

**הסכם קיבוצי מיוחד**  
**לשנים 2016-2021**

שנעשה ונחתם ביום \_\_\_\_\_ לחודש \_\_\_\_\_ 2017

<b>מצד אחד</b>	<b>בנק מזרחי טפחות בע"מ</b> (להלן - הבנק)	ב' ין:
<b>מצד שני</b>	<b>ארגון עובדי מזרחי טפחות</b> (להלן - ארגון העובדים)	ל' ב' ין:

**הוסכם, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:**

**1. תקופת ההסכם**

הסכם זה נעשה לתקופה מיום 1.1.2016 ועד יום 31.12.2021 (להלן - תקופת ההסכם).

**2. תחולת ההסכם**

הסכם זה יחול על העובדים הבאים, והם בלבד:

- (1) כל מי שהיו עובדי הבנק ביום 16.8.2017 והינם עובדי הבנק ביום חתימת הסכם זה וכן כל מי שפרש מהעבודה בבנק בגיל פרישת חובה בתקופה אשר מיום 17.8.2017 ועד ליום חתימת הסכם זה (להלן - עובד קיים);
- (2) כל מי שהתקבל ויתקבל לעבודה בבנק מיום 17.8.2017 ואילך והינו עובד הבנק ביום חתימת הסכם זה (להלן - עובד חדש),

והכל על-פי תקופת עבודתו ובכפוף לתנאי הזכאות המפורטים בגוף ההסכם מטה.

### 3. תוספת לשכר היסוד הדרגתי

#### 3.1. תוספת שכר אחוזית

סכומו של שכר היסוד בכל דרגה יגדל על-פי המפורט מטה:

השנה	שיעור התוספת לשכר היסוד
2016	7%
2017	1%
2018	1%
2019	2%
2020	2%
2021	2%

#### 3.2. תוספת שכר אחידה (דיפרנציאלית) לשנת 2016

תוספת השכר האחידה (הדיפרנציאלית) לשנת 2016 תעמוד על סכום של 203 ש"ח; התוספת תתווסף לשכר היסוד כמפורט בטבלה לעיל, וכיוון שכך תהיה חלק מן השכר המשולב של העובד.

### 4. הרחבת סולמות הדרגות

4.1. סולם הדרגות הפקידותי יורחב עד דרגה 50 כאשר המרווח בין דרגה לדרגה בטווח שבין דרגה 42 עד דרגה 50 יהיה 1.9%.

4.2. סולם הדרגות הניהולי יורחב עד דרגה 105; קידום עובד בדרגה בסולם הדירוג הניהולי, בין דרגה 101 לדרגה 105, יתאפשר אחת לשנתיים, לכל היותר. המרווח בין דרגה לדרגה בטווח שבין דרגה 100 לדרגה 105 יהיה 1.8%.

4.3. סולם הדרגות כפי שהיה ערב כניסתו של הסכם זה לתוקף מפורט בעמודה "קיים" בטבלה נספח א' להסכם;

סולם הדרגות, בו מצוין שכר היסוד לכל דרגה לאחר התוספות האמורות בסעיף 3 לעיל לגבי השנים 2016 ו-2017 ולאחר התוספת מכוח מענק התשואה המתקבע לתוספת שכר עבור שנת 2016 לפי האמור בסעיף 10.3 להלן, מפורט בעמודה "ערך דרגה חדש" בטבלה נספח א' להסכם.

אחת לשנה יעדכנו הצדדים את העמודה "ערך דרגה חדש" בטבלה נספח א' להסכם, כפי שידרש מכוח האמור בסעיף 3 לעיל ובסעיף 10.3 להלן (אם ובמידה בה ידרש עדכון מכוח סעיף 10.3).

**5. קליטת עובדים בשכר מינימום לפחות**

5.1. כל עובד חדש שאיננו מוקדן יקלט כך ששכר היסוד שישולם לו, בצירוף כל התשלומים אשר נלקחים בחשבון לשכר מינימום, יעמוד על שכר מינימום לפחות וללא כל צורך בהשלמת שכר מינימום.

5.2. שיבוץ בדרגה חדשה לעובד קיים שאיננו מוקדן, ואשר ערב כניסתו של הסכם זה לתוקף מקבל השלמה לשכר מינימום, יהיה כמפורט בסעיף הסדרי המעבר להלן.

**6. שכר מוקדנים בניסיון**

6.1. שכרם של המוקדנים בניסיון ישולם בתשלום אחד שיקרא שכר מוקדן, ואשר בשום מקרה לא יפחת משכר המינימום וללא צורך בהשלמת שכר מינימום.

6.2. בנוסף לשכר המוקדן ישולמו למוקדנים בנסיון התשלומים הבאים:

6.2.1. בגין עבודה אשר נמשכה חמש שעות לפחות וסיומה היה לאחר השעה 18:30 אך לפני השעה 20:30:

(1) תוספת משמרת בסכום של 75 ₪ ברוטו, לכל המשמרת, בצירוף

(2) אש"ל צהריים, בתעריף לארוחה זו הנקוב בסעיף 20 להלן

6.2.2. בגין עבודה אשר נמשכה חמש שעות לפחות וסיומה היה לאחר השעה 20:30 (אך לפני השעה 07:00):

(1) תוספת משמרת בסכום של 105 ₪ ברוטו, לכל המשמרת, בצירוף

(2) אש"ל צהריים, בתעריף לארוחה זו הנקוב בסעיף 20 להלן

6.2.3. בגין עבודה אשר נמשכה חמש שעות לפחות, והתחילה אחרי חצות:

(1) תוספת משמרת בסכום של 300 ₪ ברוטו, לכל המשמרת, בצירוף

(2) אש"ל בוקר בתעריף הנקוב לארוחה זו בסעיף 20 להלן

התוספת "השעה ההסכמית" ששולמה למוקדנים בניסיון ערב כניסתו של הסכם זה לתוקף מבוטלת.

למען הסר ספק: זכאות האש"ל למוקדנים בנסיון תהיה רק לפי סעיף 6 זה להסכם, ולא יחולו תנאי הזכאות אליהם מפנה סעיף 20 להלן. בשום מקרה לא יהיה כפל תשלום אש"ל.

6.3. השכר הקובע להפרשות לפנסיה של המוקדנים בניסיון יעמוד על שכר המוקדן ותוספות המשמרת, ועל תשלומים אלה בלבד.

השכר הקובע להפרשות לקרן השתלמות, של המוקדנים בניסיון הזכאים להפרשות לקרן כאמור, יעמוד על שכר המוקדן ועליו בלבד.

6.4. את התשלומים השנתיים של ספרות מקצועית וביגוד והתשלום החצי שנתי של מחצית משכורת יג', כמו גם את מענק התשואה לפי סעיף 10.2 להלן, יקבלו המוקדנים בניסיון בהתאם לזכאות עובדים בדרגה 9, ואת דמי ההבראה יקבלו לפי ערך יום הבראה, כמשמעותו בסעיף 19 להלן  $130\% \times 7$  ימי הבראה.

