

פרוטוקול משיבת המועצה המינהלית
שהתקיימה ב-01.06.2015
במשרדי בנק ישראל בירושלים ובאמצעות אמצעי תקשורת

- נוכחים מקרב חברי המועצה: אורי גלילי, יו"ר המועצה המינהלית – באמצעות הטלפון
יצחק אידלמן – באמצעות הטלפון (חלקי)
נדין בודו טרכטנברג, המשנה לנגידת הבנק – באמצעות הטלפון
נינה זלצמן – באמצעות הטלפון
קרנית פלוג, נגידת הבנק
מקסין פסברג – באמצעות הטלפון (חלקי)
- נוכחים מקרב עובדי הבנק: יעל ואקנין, מנהלת היחידה לתכנון וכלכלה – באמצעות הטלפון
חזי כאלו, מנכ"ל הבנק
שולה מישלי, מבקרת הפנים
אילן סוציאנו, עוזר למזכירת הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית
יוסף פרוור, מנהל יחידת השכר
פנינה קרן, מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל
אסתי שורץ, מזכירת הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית
טידה שמיר, היועצת המשפטית של בנק ישראל – באמצעות הטלפון
- נוכחים נוספים: עו"ד סמדר קפלן, יועצת משפטית לענייני משפט העבודה – באמצעות הטלפון

סדר היום:

עיקרי ההסכם הקיבוצי 2015 והסכם תוספת שחיקה

הדיון:

עיקרי ההסכם הקיבוצי 2015 והסכם תוספת שחיקה

יו"ר המועצה המינהלית אמר שהמשא ומתן עד גיבוש שני ההסכמים היה מורכב וממושך בעיקר מפני ריבוי הצדדים שהיו שותפים לו – הנהלת הבנק, ועד העובדים, ההסתדרות והממונה על השכר במשרד האוצר, שלכל אחד מהם דרישות ותנאים משלו.

מנכ"ל הבנק ציין שישנו הסכם שלישי, הנוגע למחיקת הלוואות לעובדי הבנק, אך הוא לא יידון בישיבה הנוכחית. הוא הוסיף שהממונה על השכר באוצר מבקש לכרוך יחד את החתימה על שלושת ההסכמים.

נגידת הבנק אמרה שההסכם הקיבוצי 2015, אף שעדיין לא נחתם, הוא הישג גדול מאוד, המאפשר לבנק לקדם נושאים חשובים מאוד. היא ציינה שגיבוש ההסכם היה תהליך מורכב, וזאת, כפי שציין יו"ר המועצה המינהלית, בעיקר בשל ריבוי השותפים לתהליך. היא רואה הישג גדול גם בעובדה שתהליך גיבוש ההסכם לא לווה, בשום שלב, בעיצומים מצד עובדי הבנק. לכך תרמה בעיקר התנהלותם של מנכ"ל הבנק, מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל ויו"ר ועד העובדים. אשר להסכם עצמו, שעליו ירחיב מנכ"ל הבנק – אין בו רכיבים השונים מאלה שעליהם קיבלה המועצה דיווח שוטף

במהלך המשא ומתן. מנקודת ראות הבנק, ההסכם הזה יאפשר להתחיל את המעבר לדיור החלופי, ואחריו להתחיל בשיפוץ, בהבטיחו שקט תעשייתי גם בנושא תנאי השכר והטבות כספיות אחרות למשך שנתיים; זאת להוציא את עובדי דור 2008, המחויבים לשקט תעשייתי של שנה וחצי בלבד. נגידת הבנק הדגישה את האינטרס של הנהלת הבנק והמועצה המינהלית להיכנס, בעתיד הקרוב, לעובי הקורה בנושא דור 2008 כדי לפתור בעיות שמציבים תנאי ההעסקה של דור זה, והביעה תקווה כי תקופת השקט התעשייתי תאפשר להתקדם בנושא זה. נגידת הבנק ציינה כי ההסכם שנחתם מאפשר להתקדם גם בכמה סוגיות של גמישות ניהולית, ובהן נושא מכרזי כוח האדם והמינויים של עובדים ושעון הנוכחות. נגידת הבנק הוסיפה שהיא אינה רואה בביטול שעות הגרעין משום ויתור של ההנהלה לעובדים, וכי צעד זה התבקש לאור הסכמות אחרות הכלולות בהסכם הקיבוצי 2015. נגידת הבנק הצדיקה את מתן הפיצוי לעובדי הבנק עבור המעבר לדיור החלופי בשל אי הנוחות הנגרמת להם בעטיו, והוסיפה כי הסכם השחיקה הוא חוליה בשרשרת של הסכמים מסוג זה שנחתמו בשנים האחרונות וצפויים להיחתם בהמשך. היא ביקשה את תמיכתם של חברי המועצה בהסכם.

מנכ"ל הבנק ציין שהמו"מ עד לגיבוש ההסכם ארך למעלה מ-14 חודשים, אשר במהלכם עודכנה המועצה המינהלית על רכיבי ההסכם וכן על הקשיים שנערמו בתהליך המו"מ. גם הוא הדגיש את העובדה שבמשך כל התקופה של המו"מ לא הוכרז סכסוך עבודה ואת תרומתם של מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל ושל יו"ר ועד העובדים לכך. הוא ציין את חשיבותה של מערכת האמון שנטוטה בין הנהלת הבנק לבין ועד העובדים, לפחות ברובו. מנכ"ל הבנק תאר שלבים בתהליך המו"מ וציין שלדעתו ההסכם מאוזן מבחינת הישגי הצדדים. נושא הדיווח באמצעות שעון הנוכחות הוא, לדעתו, רכיב מרכזי בהסכם, וההנהלה רואה בו הישג. ¹ שעון הנוכחות הוא דוגמה לרכיב של מינהל תקין. מנכ"ל הבנק תיאר את הקשיים שהיו בדרך להשגת ההסכמות באשר לסבסוד ומשך הזמן של היציאה לארוחת צהריים. לדבריו נושא זה קיבל יותר משקל ממה שהיה צריך לקבל בתהליך המו"מ. לבסוף נקבעו כללים ליציאת עובדים לארוחת צהריים אל מחוץ לבנייני הבנק, הן לגבי עובדי הבנק בירושלים, כולל אלה מהם שיישאו בבניין המרכזי במהלך ביצוע השיפוץ - ללא שירותי הסעדה בבניין - והן לגבי עובדי הבנק בתל אביב. מנכ"ל הבנק הדגיש שההנהלה פעלה ליישם בהסכם את כל המטרות שהציבה לעצמה, ובהתאם לסדרי העדיפויות שקבעה להן. ² מנכ"ל הבנק ציין כי אחד מחברי ועד העובדים עתר לבית המשפט נגד ההסכמים המתגבשים. הוא אמר כי העתירה אמורה להתברר למחרת בשעות הבוקר, ואם בית המשפט ידחה אותה, ההסכמים צפויים להיחתם בשעות הצהריים.

יו"ר המועצה המינהלית ביקש ממנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל להתייחס לסוגיות של העיסוקים בבנק ולגמישות בניהול מכרזי כוח אדם.

מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל הסבירה שהעיסוקים מגדירים את רמת התפקיד של עובד ואת תנאי שכרו, והם חלק מההסכמים הקיבוציים בבנק. היא ציינה כי העיסוקים לא עודכנו זה שש שנים, וכי בין היתר נדרש לעדכן כלפי מעלה את רמת ההשכלה של עובדים הנקלטים בעיסוקים שונים, רמה שלעיתים עדיין מוגדרת כתיכונת ואף למטה מזה. נוסף על כך ישנם בבנק עיסוקים שאינם מתאימים לעת הזאת, תפקידים חדשים שאין להם הגדרה מתאימה ברשימת העיסוקים הנוכחית וכו'. לשינויים בלוח העיסוקים ובהגדרותיהם נדרשת הסכמה הן של ועד העובדים והן של הממונה על השכר באוצר. במהלך המו"מ על ההסכמים הושגו הבנות עם ועד העובדים לגבי עדכון של קבוצה חלקית בלוח העיסוקים, למשל לגבי תפקידים בחטיבה לטכנולוגיית מידע ובחטיבת המחקר - שבה מתוכננים שני עיסוקים חדשים לחוקרים, עיסוקים שכרוכות בהם דרישות של השכלה, הגדרת תפוקות מחקר ועוד. מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל התייחסה לנושא מכרזי כוח האדם ואמרה כי התנהלותם השתנתה דה-פקטו, וכי יש כוונה להכניס בהם שינויים נוספים ולמסד את השינויים באופן רשמי. זאת על מנת להקל את התהליכים ולאפשר גיוס אנשים איכותיים. היא הוסיפה שההסכמים הקיבוציים אפשרו גמישות ניהולית, אך זו הייתה מצומצמת מאוד בכל הקשור לנושא מכרזי כוח אדם. כך, למשל, בחטיבת הפיקוח על הבנקים אפשר היה לערוך רוטציה בין מנהלים בדרגי ניהול מסוימים. ההסכם הנוכחי מאפשר זאת לכל הבנק. כן הוא מאפשר לקדם, בתנאים מסוימים ובשקיפות, מנהל מדור

¹ הוחלט לא לפרסם - נושא רגיש בתחום של יחסי עבודה.

