חוקת עבודה
לעובדי
בנק המזרחי המאוחד בע"מ

תשמ"א - 1981

הסכם 831010

חוקת עבודה

לעובדי

בנק המזרחי המאוחד

פרק א - הגדרות

1. בחוקה זו יהיו למונחים הבאים המשמעות כדלקמן:

א. הבנק - בנק המזרחי המאוחד בע"מ.

ב. ההנהלה - ההנהלה המרכזית שמונתה ע"י מועצת המנהלים של בנק המזרחי המאוחד בע"מ.

ג. ארגון עובדי הבנק - התאחדות עובדי הבנק במסגרת אגודה לפי החוק העותומני.

ד. הועד - הנציגות הארצית שנבחרה על ידי ארגון עובדי הבנק.

ה. עובד - כל עובד או עובדת קבוע/ה מגיל 18 ומעלה המקבל/ת משכורת מאת בנק המזרחי המאוחד בע"מ.

פרק ב - החוקה, תחולתה ותוקפה

החוקה

2. חוקת עבודה זו הינה הסכם בין הנהלת הבנק והועד.

החוקה תוגש לרישום כהסכם קיבוצי בהתאם לחוק.

3. מטרת החוקה היא:

א. להבטיח ביצועה היעיל של העבודה בבנק.

ב. לקיים תנאי עבודה ותנאי שכר הוגנים לעובדי הבנק.

ג. לטפח יחסי גומלין בין הבנק לבין העובדים.

תחולת החוקה

4. החוקה חלה על כל העובדים, המועסקים כיום או שיהיו מועסקים בעתיד על ידי

הבנק. על פי חוקה זו יתנהלו ויקבעו כל ענייניהם של העובדים, חובותיהם וזכויותיהם.

תוספת
---

5. כל נספח אשר יתווסף לחוקה זו, וכן כל תוספת, תיקון או שינוי אשר יוסכם עליהם בכתב בין הבנק לבין הועד, דינם ותוקפם כחוקה זו.

הסכמים אחרים
---

6. הבנק לא יעשה כל הסכם, או חוזה עבודה עם אחד מעובדיו או קבוצת עובדים, אשר עליהם חלה חוקת זו, שלא בהסכמת הועד, לא נתקבלה הסכמת הועד ימסר הענין לבוררות כמפורט להלן בסעיף 11.

תקופת ההסכם והארכתו
---

7. א. תוקף חוקה זו היא לתקופה של 5 שנים החל מ-1 בינואר 1981.

ב. תוקפה של החוקה יוארך מאליו מידי פעם בפעם לשנתיים נוספות אם לא תבוא הודעה בכתב מאת אחד הצדדים לפחות 3 חודשים לפני תום המועד.

הצעות לתיקונים מצד אחד הצדדים אפשר להגיש אחת לשנתיים במשך תקופת קיומה של חוקה זו, לא יאוחר מאשר 1 באוקטובר של השנה המסויימת.

ג. על אף האמור לעיל בסעיף קטן א ו-ב לסעיף זה, במקרה של שינויים במערכת המיסים שנתקבלו עפ"י דין, המתייחסים לכל המערכת הכלכלית בארץ, רשאי כל צד בכל עת להציע שינויים בהתאם לאמור בחוקה זו.

ד. בתקופת הביניים של חידוש החוקה יתנהלו כל הענינים הנוגעים לתנאי עבודתם של העובדים ולתנאי שכרם על פי חוקה זו.

8. א. הבנק מתחייב לשמור על זכויות העובדים במלואן, במידה ויחול שינוי במעמד הבנק.

ב. במקרה של העברת מניות היסוד בבנק לאחרים, או במקרה של העברת עסקי הבנק במלואם או בחלקם, יחד עם המנגנון הקשור אליו, לאחרים, תשמרנה זכויות העובדים לפי חוקה זו במלואן.

פרק ג - זיקת העובדים לארגון עובדי הבנק, ייצוגם וישוב חילוקי דעות

זיקת העובדים לארגון עובדי הבנק
---

9. כל עובדי הבנק, אשר עליהם חלה חוקה זו, חייבים להשתייך לארגון עובדי הבנק שהינו ארגון יציג לגבי חוקה זו.

הועד
---

10. הועד מייצג את כל העובדים כלפי ההנהלה בכל הענינים הנוגעים להם ולעבודתם והינו ארגון יציג לגבי הסכם זה.

יישוב חילוקי דעות
---

11. א. כל בירור בין ההנהלה לבין הועד בבעיה שוטפת לא ימשך למעלה מחודש ימים, אלא בהסכמת שני הצדדים.

ב. חילוקי דיעות בין ההנהלה לבין הועד, בכל הענינים הקשורים בחוקה זו, ימסרו להכרעת בוררות זבל"א ושניים אלה ימנו חבר שלישי לועדת הבוררות.

פרק ד - קבלת עובדים

לשכת העבודה
---

12. הבנק יקבל עובדים בהתאם לחוק שירות התעסוקה.

בדיקה רפואית
---

13. א. כל עובד המתקבל לעבודה באופן קבוע חייב לעבור לפני כן בדיקה רפואית ע"י רופא שנתמנה לשם כל ע"י הבנק.

ב. אם הוכח לבנק במשך שלוש שנים מיום התקבל העובד לעבודה, כי העובד לא מסר ידיעות נכונות על מצב בריאותו, או שהעלים ידיעה על מחלה שהוא נגוע בה או שהיה נגוע בה בעבר, או שהעלים ידיעות עיקריות אחרות בשעת הבדיקה, רשאית ההנהלה לפטרו או להגביל את זכויותיו הקשורות במחלתו.

קידום עובדים
---

14. א. אם הבנק זקוק לעובד לתפקיד מסויים, המהווה התקדמות בעבודה לעובדים הנמצאים כבר בשירות הבנק, מדרגה 14 ומעלה (סולם הידוע כיום כ"דרוג פקידותי"), יודיע על כך לועד, אשר יהיה רשאי להציע מועמדים מבין העובדים הראויים לפי דעתו, שלהם זכות קדימה לתפקיד זה.

ב. זכות קדימה למשרות המדורגות מעבר לדרגה 14, המהווה התקדמות בעבודה תינתן לעובדי הבנק המתאימים, שנמצאים כבר בשירותו.

ג. לא מצא הבנק מועמד מתאים מבין המועמדים שהוצעו כנ"ל, יקבל עובד חדש לפי ראות עיניו, ויודיע על כך לועד.

כתב מינוי
---

15. כתב מינוי ימסר לעובד תוך שלושה חודשים מיום שקיבל קביעות. עותק מהמכתב ימסר לועד.

כתב המינוי יכלול את הפרטים הבאים:

א. תאריך תחילת עבודתו בבנק.

ב. הדרגה שנקבעה לו.

הודעה על סיום עבודה
---

16. ההנהלה תודיע לועד אחת לחודשיים על עובדים שסיימו את עבודתם בבנק.

תקופת נסיון
---

17. א. ששת החודשים הראשונים לעבודת העובד בבנק יחשבו כתקופת נסיון.

ב. ההנהלה תמסור לעובד, תוך 3 חודשים מיום שנתקבל לעבודה, הודעה אשר תכלול את הפרטים הבאים:

1) תאריך תחילת העבודה.

2) גובה שכרו או דרגתו.

העתק מהודעה זו ימסר לועד.

ג. לאחר תום ששת החודשים הראשונים לעבודתו של העובד בבנק, רשאית ההנהלה להאריך את תקופת הנסיון של העובד לא יותר מאשר לחמישה נוספים. על ההנהלה להודיע על כך לעובד בכתב בתום ששת החודשים הראשונים.

ד. תוך תקופת הנסיון תחליט ההנהלה על מתן קביעות לעובד או על הפסקת עבודתו, ותודיע על כך לעובד.