6.5. השאלת מוקדנים:

6.5.1. הושאל מוקדן בניסיון לסניף מפוצל:

- (1) שכרו ישאר במתכונת של שכר מוקדן, וישמש בסיס להפרשות לפנסיה
- (2) יקבל בגין ימי פיצול תוספת פיצול אשר תעמוד על 75 נ"ש, ואשר תצטרף לשכרו הקובע להפרשות לפנסיה, ולא יקבל תוספת פיצול במתכונת המקובלת בבנק לעובדים בסניפים מפוצלים שאינם מוקדנים מושאלים
- (3) יקבל אש"ל על פי סעיף 20 להלן ולא על פי האמור לעיל בסעיף 6.2 לעיל

6.5.2. הושאל מוקדן בניסיון לסניף רצוף או ליחידת מטה:

- (1) שכרו ישאר במתכונת של שכר מוקדן, וישמש בסיס להפרשות לפנסיה
- (2) יקבל תשלום "חלף משמרות", אשר יעמוד על 75% מממוצע תוספות המשמרת ששולמו לו בששה החודשים האחרונים לפני החודש בו החלה השאלתו (ואם לא עבד עדיין ששה חדשים בבנק - בכל חודשי עבודתו בבנק שקדמו לחודש בו החלה השאלתו), אך בשום מקרה לא יעלה על שמונה משמרות, ואשר יצטרף לשכרו הקובע להפרשות לפנסיה,
- (3) יקבל אש"ל על פי סעיף 20 להלן ולא על פי האמור בסעיף 6.2 לעיל

6.6. עבר מוקדן בניסיון לתפקיד אחר (דרך קבע ולא בהשאלה) או קיבל קביעות, המוקדם מבין השניים, ישובץ בטבלת השכר נספח א' להסכם זה וההפרשות בגינו לפנסיה יהיו על פי ההסכמים הקיימים בבנק לעניין.

6.7. בסיס ההפרשות לפנסיה בכל אחד מהמעברים לפי סעיף 6.5 ו-6.6 לעיל יהיה כמפורט באותם סעיפים, אף אם אותו בסיס יהיה צר יותר מהבסיס ערב המעבר.

**7. תוספת ותק**

7.1. לוח תוספות הוותק לכל עובד חדש יהיה כדלקמן:

ותק	תוספת ותק שנתית, נגזרת משכר היסוד
בגין שנים 1-7	1.5%
בגין שנים 8-14	2%
בגין שנים 15-21	2.5%
בגין שנה 22 ואילך	3%

7.2. למען הסר ספק: אין שינוי בלוח תוספות הוותק של עובדי הבנק הקיימים.

**8. תוספת ניהול ייחודית למנהלי תחומים, מדורים וראשי צוותים במוקדים הטלפוניים**

8.1. כל מנהל תחום, מנהל מדור וראש צוות במוקדים הטלפוניים יקבל "תוספת דרג ניהולי", בגובה 5% מהשכר המשולב לו הוא זכאי.

8.2. "תוספת דרג ניהולי" תשמש בסיס לערך שעה לשעות נוספות, לרבות לערך שעה לצורך חישוב שעות נוספות גלובליות, למשכורת י"ג, לחופשה ולהפרשות לפנסיה ולפיצויים, ולנושאים אלה בלבד.

**9. תוספות מיוחדות**

9.1. בכל עת יוכל הבנק לשלם תוספות מיוחדות לעובדים שאינם עובדי סניפים בחטיבה הקמעונאית, וזאת בתפקידים ייחודיים ותחרותיים כמו עורכי דין, רואי חשבון, סייבר - אבטחת מידע, שמאים, עובדים בפעילות בינלאומית, שיווק, הנדסה ומתורגמנים, ולא יותר מ-85 עובדים כאמור בסה"כ, בין קיימים (לרבות אלה להם הוא משלם תוספות כאלה ערב כניסתו של הסכם זה לתוקף) ובין חדשים.

ישתנה תפקידו של העובד - יהיה שמור לבנק שיקול הדעת להמשיך או להפסיק תשלומה של התוספת.

האמור לעיל הוא מבלי לגרוע מזכותו של הבנק לשלם תוספות תפקיד לעובדים אחרים, כמו תוספת קב"ט או תוספת דילר, הכל לפי הקבוע לעניין זה בהסכמים הקיימים בין הצדדים.

9.2. הודעה על כל מקרה של תשלום תוספת מיוחדת, לרבות גובהה ותפקיד העובד, תשלח לוועד בסמוך לאחר שנקבעה, וכן תשלח הודעה במקרה של הפסקת תשלום תוספת כזו.

9.3. עד חודש לאחר חתימת ההסכם יעביר הבנק דו"ח מפורט חד פעמי של התוספות המיוחדות הקיימות נכון למועד חתימת ההסכם, לרבות גובה התוספת והתפקיד של העובד.

**10. מענק תוספת שכר ומענק בגין תשואה**

10.1. במשך תקופת ההסכם, ובגין תשואה, ישלם הבנק לעובדים, בכפוף להתקיימות התנאים המפורטים מטה:

(1) מענק תשואה

(2) מענק תשואה מתקבע לתוספת שכר (להלן - תוספת שכר מתקבעת)

10.2. מענק תשואה

10.2.1. מענק התשואה הינו שנתי, והוא יעמוד על הסכום הבא:

10.2.1.1. יחושב סכום המענק הבסיסי, אשר יעמוד על המכפלה של

(1) שיעור המענק המגיע עבור השנה הרלבנטית על-פי הטבלה המפורטת בסעיף 10.2.2 מטה, כאשר ממנו מנוכה השיעור המצטבר של שיעורי תוספות השכר המתקבעות עבור שנים קודמות, אם וככל שהגיעו כאלה וכמפורט בסעיף 10.3 מטה,

ושל

(2) שכר היסוד של העובד, לו המענק משולם, בגין חודש ינואר של השנה עבורה המענק משולם או בגין החודש העוקב לחודש בו החל העבודה בשנה עבורה המענק משולם, המאוחר מביניהם.

10.2.1.2. יחושב סכום התוספת למענק הבסיסי, אשר יעמוד על הסכום הנובע משרשור מרכיבי השכר המשורשים המנויים ברשימה **נספח ב'** להסכם זה (להלן - מרכיבי השרשור) על סכום המענק הבסיסי המפורט בסעיף 10.2.1.1 לעיל, כאשר בחישוב האמור ילקחו בחשבון:

(1) שרשור ישיר של מרכיבי השרשור על סכום המענק הבסיסי.

(2) שרשור עקיף של תנאים סוציאליים על אלו ממרכיבי השרשור אשר ליד שמם ברשימה **נספח ב'** מצוין "סוציאלי", ואף זאת ביחס לסכום המענק הבסיסי.

10.2.1.3. יחושב הסכום המצרפי של המענק הבסיסי ושל התוספת למענק הבסיסי (שניהם ביחד להלן - מענק חודשי).

10.2.1.4. המענק השנתי יעמוד על המכפלה הנובעת מסכום המענק החודשי במספר חודשי העבודה של העובד במהלך השנה עבורה משולם המענק, לא כולל חודשי חל"ד ב' וחל"ת מסוג כלשהו.