² הוחלט לא לפרסם - נושא רגיש בתחום של יחסי עבודה.

לתפקיד מנהל יחידה, ללא מכרז. שינוי נוסף הוא להעניק לעובד המתמנה בפועל לתפקיד נוסף באופן זמני – למשל כשהמנהל הישיר שלו נעדר מהעבודה לתקופה ממושכת, לדוגמה לצורך שליחות בחו"ל – דרגה נוספת לתקופה שבה הוא ממלא את התפקיד הנוסף. מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל אמרה שבעבר היו מקרים שעובד מלא באופן זמני גם את תפקידו של מנהל, אך לא באופן מסודר ופורמלי. היא הוסיפה כי הסדר דומה, בשינויים מסוימים, קיים גם בתקשי"ר.

היועצת המשפטית שאלה אילו הבנות עם ועד העובדים לגבי התנהלות מכרזי כוח האדם אינן מקבלות ביטוי פורמלי בהסכם.

מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל נתנה דוגמה להבנה כזאת: בעבר כשמועמדים נשלחו לבחינה במכוני הערכה, הציון הכולל בבחינה היה תנאי להמשך המועמדות. לעומת זאת, כעת משמש הציון הכולל רק מדד אחד לצד ניתוח של יכולות המועמד והתאמתו לתפקיד שלו הוא מיועד: מפרקים את תוצאות הבחינה לתת-סעיפים ומשקללים כל תת-סעיף בהתאם לתפקיד. זו דוגמה לגמישות שלא הייתה בעבר.

לבקשת יו"ר המועצה המינהלית סקר מנכ"ל הבנק את עלות ההסכמים. הוא הסביר שהנתונים שהוצגו לחברי המועצה המינהלית מציגים את העלות של שני ההסכמים – ההסכם הקיבוצי 2015 וההסכם תוספת השחיקה – יחד וגם לחוד. זאת משום שההסכם תוספת השחיקה הוא הסכם שהתנאים בו נתונים לבנק, וממילא הוא היה צריך להיחתם, אם לא כעת, במועד מאוחר. על פי ההסכם הקיבוצי 2015 תהיה *³ תוספת של חצי שעה לשעות העבודה שעבדו עובדי הבנק בפועל, וזאת למשך שנה וחצי. יינתנו מענקים לעובדי הבנק כפי שהוא פירט קודם לכן. סך כל העלות של שני ההסכמים יחד היא 27.5 מיליון ש"ח לשלוש שנים.

חבר מועצה שאל אם כל העלות מתוקצבת.

מנכ"ל הבנק השיב בחיוב, והבהיר כי העלות מתחלקת על פני שלוש שנים.

נגידת הבנק הוסיפה כי לצורך התשלומים על פי ההסכמים צריך להעביר כספים מעתודת המועצה לסעיפי התקציב המתאימים.

חבר מועצה ביקש להבין את משמעות החופשה המרוכזת, הטענה אישור לפי בקשה פרטנית.

מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל הסבירה שהבנק מבקש להוציא את עובדיו לחופשה מרוכזת בחול המועד סוכות ובחול המועד פסח. אלא שישנם מספר עובדים חיוניים שאינם יכולים לצאת לחופשה במועדים אלה. כיוון שהממונה על השכר באוצר התנגד למתן פיצוי לאותם עובדים שאינם יכולים לצאת לחופשה מרוכזת, הוחלט שעובד אשר יבקש לצאת לחופשה במסגרת החופשה המרוכזת יצטרך לבקש ולקבל אישור לכך.

מזכירת הוועדה המוניתרית והמועצה המינהלית הוסיפה שעד כה נוכה מימי החופשה של עובדים שיצאו לחופשה במהלך חוה"מ סוכות או פסח, מספר ימים שהביא בחשבון את העובדה שיום העבודה בחול המועד קצר מיום עבודה רגיל. כך, למשל, תמורת 5 ימי חופשה בפועל נוכו 3.5 ימים, ותמורת 4 ימי חופשה נוכו 3 ימים.

חבר מועצה ציין את העלות הגבוהה של ההסכם הקיבוצי 2015, ואמר שהוא מוטרד משלושה אלמנטים בהסכם זה: (1) המענקים (2) הגבלת השקט התעשייתי באשר לתנאי העבודה של עובדי דור 2008 ל-18 חודשים בלבד – הבעיה הקריטית יותר בהסכם, לדעתו. (3) שהחלת דיווח מרחיב על זה הקיים היום באמצעות שיעור הנוכחות, אינה קשורה בהכרח לתפוקות העבודה. נוסף על כך ציין חבר המועצה את הבעיה שהוא רואה במצב שעובד יידרש, לתקופה ממושכת, למלא שני תפקידים – את תפקידו הוא ואת תפקיד המנהל הישיר שלו.

³ הוחלט לא לפרסם – נושא רגיש בתחום של יחסי עבודה.

נגידת הבנק אמרה שדווקא ישנה ירידה קטנה בעלות ההסכם ביחס למה שהוצג למועצה בעבר ונידון בה בהרחבה. היא אמרה כי גם הממונה על השכר באוצר הבין שהמענקים הם פיצוי על אי הנוחות שנגרמת לעובדים בתקופת עבודתם במבנה החלופי, ולכן אישר אותם.

*4

יו"ר המועצה המינהלית חזר על בקשתו לקיים, במהלך החודשים הקרובים, דיון בתנאי ההעסקה של דור 2008 ובהגדרת יעדי הבנק בנושא זה.

*5

חבר מועצה שאל מדוע ניתן מענק גם לעובדי הבנק בתל אביב, וכן מדוע גמלאי הבנק נהנים גם הם מהסבסוד שממנו נהנים העובדים הפעילים האוכלים במסעדות שבמבנה החלופי.

היועצת המשפטית לענייני משפט העבודה הסבירה שהזכות של הגמלאים להסעדה היא זכות היסטורית בת עשרות שנים, המעוגנת גם בהסכם הקיבוצי אשר נחתם ב-2008. על פי פסיקה של בית הדין הארצי ושל בג"צ אסור לפגוע בזכויות של גמלאים.

מנהלת החטיבה למשאבי אנוש ומינהל הוסיפה שמספר הארוחות בחודש שאוכלים גמלאי הבנק, במסגרת ההסדר בטל בשישים.

מנכ"ל הבנק אמר שהמענק ניתן לעובדי הבנק בת"א עבור התקופה שבה עבדו בתנאי עבודה ירודים מאלה שהיו מורגלים בהם – בתקופת השיפוץ של בניין הבנק ברחוב "יבנה" שנמשך כ-8 חודשים.

היועצת המשפטית הסבירה שהממונה על השכר באוצר דרש שהמענקים, הן בנוסח ההסכם והן מבחינה מהותית, לא יהיו רק בגין המעבר, אלא בראש ובראשונה יבטאו את כלל ההישגים של הנהלת הבנק מהעובדים, ולכן גם עובדי ת"א זכאים למענק. היא הזכירה שאחד העובדים הגיש לרשות השיפוט בקשה לבטל את ההסכם, ואחת מטענותיו היא לאפליה. היא הדגישה שבסופו של דבר עובדי הבנק בת"א מקבלים רק חלק מהמענקים שמקבלים עובדי הבנק בירושלים.

חבר מועצה שאל אם מינוי של עובדי הבנק כיועצים לכמה נושאי תפקידים בבנק, ללא מכרז, עומד בתנאי מינהל תקין.

היועצת המשפטית לענייני משפט העבודה השיבה שגם בשירות המדינה מקובל שמשורות אמון, אשר העובדים הנושאים בהן חשופים למידע סודי ורגיש של בעלי התפקידים שהם כפופים להם, פטורות ממכרזים.

חבר מועצה ציין שהוא מסכים עם הנימוקים שנתנה היועצת המשפטית לענייני משפט העבודה לגבי התקופה הקצרה יחסית של שקט התעשייתי מצד עובדי דור ב'. לדעתו מדובר אפילו בתקופה ארוכה מדי. הוא הוסיף שהוא רואה חשיבות רבה באותן סוגיות של גמישות ניהולית אשר טופלו בהסכם.

