסכם זה ישולמו/ יחולקו לאחר התקיימות התנאי המתלה.

22.3. ככל שהוגש ערעור או הוגשה בקשה לארכה להגשת ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה כאמור בסעיף קטן 22.1.2 לעיל, תתכנס ועדת מעקב פריטטית שחבריה יהיו- מנכ"ל הבנק, נציג נוסף של הנהלת הבנק, יו"ר הסתדרות המעו"ף ויו"ר הוועד הארצי והיא תדון בהשלכות האמור.

23. פללי:

23.1. הסכמות הצדדים כמפורט בהסכם זה תלויות זו בזו, ויש לראות את הסכמות אלו כמקשה אחת.

23.2. היה ונכנס הסכם זה לתוקפו לאחר המועד שנקבע למתן זכות מכל סוג שהוא מכוח הסכם זה (לרבות תשלום מכוח מתן דרגה), תשולם הזכות, וכן הפרשים והפרשות הנובעים מהסכם זה, במשכורת בגין החודש העוקב לחודש בו נכנס הסכם זה לתוקף ולא יאוחר מהמשכורת בגין החודש שלאחר מכן, או במועד התשלום הקבוע בהסכם זה לפי המאוחר מבניהם.

23.3. למען הסר ספק, במקרה של סתירה בין המפורט בהסכם זה, לבין כל הסכמה קודמת במסגרת הסכם קיבוצי/ הסדר קיבוצי/ נוהל/ נוהג בין הבנק לבין נציגות העובדים, המפורט בהסכם זה יגבר.

23.4. הסכם זה כפוף לאישור הממונה על השכר.

23.5. הסכם זה ירשם ע"י הצדדים אצל רשם ההסכמים הקיבוציים.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

בנק ישראל

וועד הארצי

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום _____

ב ין: בנק ישראל

(להלן: "הבנק")

מצד אחד

ל ב ין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה,

הסתדרות המעו"ף, חטיבת עובדי הבנקים וחברות האשראי (להלן: "הסתדרות המעו"ף")

וועד העובדים הארצי של עובדי בנק ישראל (להלן: "הוועד" או "הוועד הארצי")
(להלן יחד: "נציגות העובדים")

מצד שני

והואיל: וביום 09.06.2015 נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בין הבנק לבין נציגות העובדים (להלן: "הסכם המעבר");

והואיל: ובהתאם להסכם המעבר עברו עובדי הבנק ממתחם הבנק בקרית הממשלה בירושלים (להלן: "מתחם ירושלים") לבניין חלופי באזור התעשייה הר חוצבים בירושלים (להלן: "הבניין החלופי");

והואיל: והצדדים הגיעו להסכמות לעניין הסדרת חזרתם של עובדי הבנק מהבניין החלופי למתחם ירושלים.

לפיכך הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד מההסכם.
2. הסכם זה מתייחס לגברים ולנשים כאחד ולשון נקבה גם לשון זכר במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
3. הסכם זה מתייחס ליחיד ולרבים כאחד ולשון רבים גם לשון יחיד במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.

4. כל שינוי בהסכם זה יעשה בהסכמת הצדדים, בכתב בלבד.
5. טיוטות שהוחלפו בין הצדדים עובר לחתימת הסכם זה, לא ישמשו לפרשנות.
6. עובדי הבנק יחזרו לעבוד במתחם ירושלים לפי החלטת הבנק ובמועד שזה יקבע, ללא כל דרישה או התניה. הסכמה זו מחליפה את הסכמת הצדדים בסעיף 27 להסכם המעבר.
7. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל טענות ו/או תביעות הצדדים הכרוכות הן בעצם חזרת עובדי הבנק למתחם ירושלים –לבניין 1 ולבניין 2 והן בהשלכות החזרה למתחם ירושלים- ישירות ועקיפות כאחד.
8. הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד מהצדדים נגד הצד השני באמצעי שביתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה וסדריה בעניין עצם והשלכות חזרתם של עובדי הבנק מהבניין החלופי למתחם ירושלים.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה	בנק ישראל
ועד העובדים הארצי	