10.2.2. טבלת מענק תשואה:

מענק תשואה*	תשואה להון
0	מתחת ל-6%
2%	6%
3%	8%
4%	10%
7%	11%
9%	12%

\* בין המדרגות יחושב המענק באופן לינארי.

מוסכם כי בגין שנת 2016 יעמוד מענק התשואה על 4% לחודש, על בסיס שכר היסוד של העובד בדרגה בה היה משובץ ערב כניסתו של הסכם זה לתוקף, וכערכה על-פי העמודה "ערך דרגה חדש" בטבלת השכר **נספח א'** להסכם.

למרות האמור לעיל יוגבל מענק התשואה בגין שנת 2021, ככל שתקום זכות לקבלו, לתקרה של 7.5%, בהפחתת כל מענקי התשואה המתקבעים שקמה זכות לקבלם במהלך שנות ההסכם וכמפורט בסעיף 10.3 מטה.

10.2.3. הזכאים למענק תשואה:

מי שהינם עובדי הבנק במועד ביצוע התשלום, וכן מי שסיים עבודתו בבנק בגיל פרישת חובה בתקופה שבין יום 31.12 לבין יום 31.3 של השנה בה מבוצע תשלום המענק, ובלבד שעבד במלוא השנה בגינה משולם המענק (ינואר-דצמבר).

10.2.4. מענק התשואה, אם וכאשר תקום הזכות לקבלו, ישולם בסמוך לאחר פרסום הדו"חות הכספיים של הבנק לשנה הרלבנטית.

10.3. מענק התשואה המתקבע לתוספת שכר

10.3.1. מענק התשואה המתקבע לתוספת שכר (לעיל ולהלן) - תוספת השכר המתקבעת) הוא השיעור שיתווסף לשכר היסוד של השנה העוקבת לשנה בגינה קמה תוספת השכר המתקבעת ולמפרע מיום 1.1 של אותה שנה עוקבת, וזאת כאשר התשואה עומדת על 10% לפחות ועל-פי הלוח הבא:

שנה	תשואה להון	מענק תשואה מתקבע לתוספת לשכר היסוד הדרגתי
2017	10% ומעלה	1.5%
2018	10% ומעלה	1.5%

לא קמה זכאות למענק מתקבע עבור שנת 2017 או 2018 - תידחה הזכות בגין כל אחת מהשנים ותוכל להתממש בכל אחת משנות ההסכם הבאות, אם באותה שנה תעמוד התשואה להון על 10% לפחות.

לא קמה זכאות למענק מתקבע בגין שנת 2017 וקמה זכאות למענק בגין שנת 2018 - תוכל הזכאות לגבי שנת 2017 לצמוח בגין הראשונה מבין השנים 2019, 2020 ו-2021 בה תעמוד תשואת הבנק על 10% לפחות.

מוסכם כי בגין שנת 2016 תעמוד תוספת השכר המתקבעת על 1% ולמפרע מיום 1.1.17.

סה"כ יוכל המענק המתקבע להגיע, עד סוף תקופת ההסכם, ל-4%.

10.3.2. השיעור המצטבר של המענק המתקבע יופחת משיעור מענק התשואה אשר יגיע עבור שנות ההסכם, למשל:

\* אם בשנת 2018 תקום זכאות, בגין שנת 2017, למענק תשואה בשיעור 7% ולמענק תשואה מתקבע בשיעור 1.5%;

ומאחר שבשנת 2017 קמה זכאות למענק תשואה מתקבע, בגין שנת 2016, בשיעור של 1%;

לפיכך יעמוד מענק התשואה שישולם ככזה בשנת 2018, בגין שנת 2017, על 6%  $[6\% = 7\% - 1\%]$ ;

\* ואם בשנת 2019 תקום זכאות, בגין שנת 2018, למענק תשואה בשיעור של 9%, ולמענק תשואה מתקבע בשיעור של 1.5%;

ומאחר שקמה כבר קודם לכן במהלך שנות ההסכם זכאות למענק תשואה מתקבע בשיעור של 1% ובשיעור של 1.5%;

לפיכך יעמוד מענק התשואה שישולם ככזה בשנת 2019, בגין שנת 2018, על 6.5%  $[6.5\% = 9\% - (1\% + 1.5\%)]$ .



\* ואם בשנת 2020 תקום זכאות, בגין שנת 2019, למענק תשואה בשיעור 7%;

ומאחר שקמה כבר קודם לכן במהלך שנות ההסכם זכאות למענק תשואה מתקבע בשיעור כולל של 4%;

לפיכך יעמוד מענק התשואה שישולם ככזה בשנת 2020, בגין שנת 2019, על 3% ( $3\% = 7\% - 4\%$ ).

\* ואם בשנת 2021 תקום זכאות, בגין שנת 2020, למענק תשואה בשיעור 4%;

ומאחר שקמה כבר קודם לכן במהלך שנות ההסכם זכאות למענק תשואה מתקבע בשיעור כולל של 4%;

לפיכך לא ישולם בשנת 2020 מענק תשואה [ $4\% - 4\% = 0$ ].

10.3.3. שיעור מענק התשואה המתקבע, אם וכאשר יגיע, יתווסף לשכר היסוד הדרגתי כמפורט לעיל.

## 11. השתתפות הבנק בהוצאות עבור גני ילדים וצהרונים

11.1. העובדים הזכאים:

11.1.1. עובד הבנק, מהחודש הראשון לאחר החודש בו השלים שנת עבודה אחת ועד החודש בו ישלים שלוש שנות עבודה (כולל), יהיה זכאי להשתתפות בגובה 50% מגובה ההשתתפות המפורטת בסעיף 11.3 להלן, בגין כל חודש בתקופה האמורה בו יש לו ילד מזכה כאמור בסעיף 11.2 להלן.

11.1.2. עובד הבנק, מהחודש הראשון לאחר החודש בו השלים שלוש שנות עבודה, יהיה זכאי למלוא השתתפות המפורטת בסעיף 11.3 להלן בגין כל חודש בתקופה האמורה בו יש לו ילד מזכה כאמור בסעיף 11.2 להלן.

11.2. ילדים מזכים:

11.2.1. ילדו של העובד, מהחודש הראשון לאחר החודש בו מלאו לו 6 חודשים ועד החודש בו מלאו לו שלוש שנים (כולל) - מזכה ב- 1,050 ש"ח לחודש, באופן שישולמו סך הכל לא פחות מ-30 תשלומים חודשיים, ככל שמדובר בעובד זכאי שעבד בבנק בפועל לאורך כל אותה תקופה, ולא שהה במהלכה בחל"ד או בחל"ת מסוג כלשהו; בגין חודש של חל"ד/חל"ת לא יהיה תשלום ואף לא פדיון של תשלום, וחודש כזה יגרע מהסה"כ הכולל של 30 חודשים המזכים בתשלום,

ובגין חלק של חודש חל"ד או חל"ת יתבצעו תשלום חלקי וגריעה חלקית, בהתאם, מהסה"כ הכולל של 30 חדשים (כל הנ"ל להלן - עבודה בפועל).