החלטות:

1. על פי סעיף 20(א)(5) לחוק בנק ישראל, התש"ע-2010, החליטה המועצה, לאשר את התקשרות הבנק בהסכם קיבוצי 2015 עם נציגות העובדים, להלן נספח א המצורף להחלטה, לעיגון הסכמות הנוגעות להסדרי נוכחות החלים בבנק ולאיוש משרות בבנק, ולהסדרת נושאים הקשורים לבנייה ולשיפוץ במתחם הבנק בירושלים, למעבר העובדים לבניין החלופי, ולהשלכות חזרת העובדים מהבניין החלופי למתחם הבנק בירושלים.

⁴ הוחלט לא לפרסם - נושא רגיש בתחום של יחסי עבודה.

⁵ הוחלט לא לפרסם - נושא רגיש בתחום של יחסי עבודה.

המועצה מאשרת את העברת התקציב, בסך 1,210 אלפי ש"ח, מתקציב עתודת המועצה לתקציב עלויות עבודה ישירות של הבנק, הנדרשת לביצוע התשלומים בשנת 2015, בהתאם להסכם הקיבוצי 2015.

2. על פי סעיף 20(א)(5) לחוק בנק ישראל, התש"ע-2010, החליטה המועצה, לאשר את התקשרות הבנק בהסכם קיבוצי עם נציגות העובדים, להלן נספח ב המצורף להחלטה, לעיגון הסכמות הצדדים בדבר בדיקת השחיקה וכן פיצוי בגין שחיקת השכר לתקופה שמיום 1.1.2012 ועד ליום 31.12.2014.

המועצה מאשרת את העברת התקציב, בסך 12,927 אלפי ש"ח, מתקציב עתודת המועצה לתקציב עלויות עבודה ישירות של הבנק, הנדרשת לביצוע התשלומים בשנת 2015, בהתאם להסכם הקיבוצי.

נספח א'

הסכם קיבוצי
שנערך ונחתם ביום ____ חודש יוני 2015

ב י ן: בנק ישראל
(להלן: "הבנק")

מצד אחד

ל ב י ן: הסתדרות העובדים הכללית החדשה,
הסתדרות המעו"ף, חטיבת עובדי הבנקים וחברות הביטוח (להלן: "הסתדרות
המעו"ף")
וועד העובדים הארצי של עובדי בנק ישראל (להלן: "הוועד הארצי")
(להלן יחד: "נציגות העובדים")

מצד שני

הואיל: וביום 17.11.1994 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי מיוחד (להלן: "הסכם הנהגת
שבוע עבודה מקוצר"), וביום 17.11.1994 נחתמה בין הצדדים תרשומת (להלן:
"תרשומת 1994"), שתוקנה בתרשומת נוספת שנחתמה בין הצדדים ביום 29.11.1995
(להלן: "תרשומת 1995");

והואיל: והצדדים הגיעו להסכמות הנוגעות להסדרי נוכחות החלים בבנק, והם מבקשים לעגן
הסכמות אלו ולתקן בהתאמה את הסכם הנהגת שבוע עבודה מקוצר, את תרשומת 1994
ואת תרשומת 1995, במסגרת הסכם זה;

והואיל: וביום 24.4.2006 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי מיוחד, אשר תוקן בהסכם קיבוצי
מיוחד שנחתם בין הצדדים ביום 23.1.2007 (להלן: "הסכם איוש משרות");

והואיל: והצדדים הגיעו להסכמות הנוגעות לאיוש משרות, והם מבקשים לעגן הסכמות אלו ולתקן
בהתאמה את הסכם איוש משרות, במסגרת הסכם זה;

והואיל: והצדדים מעוניינים להסדיר ביניהם, במסגרת הסכם זה, נושאים הקשורים לבנייה
ולשיפוץ במתחם הבנק בקריית הממשלה בירושלים (להלן: "מתחם ירושלים") ולמעבר
העובדים לבניין חלופי באזור התעשייה הר חוצבים בירושלים (להלן: "הבניין החלופי")
בתקופת הבנייה והשיפוץ כמפורט להלן, וכן את השלכות חזרת העובדים מהבניין החלופי
למתחם ירושלים;

לפיכך הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

כללי

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

2. למען הסר ספק, כותרות הסכם זה מובאות לשם הנוחות בלבד, ואין בהן כדי להשפיע על פרשנותו.

3. לטיוטות שהוחלפו בין הצדדים במהלך המו"מ להסכם זה לא תהיה כל נפקות לעניין פרשנותו של הסכם זה.

הגדרות

4. בנוסף להגדרות שנכללו במבוא להסכם זה, או שיכללו בגוף ההסכם עצמו, משמעות המונחים הבאים בהסכם זה תהיה על פי הפירוש שבצידם:

"ההסכם הקיבוצי 2008" - הסכם קיבוצי מיוחד לעובדים קיימים ועובדים חדשים מיום 20.12.2007 שנכנס לתוקף ביום 19.08.2008.

"עובד" - עובד הבנק כהגדרת מונח זה בחוקת העבודה לעובדי בנק ישראל.

"עובד קיים" - כהגדרת מונח זה בסעיף 2 להסכם הקיבוצי 2008.

"עובד 2008" - עובד חדש כהגדרת מונח זה בסעיף 2 להסכם הקיבוצי 2008.

"המשכורת הקובעת" - המשכורת הקובעת לעובד קיים או לעובד 2008, לפי העניין, כהגדרת מונחים אלו בהסכם הקיבוצי 2008.

"המועד הקובע" - ה-1 בחודש _____ 2015.

"שעות התקן" שעות התקן לעובד קיים - החל מהשעה 08:00 ועד השעה 16:15; שעות התקן לעובד 2008 - החל מהשעה 07:45 (שעון קופץ עד 7:59) ועד השעה 16:15; שעות העבודה בימי ו' (לעובדים הנדרשים לכך), בערבי חג ובחול המועד החל מהשעה 08:00 ועד השעה 13:15; שעות התקן לקבוצות עובדים מיוחדות - שעות העבודה כדלקמן:

שעות עבודה	קבוצה	סיווג העובדים
07:30-16:30	1	עובדי משמרות ביחידה למעקב וניתוח שווקים –
15:30-23:10	2	בחיבת השווקים
07:30-16:30	1	עובדי ספירה ומיון במחלקת המטבע -
15:30-23:10	2	יחידת ספירה ומיון
06:45-15:45	1	עובדי ספירה ומיון במחלקת המטבע - החלפת הסדרה
14:45-19:45	2	החדשה
06:45-14:15	1	עובדי משמרות במיכון בחטיבת טכנולוגית המידע
13:45-22:00	2	
22:00-07:00	3	
07:00-17:30	1	עובדים בחטיבת השווקים - אגף פיננסי (למעט חדר
09:00-19:00	2	עסקאות)
07:00-17:30	1	עובדים בחטיבת השווקים - עובדי חדר עסקאות באגף
09:00-19:30	2	שווקים
06:45-14:45	1	עובדי משמרות ביחידה תפעול מסלקות (חות"ם)
13:45-21:45	2	
15:45-00:15	3	

יובהר שהסדר קיצור שעות עבודתם של אבות עובדים, אמהות עובדות ואמהות מניקות ימשיך לחול כפי שחל ערב חתימת הסכם זה ובכפוף להוראות ההסכם הקיבוצי 2008. **"מכסת שעות תקן"**: מכסת השעות היומית שנקבעה לעובד כמפורט לעיל.

"שעות העבודה התקניות": מספר שעות העבודה שעל עובד לעבוד במשך חודש קלנדרי. מכסת השעות התקניות לחודש תיקבע על פי מספר ימי העבודה האפשריים במשך חודש קלנדרי כשהוא מוכפל במכסת שעות התקן.

"שעות גרעין" - כהגדרת מונח זה בתרשומת 1994 ובתרשומת 1995.

"מאגר שעות חובה/זכות": כהגדרת מונח זה בתרשומת 1994 אשר חל לגבי עובדים קיימים.

"יתרת שעות צבורות": שעות העבודה שביצע עובד 2008 מעבר לשעות העבודה התקניות בחודש קלנדרי אחד.

"קבוצות עובדים בשעות עבודה מיוחדות" - קבוצות עובדים להן הוסדרו שעות עבודה מיוחדות, כמפורט בטבלה לעיל.

תחולת ההסכם ותחילת תוקפו

5. הסכם זה יחול על כלל העובדים בבנק, החל מהמועד הקובע ואילך.