בטבת התשע"ט

שכ. 2018-32391

מדינת ישראל משרד האוצר

אגף השכר
והסכמי עבודה
משרד האוצר



לכבוד,
מר חזי כאלו
מנכ"ל בנק ישראל

הנדון: חריגות שכר

א. בכפוף לכך שהתשלומים המפורטים בסעיפים 1 ו-2 להלן לא ישולמו עוד על ידי בנק ישראל ממועד מכתבי זה ואילך, ולרבות לא לעובדים אשר קיבלו תשלומים אלו עד כה, יחול האמור להלן:

1. הממונה על השכר לא יפעל ולא יורה על צעדי אכיפה כנגד עובדי 2008 (כהגדרתם בהסכם מיום 15.12.2016, להלן: "עובדי 2008") שהם "הורה עובד" לעניין הוראת סעיף 31.155 בתקשי"ר (להלן: "הוראת התקשי"ר"), אשר הבנק זיכה אותם בתשלומים עודפים באופן שאינו עולה בקנה אחד עם הוראת התקשי"ר על תתי סעיפיה.

2. הממונה על השכר לא יפעל ולא יורה על צעדי אכיפה כנגד עובדי 2008, שהבנק זיכה אותם בתשלומים עודפים בגין משמרות ששולמו בהתאם לנהוג ביחס לעובדים קיימים (כהגדרתם בהסכם הקיבוצי שנחתם בבנק ביום 20.12.2007 ונכנס לתוקף ביום 19.8.2008), באופן שאינו עולה בקנה אחד עם ההסדרים הנהוגים במדינה ביחס לעבודת משמרות וללא אישורו של הממונה על השכר.

ב. יובהר, כי האמור בסעיפים 1.א ו-2 לעיל יחול ביחס לתקופת העבר בלבד, קרי ערב חתימת מכתבי זה (להלן: "תקופת העבר").

ג. האמור במכתבי זה לא יחול ביחס לעובד כאמור בסעיפים 1.א ו-2 לעיל שהגיש או יגיש תביעה אישית כנגד הבנק או מי מטעמו בגין תקופת העבר בעניין עבודה מהבית או עבודה בשעות נוספות מהבית, או בגין כל רכיב שכר אחר.

בכבוד רב,

דיאא אסדי

סגן בכיר לממונה על השכר

העתק:

מר ארנון בר-דוד, יו"ר הסתדרות המעו"ף
מר אייל חדר, יו"ר הוועד הארצי של עובדי בנק ישראל

לכבוד,
מר חזי כאלו
מנכ"ל בנק ישראל

הנדון: עבודה בשעות נוספות מהבית
סימוכין: מכתבו של מר דיאא אסדי מיום _____ לעניין חריגות שכר
ומכתבו של מר חזי כאלו מיום _____ לעניין עבודה בשעות נוספות מהבית

בהמשך למכתבים שבסימוכין, הרינו להודיעך כי האמור בהם מקובל עלינו, וכי נציגות העובדים (הוועד הארצי של עובדי בנק ישראל וההסתדרות יחד או לחוד), מוותרת על כל טענה ו/או דרישה כלפי הממונה על השכר ו/או הבנק לעניין עבודת עובדי הבנק מהבית, וכן עבודת עובדי הבנק בעבודה בשעות נוספות מהבית שלא קיבלה את אישור הממונה על השכר, לרבות דרישה להכרה בזכאות עובדים בבנק לתשלומים בגין עבודה כאמור.

בהתאמה, נציגות העובדים (ביחד או לחוד) מתחייבת כי לא תהיה צד לתביעה/ עתירה בעניין זה, לרבות תביעות אישיות של עובדי הבנק וכן לא תתמוך בתביעה/ עתירה כאמור, ככל שתוגש על ידי עובד.

מובהר שכלל שעובדים יתבקשו ו/או יהיו לעבוד מהבית או לעבוד בשעות נוספות מהבית שלא בהתאם לאמור לעיל, אזי לא יהיו מחויבים לעשות כן. כן מובהר שלא יהיה באמור במכתבנו זה כדי למנוע את היכולת לנקוט בצעד משפטי בדרישה לאכיפת ההסכמה כי העסקה מהבית והעסקה מהבית בשעות נוספות תהיה באישור הממונה על השכר בלבד.