מתן קביעות
---

18. נסתיימה תקופת הנסיון של העובד כאמור בסעיף 17, וההנהלה לא הודיעה לו על הפסקת עבודתו, דין העובד כדין עובד קבוע וזכויותיו עומדות לו מיום קבלתו לעבודה.

הודעה מוקדמת
---

19. א. במקרה של פיטורין או התפטרות בתקופת הנסיון, חייבים ההנהלה או העובד במתן הודעה מוקדמת כדלהלן:

1) שבוע אחד - אם העובד עבד עד שלושת החודשים.

2) שבועיים - אם העובד עבד למעלה משלושה חודשים.

ב. סעיף זה יחול גם על עובד זמני כמפורט בפרק ה להלן.

פרק ה - עובדים זמניים

הגדרה
---

20. לצורך חוקה זו יחשב כעובד זמני כל עובד אשר נתקבל ע"י הבנק לעבודה זמנית,

מיוחדת, או לעבודה עונתית, או כממלא מקום של עובד קבוע אשר יצא לחופשה, לשרות בצה"ל וכדומה.

כתב מינוי
---

21. א. ההנהלה תמסור לעובד לפני התחלת עבודתו כתב מינוי, אשר יכלול את הפרטים דלהלן:

1) אופי העבודה - זמנית או מילוי מקום של עובד קבוע.

2) משכורתו או דרגתו.

ב. העתק כתב המינוי ישלח לועד.

ג. הבנק רשאי להפסיק את עבודתו של עובד זמני בהודעה מוקדמת כמפורט בסעיף 19.

הארכת תקופת הזמניות
---

22. א. לאחר תום שנה לעבודתו של עובד זמני, רשאית ההנהלה במקרים מיוחדים, להאריך את זמניותו של העובד לתקופה נוספת, כפי שיוסכם בין ההנהלה לבין הועד.

ב. העובד שנתקבל לעבודה כממלא מקום של עובד קבוע המשרת בשירות צה"ל, יחשב עובד זמני, כל עוד וזה לא חזר משירותו הסדיר בצה"ל.

ג. עובד שנתקבל לעבודה זמנית בזמן חרום, יחשב כעובד זמני כל עוד מצב החרום עובד בתוקפו.

מעבר מזמניות לקביעות
---

23. עובד זמני שהפך לקבוע, יהיה זכאי לחופשת מחלה בגין תקופת הנסיון.

פרק ו - משמעת וחובות כלליים

מילוי התפקיד והשתלמות מקצועית
---

24. א. על העובד למלא במיטב יכולתו ובנאמנות את התפקיד המוטל עליו בתוקף משרתו בהתאם להוראות הממונים עליו ועל פי חוקה זו.

ב. העובד ישתדל, לפי מיטב יכולתו, לרכוש לו ידיעות מקצועיות וכלליות לשם הכשרתו וקידומו בעבודה ולהשתתף בכל פעולות ההדרכה וההשתלמויות בהתאם להוראות הממונים עליו.

סיוע בהשתלמות מקצועית
---

25. הבנק ישתדל לפי מיטב יכולתו, בהתחשב בתנאים האובייקטיביים לעודד ולעזור לעובדים להשתלם השתלמות מקצועית, בדרך שתקבע בכל מקרה קונקרטי בשיתוף עם

הועד.

משמעת
---

26. מחובתו של הועד לסייע להנהלה בקיום המשמעת בשעות העבודה ובטיפוח יחסי גומלין בין העובדים לבנק.

סודיות
---

27. א. כל עובד חייב לשמור בסודיות גמורה את כל הפעולות הנעשות בבנק ואת כל המידע שיגיע לידיעתו בזמן עבודתו או לאחריה, ויחתום על הצהרה מתאימה בקשר לכך.

ב. אסור לעובד למסור ידיעות סודיות לעובדי הבנק, אשר אין להם קשר ישיר לעבודתו.

ג. עובד שהוכח כי עבר ביודעין על האיסור הנ"ל, ינהג כלפיו הבנק בהתאם לסעיפים 32-33 מחוקה זו.

הוצאות מסמכים וציוד
---

28. לא יוציא עובד מתחום הבנק כל מסמך או העתק מסמך, ציוד או חומרים השייכים לבנק, ללא נטילת רשות בכתב מאת ההנהלה או מנהל הסניף ו/או המחלקה.

שמירה על הרכוש
---

29. כל עובד ידאג, לפי מיטב יכולתו, לשמור על רכוש הבנק וציודו.

נוכחות בעבודה
---

30. א. על העובד לדייק בהופעה בזמן לעבודה, כפי שנקבע ע"י ההנהלה ולהמצא במקומו מהתחלת העבודה ועד סיומה.

ב. עובד אשר לא יקפיד על מילוי הוראות פסקה א דלעיל, תפעל נגדו ההנהלה בהתאם לסעיפים 32-33 דלהלן.

העדרות מן העבודה
---

31. א. לא יעדר, לא יאחר ולא יקדים עובד לעזוב את העבודה בלי רשות מאת מנהל הסניף ו/או המחלקה וללא סיבה מספקת.

ב. כל עובד אשר לא בא לעבודה, חייב להודיע למנהל הסניף ו/או המחלקה באותו יום, או לכל המאוחר למחרתו, על סיבת העדרו מהעבודה.

ג. במקרה של נקיטת אמצעים נגד עובד בעת העדרות ללא סיבה מספקת, על פי אחד מן הסימנים של סעיף 33 להלן, יהיה הבנק רשאי לנכות מחופשתו ובמקרים חוזרים, לאחר התראה, משכרו של העובד תמורת הזמן שנעדר מהעבודה.

הפרת משמעת

---

32. עובד אשר לא ציית להוראות, התרשל בעבודה או הפר משמעת, רשאית ההנהלה, או מנהל הסניף ו/או מנהל המחלקה לנקוט נגדו, בהתאם לנסיבות, באחד מן האמצעים שלהלן:

א. מתן נזיפה בעל פה.

ב. מתן נזיפה בכתב ע"י מנהל הסניף ו/או המחלקה שהעתק ממנה ישלח לועד.

ג. נזיפה בכתב ע"י ההנהלה שהעתק ממנה ישלח לועד.

הפסקה זמנית מהעבודה
---

33. א. במקרה של הפרת משמעת חמורה, לפי ראות עיני ההנהלה, לרבות ההפרות הנזכרות בסעיף 32 דלעיל, רשאית ההנהלה או מנהל הסניף ו/או המחלקה להפסיק זמנית עבודתו של העובד. ההנהלה תודיע תוך 24 שעות בכתב לועד על המקרה והצדדים יכנסו לבירור הענין תוך 48 שעות.

ב. פרק הזמן של הפסקה זמנית בעבודה לא יעלה על עשרה ימים, אלא בהסכמת הועד.

ג. עובד שעבודתו הופסקה, חייב לעזוב מיד את משרדי הבנק, וכל זמן שהפסקת עבודתו נמשכת, אסור לו להמצא בתוך אחד ממשרדי הבנק בלי הזמנה מיוחדת מאת מנהל הסניף ו/או המחלקה.

עיסוקים צדדיים
---

34. אסור לעובד, לרבות עובד חלקי, לעבוד כל עבודה נוספת שהיא, לעסוק במסחר, להיות שותף בעסקים עם אחרים, במישרין או בעקיפין, אלא אם נתקבלה מראש ובכתב הסכמת הבנק לכך.

יחס העובד
---

35. מחובתו של העובד להתייחס באדיבות אל לקוחות הבנק ולחבריו לעבודה. ההנהלה ומנהלי הסניפים ו/או המחלקות יסייעו לועד בהגנה על העובד מפני פגיעה בכבודו עקב מילוי תפקידו.

הודעה מוקדמת על יציאה לשירות מילואים
---

36. כל עובד המקבל צו-קריאה, או כל הודעה אחרת לפיה עליו לצאת לשרות במילואים לכל תקופה שהיא, חייב להודיע על כך למנהל הסניף ו/או המחלקה בו ביום או למחרת קבלת הצו או ההודעה, פרט לשעת חירום.