סכום זה יתעדכן בשיעור העליה של "עלות חודשית מלאה לתינוק", כמופיע בטבלת שכר לימוד במעונות שאינם מלכ"רים המפורסמת באתר משרד העבודה, הרווחה והשרותים החברתיים (להלן - טבלת משרד העבודה), יחסית לעלות האמורה בחודש ספטמבר 2017 (להלן - שיעור העליה).

העדכון יבוצע מידי חודש ספטמבר, לפי טבלת משרד העבודה שתהיה בתוקף באותו מועד.

11.2.2. ילדו של העובד, מהחודש הראשון לאחר החודש בו מלאו לו שלוש שנים ועד החודש בו מלאו לו חמש שנים (כולל) - מזכה ב- 650 ש"ח לחודש באופן שישולמו סך הכל לא פחות מ-24 תשלומים חודשיים, ככל שמדובר בעובד זכאי שעבד בבנק בעבודה בפועל לאורך כל אותה תקופה.

סכום זה יתעדכן על-פי שיעור העליה של "עלות חודשית מלאה לילד", כמופיע בטבלת משרד העבודה, ויבוצע כמפורט בסעיף 11.2.1 לעיל.

11.2.3. ילדו של העובד, מהחודש הראשון לאחר החודש בו מלאו לו חמש שנים ועד החודש בו מלאו לו שש שנים (כולל) - מזכה ב- 450 ש"ח לחודש באופן שישולמו סך הכל לא פחות מ-12 תשלומים חודשיים, ככל שמדובר בעובד זכאי שעבד בבנק בעבודה בפועל לאורך כל אותה תקופה.

סכום זה יתעדכן כאמור בסעיף 11.2.2 לעיל.

11.2.4. כל ילד כאמור מזכה בהשתתפות בנפרד.

11.3. גובה ההשתתפות:

-1,050, או -650, או 450 ש"ח ברוטו לחודש (12 חודשים בשנה), בכפוף לזכאות העובד על-פי המפורט בסעיפים 11.1 ו-11.2 לעיל.

11.4. מועד התשלום:

מידי חודש בו העובד הוא עובד זכאי.

## 12. השתתפות בהוצאות חינוך לילדי עובדים חדשים

12.1. העובדים הזכאים:

12.1.1. עובד הבנק אשר התחיל עבודתו בבנק לאחר יום 16.8.2017 והשלים 12 חודשי עבודה בבנק, ואשר לו ילד מזכה כהגדרתו להלן.

12.1.2. למען הסר ספק: העובדים הזכאים להשתתפות בהוצאות חינוך על-פי סעיף זה אינם זכאים להשתתפות בשכר לימוד תורני, הקיימת לעובדי הבנק הקיימים בכפוף למפורט בסעיף 13 להלן.

12.2. ילדים מזכים:

12.2.1. ילד של עובד, אשר מלאו לו 6 שנים אך טרם מלאו לו 18 שנים.

12.2.2. כל ילד מזכה כאמור מזכה בהשתתפות בנפרד.

12.3. גובה ההשתתפות:

1,500 ש"ח ברוטו לשנה.

הסכום האמור יהיה צמוד במלואו למדד המחירים לצרכן, על בסיס המדד שהיה ידוע ביום 16.8.2017 וכלפי המדד שהיה ידוע במועד התשלום הרלבנטי.

12.4. מועד התשלום:

12.4.1. עם משכורת חודש אוקטובר של השנה הקלנדרית (ינואר-דצמבר) בה מולאים לילד 6 שנים - יקבל העובד את ההשתתפות עבור אותה שנה, וכך עם משכורת אוקטובר של כל שנה, עד למשכורת אוקטובר של השנה הקלנדרית אשר בשנה שאחריה ימלאו לילד 18; בסה"כ ישולמו 12 תשלומים שנתיים של השתתפות, וזאת ככל שלאורך כל אותן שנים עבד העובד בבנק בפועל ועמד בתנאי הזכאות. בגין כל חודש של חל"ד/חל"ת במהלך התקופה האמורה יוקטן התשלום השנתי בשנה העוקבת ב-1/12, ובגין חלק של חודש יוקטן התשלום השנתי באופן יחסי בהתאם.

12.4.2. סיים העובד העבודה במהלך שנה קלנדרית בה עומדת לו הזכאות, במועד שהוא מוקדם ליום 1 באוקטובר, יקבל את החלק היחסי של התשלום עבור התקופה מינואר ועד למועד סיום עבודתו;

סיים העובד העבודה במהלך שנה קלנדרית בה עומדת לו הזכאות, וזאת ביום 1 באוקטובר ואילך, יחוב לבנק את החלק היחסי של ההשתתפות עבור אותו חלק של השנה בה כבר לא היה עובד הבנק.

### 13. השתתפות בהוצאות חינוך לילדי עובדים קיימים

13.1. השתתפות בהוצאות חינוך לעובדים קיימים תהיה בשני מסלולים:

(1) מסלול רגיל.

(2) מסלול תורני.

13.2. מסלול רגיל

13.2.1 העובדים הזכאים:

כל מי שהינו עובד הבנק ביום 16.8.2017, השלים 12 חודשי עבודה ואינו עובד זכאי במסלול התורני כמפורט בסעיף 13.3 להלן.

13.2.2 ילדים מזכים:

כאמור בסעיף 12.2 לעיל.

13.2.3 גובה ההשתתפות:

כאמור בסעיף 12.3 לעיל.

13.2.4 מועד התשלום:

כאמור בסעיף 12.4 לעיל.

13.3 מסלול תורני

13.3.1 העובדים הזכאים:

(1) מי שהיה עובד הבנק ביום 16.8.2017 וקיבל השתתפות הבנק בחינוך תורני ערב אותו יום, ואשר לו ילד מזכה כאמור בסעיף 13.3.2 להלן. למען הסר ספק: עובד כזה יוכל לקבל השתתפות במסלול התורני עבור כל ילדיו האחרים בגינם לא קיבל השתתפות בחינוך תורני ערב אותו יום, ואף אם טרם נולדו עד ליום 16.8.17;

(2) מי שהיה עובד הבנק ביום 16.8.2017 ולא קיבל השתתפות הבנק בחינוך תורני ערב אותו יום, ולו ילד מזכה כאמור בסעיף 13.3.2 להלן ובתנאי שנולד עד יום 16.8.2017 (כולל).

למרות האמור לעיל יוכל העובד הזכאי לבחור במסלול התורני ביחס לחלק מילדיו.

13.3.2 ילדים מזכים:

כהגדרתם בסעיף 12.2 לעיל, ובכפוף לאמור בסעיף 13.3.1(2) לעיל, ובנוסף ילדים מעל גיל 18 הלומדים בישיבות הסדר או במדרשות.

13.3.3 גובה ההשתתפות בכל המוסדות למעט ישיבות הסדר ומדרשות:

- 75% משכר הלימוד בלבד (דהיינו לא כולל תשלומים אחרים) בכיתות א'-ו';

- 100% משכר הלימוד בלבד (דהיינו לא כולל תשלומים אחרים) בכיתות ז'-ח';

- 75% משכר הלימוד בלבד (דהיינו לא כולל תשלומים אחרים) בכיתות ט'-יב'.

והכל כנגד קבלות ועד תקרת תשלום של 12,000 ש"ח בשנה בגין כל ילד .