בכבוד רב,

מר ארנון בר דוד	מר אייל חדר
יו"ר הסתדרות המעו"ף	יו"ר הוועד הארצי של עובדי בנק ישראל

____ בטבת התשע"ט

לכבוד
מר אייל חדר
יו"ר וועד העובדים הארצי

לכבוד
מר ארנון בר דוד
יו"ר הסתדרות המעו"ף

הנדון: עבודה בשעות נוספות מהבית
סימוכין: מכתבכם מיום _____

בהמשך למכתבכם שבסימוכין הרינו להודיעכם כי החל ממועד חתימת מכתבי זה, עבודה מהבית ועבודה בשעות נוספות מהבית תעשה בהתאם לדין ובהתאם לאישור הממונה על השכר בלבד.

בהתאם לכך הנהלת הבנק לא תבקש ולא תחייב את העובדים, לעבוד מהבית כאמור אלא בהתאם לדין ולאישור הממונה על השכר בלבד.

בכבוד רב,

מר חזי כאלו
מנכ"ל בנק ישראל

תאריך:

סיכום דיון בין הנהלת הבנק לבין ועד העובדים

ועדת האתיקה של הבנק תמשיך בעבודתה לגיבוש קוד אתי מוסכם עד ליום 28 בפברואר 2019.

אם לא יגיעו ההנהלה וועד העובדים להסכמה על תוכנו של הקוד האתי עד ליום 28 בפברואר 2019, יפנו הצדדים, תוך 30 יום, לבורר מוסכם על מנת שיכריע בנושאים שבמחלוקת.

מובהר כי הקוד האתי אינו מהווה הסדר משמעת, ולפיכך הפרתו לא תהווה כשלעצמה עילה לנקיטת צעדים כנגד העובד במישור המשמעת; למען הסר ספק מובהר כי אין באמור כדי לגרוע מתוקפו של כל מקור נורמטיבי אחר לעניין אותו מעשה.

ועד העובדים הארצי

בנק ישראל



בטבת התשע"ט

שכ. 2018-32391

מדינת ישראל משרד האוצר

אגף השכר
והסכמי עבודה
משרד האוצר



לכבוד,

מר חזי כאלו
מנכ"ל בנק ישראל

מר ארנון בר-דוד
יו"ר הסתדרות המעו"ף

הנדון: הסדר חניה חלופי לעובדי הבנק

בהמשך לעדכוןכם כי במתחם הבנק בקריית הממשלה בירושלים (להלן: "מתחם הבנק") קיימת מצוקת חנייה מהותית, שנוצרה בין היתר לאחר שיפוץ ובנייה שנערכו במתחם הבנק, לרבות בשל עבודות הבנייה בבניין מס' 2 במתחם הבנק בגינה לא ניתן לנצל את מלוא שטח החניה במתחם הבנק לטובת חניות לעובדים, הריני לאשר כדלקמן:

1. עובד בנק קבוע או במסלול לקביעות, שיחנה בחניון הלאום או בחניה חלופית סמוכה אחרת שתקבע על פי שיקול דעת הבנק (להלן: "החניון החלופי"), את רכבו (או רכב חלופי בשימוש אותו עובד), ביום עבודה מסוים ודיווח על החניה בחניון החלופי במערכת שתיקבע על-ידי הבנק - יראו אותו כמי שהגיע לעבודתו חצי שעה קודם למועד הגעתו לעבודה בפועל לצורך חישוב שעות עבודתו באותו היום, ובלבד שעבד באותו היום בפועל לפחות 4 שעות (להלן: "הסדר חצי שעה").
2. האמור בסעיף 1 לעיל יחול על כל עובד קבוע או במסלול קביעות החל ממועד חזרתו לעבודה במתחם הבנק בהתאם למועד שיקבע על ידי הבנק לגביו.
3. יובהר, כי בכל יום נתון מספר העובדים כאמור בסעיף 1 לעיל אשר יהיו זכאים להסדר חצי שעה לא יעלה על מספר החניות אשר הבנק שוכר בחניון הלאום.
4. בחינת אופן יישום הסדר החניה החלופי כאמור לעיל והשימוש בו תיעשה על ידי ועדת המעקב המוקמת מכוח סעיף 58 להסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם ביום 09.06.2015 בין הבנק לבין נציגות העובדים (הסכם המעבר), אשר תתכנס לראשונה לעניין זה בתחילת חודש אפריל 2019.
5. ככל שהבנק יקצה חניות בחצרי הבנק לכל עובדי הבנק הקבועים ולעובדי הבנק שבמסלול קביעות, הסדר זה יבוטל מאותו מועד ואילך.