תשלום עבור שירות מילואים
---

37. עובד שנקרא לשרות מילואים זכאי לשכרו המלא עבור תקופת שירותו במילואים. בסעיף זה "שכרו המלא", לרבות: תשלומים בגין שעות נוספות. השכר יחושב לפי שיעור הממוצע של 3 החודשים האחרונים או החודש האחרון לעבודת העובד, הכל לפי השכר הגבוה יותר.

סיוע בהתמחות בעבודה
---

38. מנהל הסניף ו/או המחלקה יסייע, במידה וימצא זאת לנכון, לעובד לעבור ממחלקה למחלקה לשם הרחבת ידיעותיו והתמחותו במקצועות הבנק כדי לאפשר לו התקדמות בעבודה.

העברה תפקיד לתפקיד
---

39. ההנהלה או מנהל הסניף ו/או המחלקה רשאים, בהתאם לצרכי העבודה, להעביר עובד מתפקיד לתפקיד ומסניף לסניף באופן קבוע או באופן זמני, בתנאי שלא תחול הרעה במעמדו ובתנאי עבודתו.

העברה מעבודה רצופה לעבודה מפוצלת
---

40. א. ההנהלה רשאית, לרגל צרכי העבודה, להעביר עובד באופן זמני מעבודה רצופה לעבודה מפוצלת, וזאת לא יותר מאשר לתקופה של חודש ימים בלבד.

ב. עובד שנתקבל לשעות עבודה רצופות או שעובד בזמן חתימת הסכם זה בעבודה רצופה והועבר באופן קבוע לשעות עבודה מפוצלות, זכאי לקבל גמול בעד שינוי תנאי עבודתו לפי התנאים הנהוגים בבנק כיום.

ג. לא הסכים העובד להעברתו מעבודה רצופה לעבודה מפוצלת, רשאי הוא להתפטר ולקבל פיצויים מלאים.

ד. אם ההעברה חלה מחמת אי התאמת העובד עפ"י דרישתו, יעבוד במקום החדש בתנאי העבודה המקובלים לגבי העובדים הקבועים באותו המקום.

העברה מישוב לישוב
---

41. ההנהלה לא תעביר עובד למקום ישוב אחר, המחייב העתקת מקום מגוריו אלא בהסכמתו של העובד.

שמירה על בריאות העובד
---

42. הבנק ינקוט בכל האמצעים הדרושים, בהתחשב עם התנאים האובייקטיביים, לשם קיום תנאי עבודה פיסיים נוחים ככל האפשר לשמירה על בריאות העובד בעבודתו.

43. על כל עובד להצטרף לאחת מקופות החולים המוכרות.

בריאות לקויה
---

44. עובד אשר מצב בריאותו מחייב, על סמך תעודת רופא, שיועסק בעבודה קלה יותר, תדאג ההנהלה להעבירו לעבודה מתאימה.

45. הבנק ישלם לכל עובד דמי נסיעה בשיעור השווה להוצאות הנסיעה באוטובוס ציבורי הלוך ושוב ממקום מגוריו של העובד ועד למקום עבודתו בבנק עד למקסימום בהתאם לתקנות מס הכנסה.

פרק ז - שעות העבודה

שעות רגילות
---

46. א. שבוע עבודה לעובדים יהיה 39 שעות עבודה בקיץ ו-40 (39) שעות עבודה בחורף. שינויים בשעות עבודה יהיו כפי שיוחלט ע"י הסתדרות הפקידים והאיגוד המקצועי לגבי שעות העבודה בבנקים.

ב. התחלת עונת הקיץ תקבע על ידי ההנהלה בהתאם לסדרי העבודה לא יאוחר מאשר ה-15 במאי. התחלת עונת החורף תקבע על ידי ההנהלה לכל המוקדם ב-15 באוקטובר.

ג. לצרכי המאזן השנתי רשאי הבנק בתקופה המתחילה ב-15 בדצמבר ועד 15 בינואר להעסיק את העובדים עשרים שעות נוספות ללא תשלום.

ד. סדר שעות העבודה יקבע באופן כללי על ידי ההנהלה לאחר התייעצות עם הועד.

ה. רשם/ות על מכונות נשיונל 32 ומעלה יעבדו לא יותר מאשר 6 שעות רצופות ליום ז"א 35 שעות לשבוע מלא בקיץ או בחורף.

שעות עבודה לטלפנים
---

47. א. שעות עבודה של טלפן הממונה על אחד עד ארבעה קוי חוץ או 40 קוים פנימיים, הן שעות העבודה הרגילות כמפורט בסעיף 46 לעיל.

ב. שעות עבודה של טלפן הממונה על 5 קוי חוץ ומעלה או 40 קוים פנימיים, לא תעלנה על 6 שעות עבודה ביום.

ג. הפסקה של מחצית השעה תינתן לטלפן לאחר מחצית יום עבודתו.

שעות נוספות
---

48. הבנק יארגן ככל האפשר את העבודה באופן שלא יהיה צורך להעסיק את העובדים שעות נוספות.

גמול שעות נוספות
---

49. א. הבנק ישלם לעובד גמול של שעה ורבע לפי מחיר של עבודה רצופה בעד כל שעה מחמש עשרה השעות הנוספות הראשונות שבאותו חודש. בעד כל שעה נוספת שתעלה על חמש עשרה השעות הראשונות שבאותו חודש ישלם הבנק גמול של שעה וחצי.

ב. הבנק רשאי לתת לעובד בהסכמתו עד ל-50% מהגמול הנ"ל בצורת חופשה שתנוהל על ידי העובד בפועל. העובד רשאי לצבור את החופשה הזאת ולצרפה לחופשתו השנתית.

ג. לעובד שיועסק בעבודת לילה או בימים שציבור העובדים חפשי מעבודה, ישולם שכר של שעתיים בגין כל שעת עבודה.

פרק ח - חופשה שנתית

הזכות לחופשה

50. א. כל עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום משכורת מלאה בהתאם לחוק חופשה שנתית תשי"א-1951 ועל פי המכסה המפורטת בסעיף 51 דלהלן.

ב. העובד יקבל את החופשה השנתית הראשונה שלו לאחר אחד עשר חודשי עבודה בבנק.

51. מיכסת החופשה לכל שנת עבודה היא כדלקמן:

תקופת העבודה	מספר ימי העבודה
ב-4 השנים הראשונות	12 פרט לנוער
בשנה החמישית	14
מ-6 עד 8 שנים	18
מ-9 עד 20 שנה	26
מ-21 שנה ומעלה	30

*** בעקבות מעבר לחמישה ימי עבודה בשבוע, ובעקבות שינויים בחוק, להלן ימי החופשה השנתית:**

ב-4 השנים הראשונות	11 החל מ-1.1.2017 – 12 יום
בשנה החמישית	12
מ-6 עד 7 שנים	15
שנה 8	16
מ-9 עד 20 שנה	22
מ-21 שנה ומעלה	25

מועד החופשה

52. מועד היציאה לחופשה ייקבע בהתאם לצרכי העבודה וככל האפשר בהתחשב עם רצונו של העובד. המקבל חופשה בקיץ בשנה אחת יקבל חופשתו בחורף בשנה הבאה.

ימים שאינם נימנים בחופשה

53. א. ימי חג המפורטים בפרק א לא יובאו במנין ימי החופשה.

ב. ימי מחלה המפורטים בפרק י לא יובאו במנין ימי החופשה, בתנאי שהעובד ימציא תעודת רופא לכל יום מחלה.

ג. ימי חופשה החלים בימי חוה"מ סוכות או פסח יחשבו כ-75% מיום חופשה רגילה.