הסכום האמור לעיל של 12,000 ₪ יתעדכן בשיעור העלייה בשכר הלימוד השנתי לתואר ראשון, כפי שהוא מתפרסם מדי שנה על ידי המועצה להשכלה גבוהה.

#### 13.3.4 גובה ההשתתפות בישיבות הסדר ובמדרשות אחרי כיתה יב'

שכר הלימוד השנתי (לא כולל תשלומים אחרים) עד תקרה של 80% משכר לימוד שנתי לתואר ראשון, כפי שהוא מתפרסם מדי שנה על-ידי המועצה להשכלה גבוהה, והכל כנגד קבלות.

#### 13.3.5 מועד התשלום:

התשלום לעובד יבוצע לא יאוחר מאשר עם משכורת החודש השני לאחר החודש בו המציא לבנק את הקבלות בדבר התשלום ששילם למוסד החינוך.

#### 13.4 ניידות בין מסלולים

13.4.1 מי שאינו עובד זכאי במסלול התורני, לפי האמור בסעיף 13.3 לעיל, לא יוכל לעבור לאותו מסלול.

13.4.2 עובד זכאי במסלול התורני יוכל לעבור למסלול הרגיל, ביחס לחלק מילדיו המזכים או כולם.

#### 13.5 כללי

העובד יוכל להמציא לבנק קבלות עד סוף החודש ה-12 לאחר החודש בו הונפקו קבלות לפי הנזכר בסעיף 13.3.3 לעיל.

### **13א. השתתפות בהוצאות חינוך גבוה בכתות יג-יד**

1.א13 העובדים הזכאים

כל עובד אשר לו ילד מזכה כהגדרתו בסעיף 2.א13 להלן, ואשר המציא לבנק קבלות תשלום ללימודים כמפורט באותו סעיף של הבן המזכה, ובלבד שהמציא את הקבלות תוך 12 חודשים מהחודש הסמוך לאחר החודש בו כל קבלה הונפקה.

2.א13 ילדים מזכים:

ילד של עובד אשר השלים 12 חודשי עבודה והוא לומד בכתה יג' או יד', ברציפות לכתה יב'.

3.א13 גובה ההשתתפות:

כאמור בסעיף 13.3.4 לעיל

4.א13 מועד התשלום:

כאמור בסעיף 13.3.5 לעיל

#### 14. השתתפות בהוצאות חינוך גבוה לבני עובדים

14.1 העובדים הזכאים:

עובד הבנק אשר לו בן מזכה לפי האמור בסעיף 14.2 להלן ואשר המציא לבנק קבלות תשלום ללימודים כמפורט באותו סעיף של הבן המזכה, ובלבד שהמציא לבנק את הקבלה תוך 12 חודשים מהחודש הסמוך לאחר החודש בו הקבלה הונפקה.

ימלאו לבן העובד 30 במהלך שנת הלימודים עבורה מומצאת הקבלה יעמוד סכום התשלום על הערך היחסי בהתאם של התשלום בגין שנה מלאה.

14.2 בן מזכה:

14.2.1 בנו של עובד קבוע שהתקיימו בו כל התנאים הבאים גם יחד:

(1) הוא לומד בישראל לקראת

- תואר אקדמי ראשון, או

- תואר אקדמי שני, או

- תעודת הנדסאי (בלימודים שאינם ברציפות ללימודים בתיכון), או

- רשיון הוראה (סמינר למורים)

אחד מבין כולם,

(2) ואשר לא מלאו לו 30.

14.2.2. למען הסר ספק:

(1) בן יכול לזכות בגין תואר אחד מבין התארים המפורטים מעלה, כלומר לא תהיה זכאות כפולה בגין בן שלמד ראשית לתואר אקדמי ראשון וקיבל השתתפות מהבנק בגין זאת ואחר כך לתואר אקדמי שני, או ראשית בסמינר למורים וקיבל השתתפות מהבנק בגין זאת ואחר כך לתואר אקדמי.

(2) בן יכול לזכות בגין לימודים לקראת תואר מבין התארים המפורטים מעלה רק פעם אחת, כלומר לא תהיה זכאות כפולה בגין בן שלמד ראשית לתואר אקדמי ראשון אחד וקיבל השתתפות מהבנק בגין זאת ואחר כך לתואר אקדמי ראשון אחר.

למרות האמור בסעיף קטן זה, ככל שהבן החל לימודיו לתואר מסוים וקיבל השתתפות מהבנק בגין זאת ולא סיים אותם, יהיה זכאי לקבל השתתפות מהבנק בגין התואר האחר, בניכוי מספר החודשים בגינם קיבל השתתפות מהבנק לתואר הקודם.

14.2.3. גובה ההשתתפות:

שכר הלימוד השנתי (לא כולל תשלומים אחרים) הוא עד תקרה של 80% משכר לימוד שנתי לתואר ראשון, כפי שהוא מתפרסם מידי שנה על-ידי המועצה להשכלה גבוהה.

14.2.4. מועד התשלום:

התשלום לעובד יבוצע לא יאוחר מאשר עם משכורת החודש השני לאחר החודש בו המציא לבנק את הקבלות בדבר התשלום ששילם למוסד להשכלה גבוהה.

## 15. ימי חופשה לעובד הבנק הלומד לתואר ראשון

15.1. עובד זכאי:

עובד קבוע של הבנק אשר המציא לבנק אישור בדבר זכאותו לתואר ראשון ממוסד להשכלה המוכר על-ידי המועצה להשכלה גבוהה, וזאת תוך 12 חודשים ממועד הזכאות לתואר הנקוב באישור.

- 15.2. גובה הזכאות:
- יום אחד של חופשה על חשבון הבנק, וזאת בגין כל סמסטר לימודים בו היה העובד עובד הבנק, ועד תקרה של 6 סמסטרים כאלה.
- 15.3. מועד הזיכוי בימי חופשה:
- עם משכורת החודש השני לאחר החודש בו הציג העובד לבנק את האישור בדבר הזכאות לתואר ראשון.
- 15.4. ניצול ימי החופשה:
- ימי החופשה מכוח האמור לעיל יצטרפו ליתרת החופשה הכללית של העובד, וניצולם יהיה כפוף לכללים הרגילים החלים בבנק ביחס לניצול חופשה.
- 15.5. בנוסף לאמור לעיל יאפשר הבנק לכל עובד קבוע, במידת האפשר, לצאת מידי סמסטר ליומיים חופשת לימודים על חשבון חופשתו.
- 16. ימי חופשה לעובד הבנק הלומד לתואר שני**
- 16.1. עובד זכאי:
- עובד קבוע של הבנק אשר המציא לבנק אישור בדבר זכאותו לתואר שני ממוסד להשכלה גבוהה המוכר על-ידי המועצה להשכלה גבוהה, וזאת תוך 12 חדשים ממועד הזכאות לתואר הנקוב באישור.
- 16.2. גובה הזכאות:
- יום אחד של חופשה על חשבון הבנק, וזאת בגין כל סמסטר לימודים בו העובד הינו עובד הבנק, ועד תקרה של 4 סמסטרים כאלה.
- 16.3. מועד הזיכוי בימי חופשה:
- עם משכורת החודש השני לאחר החודש בו העובד הציג לבנק את האישור בדבר הזכאות לתואר שני.
- 16.4. ניצול ימי החופשה:
- ימי החופשה מכוח האמור לעיל יצטרפו ליתרת החופשה הכללית של העובד, וניצולם יהיה כפוף לכללים הרגילים החלים בבנק ביחס לניצול חופשה.
- 16.5. בנוסף לאמור לעיל יאפשר הבנק לכל עובד קבוע, במידת האפשר, לצאת מידי סמסטר ליומיים חופשת לימודים על חשבון חופשתו.