בכבוד רב,

דיאא אסדי

סגן בכיר לממונה על השכר

העתק:

מר קובי בר-נתן, הממונה על השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר



____ בטבת התשע"ט

שכ. 2018-32391

מדינת ישראל משרד האוצר



לכבוד,
מר חזי כאלו
מנכ"ל בנק ישראל

הנדון: קידום בדרגות לעובדים קבועים

הריני לאשר כי בהמשך ובכפוף לכניסתו לתוקף של ההסכם הקיבוצי שנחתם ביום 30.12.2018 בין בנק ישראל לבין נציגות העובדים כהגדרתה בהסכם כאמור (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), למשך תקופה של 10 שנים החל מיום 1.1.2019, תגדל מכסת העובדים לקידום בבנק ישראל מ- 24.3% ל- 30% מעובדי הבנק הקבועים מידי שנה (להלן: "מכסת מוגדלת").

על אף האמור מוסכם כי מכסת העובדים לקידום בבנק ישראל תגדל ל-30% ביום 01.01.2019 למרות שההסכם הקיבוצי טרם ייכנס לתוקף במועד זה.

ככל שההסכם הקיבוצי ייכנס לתוקף לאחר חודש ינואר 2020, תעמוד מכסת הקידומים בחודש ינואר 2020 על 24.3%. ההפרש בין שיעור הקידומים כאמור (24.3%) לבין המכסה המוגדלת יתווסף למכסת הקידומים בחודש ינואר של השנה שלאחר מועד תום תקופת ההסכם הקיבוצי (השנה ה- 11).

למען הסר ספק יובהר כי אין בהגדלת מכסת הקידומים בשנה ה- 11 כדי להאריך את תקופת השקט והמיצוי הקבועה בהסכם הקיבוצי.

דרגת הסכם 2019 כהגדרתה בהסכם הקיבוצי ודרגה שתוענק על פי סעיף 12.1.2(א) להסכם הקיבוצי לא תכלולנה במכסת קידום הדרגות הנזכרת לעיל.

בכבוד רב,

דיאא אסדי

סגן בכיר לממונה על השכר

נספח א'

הנדון: כתב הסכמה

אני הח"מ _____, נושא/ת ת"ז שמספרה _____ מאשר כי:

1. קראתי את הוראת סעיף 12 להסכם שנחתם ביום 20.12.2007 בין הבנק לבין נציגות העובדים ונכנס לתוקף ביום 19.08.2008 (להלן: "**הסכם 2008**").
2. הוראות ההסכם קיבוצי שנחתם בין הבנק לבין נציגות העובדים ביום _____ (להלן: "**הסכם 2019**"), לפיהן תשולם לעובדי 2008 כהגדרתם בהסכם 2019 תוספת שכר כמפורט בסעיף 10 להסכם 2019, מוסכמות עלי על אף הוראת סעיף 12 להסכם 2008.
3. המתנים להם אני זכאי מכוח הסכם 2019 מהווים מיצוי מלא ומוחלט לכל טענה או דרישה בקשר לסעיף 12 להסכם 2008, וכי אין לי ולא תהיה לי כל טענה או דרישה כאמור, וכל זאת בהתייחס להסכם 2019 בלבד.