צבירת חופשה

54. א. אין החופשה ניתנת לצבירה, ואולם רשאי העובד, בהסכמת ההנהלה, לקחת רק שבעה ימי חופשה לפחות ולצרף את היתרה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות.

ב. מחובתו של הבנק לתת לעובד חופשה שנתית בכל שנה ושנה, ואולם רשאי הבנק, בהסכמת הועד, לרגל צרכי עבודה דחופים, לתת לעובד מחצית חופשתו

השנתית, וזאת בתנאי שהמחצית השניה תנתן לעובד לכל המאוחר כעבור שנה אחת.

ג. עובד שניתנה לו מחצית החופשה בלבד זכאי לקבל בשנה הבאה את כל החופשה המגיעה לו.

ד. החופשה שנצטברה לזכותו של העובד עד לחתימת חוקה זו תיזקף לזכותו של העובד.

אסור עבודה בזמן חופשה
---

55. עובד אשר יצא לחופשה שנתית לא יעסוק בשום עבודה המכניסה שכר, פרט לעיסוק באמנות, ספרות וכד. עובד שעבד בימי החופשה והשתכר, מאבד את זכותו לתשלום בעד חופשתו ולא יקבל תחתיה חופשה אחרת.

החזרה מחופשה
---

56. א. עובד אשר יצא לחופשה שנתית ומנהל הסניף ו/או המחלקה קרא לו, עקב נסיבות מיוחדות, לחזור לעבודה, ישא הבנק בכל ההוצאות שנגרמו לעובד.

ב. אם יהיה העובד בחופשה פחות מחמישה ימים, לא יחשבו לא ימים אלו, ואם היה חמישה ימים ויותר, יחשבו לו אלה על חשבון חופשתו.

נופש
---

57. א. כל עובד, אשר יצא בימי חופשתו להינפש בבית הבראה או מקום נופש בארץ או מחוצה לה, ישלם לו הבנק דמי נופש בשיעורים הבאים:

7 ימים בחמש השנים הראשונות.
10 ימים מהשנה השישית ועד השנה השמינית.
14 ימים מהשנה התשיעית ומעלה.

ב. התשלום בעד ימי הנופש יקבע לפי התעריף הנהוג במוסדות ההבראה של המשקים החקלאיים, לפי 2 אנשים בחדר במבנה בנוי ולא בצריף, עם שירותים צמודים.

ג. עובד בדרגה 11-16 (9-18) זכאי לקבל דמי הבראה בשיעור של 130% מהתעריף הנקוב בס"ק ב.

עובד בדרגה 17-20 (19-42) זכאי לקבל דמי הבראה בשיעור של 140% מהתעריף הנקוב
בס"ק ב.

עובד בדירוג המנהלי זכאי לקבל דמי הבראה בשיעור של 150% מהתעריף הנקוב בס"ק ב.

חופשה שנתית למפוטר
---

58. א. עובד שפוטר ומגיעה לו חופשה שנתית, ישלם לו הבנק תמורת החופשה.

ב. אין נותנים חופשה אחרי הודעה מוקדמת של פיטורים.

פרק ט - חופשת חגים וחופשות מיוחדות

חגים ומועדים

59. העובד חופשי מן העבודה בחגי ישראל ובערבי חג כדלקמן:

א. ערב ראש השנה מן השעה 12:00 בצהריים.

ב. ערב יום הכיפורים מן השעה 11:00 לפנה"צ.

ג. ערב סוכות מן השעה 13:00 אחה"צ, ימי חול המועד סוכות מן השעה 13:00 אחה"צ, הושענה רבא מן השעה 12:00 בצהריים.

ד. ערב פורים מן השעה 13:00 אחה"צ ובפורים.

ה. ערב פסח מן השעה 12:00 בצהריים, ימי חול המועד של פסח משעה 13:00 אחה"צ.

ו. ערב חג העצמאות משעה 13:00 אחה"צ.

ז. ערב חג השבועות מן השעה 13:00 אחה"צ.

ח. ערב תשעה באב מן השעה 13:00 אחה"צ ובתשעה באב.

חופשות מיוחדות

60. א. חופשה של יום אחד תנתן לעובד במקרים הבאים:

1) ביום הנישואין של בנו או בתו.

2) בהולד לעובד ילד.

3) ביום הברית של ילדו.

4) ביום שמעת הבר-מצווה של בנו או הבת-מצוה של בתו.

ב. חופשה של שבעה ימים תינתן לעובד הנושא לו אשה או לעובדת הנישאת לאיש.

ג. חופשה של "שבעה" ימי אבל.

ד. עובד אשר נבחר כחבר הועד או המועצה הארצית של ארגון עובד בנק המזרחי המאוחד בע"מ ישוחרר מעבודתו, לפי הצורך, לשם מילוי תפקידו כחבר אחד הגופים הנ"ל.

ה. עובד אשר נבחר מטעם העובדים להשתתף כבא כוחם במועצה, ועידה או כינוס, ישוחרר לשם כל מעבודתו, לפרק זמן של שלושה ימים במשך השנה. במקרים כאלה על העובד לתת הודעה מוקדמת של שבעה ימים לפחות למנהל הסניף ו/או המחלקה.

ו. עובדים המועסקים בתנאי דיור קשים, יקבלו פיצוי בצורת חופשה או דמי הבראה, כפי שיוסכם בין ההנהלה והועד.

פרק י - חופשת מחלה

ימי מחלה

61. ימי מחלה נחשבים אותם הימים אשר בהם אין העובד מסוגל לבוא לעבודה מפאת מחלה.

הודעה על מחלה

62. א. עובד אשר אינו יכול לבוא לעבודה מסיבת מחלה, חייב להודיע על כך למנהל הסניף ו/או המחלקה באותו יום ולא יואחר מאשר למחרתו.

ב. עובד שנעדר מעבודתו לרגל מחלתו עד לששה ימים בשנה ובכפוף לכך שהעדרותו אינה עולה בכל פעם על שני ימים רצופים, אינו חייב להמציא אישור רפואי, אלא יצהיר על העדרותו מחמת מחלה. אם נעדר עובד יותר מיומיים רצופים אליו להמציא אישור רפואי על כך.

ג. אם מחלה נמשכת יותר משבוע ימים על העובד להמציא תעודת רופא בכל שבוע ושבוע, אלא אם הוא שוכב בבית-חולים. במקרה זה ימציא העובד למנהל הסניף /או המחלקה תעודה על תקופת שהותו בבית-חולים.

ד. הבנק רשאי לשלוח את רופא הבנק לביתו של העובד החולה לשם ביקורת.

ה. עובד שניצל לרעה חופשת מחלה, יהיה הבנק רשאי לנהוג כלפיו כמפורט בסעיפים 32 ו-33 לעיל.

חופשת מחלה בתשלום מלא

63. העובד זכאי לחופשת מחלה בתשלום מלא בגבול של 30 ימיי מחלה בשנה.

64. א. העובד זכאי לחופשת מחלה למן תחילת עבודתו בבנק, לפי חשבון יחסי בעד חלק מהשנה, והחופשה ניתנת לצבירה לכל שנות עבודתו בבנק.

ב. הבנק ינכה מחופשת מחלה של עובד את כל ימי המחלה אשר העובד חלה בהם.

חופשת מחלה

65. עובד אשר תארך מחלתו, לאחר שניצל את כל חופשת המחלה המגיעה לו לפי סעיף 63, תעמוד לו הזכות לקבל חופשת מחלה נוספת של חודש אחד לכל שנת עבודה בבנק בתשלום של מחצית משכורתו, עד לגבול של עשרה חודשים רצופים.

ניצול החופשה השנתית

66. קיבל העובד את כל חופשת המחלה המגיעה לו בהתאם לסעיפים 63 ו-64 ומחלתו נמשכת, רשאי הוא לנצל את יתרת ימי חופשתו השנתית.