**17. אפשרות לעובדים שאינם יהודים להעדר בימי חגם**

עובד שאינו יהודי יוכל לנצל מידי שנה, בימי חג על-פי דתו, עד חמישה ימי חופשה, על חשבון הבנק וכנגד הצהרה על העדרות לרגל החג כאמור.

**18. גמול רכב**

גמול רכב ישולם לעובד בדירוג הפקידותי החל מהחודש הראשון לאחר החודש בו קיבל קביעות.

**19. דמי הבראה**

19.1. ערך יום הבראה לא יפחת מהסכום של 870 ש"ח ברוטו, והוא יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, על בסיס המדד שהיה ידוע ביום 1.7.2017, וכלפי המדד שיהיה ידוע במועד ביצוע התשלום.

19.2. דמי הבראה המשולמים לעובדים קבועים, שהם בעלי זכאות להפרשות לקרן השתלמות, יתווספו לבסיס ההפרשות והניכויים בגינם לקרן ההשתלמות (כל עובד על-פי שיעורי ההפרשה והניכוי להם הוא זכאי).

19.3. זכאות לערך יום הבראה בשיעור של 130% תקום לעובד בדירוג הפקידותי מהשנה הראשונה לעבודתו בבנק. עם קבלת קביעות יהיה זכאי העובד לערך יום הבראה בשיעור של 140%. זכאות לערך יום הבראה בשיעור של 150% תקום לעובד בדירוג הניהולי. במספר הימים לא יחול שינוי מהקיים בבנק.

19.4. כל האמור לעיל הוא ביחס לשנת 2018 ואילך, וארגון העובדים מסיר את כל טענותיו לדמי הבראה ששולמו לשנים 2016 ו-2017, אשר בגינם לא תשולם תוספת כלשהי.

**20. אש"ל**

תעריפי האש"ל יעודכנו ויועמדו על הסכומים הבאים:

20.1. דירוג פקידותי

בוקר/ערב - 12 ש"ח

צהריים - 32 ש"ח

20.2. דירוג ניהולי

בוקר/ערב -15 ש"ח

צהריים -40 ש"ח

והכל מבלי שיחול שינוי באיזה מהתנאים לקבלת התשלום, כפי שהם ערב חתימתו של הסכם זה, בכפוף לשינוי הבא:

יצא עובד להפסקה בת עד מחצית השעה לפחות בזמן פיצול, והשלים בהמשך היום את זמן ההפסקה מעבר לשעות התקן, יהיה זכאי לאש"ל צהריים.

## 21. מחלה ואיחור מסיבות בריאותיות במהלך יום עבודה

21.1 חלה עובד במהלך יום העבודה ועזב את העבודה לפני סיום יום העבודה, אך לאחר שהשלים ארבע שעות עבודה באותו יום, יראה כאילו עבד באותו יום באופן מלא ויהיה זכאי לשכר מלא עבורו, לרבות לתשלום פיצול אם המדובר ביום עבודה מפוצל ובסניף מפוצל, וגם אם לא עבד בפיצול בפועל.

חלה עובד במהלך יום העבודה ועזב את העבודה בטרם השלים ארבע שעות עבודה באותו יום יקבל דמי מחלה באופן יחסי, וכן יקבל את דמי הפיצול עבור אותו יום, אם המדובר ביום עבודה מפוצל בסניף מפוצל, למרות שהעובד לא עבד באותו יום בפיצול.

21.2 עובד שהגיע לעבודה באיחור עקב טיפול רפואי ו/או בדיקות, ועבד עד לסוף יום העבודה ולכל הפחות 4 שעות עבודה, יקבל דמי מחלה באופן יחסי וכן את דמי הפיצול עבור אותו יום אם מדובר ביום עבודה מפוצל בסניף מפוצל.

## 22. ביטוח חיים

22.1 העובדים הזכאים:

עובד נשוי - מהחודש השני הסמוך לאחר החודש בו נישא, ובלבד שבסוף החודש לפני החודש בו נישא השלים כבר 12 חודשי עבודה בבנק ושעד סוף החודש הראשון לאחר החודש בו נישא נתן לבנק הודעה בכתב על נישואיו ומועדם.

נתן העובד לבנק הודעה בכתב כאמור במועד מאוחר יותר - תחול הזכאות החל מהחודש השני הסמוך לאחר החודש בו נתן לבנק את ההודעה האמורה.

עובד שאינו נשוי - מהחודש השני הסמוך לאחר החודש בו העובד קיבל קביעות.

22.2 גובה סכום הביטוח:

220,000.- ₪.

**23. שי לארועי עובדים**

23.1 גובה השי לארועי עובדים יעמוד על 200 ₪.

23.2 הארועים:

- נישואי עובד,

- הולדת ילד לעובד,

- בר/בת מצוות לילד עובד,

- נישואי ילד עובד,

- הולדת נכד לעובד,

והכל בתנאי שהעובד נתן לבנק הודעה בכתב על הארוע ומועדו, וזאת תוך שנה, לכל היותר, ממועד הארוע.

**24. הלוואות עובדים**

פירוט התנאים בעניין הלוואות לעובדים ומסגרות אשראי מופיע ב**נספח ג'** להסכם זה.

**25. הסכמים אישיים**

25.1 הבנק יוכל להעסיק בהסכמים אישיים עד 90 עובדים שאינם עובדי סניפים בחטיבה הקמעונאית, בתפקידים ייחודיים ותחרותיים כמו דילרים, עורכי דין, רואי חשבון, מנהלי השקעות בבנקאות פרטית/תאגידיים, סייבר - אבטחת מידע, שמאים, עובדים בפעילות בינלאומית, שיווק, הנדסה ומתורגמנים, ובתיאום עם הוועד גם בתפקידים ייחודיים נוספים.

25.2 סעיף 25.1 לעיל יוחל הן לגבי עובדים חדשים בתפקידים כנ"ל והן לגבי עובדים קיימים באותם תפקידים אשר יסכימו לקבל ההצעה לעבור להסכם אישי כאמור, ובלבד שבכל רגע נתון לא יוכלו להיכלל במניין העובדים כאמור לעיל (90), יותר מ-10 עובדים אשר לפני שעברו להסכם אישי היו מועסקים תחת ההסכם הקיבוצי.