ביטול שעות גרעין וקביעת הסדר נוכחות

6. החל מהמועד הקובע יבוטלו הסעיפים הבאים, כולם או חלקם, כדלקמן: בתרשומת 1994 יבוטל סעיף 2 למעט הגדרות "מאגר שעות חובה/זכות" ו"תקופת התחשבנות", וכן יבוטלו סעיפים 3, 5, 6, 9, 11 והמילים "או משעות הגרעין" בסעיף 12(א). בתרשומת 1995 יבוטלו סעיפים 2 ו-3. חלף הוראות אלו יחולו הוראות ההסכם זה.

7. עובד יידרש לעבוד בשעות התקן, בהתאם ובכפוף לאמור בהסכם זה, ותוך שמירה על שעות גמישות, כפי שחל ערב חתימת הסכם זה ובכפוף להוראות ההסכם הקיבוצי 2008. מבלי לגרוע מן האמור, עובד רשאי להתחיל את יום עבודתו לא יאוחר מהשעה 09:30.

8. שעות העבודה האפשריות בבנק הן כדלקמן: בימים א'-ה' החל מהשעה 06:45 ועד השעה 18:00; בימי ו' (לעובדים שידרשו לכך), בערבי חג ובימי חול המועד החל מהשעה 06:45 ועד השעה 14:00; לגבי קבוצות עובדים מיוחדות - שעות העבודה שהוגדרו לגביהן; לגבי עובדים במשרה חלקית - בימים א'-ה' החל מהשעה 06:45 ועד לסיום שעות העבודה שהוגדרו להם (להלן: **"שעות העבודה האפשריות"**).

9. עבודה בבנק לפני או אחרי שעות העבודה האפשריות מותנית באישור כדלקמן:

9.1 עבודה בבנק לפני השעה 06:45 מותנית באישור של הממונה הישיר ויחידת הפרט בחטיבת משאבי אנוש ומינהל, כאשר הגעה באופן קבוע מחייבת אישור מראש וכפופה לכך שאופי התפקיד או אופי הפעילות מתאימים לכך (על פי קביעת הנהלת הבנק), והגעה באופן לא קבוע מותנית באישור בדו"ח הנוכחות החודשי.

- 9.2 המשך עבודה לאחר השעה 18:00 אינו מותנה באישור מראש, אלא יאושר על ידי הממונה הישיר בדו"ח הנוכחות החודשי, ובלבד שהעובד עבד את שעות העבודה המינימליות באותו היום (כהגדרתן בסעיף 10 להלן).
10. ניצול שעות ממאגר שעות חובה/זכות (לעובד קיים) או מיתרת שעות צבורות (לעובד 2008) מותנה בכך שהעובד עבד באותו היום את שעות העבודה כדלקמן (להלן: "**שעות העבודה המינימליות**"):
- 10.1 בימים א'-ה' לפחות 4 שעות רצופות או 6 שעות שאינן רצופות (ובלבד שבמסגרתן לא יהיו יותר משתי יציאות ושתי כניסות שאינן בתפקיד) החל מהשעה 06:45 ועד השעה 18:00;
- 10.2 בימי ו', בערבי חג ובימי חול המועד (לעובדים שיידרשו על ידי הבנק לעבוד במועדים אלו) לפחות 3 שעות רצופות החל מהשעה 06:45 ועד השעה 14:00; עובדי חטיבת השווקים שימי עבודתם הם ב'-ו' שיידרשו לעבוד ביום א' – לפחות 3 שעות רצופות החל מהשעה 06:45 ועד השעה 14:00;
- 10.3 לגבי קבוצות עובדים בשעות עבודה מיוחדות – לפחות 4 שעות רצופות או 6 שעות שאינן רצופות במסגרת שעות העבודה שהוגדרו לגביהן.
- שעות העבודה המינימליות כוללות היעדרות בת מספר שעות מפאת מחלה על פי אישור רפואי או היעדרות מאושרת אחרת על ידי הנהלת הבנק כפי שהיה נהוג בבנק ערב חתימת ההסכם הקיבוצי 2008, אשר לפניה או לאחריה התייצב העובד לעבודה סדירה בבנק. במקרה של היעדרות מאושרת אחרת כאמור, האמור לעיל יחול בתנאי ששעות ההיעדרות של העובד לא תעלנה על שעות הנוכחות של העובד בשעות העבודה האפשריות באותו היום.
11. עובד שהשלים את שעות העבודה המינימליות, יהא רשאי להשלים את השעות החסרות מעבר לשעות העבודה המינימליות ועד למכסת שעות התקן (להלן: "**שעות חסר לתקן**") באמצעות שעות מאגר חובה/זכות (לעובדים קיימים) או באמצעות יתרת שעות צבורות (לעובדי 2008). עובד שלא עומדות לרשותו שעות במאגר חובה/זכות או יתרת שעות צבורות (לפי העניין), ישולם לו שכר בהתאם לשעות העבודה שביצע בפועל. לחלופין, רשאי עובד שעומדת לרשותו יתרת חופשה צבורה, להגיש בקשה בכתב ליחידת הפרט בחטיבת משאבי אנוש ומינהל כי שעות חסר לתקן ייחשבו כשעות חופשה.
12. עובד שעבד ביום עבודה שעה אחת לפחות במסגרת שעות העבודה האפשריות, אך פחות משעות העבודה המינימליות, ישולם לו שכר בהתאם לשעות העבודה שביצע בפועל. רשאי עובד כאמור שעומדת לרשותו יתרת חופשה צבורה, להגיש בקשה בכתב ליחידת הפרט בחטיבת משאבי אנוש ומינהל כי השעות החסרות עד לשעות העבודה המינימליות (להלן: "**שעות חסר מינימליות**") ייחשבו כשעות חופשה. עובד כאמור יוכל להשלים שעות חסר לתקן ממאגר חובה/זכות או מיתרת שעות צבורות (לפי העניין), ככל שעומדות לרשותו שעות כאמור.
- עובד שלא השלים שעה אחת לפחות במסגרת שעות העבודה האפשריות, לא יוכל להשלים את מכסת שעות התקן ממאגר חובה/זכות או מיתרת שעות צבורות. למען הסר ספק, עובד כאמור יקבל שכר לפי שעות עבודתו בפועל, או יבקש לנכות את השעות החסרות מחופשתו על פי בקשה בכתב ליחידת הפרט בחטיבת משאבי אנוש ומינהל.

13. כל עובד יחתים את כרטיס העובד בשעון הנוכחות ביציאה ובכניסה מתחומי הבנק במהלך שעות העבודה, דהיינו בעת יציאה לעניינים פרטיים ובעת יציאה בתפקיד (פגישות עבודה, ימי עיון, כנסים וכיו"ב).

החתמת השעון בעת יציאה בתפקיד תיעשה באמצעות שני מקשים ייעודיים אשר יוגדרו לצורך כך בשעון הנוכחות. אין באמור כדי לגרוע מן האמור בסעיף 8 לתרשומת 1994.
14. עובד אשר שכח/איבד את כרטיס הנוכחות יקליד את מספר ת"ז בשעון הנוכחות. העובדים יקפידו על העברת כרטיס הנוכחות באופן קבוע וימנעו מהקלדה ידנית ככל הניתן.

15. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות הסעיפים הנוגעים להחתמת שעון בהסכם הנהגת שבוע עבודה מקוצר.

16. על אף האמור לעיל, החתמת כרטיס עובד בשעון הנוכחות (יציאה וכניסה מתחומי הבנק במהלך שעות העבודה) בעת יציאה בתפקיד, תחל ביום _____ (לאחר תום שנה מהמועד הקובע).

הסדר חופשה בערבי חג ובחול המועד סוכות ופסח

17. עובד אשר יבקש לצאת לחופשה בערבי חג ובחול המועד סוכות ופסח או כל אחד מהם בנפרד, יגיש בקשה מראש בעניין לממונה הישיר עליו. ככל שתאושר בקשה כאמור, יחולו לגביו ההוראות להלן.

18. חופשה מרוכזת פירושה:

18.1 בחג הסוכות - חופשה מיום י"ד בתשרי עד יום כ"ב בתשרי;

18.2 בחג הפסח - חופשה מיום י"ד בניסן עד ליום כ"א בניסן, או חופשה מיום י"ג בניסן עד יום כ"א בניסן, כשערב פסח חל בשבת.

19. ביקש עובד לצאת לחופשה מרוכזת ואושרה לו חופשה כאמור, תחויב יתרת חופשתו כדלקמן:

19.1 חיוב יתרת ימי החופשה בחג סוכות – 2.5 ימים

19.2 חיוב יתרת ימי החופשה בחג פסח – 2 ימים

20. עובד כאמור שביקש לצאת לחופשה מרוכזת ונדרש על ידי הבנק לעבוד בחלק מימי החופשה המרוכזת, תחויב יתרת חופשתו ב- 3 שעות עבור כל יום של חופשה בו לא נדרש לעבוד.