חופשה נוספת ללא תשלום
---

67. א. אם ניצל העובד גם את חופשתו השנתית ומחלתו עדיין נמשכת, רשאי הוא לקבל חופשה נוספת ללא תשלום כלהלן:

1). שלושה חודשים רצופים, אם עבד בבנק חמש שנים.

2) ששה חודשים רצופים, אם עבד בבנק משש עד עשר שנים.

3) עשרה חודשים רצופים, אם עבד בבנק למעלה מעשר שנים.

ב. עובד אשר קיבל חופשה ללא תשלום, אין תקופת העדרותו מן העבודה מקנה לו זכות לחופשה שנתית ולא ליתר הזכויות הקשורות בוותק בעבודה.

מפוטר או מתפטר לרגל מחלה
---

68. א. קיבל העובד את כל חופשת המחלה המגיעה לו בהתאם לסעיפים 65 ו-66, ועדיין אינו מוסוגל, לפי תעודת רופא, לחזור לעבודה, רשאית ההנהלה לפטרו וכן רשאי העובד להתפטר.

ב. מפוטר או מתפטר לרגל מחלה זכאי לקבל פיצויים כמפורט בפרק י"ג או פנסיה לפי תקנות קופת הפנסיה בה העובד חבר.

מחלה בעבודה
---

69. עובד שחלה בעת עבודתו ונאלץ לעזבה, לפני תום העבודה, יחשב היום הזה כיום עבודה ולא ינוכה לו מחופשת המחלה שלו.

בן משפחה שחלה
---

70. עובד אשר נעדר מן העבודה לפי אישור רפואי, בגלל הצורך לטפל באחד מבני משפחתו שחלה (אשה, בעל, ילדים הסמוכים על שולחנו, הורים) נזקפים ימי העדרו עד לסך של 6 ימים לשנה אחד, ללא זכות צבירה, על חשבון חופשת המחלה שלו, בתנאי שראש המשפחה לא יכול לטפל בו.

מחלה מדבקת
---

71. עובד אשר לפי תעודת רופא, אינו יכול לבוא לעבודה מחמת מחלה מדבקת שנגעה באחד מבני ביתו, יזקפו לו ימי העדרו מן העבודה על חשבון חופשת המחלה שלו.

הבראה לאחר מחלה
---

72. העובד שקם מחוליו ובידו תעודת רופא, המאשרת כי אינו כשיר עדיין לשוב לעבודה והוא זקוק להבראה, יזקפו לו ימי הבראתו לתקופה שלא תעלה על שבועיים ימים על חשבון חופשת המחלה שלו. אם דרושים לעובד ימי הבראה נוספים יזקפו לו על חשבון חופשתו השנתית.

תאונות עבודה או מחלות מקצוע

---

73. עובד אשר ארעה לו תאונת עבודה או שחלה במחלת מקצוע, ינהג הבנק כלפיו במסגרת החוק בנדון ובהסכם עם הועד.

זכות עבודה לבני המשפחה
---

74. עובד אשר פוטר מעבודתו מחמת נזק שנגרם לו בתאונת עבודה או מחמת מחלה שבאה כתוצאה ישירה מעבודתו בבנק ויש לו אשה או ילדים התלויים בפרנסתו, תהיה זכות עדיפה לאחד מהם להתקבל תוך שנה לעבודה מתאימה בבנק, אם תהיה כזו.

הוא הדין לגבי אלמנה או יתומים שעובד השאיר אחריו.

פרק י"א - חופשת לידה
==========

חופשת לידה
---

75. א. עובדת שהרתה תקבל חופשת לידה בהתאם לחוק עבודת נשים תשי"ד-1954.

ב. הזכות לחופשת לידה היא נוספת על הזכות לחופשה שנתית ולחופשת מחלה המגיעות לעובדת.

ג. עובדת אשר חלתה בתקופת הריונה והציגה תעודת רופא מתאימה, נזקפים לה ימי המחלה על חשבון חופשת המחלה.

ד. עובדת שיצאה לחופשת לידה כנ"ל, זכאית לתשלום דמי לידה כפי שנקבע בחוק הביטוח הלאומי, נוסף על כך ישלם הבנק במשך תקופה של 12 שבועות את ההפרש בין סכום דמי הלידה לאותה תקופה, לבין משכורתה נטו בבנק.

ה. לצרכי חישוב החופשות וההטבות הסוציאליות האחרות הנהוגות בבנק תחשב חופשת הלידה (לתקופה שלא תעלה על 12 שבועות) כימי עבודה.

76. א. בגמר חופשת הלידה רשאית העובד לקבל חופשה נוספת ללא תשלום בהתאם לחוק.

ב. במקרה זה על העובדת להודיע למנהל הסניף ו/או המחלקה חדשיים לפני תום חופשת הלידה ללא תשלום אם בדעתה לחזור לעבודה בתום חופשת הלידה או שהיא מתפטרת בהתאם לסעיף 80-ה.

ג. ימי מחלה בתקופת חופשת הלידה לא תשלום אינם נזקפים לחשבון חופשת מחלה.

ד. העדרה של העובדת מעבודתה לפי סעיף קטן א לעיל, יובא במנין לגבי זכויות התלויות בוותק, בתנאי שהתקופה לא תעלה על 3 חודשים.

77. א. אם, העובדת במשרה מלאה המניקה את ילדה, תשוחרר מעבודתה בתקופת ההנקה לשעה עד שעה וחצי ביום (בהתאם למקום המגורים). שחרור העובדת להנקה כאמור יעשה ככל האפשר סמוך להפסקת הצהריים.

ב. מנהל סניף ו/או המחלקה רשאים לבקש תעודת רופא מעובדת כנ"ל.

פרק י"ב - פיטורים והתפטרות

נוהל פיטורים

78. א. כשיש בדעתו של הבנק לפטר עובד קבוע, תודיע ההנהלה על כך בכתב לועד, בצינה את הנימוקים לפיטורים. הועד יביא להנהלה את דעתו בנדון בכתב תוך עשרה ימי עבודה מיום מתן ההודעה על ידי ההנהלה.

ב. הביע הועד את דעתו נגד הפיטורים וההנהלה תעמוד על דעתה יחול על הענין סעיף 11-א ו-ב של חוקה זו.

ג. כשההנהלה תמסור הודעתה, כאמור בסעיף קטן א לעיל, רשאית היא להפסיק זמנית את עבודתו של העובד לפי סעיף 33 עד לתום הבוררות ובמשך תקופה זו יקבל העובד את שכרו.

צמצום עבודה

79. פיטורים, לרבות של עובדים שנתקבלו עפ"י הסכמים מיוחדים, מסיבת צמצום בעובדה, ארגו מחדש של העבודה, או סגירת סניף, יוצאו אל הפועל בהתחשב עם הגורמים הבאים:

א. מספר שנות עבודתו של העובד בבנק.

ב. התאמת העובד לעבודה.

ג. מצבו החומרי והמשפחתי.

זכות קדימה לעבודה

80. א. עובד, שפוטר כאמור בסעיף 79, תהיה לו זכות קדימה להתקבל לעבודה בבנק תוך שנתיים מיום פיטוריו.

ב. מי שפוטר או התפטר מעבודתו לרגל מחלה ולאחר כך החליט שהוא כשיר לעבודה, רשאי תוך שנה אחת לחזור לבנק וזאת במידה שיש עבורו מקום עבודה מתאים ובמידה ולא קיבל את הפיצויים המגיעים לו.

מסירת עבודה

81. עובד אשר פוטר או התפטר מעבודתו בבנק חייס לסיים את עבודתו בצורה מסודרת בהתאם להוראות מנהל הסניף ו/או המחלקה.

תעודת עבודה

82. עובד אשר פוטר או התפטר מעבודתו בבנק רשאי לקבל מאת ההנהלה תעודה המאשרת הפרטים הבאים:

תקופת עבודתו, תפקידיו, סיבת עזיבתו, טיב עבודתו, ומידת האחריות שגילה בתפקידו.