25.3 למרות האמור לעיל יובהר כי:

- 25.3.1 מתוך המכסה כאמור לעיל עד 50 עובדים יכולים להיות דילרים.
- 25.3.2 מתוך המכסה כאמור לעיל עד 40 עובדים יכולים להיות בתפקידים שאינם דילרים.
- 25.4 ההסדר של העסקה בהסכם אישי תהיה לתקופה שבה העובד ישמש בפועל באחד מהתפקידים הנ"ל, ואם יועבר לתפקיד אחר יחולו עליו הוראות חוקת העבודה וההסכמים הקיבוציים. למען הסר ספק: הבנק יוכל לסיים העסקתו של עובד בהסכם אישי לפי סעיף זה בכל עת, ולא תהיה לבנק חובה כלשהי להעביר את העובד, במועד כלשהו, לתפקיד אחר.
- 25.5 אחת לשנה ימציא הבנק לוועד דו"ח מפורט עם כל שמות המועסקים בהסכם אישי, לרבות תפקידיהם.

#### 26. עובדי כוח אדם

- 26.1 הבנק יוכל להעסיק עד 25 (כולל) עובדי כח אדם בתפקיד טלר בסניפים בלבד, וזאת עד סוף שנת 2020 ועד אז בלבד.
- 26.2 האמור לעיל הוא בנוסף לעובדי כח אדם שהבנק יכול להעסיק מכוח האמור בהסכם מיום 1.3.1998.
- 26.3 בראשית כל רבעון ימציא הבנק לוועד דו"ח עם שמות כל עובדי כוח האדם שהועסקו בבנק בתום הרבעון הקודם ומקום עבודתם.

#### 27. תוכנית פרישה מרצון

- בבנק תונהג תוכנית פרישה מרצון כמפורט ב"נספח פרישה מרצון" המצורף **כנספח ד'** להסכם זה.
- 27.1 תוכנית הפרישה מרצון תהיה בתוקף עד ליום 31.12.2021. עובד שירצה לפרוש במסגרת התוכנית לפרישה מרצון יוכל להודיע על החלטתו, בכתב, עד יום אחד לפני תום התקופה. הבנק יאפשר פרישה מרצון של עד 100 עובדים לשנה ולא יותר מ-250 סה"כ למשך תקופת ההסכם, והכל בכפוף לזכות הוטו של ההנהלה לפי המפורט בסעיף 27.4 מטה. במקביל, לא יופעל כל לחץ על עובדים לפרוש מרצון.
- למען הסר ספק יצוין ויודגש כי 250 העובדים האמורים כוללים את העובדים שסיימו עבודתם על פי סעיף 28 להלן בגין אי-התאמה.
- 27.2 תוכנית הפרישה מרצון תחול על כל מי שהינם עובדים קבועים בבנק ביום חתימת הסכם זה (לא כולל מי שהינם עובדי הבנק ביום חתימת הסכם זה וחותרים על הסכם פרישה למועד

עתידי כלשהו, ולא כולל מי שהבנק פתח בהליכי פיטורים נגדו מסיבות משמעותיות ו/או הפרת חוק).

27.3 בכל אחת משנות ההסכם תכריז הנהלת הבנק על התקופה שבה תתאפשר פרישה מרצון, לפי התוכנית. תקופת הפעלת התוכנית לא תהיה קצרה מחודשיים.

27.4 להנהלה זכות להטיל וטו על בקשות לפרישה מרצון, מבלי צורך לנמק.

ההנהלה תעדכן את ועד העובדים בהחלטתה לגבי כל עובד שפרישתו לא אושרה, אלא אם העובד ביקש לשמור על דיסקרטיות של ההליך.

הטילה ההנהלה וטו על בקשה לפרישה מרצון כאמור, לא תהיה על החלטה זו זכות ערעור.

27.5 למרות כל האמור לעיל יהיה הוועד רשאי לבקש מההנהלה, במקרים שבהם קיימות נסיבות מיוחדות, להחיל את תנאי הפרישה מרצון לפנסיה מוקדמת גם על עובד שמלאו לו 50 אך טרם מלאו לו 55, ולפי תנאי סעיף א(6.7) ב"נספח הפרישה מרצון", כל זאת עד 5 עובדים בכל שנה משנות ההסכם. הבנק יאשר פרישות כאמור.

הבנק יעביר לוועד העובדים בסוף כל שנה את רשימת העובדים שפרשו באותה שנה במסגרת הסכם זה.

## 28. סיום עבודה בגין אי התאמה

למרות כל האמור לעיל, ומבלי לגרוע ממנו, תהיה ההנהלה רשאית לדרוש כי במהלך תקופת תוקפו של ההסכם הקיבוצי יסיימו עבודתם בבנק עד 50 (ועד בכלל) עובדים קבועים בגין אי-התאמה, ובנושא זה יחול כל המפורט מטה:

28.1 לענין סעיף זה תנאי להכללת עובד ברשימת המוצעים לפיטורים בשל אי התאמה - היותו מוגדר לפחות שלוש שנים רצופות כבעל תרומה נמוכה, הגדרתו ככזה נעשתה על ידי שני ממונים לפחות, והדבר הובא לידיעתו בעקבות ההערכות השנתיות שנעשו לו.

הבנק יעביר לידיעת ועד העובדים את רשימת העובדים שהוגדרו כנמצאים ב"תרומה נמוכה" שנתיים ברציפות; ככל שהוועד יבקש כך יעשה הבנק מאמץ לתת לעובד כאמור הזדמנות לעבור לעבוד ביחידה אחרת, במידת האפשר; במקרה זה יוכל הבנק לדרוש את פיטורי העובד רק אם גם ביחידה החדשה הוגדר, לאחר שנה, כנמצא ב"תרומה נמוכה".

28.2 החל ממועד חתימת הסכם זה, ופעם אחת בכל שנה בתקופת ההסכם, תוכל ההנהלה להציג לוועד רשימת מועמדים לפיטורים בגין אי-התאמה, ותודיע במקביל בהודעה אישית לעובדים המופיעים ברשימה על הכללתם בה. מוסכם כי רשימה כאמור לא

תוצג ב-30 הימים לפני ראש-השנה וב-30 הימים לפני פסח, וכן שבכל אחת משנות ההסכם לא יוצגו לפיטורים יותר מ-12 עובדים לשנה ולא יפוטרו יותר מ-10 עובדים לשנה, הכל בכפוף לאמור בסעיף 28.5 להלן; סה"כ יסיימו את עבודתם בגין אי-התאמה, עד סוף תקופת ההסכם, 50 עובדים לכל היותר, ועל-פי הפירוט הבא:

(1) 25, לכל היותר (אך לא יותר מ-50%), מבין אלו אשר יסיימו את עבודתם לפי סעיף זה יסיימו העבודה בתנאים של תוכנית הפרישה מרצון בפיצויים מוגדלים; היתרה בין המסיימים בתוכנית פיצויים מוגדלים לבין 50 מסיימים תהיה במסלול פנסיה.

יצוין ויודגש כי מניית סוגי המסיימים (פיצויים מוגדלים או פנסיה) לא תהיה שנתית, אלא תחושב במהלך תקופת ההסכם בשיטה מצטברת.

(2) למרות האמור בס"ק (1) לעיל יחשבו כעומדים בתנאי תכנית הפרישה מרצון במסלול פנסיה גם עובדים אשר, במועד הפרישה המתוכנן, טרם מלאו להם 55 אך מלאו להם כבר 50, ובלבד שהתקופה מיום סיום עבודתם ועד ליום בו יהיו זכאים לקבל פנסיה מקרן הפנסיה בה הם מבוטחים, על-פי הכללים הקובעים לעניין זה היום, אינה עולה על 15 שנים.