21. ביקש עובד לצאת לחופשה בחלק מימי החופשה המרוכזת ואושרה לו חופשה כאמור, יחול עליו הסדר חול המועד כמפורט בתרשומת מיום 22.3.1987.

22. מבלי לגרוע בהסדרים הקבועים בפרק זה, ימי ההיעדרות של עובד בימי החופשה המרוכזת מסיבות כגון: מחלה, שירות מילואים, אבל וכו', לא יחויבו כימי חופשה, וההיעדרות תיזקף לו לפי העניין

23. עובד השוהה בחופשה, לא יוכל להמיר את ימי החופשה בימי הצהרה על מחלה

24. עובד במשרה חלקית, המועסק במשך כל השנה מספר ימים בשבוע (פחות מחמישה ימים בשבוע), אשר ייצא לחופשה מרוכזת, יחויב מאזן ימי חופשתו בהתאם לחלקיות משרתו.

איוש משרות

25. אחרי סעיף 12 להסכם איוש משרות יבוא סעיף 12א כדלקמן:

"12א. מינוי בפועל

א. לעניין סעיף זה להלן :

"משרה פנויה" - משרה בבנק אשר העובד הנושא בה נעדר או צפוי להיעדר מעבודתו (לדוגמא היעדרות בשל מחלה, חופשה, חל"ד, השתלמות, חל"ת, וכיו"ב) (להלן : **"העובד הנעדר"**).

"מינוי בפועל" - מתן הוראה בכתב לעובד קבוע למלא משרה פנויה במעמד של ממונה בפועל, בנוסף לתפקידו הקיים. יובהר כי רק עובד קבוע של הבנק יוכל להתמנות במינוי בפועל לפי סעיף זה.

ב. הבנק יהיה רשאי למנות בפועל עובד הבנק למשרה פנויה בתפקיד של מנהל מדור או מנהל יחידה (או מקביליהם בתפקידי ניהול), בהתקיים התנאים המצטברים הבאים :

1. עובד הבנק הממונה בפועל למשרה הפנויה הוא עובד המשתייך למדור או יחידה (או מקביליהם) בו התפתחה המשרה.

2. העובד הנושא במשרה הפנויה נעדר מעבודתו תקופה העולה על חודש ימים. במקרה בו ידוע מראש על היעדרות צפויה של למעלה מחודש ימים יהא הבנק רשאי למנות בפועל עובד למשרה הפנויה החל מהיום הראשון להיעדרות. במקרה בו תקופת ההיעדרות אינה ידועה מראש, יהא הבנק רשאי למנות בפועל עובד למשרה הפנויה החל מתום חודש היעדרות.

3. עובד הבנק הממונה בפועל למשרה הפנויה ממלא אחר דרישות ההשכלה והניסיון של המשרה הפנויה, וזאת נכון ליום המינוי בפועל. במקרים חריגים וכאשר נסיבות העניין מחייבות את איוש המשרה ללא דיחוי, מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל רשאי לאשר מינוי

בפועל של עובד הבנק למשרה פנויה על אף שאינו ממלא
אחר דרישות ההשכלה והניסיון של המשרה הפנויה.

ג. מונה עובד הבנק במינוי בפועל, הוא יהיה זכאי בתקופת
המינוי בפועל לדרגה הגבוהה בדרגה אחת מדרגתו במשרתו
הקבועה (להלן: "דרגה לתקופת המינוי בפועל"). הדרגה
לתקופת המינוי בפועל תינתן לעובד החל מיום המינוי בפועל
ובמהלך תקופת המינוי בפועל בלבד. יובהר כי למעט השינוי
האמור לא יחול שינוי בתנאי עבודתו של העובד בתקופת
המינוי בפועל. למען הסר ספק, גם עובד השווה בדרגה אישית
או בדרגה הגבוהה ביותר במתח הדרגות הקבוע למשרתו,
יהיה זכאי לדרגה כאמור.

ד. למען הסר ספק העובד יהיה זכאי לשכר על פי הדרגה לתקופת
המינוי בפועל ולכל יתר הזכויות הנובעות מהדרגה כאמור, אך
לא יהיה זכאי לזכויות הנובעות מן העיסוק, וזאת לתקופת
המינוי בפועל בלבד.

ה. מבלי לגרוע מן האמור בסעיף קטן ד' לעיל ולהסרת ספק,
יובהר שמינוי בפועל אינו מקנה לעובד כל זכות קבועה למשרה
הפנויה, לשכר, לכל תוספות השכר, לתנאים הנלווים או
לתנאי פרישה בהתאם לדרגה לתקופת המינוי בפועל. מובהר
כי עובד, הפורש מן הבנק בנסיבות המזכות אותו בגמלה לפי
הסכם הגמלאות המקיף לעובדי בנק ישראל מיום 12.10.1977,
כפי שתוקן מעת לעת, ולרבות על פי הסכם 2008 וההסכם
בדבר המעבר להצמדת הקצבה למדד מיום 15.1.2014 על
תיקוניו, יחושבו תנאי פרישתו, לרבות גמלתו ופדיונות
הפרישה, בהתאם לדרגתו הקבועה (לרבות קידום בדרגה
בהתאם לסעיף ז' קטן (להלן) ולא על בסיס דרגתו בעת המינוי
בפועל, ובהתאם לקבוע בהסכם 2008.

ו. אין באמור לעיל כדי לפגוע בכללי הקידום הנהוגים בבנק גם
במסגרת תקופת המינוי בפועל. דהיינו, הדרגה לתקופת המינוי
בפועל לא תובא בחשבון לעניין קידומו האישי של העובד.

ז. למען הסר ספק, עובד שקודם בדרגתו במשרתו הקבועה,
בתקופת המינוי בפועל, הדרגה אליה קודם תיחשב כדרגה
הקבועה לעניין האמור בסעיף 12א(ג) לעיל, וזאת החל ממועד
קידומו כאמור.

ח. מינוי בפועל למשרה פנויה יוגבל לתקופה של 6 חודשים או
לתקופת ההיעדרות של העובד הנעדר - הקצרה מבין השתיים
- שלאחריה תיבחן האפשרות להאריך את תקופת מילוי
המקום לתקופה נוספת שלא תעלה על 6 חודשים נוספים,
בתיאום עם הוועד הארצי. בתום 12 חודשים, מנכ"ל הבנק,
בהמלצת מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, רשאי להאריך

את תקופת המינוי בפועל לתקופה נוספת שלא תעלה על 6 חודשים נוספים – ככל שהעובד הנעדר עדיין לא חזר למשרתו – וזאת בהסכמת הוועד הארצי.

ט. ההנהלה תודיע לוועד הארצי על מינוי בפועל של עובד הבנק למשרה פנויה.

י. ההנהלה תיתן הודעה בכתב לעובד אודות מינויו בפועל. בהודעה האמורה יצוין כי המדובר במינוי בפועל בלבד, בנוסף לתפקידו הקיים, וכי בתום תקופת המינוי בפועל הוא ישוב למשרתו ולדרגתו ערב המינוי בפועל או לדרגה אליה קודם בהתאם לסעיף ז' קטן לעיל, ככל שקודם בדרגתו במשרתו הקבועה, בתקופת המינוי בפועל. כמו כן יפורט בהודעה דבר זכאותו של העובד לדרגה לתקופת המינוי בפועל, ככל שהעובד זכאי לה.

יא. בתקופת המינוי בפועל תישמר לעובד המשרה הפנויה

יב. נודע לבנק כי העובד הנעדר לא ישוב לתפקידו, יפעל הבנק לאיוש המשרה הפנויה באופן קבוע, בהתאם להוראות ההסכמים החלים בבנק. במקרה בו תקופת המינוי בפועל עלתה על חצי שנה, יצוין במסמכים שיפורסמו במסגרת ההליך למינוי באופן קבוע כי במשרה מועסק עובד במינוי בפועל."

26. סעיף 13 להסכם איוש משרות יתוקן כדלקמן:

26.1 במקום הוראת סעיף 13(א) יבוא סעיף 13(א) שלהלן-

"איוש משרות בעיסוקים מספר 46 (ראש מטה לנגיד), 65 (יועץ לנגיד, למנצ'ל) ו-66 (יועץ למשנה לנגיד, למנהל חטיבה או למנהל מחלקה), על ידי עובד קבוע של הבנק, ייעשה בלא הליך של מכרז".