הודעה מוקדמת
---

83. א. במקרה של פיטורי עובד קבוע, יתן לו הבנק הודעה מוקדמת בכתב במועדים דלהלן:

21 יום אם עבד עד שלוש שנים.
חודש ימים מן האחד בחודש הבא, אם עבד חמש שנים רצופות בבנק.
שני חודשים למן האחד בחודש הבאה, אם עבד למעלה מחמש שנים רצופות בבנק.

ב. הבנק רשאי לוותר על עבודתו של העובד שקיבל הודעה מוקדמת על פיטוריו, אולם על הבנק לשלם לעובד את המשכורת המגיעה לו עד תום תקופת ההודעה המוקדמת.

הפסקה מוקדמת
---

84. עובד אשר קיבל הודעה מוקדמת על פיטוריו, ומצא לו עבודה אחרת שהוא עלול להפסידה, רשאי להפסיק את עבודתו לפני תום תקופת ההודעה המוקדמת. במקרה זה יקבל העובד תשלום רק עד יום הפסקת עבודתו.

פיטורים שבוטלו
---

85. חזר בו הבנק מהפיטורים, רשאי העובד להחליט אם בדעתו להשאר בעבודה או לאו.

העדרות מפאת סידור בעבודה
---

86. בתקופת ההודעה המוקדמת על הפיטורים, רשאי העובד בידיעת מנהל הסניף ו/או המחלקה להעדר מן העבודה בבנק יום אחד בשבוע לשם סידורו במקום עבודה חדש.

פיטורים ללא פיצויים וללא הודעה מוקדמת
---

87. א. עובד לא יהיה זכאי להודעה מוקדמת כאשר יפוטר במקרים הבאים:

1) אם מעל בכספי הבנק, בין אם הוגש נגדו משפט פלילי ובין אם לא הוגש נגדו משפט כזה.

2) אם עבר עבירה פלילית שהוכחה על ידי בית המשפט, בין אם עבירה זו קשורה עם עבודתו בבנק ובין אם לאו.

3) אם הזניח את עבודתו בזדון או השתמש לרעה בתפקידו בבנק.

4) אם הפר חובת סודיות הבנק.

ב. עובד שפוטר כאמור בסעיף קטן א לעיל לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים כמפורט בסעיף 90.

פרק י"ג - פיצויי פיטורים
==========

המיכסה
---

88. א. מיכסת הפיצויים היא משכורת של חודש אחד לכל שנת עבודה בבנק לפי המשכורת הכוללת האחרונה של העובד. בעד חלק של שנת עבודה יקבל העובד תשלום יחסי לפי מספר החודשים.

ב. חופשה ללא תשלום שניתנה לעובד מרצונו לא תיכלל בחישוב מכסת הפיצויים המגיעה לו.

פיצויים למפוטר
---

89. עובד שפוטר מעבודתו זכאי לפיצויי פיטורים באמור בסעיף 87, אלא אם פוטר בהתאם לסעיף 86 לעיל.

פיצויים למתפטר סיבות מיוחדות
---

90. עובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורין אם התפטר מן העבודה במקרים הבאים:

א. אם נאלץ לעזוב את עבודתו מחמת מחלה או לשם שמירה על בריאותו, על פי אישור מאת ועדה רפואית מוסמכת של קופת חולים איתה קשור העובד.

ב. אם הוא יוצא להתיישבות חקלאית. במקרה זה יקבל את הפיצויים לאחר שנת ההתיישבות הראשונה.

ג. אם התחייב לשרות קבע בצה"ל, כמפורט בחוק.

ד. אם חל שינוי בעבודתו המהווה הרעה ניכרת בתנאי עבודתו.

ה. במקרה של לידה והעובדת מודיעה על רצונה להתפטר כאמור בסעיף 76 ס"ק ב. במקרה זה יהיו שיעורי הפיצויים בהתאם לסעיף 7 לחוק פיצויי פיטורין.

ו. במקרה שעובדת נאלצת לעבור למקום ישוב אחר עקב נישואיה או לרגל העתקת מקום מגוריה, ואין באפשרות הבנק להעסיקה במקום החדש או בסמוך לו.

ז. אם העובד לא הועלה לדרגה גבוהה יותר בתנאים כדלקמן:

1) עובד שבין הדרגה 5 ל-9 ולא התקדם, בדרגה אחת נוספת, לאחר שעבד תקופה של שנה לפחות, או

2) עובד שבין הדרגה 10 לדרגה 12, ולא התקדם, מדי עבור תקופה של שנתיים לפחות, בדרגה אחת נוספת, או

3) עובד שבין הדרגה 13 לדרגה 16 ושלא התקדם, מדי עבור תקופה של שלוש שנתיים לפחות, בדרגה אחת נוספת, או

4) עובד בדרגה 17 ומעלה כולל דרגות מנהליות שלא התקדם אחת לשלוש שנים לפחות בדרגה אחת נוספת.

עובד שהתפטר
---

91. עובד שהתפטר מרצונו, בהתאם לסעיף 89, יהיה זכאי לקבל את חלקו מקרן הפנסיה

כדלקמן:

עד שנה - את התגמולין שהפריש ממשכורותו (5%).

מ-1 עד 2 שנים - את כל התגמולין שהופרשו חלק העובד והבנק (5%+5%).

מ-2 עד 5 שנים - את כל התגמולין (10%) בתוספת 50% מיתרת הפיצויים בחשבונו בקרן הפנסיה.

מ-5 עד 7 שנים - את כל התגמולין (10%) בתוספת 60% מיתרת הפיצויים בחשבונו בקרן הפנסיה.

מ-8 עד 10 שנים - את כל התגמולין (10%) בתוספת 75% מיתרת הפיצויים בחשבונו בקרן הפנסיה.

מ-10 עד 12 שנים - את כל התגמולין (10%) בתוספת 90% מיתרת הפיצויים בחשבונו בקרן הפנסיה.

מ-12 עד 18 שנים - את כל התגמולין (10%) בתוספת 100% הפיצויים בחשבונו בקרן הפנסיה.

מ-18 שנים ומעלה - דינו כעובד שפוטר ע"י הבנק.

פיצויים למשפחת עובד שנפטר
---

92. הבנק ישלם פיצויים מלאים ליורשיו החוקיים של עובד שנפטר רק במידה והבנק לא הפריש עבורו לקופת הפנסיה, בהתאם לאמור בסעיף 87 של חוקה זו.

פרק י"ד - משכורת

מבנה והרכב המשכורת
---

93. א. המבנה והרכב משכורת העובדים, שלביה ודרגותיה הם כפי שנקבעו או שיקבעו בהתכם בין ההנהלה והועד.

ב. פרוט דרגות המשכורת ושלביהן יפורטו כנספח להסכם.

ג. כל שינוי במבנה והרכב המשכורת, יקבע תוך הסכם בין ההנהלה לבין הועד.

הסכם שכר
---

94. הסכם שכר ייערך ויחתם בין ההנהלה והועד אחת לשנה.

תוספת יוקר
---

95. כל עובד יקבל תשלום של תוספת יוקר כפי שייקבע בהסכמים שבין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית.

תוספת משפחה והזכאות לה

---

96. א. כל עובד זכאי לתוספת משפחה לפי מספר הנתמכים התלויים בו כמפורט בסעיף 98 להלן.

ב. עובדת גרושה או אלמנה שיש לה ילדים, דינה כדין עובד שהוא ראש משפחה.

ג. עובדת שהיא המפרנסת היחידה של ילדיה ו/או של בעלה, שאינו מסוגל לפרנס את עצמו, יהיה דינה כעובד שהוא ראש משפחה.

הגדרת נתמכים
---

97. "הנתמכים" - פירושו בני משפחתו של העובד שיפורטו להלן:

א. אשת העובד או בעלה של העובדת אם הוא לא עובד.