ולראיה באתי היום על החתום –

תאריך: _____ שם: _____ חתימה: _____

נספח ב'

הנדון: כתב הסכמה

אני הח"מ _____, נושא/ת ת"ז שמספרה _____ מאשר כי:

המתנים להם אני זכאי מכוח ההסכם קיבוצי שנחתם בין הבנק לבין נציגות העובדים ביום _____ (להלן: "**הסכם 2019**") מהווים מיצוי מלא ומוחלט של כל טענות ו/או תביעות שלי כעובד 2008 בעניין פערי שכר ופערים בתנאי ההעסקה ביחס לעובדים הקיימים כהגדרת מונח זה בהסכם 2008 כהגדרתו להלן, לרבות לעניין סעיף 12 להסכם שנחתם ביום 20.12.2007 בין הבנק לבין נציגות העובדים ונכנס לתוקף ביום 19.08.2008 (להלן: "**הסכם 2008**"), וזאת הן בגין התקופה שקדמה לחתימת הסכם 2019 והן בגין התקופה שלאחר חתימתו.

ולראיה באתי היום על החתום –

תאריך: _____ שם: _____ חתימה: _____

לכבוד

מר ארנון בר-דוד

יו"ר הסתדרות המעו"ף

תאריך: _____

הנדון: הסכמה בעניין הגדלת מכסת החוזים האישיים בבנק ישראל

אני מתכבד להעלות על הכתב את הסכמתנו שבנדון, כפי שאושרה על ידי הממונה על השכר במשרד האוצר:

1. מתוך המכסה של 5.5% חוזים אישיים שסוכמה בסעיף 4 להסכם הקיבוצי שנחתם ביום _____ בין הבנק לבין נציגות העובדים כהגדרתה בהסכם כאמור (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), 3.5% יוקצו לתפקידים מקצועיים ו-2% יוקצו לתפקידי ניהול.
2. העסקה בחוזים אישיים בתפקידי ניהול (במסגרת מכסת 5.5% המפורטת לעיל), תיעשה בהסכמת הוועד. בהיעדר הסכמה כאמור, יובא הנושא להכרעתו של יו"ר הסתדרות המעו"ף, ולאחר דיון שייערך במעמד הצדדים, ייתן את הכרעתו בעניין.
3. יובהר כי ככל שמכסת החוזים האישיים המוקצית לתפקידי ניהול (2%) לא תאוּש, במלואה או בחלקה, יהיה הבנק רשאי להעסיק עובדים בתפקידים מקצועיים בחוזים אישיים במסגרת מכסה זו, עד להשלמת מכסת החוזים האישיים של 5.5% כאמור בסעיף 4 להסכם הקיבוצי.

בכבוד רב,

חזי כאלו, מנכ"ל בנק ישראל

העתקים:

מר דיאא אסדי, סגן בכיר לממונה על השכר

מנחם מליק, ראש חטיבת עובדי הבנקים וחברות האשראי, הסתדרות המעו"ף

מר אייל חדר, יו"ר הוועד הארצי של עובדי בנק ישראל

כתב הסכמות

שנערך ונחתם ביום 30 לחודש דצמבר 2018

ב ין:

בנק ישראל

(להלן: "הבנק")

מצד אחד

ל ב ין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה

הסתדרות המעו"ף, חטיבת עובדי הבנקים וחברות האשראי (להלן: "הסתדרות המעו"ף")

וועד העובדים הארצי של עובדי בנק ישראל (להלן: "הוועד" או "הוועד הארצי")
(להלן יחד: "נציגות העובדים")

מצד שני

הסכמה

הצדדים להסכם מאשרים את ההסכם הקיבוצי הרצ"ב על נספחיו ומכתבי הצד המצורפים אליו, וזאת בכפוף לאישורה של המועצה המינהלית של בנק ישראל אשר תאשרו לכל המאוחר עד ליום שלישי הקרוב 1.1.19.