26.2 סעיף 13(ב) להסכם איוש משרות יתוקן כך שהמילים "בתוך מחלקה כלכלית (לרבות המטבע) או בטכנולוגיית המידע" ימחקו ובמקומן יבוא "בתוך מחלקה או חטיבה בבנק". בסוף הסעיף האמור יתווספו המילים: "ובלבד שהסבב יסתיים בפרק זמן שלא יעלה על שלושה חודשים. התפנתה משרה ניהולית בסוף הסבב – יפורסם מכרז בגינה תוך פרק זמן של עד שלושה חודשים".

26.3 סעיף 13(ג) להסכם איוש משרות יתוקן כך שבסיומו של הסעיף, במקום המילים "3 שנים" יבוא "שנתיים".

26.4 יוסף סעיף 13(ד) כדלקמן -

"ככל שמדור הופך ליחידה, אזי העובד אשר שימש בתפקיד של מנהל מדור בטרם השינוי כאמור, יתמנה לתפקיד של מנהל היחידה בלא הליך של מכרז בתיאום עם הוועד הארצי, וזאת בהתקיים התנאים המצטברים הבאים:
א. מדובר במנהל מדור שבתפקידו כמנהל מדור כפופים לו עובדים לפחות שנה;

ב. מדובר במנהל מדור שערב המנוי היה כפוף למנהל אגף או חטיבה, ולא למנהל יחידה לפחות שנה!

שיפוץ מתחם ירושלים ומעבר העובדים לבניין החלופי

27. בהמשך להחלטת הנהלת הבנק על הבנייה והשיפוץ במתחם ירושלים, יעברו עובדים, לבניין החלופי בתקופת הבנייה והשיפוץ במתחם ירושלים למעט עובדים שיידרשו על ידי הנהלת הבנק להישאר במתחם זה. חזרת עובדים למתחם ירושלים תהיה בהתאם להחלטת הנהלת הבנק, ובלבד שעבודת השיפוץ בבניין הרלוונטי הושלמה, או שהושלמה בקירוב באופן שאין בו להפריע לעבודת העובדים. ככל שהושלמה עבודת השלד בבניין 2 (החדש), לא יראו בכך מניעה בלאכלס את בניין 1 (הקיים).
28. נציגות העובדים מודיעה כי מעבר העובדים לבניין החלופי והחזרה למתחם ירושלים, בהתאם להחלטת הבנק, מקובל עליה והיא מתחייבת לשתף פעולה באופן מלא ולסייע בכל הקשור ליישום המעבר והחזרה למתחם ירושלים.
29. במהלך תקופת הבנייה והשיפוץ יהיו עובדי הבנק המועסקים בירושלים (במתחם ירושלים ובבניין החלופי) זכאים לארוחה מסובסדת אחת ביום, בהתאם לאמור להלן.
30. על אף האמור בסיפא לסעיף 4.6 להסכם 2008, העלות הכוללת של הארוחה המסובסדת (עלות הבנק ועלות העובד) תעמוד על סך של 48 ₪ נכון למועד חתימת הסכם זה (עקב הפסקה בשירותי ההסעדה הקיימים כיום במתחם ירושלים לתקופת הבנייה והשיפוץ). העלות בה יישא העובד בגין הארוחה תהא בגובה העלות בה נשא בגין ארוחה מסובסדת במועד חתימת הסכם זה. העלות הכוללת של הארוחה המסובסדת תוצמד למדד המחירים לצרכן בהתאם להוראת סעיף 4.6 להסכם הקיבוצי 2008 כדלקמן: עלות הבנק על פי מדד הבסיס הידוע במועד חתימת הסכם זה, ועלות העובד על פי מדד הבסיס בגין חודש אפריל 2014.
31. עלות זו תעמוד על כנה לגבי כל עובד שיעבור לבניין החלופי החל מהמועד שבו יעבור בפועל לבניין החלופי ועד למועד חזרתו של העובד למתחם ירושלים וחידוש שירותי ההסעדה. בנוסף, תחול עלות זו לגבי עובדים שעם תחילת העסקתם בבנק יעבדו בבניין החלופי, וזאת עד למועד העברתם למתחם ירושלים וחידוש שירותי ההסעדה.
32. עם חזרת העובדים למתחם ירושלים יופעלו שירותי ההסעדה במתחם.
33. עובדים שיעבדו במתחם ירושלים בתקופת הבנייה והשיפוץ (כולה או חלקה), יהיו זכאים לארוחה מסובסדת, בעלות של 48 ₪ המפורטת לעיל, החל מן המועד שבו יופסקו שירותי ההסעדה שם, ועד למועד חידוש שירותי ההסעדה במתחם ירושלים. העלות הכוללת של הארוחה המסובסדת תוצמד למדד המחירים לצרכן בהתאם להוראת סעיף 4.6 להסכם הקיבוצי 2008, כדלקמן: עלות הבנק על פי מדד הבסיס הידוע במועד חתימת הסכם זה, ועלות העובד על פי מדד הבסיס בגין חודש אפריל 2014.
34. עם חידושם של שירותי ההסעדה במתחם ירושלים, יחולו על העובדים שחזרו למתחם ירושלים וכן על עובדים שלא עברו לבניין החלופי, הסדרי ההסעדה שנהגו ערב חתימת הסכם זה, לרבות לעניין העלות הכוללת של הארוחה המסובסדת העומדת ביום חתימת הסכם זה על סך של

- 37.28 ש. העלות תוצמד למדד המחירים לצרכן בהתאם להוראת סעיף 4.6 להסכם הקיבוצי 2008, על פי מדד הבסיס בגין חודש אפריל 2014.
35. למען הסר ספק, סעיפים 30-31 ימשיכו לחול לגבי העובדים שתתעכב חזרתם למתחם ירושלים.
36. בתקופת הבנייה והשיפוץ, גמלאי הבנק יהיו זכאים לארוחת צהריים מסובסדת שעלותה 48 ש"ח (נכון למועד חתימת הסכם זה).
37. העלות בה יישא הגמלאי בגין ארוחת הצהריים המסובסדת תהא בגובה העלות בה נשא בגין ארוחת מסובסדת במועד חתימת הסכם זה, והיא זהה לעלות בה יישאו העובדים הפעילים מעת לעת. העלות הכוללת של הארוחה המסובסדת תוצמד למדד המחירים לצרכן בהתאם להוראת סעיף 4.6 להסכם הקיבוצי 2008, כדלקמן: עלות הבנק על פי מדד הבסיס הידוע במועד חתימת הסכם זה, ועלות הגמלאי על פי מדד הבסיס בגין חודש אפריל 2014.
38. הגמלאים יהיו זכאים לממש את זכאותם לארוחת צהריים, בהתאם להוראות לעיל, במסגרת ההסדר שיחול על העובדים בבניין החלופי, בין השעות 11:30 - 15:00 (דהיינו, מסגרת השעות בה יכלו לממש את זכאותם זו ערב חתימת הסכם זה).
39. עם חידושם של שירותי ההסעדה במתחם ירושלים, יחולו על הגמלאים הסדרי ההסעדה שנהגו ערב חתימת הסכם זה, כפי שיחולו על העובדים במתחם ירושלים, לרבות לעניין העלות הכוללת של הארוחה המסובסדת העומדת ביום חתימת הסכם זה על סך של 37.28 ש"ח כשהיא תוצמד למדד המחירים לצרכן בהתאם להוראת סעיף 4.6 להסכם הקיבוצי 2008, על פי מדד הבסיס בגין חודש אפריל 2014.
40. במהלך תקופה בת שנה שתחילתה ב-1 בחודש שלאחר המועד הקובע, העובדים שיעברו לבניין החלופי ייראו כמי שהגיעו לעבודתם חצי שעה קודם למועד הגעתם לעבודה בפועל, לצורך חישוב שעות עבודתם, ובלבד שעבדו באותו היום בפועל לפחות 4 שעות.
41. בתום השנה הנ"ל, ובמהלך תקופה נוספת בת חצי שנה, עובד שיעבור לבניין החלופי ייראה כמי שהגיע לעבודתו חצי שעה קודם למועד הגעתו לעבודה בפועל, לצורך חישוב שעות עבודתו, ובלבד שהחל את עבודתו באותו יום בין השעות 06:30 - 09:30, ועבד בו בפועל לפחות 4 שעות.
42. יובהר כי עובדים שיום ו' אינו חלק משבוע העבודה שלהם, לא יהיו זכאים להסדר הקבוע בסעיפים 40-41 לעיל, בגין עבודתם ביום ו'.
43. יובהר כי אין באמור בסעיפים 40-41 כדי לגרוע מההוראות המחייבות בבנק לעניין החתמת כרטיס נוכחות.
44. במהלך תקופת השיפוץ כמפורט בהסכם זה, יהיו עובדי הבנק בבניין החלופי רשאים לעבוד ביום שישי לצורך השלמת שעות העבודה התקניות בכפוף לקבלת אישור מראש של הממונה הישיר. על אף האמור לעיל, עובדים במשרת אם עובדת / אב עובד יהיו רשאים לעבוד ביום שישי ללא צורך בקבלת אישור לצורך השלמת שעות העבודה התקניות. האמור לעיל יחול בהתאמה לגבי עובדי חטיבת השווקים שעובדים באופן רגיל ביום שישי, כאשר במקום יום שישי יבוא יום ראשון. במקרה המתואר בסעיף זה לעיל, העובד לא יהיה זכאי ליום חלופי תמורת יום זה. יובהר שסעיף זה אינו נוגע למקרה שבו העובד נדרש לעבוד ביום שישי על ידי הנהלת הבנק.