ב. ילדי העובד עד גיל 21, שאינם משתכרים, ולמעלה מ-21 שהם נכים (ללא הגבלה בגיל) וכן בעבור ילדים המשרתים בשרות חובה צבאי או בשירות לאומי. אם הילד לומד, במוסד להשכלה גבוהה או בישיבה, יוארך התשלום כל עוד לומד הילד כאמור, וזה עד הגיעו לגיל 21 שנים.

ג. אביו ו/או אמו או הורי אשתו של העובד מעל גיל 60 התלויים בפרנסתו.

ד. אמו האלמנה של העובד מעל גיל 50 התלויה בפרנסתו.

ה. אח או אחות של העובד עד גיל 18, יתומים מאב ומאם, שאינם משתכרים והם תלויים בפרנסתו.

ו. אח או אחות של העובד עד גיל 18, יתומים מאב, ואמם האלמנה תלויה בפרנסתו והאח או האחות אינם משתכרים והם תלויים בפרנסתו של העובד.

מכסת תוספת המשפחה
---

98. המיכסה בגין תוספת המשפחה תפורט כנספח לחוקה זו.

נתמכים מלאים וחלקיים
---

99. א. בעד הורים ויתומים כנ"ל התלויים באופן מלא בפרנסתו של העובד, יקבל העובד תוספת משפחה מלאה כנ"ל.

ב. הורים ויתומים כנ"ל הנזקקים לתמיכה מלאה, והעובד וגם קרובים אחרים חייבים בתמיכתם, יקבל העובד בעד תשלום יחסי של תוספת משפחה לפי מספר החייבים בתמיכה.

ג. עובדת נשואה שבעלה משתכר, תקבל מחצית תוספת המשפחה לפי המכסות דלעיל בעד ילדיה ותוספת משפחה מלאה בעד נתמכים מלאים אחרים כנ"ל.

ד. עובד הנשוי לעובדת בבנק, אינו זכאי לתוספת משפחה בעד האשה ותוספת המשפחה בעד ילדיהם משתלמת, מחציתה לעובד ומחציתה לעובדת.

שינויים במצב המשפחתי
---

100. על העובד להודיע למנהל הסניף ו/או המחלקה על כל שינוי שחל במצבו המשפחתי המזכה אותו בתוספת משפחה. כן חייב העובד להודיע מיד למנהל הסניף ו/או המחלקה על כל שינוי המבטל את זכותו לתוספת משפחה או חלק ממנה.

תוספת ילדים
---

101. א. התוספת עבור ילדים כמפורט בטבלה בדרוג שבנספח לחוקה, תנתן בעד כל ילד שטרם מלאו 18 שנים, או בעד כל ילד נטול יכולת לקיים את עצמו בכל גיל ובלבד שהילד תלוי בפרנסתו. אם הילד משרת בצבא בשרות חובה או בשרות לאומי, יוארך התשלום כל עוד משרת הילד בצבא בשרות חובה או בשרות לאומי.

ב. אם הילד לומד במוסד תורני או במוסד מוכר להשכלה גבוהה יוארך התשלום כל עוד לומד הילד כאמור, או עד הגיעו לגיל 24 שנים, הכל לפי המוקדם יותר.

חינוך ילדי עובדים
---

102. א. הבנק יחזיר לעובדים את ההוצאות בגין חינוך ילדיהם לפי התעריף המאושר של משרד החינוך, בשיעור שיקבע בין ההנהלה והועד.

ב. תשלום בגין פריט זה, יכלול גנון, גן חובה, פנימיה, חינוך תורני, חינוך תיכון ומוסדות להשכלה גבוהה.

משכורת י"ג
---

103. א. הבנק ישלם לעובד בכל שנה, משכורת חודשית אחת נוספת לפי מרכיבי השכר המפורטים בנספח לחוקה זו. תשלום זה יבוצע מחציתו לפני חג הפסח ומחציתו לפני חג הסוכות.

ב. בעד חלק של שנת עבודה יקבל העובד הקבוע תשלום יחסי לפי מספר החודשים, דהיינו, בעד כל חודש עבודה יקבל העובד את החלק ה-12 של משכורתו החודשית.

ג. משכורת י"ג תשולם לעובדי הבנק שפרשו לגמלאות ומקבלים גימלה מקופת הפנסיה. למען הסר ספק מוצהר בזה במפורש שאין סעיף זה מקנה זכויות למפרע ותחולתו לגבי עובדים בפרשו לגמלאות לאחר 1.1.75.

וותק
---

104. העובד יקבל תוספת וותק שנתית בהתאם לדרגתו כמפורט בנספח לחוקה זו.

קידום עובדים
---

105. א. אחת לשנה תדון ההנהלה בדבר קידום העובדים מדרגה לדרגה.

ב. אחת לשנה, יודיע הועד להנהלה על אותם עובדים שלדעתו יש להעלותם בדרגה. ההנהלה תדון עם הועד ותחליט לגבי קידומם בדרגה של עובדים אלה.

ג. ההנהלה תודיע לועד על החלטתה תוך 15 יום מתום דיוניה.

ד. הועד רשאי לערער על ההחלטה תוך חודש מיום קבלת ההודעה מאת ההנהלה.

ה. ההנהלה תודיע לועד על קידומו של כל עובד בדרגה תוך 30 יום ממועד אישור הדרגה.

אי קידום עובד בדרגה

---

106. אם תהיינה סיבות מיוחדות שלא להעביר עובד מדרגה לדרגה כמפורט בסעיף 90-ז, תבוא ההנהלה בדברים בנדון עם הועד. אם לא יועבר העובד בדרגה כנ"ל, רשאי הוא להתפטר כאמור בסעיף 90.

שינוי במשכורת של עובד מצטיין
---

107. הועד רשאי לבוא בדברים עם ההנהלה בדבר שינוי יסודי במשכורותו של עובד, וזאת במקרה מיוחד של הצטיינות בידיעות ובכשרון בעבודה או שינוי בתפקיד.

מענקים ויובלות
---

108. א. עובד שהשלים י"ג שנות עבודה בבנק, יקבל מענק חד-פעמי בגובה משכורת נוספת מגולמת.

ב. עובד אשר השלים ח"י שנות עבודה בבנק יקבל באופן חד-פעמי שתי משכורות ברוטו.

ניכוי מהשכר לועד העובדים
---

109. ההנהלה תנכה משכרו של כל עובד עבור דמי חברות בארגון עובדי הבנק או עבור תשלום לועד, הכל לפי שיוחלט על ידי הועד.

החזר תשלומים בגין תשלום לביטוח לאומי ולביטוח רפואי
---

110. הבנק יחזיר לעובד בעת תשלום המשכורת את התשלומים המגיעים מאת המוסד לביטוח הלאומי ולביטוח הרפואי של העובד, לפי התעריף שיקבע מדי פעם ע"י המוסד לביטוח לאומי וקופת חולים של ההסתדרות הכללית.

פרק ט"ו - קופת הפנסיה (והתגמולים)

חברי הקופה
---

111. א. כל ההסכמים והחוזים שנחתמו בין הבנק לבין קרן מקפת מרכז לפנסיה ותגמולים אישי בע"מ וגלעד לעובדים דתיים בע"מ וכן כל הפרוטוקולים והמכתבים אשר נחתמו ואשר יחתמו בעתיד בין הבנק לבין הועד מיום הצטרפות עובדי הבנק לקופות הפנסיה דלעיל בדבר זכויות העובדים יהיו חלק בלתי נפרד מחוקה זו ויראו כאילו נכללו בגוף החוקה.

ב. אשר לעובדים שאינם נכללים במסגרת ההסכמים הנ"ל, זכויותיהם וחובותיהם יקבעו בהתאם להסכמים המיוחדים שנחתמו בין ההנהלה והועד.