ולראיה באו הצדדים על החתום:


הסתדרות העובדים הכללית החדשה


בנק ישראל


וועד הארצי

**-חשוי רגיש-****לשכת המנכ"ל**

כ"ג טבת תשע"ט | 31 דצמבר 2018

סימוכין: (M187.18)

לכבוד

פרופ' שוקי שמר, יו"ר המועצה המנהלית
פרופ' אמיר ירון, נגיד בנק ישראל
ד"ר נדן בודו טרכטנברג, המשנה לנגיד
חברי המועצה המנהלית

הנדון: אישור הסכם השכר**רקע**

1. ליבו של ההסכם מתחילת המו"מ היה שיפור בשכר עובדי דור ב' בבנק (שלב ב' בהסכמי שכר). המו"מ על הנושא החל ברבעון האחרון של שנת 2017 והתנהל במתכונת שונה מבעבר. מן השלב הראשון היה הממונה על השכר שותף לכל הדיונים עם הוועד. ביום 7.5.18 הכריז הוועד על סכסוך עבודה במספר נושאים כדי להגביר את הלחץ על האוצר וההנהלה להגיע להסכמות. משלא הושגה התקדמות לשיטתו של הוועד, הוא החל בעיצומים שהלכו והחריפו עד כדי השבתה חלקית של מערכת זה"ב ומניעת מעבר העובדים לבניין 1.
2. הבנק, בתאום עם האוצר, פנה לערכאות בבקשה לעצור את השבתת המערכת. ביה"ד לעבודה לא נעתר לבקשת הבנק. בשלב זה הוכנסה ההסתדרות לתמונה והחל מיום 9.10.18 קוימו מספר רב של ישיבות משותפות לכל הצדדים במו"מ אצל יו"ר הסתדרות המעו"ף, מר ארנון בר דוד. סדרת הדיונים אצלו הביאה לגיבוש ולסיכום מתווה להסכם, שגובש בעמל רב בחודשים האחרונים ובעבודה סביב השעון, להם היו שותפים המשפטנים של כל הצדדים, היועצת המשפטית של הבנק ומנהלת חטיבת משאבי אנוש ומינהל שריכוז את עבודת המטה וקבלת ההחלטות שנדרשו להכנת ההסכם הכה מורכב שגובש. ראוי להדגיש שאף השכר באוצר היה מאוד קואופרטיבי ותומך. בדרך לסיכום היו משברים רבים שאת כולם צלחנו.

עיקרי ההסכם ומכתבי הצד

3. **ההסכם המוצג בפניכם הוא מן המורכבים שהושגו במגזר הציבורי. ההסכם פורץ דרך בכמה היבטים:**
 - א. שקט תעשייתי ארוך טווח (10 שנים), שהוא ללא תקדים במגזר הציבורי.
 - ב. החרגה של השירותים החיוניים בבנק משביתות פנימיות (מערכת זה"ב, מערך המזומנים במחלקת המטבע, חדר העסקאות בחטיבת השווקים ומאגר נתוני אשראי).
 - ג. ביטול תוספת השחיקה החל משנת 2018. זו תוספת שבערכים אקטואריים עלותה מאות רבות של מיליוני שקלים. ההסכם מביא לחיסכון ניכר בעלות השכר והגמלה בטווח הארוך שמעבר לתקופת ההסכם.
 - ד. **לראשונה בבנק הושגה התקדמות משמעותית בגמישות הניהולית הכוללת:**
 - (1) ניהול מכרז פומבי ללא השתתפות נציג הוועד כחבר פעיל (הופך למשקיף ללא זכות הצבעה).
 - (2) גמישות בהגדרה ועדכון של עיסוקים חדשים, וביצוע שינויים בקיימים – זהו הישג משמעותי ביותר.
 - (3) העסקה של 5.5% משיעור העובדים הקבועים בבנק בחוזים אישיים. סיכום זה משמעותי ביותר ומאפשר להנהלת הבנק להעסיק עובדים מומחים ולא יועצים, בתחומים נדרשים, בהם יכולת ההתמודדות של הבנק בגיוס עובדים מול המגזר הציבורי והפרטי היתה מוגבלת ביותר. 2% (מן המכסה) מוקצים לתפקידים ניהוליים בהסכמת הוועד.