מענק לעובדי הבנק בירושלים

45. בגין הסדרת כלל הנושאים המפורטים בהסכם זה, עובדי הבנק המועסקים בירושלים (במתחם ירושלים ובבניין החלופי), למעט עובדי שעות שהם סטודנטים ומאבטחים שלגביהם יחולו סעיפים 56-57 להלן יהיו זכאים למענקים בכפוף לתנאים המפורטים בסעיף 50 להלן.
46. בגין שנת 2015 ישולם מענק בגובה 4,405 ₪, במשכורת חודש ינואר 2016 המשולמת ביום 1.2.2016. זאת, בכפוף לתנאים המצטברים להלן:
- 46.1 העובד מועסק בבנק במועד חתימת הסכם זה.
- 46.2 העובד מועסק בירושלים (במתחם ירושלים או בבניין החלופי).
- 46.3 העובד מועסק בבנק לפחות 3 חודשים טרם מועד חתימת הסכם זה.
47. בגין שנת 2016 ישולם מענק בגובה 4,405 ₪ במשכורת חודש ינואר 2017 המשולמת ביום 1.2.2017. זאת, בכפוף לתנאים המצטברים להלן:
- 47.1 העובד מועסק בבנק במועד חתימת הסכם זה.
- 47.2 העובד מועסק בירושלים (במתחם ירושלים או בבניין החלופי).
48. בגין שנת 2017 ישולם מענק בגובה 4,405 ₪ במשכורת חודש ינואר 2018 המשולמת ביום 1.2.2018. זאת, בכפוף לתנאים המצטברים להלן:
- 48.1 העובד מועסק בבנק במועד חתימת הסכם זה.
- 48.2 העובד מועסק בירושלים (במתחם ירושלים או בבניין החלופי).
49. כ- 160 עובדי הבנק המועסקים בירושלים (במתחם ירושלים או בבניין החלופי) כדוגמת עובדי חטיבת טכנולוגיית המידע, אגף לוגיסטיקה, ביטחון וכיו"ב, יהיו זכאים, על פי החלטת הנהלת הבנק, להגדלת המענק הראשון הקבוע בסעיף 46 לעיל ולהגדלת המענק האחרון הקבוע בסעיף 48 לעיל, כך שגובה כל אחד מהם יעמוד על סך של 5,198 ₪. זאת, לנוכח מאמציהם הייחודיים בביצוע המעבר למתחם החלופי.
50. כללי תשלום שלושת המענקים המפורטים בסעיפים 46-49 לעיל יהיו כדלהלן:
- 50.1 המענקים המפורטים בסעיפים 46-49 לעיל ישולמו לעובדים המועסקים בכל השנה הרלוונטית. ככל שהעובד מועסק בחלק מן השנה הרלוונטית בגינה משולם המענק, אז הוא יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק, על פי תקופת עבודתו באותה שנה.
- 50.2 המענקים המפורטים בסעיפים 46-49 לעיל ישולמו לעובדים המועסקים במשרה מלאה. ככל שהעובד מועסק במשרה חלקית בתקופה בגינה משולם המענק, כי אז הוא יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק, על פי חלקיות משרתו (המשוקללת) וביחס לתקופה בגינה משולם המענק.

- 50.3 מוסכם כי בחישוב תקופת עבודה לעניין פרק זה, לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום, ותקופות אלו בלבד. מוסכם כי יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בשירות מילואים, בחופשת לידה לפי חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, או בחופשה ללא משכורת לרגל מחלה.
- 50.4 אין בתשלום המענקים כדי לשנות את בסיס השכר הקיים לעובד ערב החתימה על הסכם זה, והם לא ייכללו בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר (אחוזית ושקלית).
- 50.5 המענקים לא יהוו שכר לכל דבר ועניין, ולא יובאו בחשבון לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963, חישוב ערך שעה לעבודה נוספת, וכן לא יובאו בחשבון לצורך פנסיה תקציבית וקרן השתלמות, אך יבוצעו בגינם הפרשות לקופת גמל לקצבה, לפי שיעורי ההפרשות לרכיבי משכורת אשר אינם נכללים במשכורת הקובעת לפנסיה תקציבית ואשר אינם בגדר החזר הוצאות, גילום מס וזקיפת הטבה למס, כאמור בסעיף 3(א) בפרק ד' ובסעיף 1(א) ו-1(ב) בפרק ו' לנספח ב' להסכם 2008, כפי שעודכנו ויעודכנו מעת לעת.

עובדי הבנק בתל אביב

51. החל ממועד חתימת ההסכם ואילך, וללא קשר לעבודות השיפוץ במתחם ירושלים וגם לאחריו, ובהינתן שלא מופעלים שירותי הסעדה בבנייני תל אביב, עובדי הבנק בתל אביב יהיו זכאים לארוחה מסובסדת אחת ביום אשר עלותה תעמוד על סך של 48 ₪ נכון למועד חתימת הסכם זה. העלות בה יישא העובד בגין הארוחה, תהיה בגובה העלות בה נשא בגין ארוחה מסובסדת ערב חתימת הסכם זה.
52. העלות הכוללת של הארוחה המסובסדת בסך 48 ₪, תוצמד למדד המחירים לצרכן בהתאם להוראת סעיף 4.6 להסכם הקיבוצי 2008, כדלקמן: עלות הבנק על פי מדד הבסיס במועד חתימת הסכם זה, ועלות העובד על פי מדד הבסיס בגין חודש אפריל 2014.

מענק לעובדי הבנק בתל אביב

53. עובד הבנק אשר הועסק בבנק שלושה חודשים לפחות עובר למועד חתימת הסכם זה, ואשר מועסק בבנייני הבנק בתל אביב במועד חתימת הסכם זה, למעט עובדי שעות לגביהם יחולו סעיפים 56-57 להלן, יהא זכאי לתשלום מענק בגובה 4,405 ₪.
54. המענק לפי סעיף 53 לעיל ישולם במשכורת חודש ינואר 2016 המשולמת ביום 1.2.2016, בגין שנת 2015.
55. המענק ישולם בהתאם לכללים לעניין תשלום המענקים המפורטים בסעיף 50 לעיל, על כל סעיפי המשנה שבו.

מענק לסטודנטים ולמאבטחים

56. עובדי שעות שהם סטודנטים, אשר הועסקו בבנק (במתחם ירושלים, בבניין החלופי ובבנייני הבנק בתל אביב) שלושה חודשים לפחות עובר למועד חתימת הסכם זה, ואשר מועסקים בבנק במועד חתימת הסכם זה, יהיו זכאים לתשלום מענק בגובה 1,322 ₪. המענק ישולם במשכורת חודש ינואר 2016 המשולמת ביום 1.2.2016, בגין שנת 2015. המענק ישולם בהתאם לכללים לעניין תשלום המענקים המפורטים בסעיפים 50.3-50.5 לעיל בלבד.

57. עובדי שעות המועסקים כמאבטחים (במתחם ירושלים, בבניין החלופי ובבנייני הבנק בתל אביב), אשר הועסקו בבנק שלושה חודשים לפחות עובר למועד חתימת הסכם זה, ואשר מועסקים בבנק במועד חתימת הסכם זה, יהיו זכאים לתשלום מענק בגובה 2,203 ₪. המענק ישולם במשכורת חודש ינואר 2016 המשולמת ביום 1.2.2016, בגין שנת 2015. המענק ישולם לכללים לעניין תשלום המענקים המפורטים בסעיפים 50.3-50.5 לעיל בלבד.

שונות

58. תוקם וועדת מעקב לדיון בסוגיות שיתעוררו בנוגע ליישומן של הסכם זה. הוועדה תורכב ממספר שווה של נציגי ההנהלה ונציגי הוועד הארצי.

59. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל טענות ודרישות הצדדים בעניינים המוסדרים בהסכם זה, לרבות הדרישות הכרוכות בהשלכות מעבר של העובדים ממתחם ירושלים לבניין החלופי, שהיית העובדים בבניין החלופי, ובחזרת העובדים למתחם ירושלים. למען הסר ספק, מובהר כי אין באמור לעיל כדי לגרוע מהאמור בסעיף 6.3 בהסכם הקיבוצי 2008.

60. הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, לגבי העניינים המוסדרים בהסכם זה.

61. על אף האמור, היה ולא תסתיים עבודת השיפוץ המדוברת בהסכם זה עד לתום ארבע שנים מהמועד הקובע, לא יחול המיצוי בעניין השלכות שהיית העובדים שנותרו בבניין החלופי מעבר לתקופת ארבע השנים כאמור (ועובדים אלו בלבד). אין באמור כדי לגרוע ממיצוי מלא ומוחלט של דרישותיהם של העובדים בעניין השלכות חזרת העובדים לעבודה במתחם ירושלים, ומהתחייבות העובדים לשיתוף פעולה עם הליך המעבר לבניין החלופי והחזרה למתחם ירושלים, כאמור בסעיף 28 לעיל.

62. הצדדים מתחייבים כי עד תום שנתיים ממועד חתימת הסכם זה, לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, בנושאים הקשורים לתנאי שכר או הטבות כספיות אחרות הקשורות בעבודה של עובדי הבנק, למעט לעניין תנאי העסקתם של עובדי 2008, לגביהם תחול הוראת סעיף 63 להלן.

63. מוסכם בזאת כי התחייבות נציגות העובדים או יחידיו לשמירה על שקט תעשייתי, בנושאים הקשורים לתנאי שכר או הטבות כספיות אחרות הקשורות בעבודתם של עובדי 2008, תהא לתקופה בת 18 חודשים שתחילתה במועד חתימת הסכם זה.

64. למען הסר ספק, מובהר כי אין באמור בסעיפים 62 ו-63 כדי לגרוע מזכותם של העובדים ליישום הסכמים, הסדרים או נוהגים, הקיימים בבנק.

65. התחייבות נציגות העובדים או יחידה לשקט תעשייתי אינה גורעת מזכותם של עובדי הבנק להשתתף בשביתה כדין לפי כללי משפט העבודה שתוכרוז על ידי ההסתדרות ברמה הארצית, לרבות בעניין הסכם המסגרת, או בכלל המשק, וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתות כאמור.

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

ולראיה באו הצדדים על החתום:

בנק ישראל

וועד העובדים הארצי

הסתדרות המעו"ף,
חטיבת עובדי הבנקים
וחברות הביטוח

הסכם קיבוצי

שנערך ונחתם ביום ____ חודש יוני 2015

ב י ן: בנק ישראל
(להלן: "הבנק")

מצד אחד

ל ב י ן: הסתדרות העובדים הכללית החדשה,
הסתדרות המעו"ף, חטיבת עובדי הבנקים וחברות הביטוח (להלן: "הסתדרות
המעו"ף")
וועד העובדים הארצי של עובדי בנק ישראל (להלן: "הוועד הארצי")
(להלן יחד: "נציגות העובדים")

מצד שני

הואיל: ובהסכם הקיבוצי המיוחד לעובדים קיימים ועובדים חדשים מיום 20.12.2007 שנכנס
לתוקף ביום 19.08.08 (להלן: "ההסכם הקיבוצי 2008"), נקבע כי תבוצע בדיקה של
עדכון והתפתחות שכר עובדי הבנק בעתיד, על בסיס הנתונים ליום 1.1.2006 (להלן:
"בדיקת שחיקה") וכי הצדדים יפעלו להגיע לנוסחה מוסכמת לעדכון ולהתפתחות השכר
של כלל עובדי הבנק בעתיד;

והואיל: ובדיקת השחיקה טרם נסתיימה וטרם הוסכמה נוסחה כאמור לעיל;

והואיל: והצדדים מבקשים לעגן את הסכמותיהם בדבר בדיקת השחיקה ובגין פיצוי בגין שחיקת
השכר לתקופה שמיום 1.1.2012 ועד ליום 31.12.2014;

לפיכך, הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. הכותרות בהסכם זה נועדו לשם נוחיות בלבד, והן לא תשמשנה לפרשנות ההסכם.
3. טיוטות קודמות להסכם זה לא ישמשו לפרשנותו.
4. בנוסף למונחים שפורשו במבוא להסכם זה והמונחים שיפורשו בגוף ההסכם עצמו, יהיה
למונחים בהסכם זה הפירוש שבצדם:
5. "עובד" - עובד הבנק כהגדרתו בחוקת העבודה לעובדי בנק ישראל.
"עובד קיים" - כהגדרתו בסעיף 2 להסכם הקיבוצי 2008.
"עובד 2008" - עובד חדש כהגדרת מונח זה בסעיף 2 להסכם הקיבוצי 2008.
המשכורת הקובעת תעודכן ב- 1% החל מיום 01.01.2013.
6. לעניין סעיף זה "משכורת קובעת" - המשכורת הקובעת לעובד קיים או לעובד 2008, לפי
העניין, כהגדרת המונחים בהסכם הקיבוצי 2008.
המשכורת הקובעת תעודכן ב- 1% נוסף החל מיום 01.01.2014.
7. לעניין סעיף זה "משכורת קובעת" - המשכורת הקובעת לעובד קיים או לעובד 2008, לפי
העניין, כהגדרת המונחים בהסכם הקיבוצי 2008, ולאחר עדכונה כאמור בסעיף 5 לעיל.
המשכורת הקובעת תעודכן ב- 1% נוסף החל מיום 01.01.2015.

- לעניין סעיף זה "משכורת קובעת" - המשכורת הקובעת לעובד קיים או לעובד 2008, לפי העניין, כהגדרת המונחים בהסכם הקיבוצי 2008, ולאחר עדכונה כאמור בסעיף 6 לעיל.
8. מוסכם כי עדכוני המשכורת הקובעת כאמור ממצה את זכות העובדים לבדיקת שחיקה בגין התקופה מיום 01.01.2012 ועד ליום 31.12.2014 ובגין תקופה זו בלבד, לרבות לעניין קידומי דרגות שניתנו בתקופה הנ"ל (להסרת ספק יובהר, כי אין באמור בסעיף זה כדי לפגוע בקידומי הדרגות שניתנו בתקופה הנ"ל).
9. מובהר בזאת כי אין בקבוע בהסכם זה, כדי לגרוע מהקבוע בסעיף 6.2 להסכם הקיבוצי 2008 וכי הצדדים יפעלו במטרה להגיע לנוסחה מוסכמת לעדכון והתפתחות השכר של כלל עובדי הבנק בעתיד, אשר תהייה מקובלת על שר האוצר (מבלי לגרוע מהוראות ההסכמים וההסדרים הקיבוציים, לרבות לעניין קידום בדרגות, תוספת ותק וכיו"ב), אולם תקופת השנה הקבועה בסעיף 6.2 להסכם הקיבוצי 2008 תמנה החל מיום חתימת הסכם זה.
10. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מיישום הוראת סעיף 6.3 להסכם הקיבוצי 2008.
11. הצדדים מסכימים כי עם חתימת הסכם זה, מוצו כל הטענות והדרישות של הצדדים בגין התקופה שמיום 01.01.2012 ועד ליום 31.12.2014, בנושאים המוסדרים בהסכם זה. למען הסר ספק, יובהר כי אין באמור לעיל כדי לגרוע מהאמור בסעיף 6.3 להסכם הקיבוצי 2008.
12. בהמשך להוראת סעיף 62 להסכם הקיבוצי בין הצדדים, שנחתם בד בבד עם חתימת הסכם זה, הצדדים מתחייבים כי עד תום שנתיים ממועד חתימת הסכם זה, לא ינקטו צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, בנושאים המוסדרים בהסכם זה.
13. התחייבות נציגות העובדים או יחידה לשקט תעשייתי אינה גורעת מזכותם של עובדי הבנק להשתתף בשביתה כדין לפי כללי משפט העבודה שתוכרוז על ידי ההסתדרות ברמה הארצית, לרבות בעניין הסכם המסגרת, או בכלל המשק, וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתות כאמור.
14. אין בהסכם זה כדי להוסיף או לגרוע מההסכם הקיבוצי 2008 ונספחיו, אלא ככל שנקבע במפורש בהסכם זה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

בנק ישראל	וועד העובדים הארצי	הסתדרות המעו"ף, חטיבת עובדי הבנקים וחברות הביטוח
-----------	--------------------	--