112. עובד שפרש לגמלאות ומקבל גמלה מקופות הפנסיה לא יהיה זכי לקבל פיצוי פיטורים או מענק אחר מהבנק ו/או מקופות הפנסיה.

113. א. גיל הפרישה מן העבודה הוא שישים וחמש שנה לגבי עובד ושישים שנה לגבי

עובדת.

ב. הבנק רשאי בהסכמת העובד/ת להקדים או להאריך את תקופת השרות מעל גיל הפרישה וזאת לא יותר מאשר עד שבעים לגבי עובד ושישים וחמש לגבי עובדת.

פרק ט"ז - חניכים

114. תקופת חניכות של נער/ה אינה מקנה לו זכות אוטומטית להישאר בעבודה בבנק כבוגר מעל גיל 18. בהגיע הנער/ה לגיל 18 שנה יקבל את הפיצויים המגיעים לו. אם הבנק יחליט להשאירו בעבודה עליו לעבור תקופת נסיון כנהוג לגבי כל עובד חדש (בלי זכויות ותק).

115. שבוע העבודה של נער/ה יהיה בהתאם לחוק.

116. דרגת השכר והזכויות הסוציאליות יהיה בהתאם להוראות הסתדרות הנוער העובד.

פרק י"ז - עובדי נקיון

הסכם מיוחד

117. הסכם מיוחד בקשר לעובדי נקיון נערך בין ההנהלה והועד ובא להוסיף על האמור בחוקה זו (להלן - "ההסכם").

תוקף ההסכם

118. תוקפו של ההסכם יהיה מיום 1.1.80.

תחולת ההסכם

119. הסכם זה חל על עובדי הנקיון המועסקים על ידי הבנק בשירותי נקיון בלבד בין בעבודה מלאה ובין בעבודה חלקית.

שעות העבודה הרגילות

120. א. שעות העבודה הרגילות של עובדי הנקיון תקבענה על ידי הבנק עם קבלתה לעבודה בהתחשב בגודל הסניף.

ב. והיה והסניף יגדל או תדרשנה שעות עבודה מעבר לשעות הרגילות תתואם

דרגת העובדים בהתאם.

שעות נוספות
---

121. שעות העבודה מעבר לשעות העבודה הרגילות שנקבעו לכל עובד ועובד הן שעות נוספות.

מכסת עבודה
---

122. א. לא ביצע עובד נקיון את המכסה שנקבעה לו עם קבלתו לעבודה מחמת התרשלות בעבודה או הזנחה בזדון, וזאת לעיתים תכופות, לאחר שהוזהר על כך, רשאית ההנהלה להציע את פיטוריו ותבוא בדברים בנדון עם הועד.

ב. לא ביצע עובד נקיון את המכסה הנ"ל מתוך הנמקה המתייחסת לכושר בריאותו, יחולו עליו הוראות סעיף 68 לחוקה.

דרוג עובדי נקיון
---

123. לעובדי נקיון נקבע דרוג מיוחד כדלקמן:

דרגה	יסוד	ותק
1	9.6 שקל	2.5
2	16.5 שקל	2.5
3	18.7 שקל	2.5
4	23.6 שקל	2.5
5	25.6 שקל	2.5
6	28.5 שקל	2.5
7	34.9 שקל	2.5
8	41.7 שקל	2.5
9	45.- שקל	2.5
10	48.- שקל	2.5

מבנה המשכורת
---

124. המשכורת לעובדי הנקיון תורכב מהדרוג המפורט לעיל בסעיף 123 וכן בצירוף תוספת יוקר, ותק, תוספת משפחה, לפי הבסיס שמשולם לכל עובד נקיון ביום 30.6.80.

תוספת מאמץ
---

125. במקום שכר עידוד המשולם לעובדי הבנק יקבל כל עובד נקיון תוספת מאמץ בשיעור של 10% מהשורה העליונה כמקובל בהסתדרות הכללית לגבי עובדי הנקיון.

דמי נסיעה
---

126. עובדי הנקיון יקבלו דמי נסיעה כפי שיהיה מקובל בבנק מידי פעם.

נופש

---

127. עובדי הנקיון יקבלו תשלום בגין הבראה כפי שיהיה מקובל מידי פעם בהסתדרות הכללית לגבי הבראה לעובדי נקיון.

ביגוד
---

128. עובדי הנקיון יקבלו תשלום עבור ביגוד לפי התשלום שישתלם בבנק בדירוג ההתחלתי.

משכורת י"ג
---

129. עובדי הנקיון יקבלו תשלום בגין משכורת י"ג במועדים ולפי הקריטריונים הקבועים בבנק בקשר לפריט זה.

גן ילדים וקייטנה
---

130. עובדי הנקיון יקבלו תשלום בגין גן ילדים וקטיינה כדי מחצית הסכומים שישולמו לעובדי הבנק בגין פריטים אלה.

שכר לימוד
---

131. עובדי הנקיון לא יהיו זכאים להחזר שכר לימוד לילדיהם הלומדים בבית ספר תיכון, בפנימיה, באוניברסיטה וכו.

הלוואות
---

132. עובדי הנקיון יהיו זכאים לקבל הלוואה מקרן ההלוואות של העובדים בריבית אותה ישלמו עובדי הבנק ולתקופה של 36 חודשים. סכום ההלוואה יהיה בגובה הפיצויים המגיעים לעובדי הנקיון ובכל מקרה לא יעלה סכום ההלוואה על סך של 3,500.- שקל.

מענקי חג ושמחות
---

133. עובדי הנקיון יקבלו מענקי חג ושמחות כמקובל לגבי עובדי הבנק.

חלוקת מניות
---

134. עובדי הנקיון יהיו זכאים לרכוש מניות בהנפקות לעובדים כפי שיהיה מקובל לגבי עובדי הבנק.

השתתפות ברווחים
---

135. עובדי הנקיון יהיו זכאים להשתתפות ברווחים לכשיוחלט על כך על ידי ההנהלה ולפי הקריטריונים שיקבעו לשם כך.

גמול השכלה
---

136. עובדי הנקיון לא יהיו זכאים לתשלום גמול השכלה המקובל אצל עובדי הבנק.

וותק
---

137. א. הותק לעובדי הנקיון ישולם לפי הסכום הנקוב בטבלה בסעיף 123 וישולם לכל עובד החל מיום כניסתו לעבודה אך לא לפני ה-1.1.80.

ב. עובדי נקיון שהחלו עבודתם לפי 1.1.80 לא יהיו זכאים לתשלום וותק עבור שנות עבודתם לפי התאריך הנ"ל.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

----------	----------
מר נפתלי פיינגולד יו"ר מועצת המנהלים	מר דב אלברשטיין, עו"ד יו"ר ועדת חוקת עבודה
----------	----------
מר אהרון מאיר מנהל כללי	מר אברהם נוי, עו"ד יו"ר ועד העובדים
----------	----------
מר יוסף נס משנה למנכ"ל	מר שלמה בר-שימול מזכיר ועד העובדים
----------	----------
מר עובדיה גולדמן עוזר למנהל הכללי	מר דוד קויפמן חבר ועד
----------	----------
מר שלמה רויך מנהל אזור	מר אליעזר שוימר, סמזכ"ל יו"ר מועצת העובדים

נ ס פ ח

מרכיבי השכר לצורך חישוב משכורת נוספת (משכורת י"ג)
כמפורט בסעיף 103 לחוקה

א. שכר יסוד.
ב. תוספת ותק.
ג. תוספת יוקר.
ד. תוספת משפחה.
ה. תוספת משק באחוזים.
ו. גלובלי.
ז. שכר עידוד.
ח. דמי ניהול.
ט. דמי יצוג והשלמת דמי יצוג.
י. דמי חיתום.
יא. פיצול גלובלי למנהלים.

וכן כל תוספת נלווית שיוחלט עליה בעתיד ושהיא מרכיב מהשכר.