(4) שיעור העובדים הארעיים בבנק יעמוד על 22%. דבר המאפשר גמישות בעיסוקים ללא קביעות כולל תפקידי ניהול.

(5) הגדלת שיעור העובדים המועסקים בחוזים ארעיים מ-10 ל-20 (ללא מגבלת תפקיד).

(6) נושאים נוספים- מכרז למסלולי קריירה, מעבר של 8 עובדים בשנה ללא מכרז והחלפת תפקידים.

ה. סוגיות נוספות:

(1) מיצוי תביעות לגבי המעבר לבניין 1 ובניין 2 (הסכם נפרד).

(2) הסדרת נושא חריגות השכר (מכתב צד).

(3) היתר מותנה לעבודה מהבית (מכתבי צד).

(4) הסדר חניה חלופי לעובדי הבנק (מכתב צד).

עלויות ההסכם ודרך יישומו

4. בתמורה לתמורות הרבות שהסכם זה נושא בחובו יקבלו העובדים:

א. תוספת בשיעור של 12.5% לעובדים המקצועיים בדור ב'.

ב. תוספת שחיקה בשיעור של 1.5% בגין התפתחות השכר של עובדי הבנק בשנים 2015-2018.

ג. מתן דרגה (שקופה)/תוספת/מענק נוספת לעובדים החל מ-1.4.2019.

ד. קידום בדרגה של 30% מעובדי הבנק החל מ-1.1.2019 למשך 10 שנים.

ה. תוספת כונויות לעובדי דור ב', כולל עובדים מנהליים, בשיעור של 1%.

ו. תיקון הסכם ההלוואות.

5. נקבע תנאי מתלה לכניסתו של ההסכם לתוקף:

א. חתימה של כלל העובדים ורוב של 51% עובדי דור א' על הסכמה למתן התוספת לעובדי דור ב'. זאת על רקע סעיף 12 בהסכם 2008 המחייב הסכמת צד ג' למקרה של שינוי ההסכם.

ב. בכפוף לכך תוגש בקשה לביה"ד לקבלת סעד הצהרתי בעניין תקיפות ההסכם.

ג. ההסכם יכנס לתוקפו לאחר ובכפוף להתקיימותו של התנאי המתלה, ובהתאמה ישולמו על התוספות והמענקים לאחר התקיימותו של תנאי זה.

קוד אתי

6. שלא במסגרת ההסכם, נקבע כי תוך 60 יום יגובש קוד אתי לבנק.

מעבר

7. עד כה עברו מחצית מחטיבות הבנק לבניין החדש (מש"א ומינהל, מו"ס ופיקוח). ביום ה' ה-2.1.19 יחודש המעבר.

8. סוכם על תוספת חצי שעה לשעות התקן של העובדים הקבועים החונים בחניון הלאום, וזאת בגין עומסי התנועה.

קליטת עובדות קבלן

9. כמחווה של ההנהלה סוכם על קליטת 3 עובדות קבלן ברבעון האחרון של שנת 2019.

צדפות

10. מצ"ב נוסח ההסכם וכן נספח המפרט את עלות ההסכם. מפאת רגישותם – הנתונים הפרטניים יוצגו בנפרד.
11. כמו כן, מצורפים מכתבי הצד במספר נושאים שסוכמו והועברו למכתבים מחוץ להסכם, כדלהלן:
 - א. הסכם חזרה למתחם בקרית הממשלה.
 - ב. אכיפה (חריגות שכר) ועבודה מהבית.
 - ג. הקוד האתי.
 - ד. מכתב חניות.
 - ה. מכתב קידומים.
 - ו. החתמות עובדים נספח א' + ב'.
 - ז. מכתב חוזים אישיים.
12. בנוסף, מצורף כתב ההסכמות של ההנהלה, הוועד וההסתדרות, הכפוף לאישור המועצה המנהלית.

חברת,

 חזי כאלו
 מנכ"ל בנק ישראל

העתקים: הגב' פנינה קרן, מנהלת חטיבת משאבי אנוש ומינהל.
 עו"ד טידה שמיר, היועצת המשפטית.