28.3 לוועד תעמוד האפשרות לבקש הסרה של עד 5 (חמישה) שמות מבין סה"כ המוצגים לפיטורים בתקופת ההסכם, מטעמים סוציאליים, והבנק ייעתר לבקשת הוועד כאמור.

במקום כל עובד אשר סוכם על הסרתו מהרשימה כאמור לעיל יוכל הבנק להציב ברשימה מועמד אחר לפיטורים.

28.4 התנגד הוועד לפיטורי מועמד לפיטורים מהרשימה, ונתרו חילוקי דעות בעניין סיום העבודה לאחר שלושים ימים קלנדריים מיום בו נתקבלה בוועד רשימת הבנק, תעבור השאלה אם יש לפטר את העובד מחמת אי-התאמה אם לא להכרעה בפני בורר או ועדת בורות לפי הקבוע בפרק ישוב חילוקי הדעות בהסכם זה.

28.5 החליט הבורר כי מי מבין העובדים אשר עניינם נדון בפניו (ולו אחד) לא יפוטר - יוכל הבנק להציע מועמדים אחרים לפיטורים לפי תנאי סעיף 28 זה להסכם. למען הסר ספק יצוין ויודגש כי במקרה כזה לא תחול ההגבלה של 12 מועמדים לשנה ושל 10 מפוטרים לשנה, אך בכל מקרה לא יסיימו העבודה, מחמת אי-התאמה, יותר מ-50 עובדים בתקופת ההסכם.

28.6 מובהר כי לאחר תום תקופת הסכם זה שומר כל צד על טענותיו בכל הנוגע לפיטורים אינדיבידואליים בשל אי התאמה, לאמור: הבנק בדעה שעובר לחתימת הסכם זה הסעיף בנדון (סעיף 10 להסכם משנת 1988) תקף ומחייב, ואילו נציגות העובדים בדעה שמדובר בהוראות שהן "אות מתה".

- 29.1 הבנק מצהיר ומתחייב כי במשך כל תקופת תוקפו של הסכם קיבוצי זה לא יפוטרו בפיטורים כלכליים אף עובד מבין עובדי הבנק הקבועים (כמשמעו בהסכמים הקיבוציים בבנק).
- 29.2 למען הסר ספק, מובהר כי המגבלה האמורה בסעיף 29.1 לעיל לא תחול על פיטורים אינדיבידואליים אותם ידרוש הבנק מסיבות של עבירת משמעת (לרבות עבירה על חוק) ו/או אי התאמה כמשמעו בסעיף 28 לעיל, וכמו כן לא תחול המגבלה על פיטורים אשר ינבעו משינויים רגולטוריים, אשר אינם ידועים לצדדים בעת חתימת ההסכם.
- 29.3 מוסכם כי אם יתייתר תפקידו של מי מעובדי הבנק הקבועים יוכל כל עובד אשר תפקידו התייתר כאמור לבחור, כרצונו, באחת מהחלופות הבאות:
- (1) שיבוץ בתפקיד אחר אשר הבנק יציע לו, בכפוף לסעיף 39 לחוקת העבודה, אלא אם אין לבנק תפקיד העומד בתנאי אותו סעיף.
- (2) פרישה בתנאי הפרישה מרצון על פי הסכם זה, כאשר להנהלה לא תהיה זכות וטו על בקשת הפרישה אך היא תוכל לדחות את סיום העבודה של העובד למועד עתידי, ובלבד שהמועד יחול לא מאוחר מ-24 חודשים מיום הגשת הבקשה לפרישה.
- (3) יציאה לחל"ת בן שישה חודשים, אשר בסיומו יהיה העובד זכאי לבחור באחת משתי החלופות המפורטות לעיל.
- 29.4 בתום תקופת תוקפו של הסכם קיבוצי זה יחזרו לתוקפם המלא הסכמי העבודה הקיימים בבנק בהקשר לפיטורים כלכליים.

### 30. רכישת בנק אחר/מיזוג עם בנק אחר

- 30.1 עובדי הבנק יירתמו לסייע בהצלחת מהלכים שיעשה הבנק לרכישות של בנקים אחרים ו/או למיזוגים עם בנקים אחרים אשר אינם נמנים עם ארבעה הבנקים הגדולים האחרים במשק, ככל שנושאים אלה יעמדו על סדר יומו, ולרבות להצלחת המהלך של רכישת בנק אגוד בע"מ (להלן - בנק אגוד).
- 30.2 ההירתמות האמורה לעיל כוללת גם הסכמה של ארגון העובדים לכך שאם בנק אגוד ימוזג לתוך הבנק הרי לגבי פקידי בנק אגוד אשר יקלטו לתוך הבנק בעקבות המיזוג (להלן - העובדים הנקלטים), יחול האמור מטה:
- (1) הבנק וארגון העובדים מסכימים בזאת על אימוץ כל ההסכמים הקיבוציים (לרבות כל הסדרי הפרישה אך למעט כל הסכם הנוגע בניכוי דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ארגוני והעברתם להסתדרות ובניכוי דמי ועד והעברתם לועד בנק אגוד) אשר יחולו על העובדים הנקלטים, במעמדם כעובדי בנק אגוד ערב קליטתם לבנק (להלן - ההסכמים הנקלטים), כך שאותם הסכמים יחולו ביחסים בין הבנק לבין ארגון

העובדים מיום קליטתם בבנק של העובדים הנקלטים ואילך, וזאת לגבי אותם עובדים והם בלבד.

(2) ההסכמים הנקלטים יעמדו בתוקפם עד יום 31.12.2020 ובאותו מועד יפוג תוקפם; מאותו מועד ואילך יחולו על העובדים הנקלטים הסכמי הבנק עם ארגון העובדים (בכפוף להמרות שיסוכמו בין הצדדים), והם בלבד.

למרות האמור לעיל יוכל הבנק להודיע על פקיעת תוקפם של ההסכמים הנקלטים במועד מוקדם יותר מיום 31.12.2020, ואזי תתחיל תחולתם של הסכמי הבנק על העובדים הנקלטים בהתאם.

(3) מובהר כי ארגון העובדים יהיה הארגון היציג של כל העובדים הנקלטים מרגע קליטתם בבנק. ממועד קליטתם של העובדים הנקלטים בבנק ינכה מהם הבנק דמי חבר ודמי טיפול ארגוני לפי העניין, ויעבירם מיידית לידי ארגון העובדים.

(4) מובהר כי לכל המאוחר החל מיום 1.1.2021, ארגון העובדים יהיה הארגון היציג של כל עובדי בנק איגוד המצויים באותו מעמד ותפקיד של העובדים המיוצגים על ידי ארגון העובדים, כמוגדר בסעיף 28 להסכם הקיבוצי מיום 11.4.2006 (להלן - הסכם המיזוג), גם אם אינם חלק מ"פקידי בנק איגוד" כאמור לעיל (להלן: "העובדים המקבילים לעובדים המיוצגים ע"י ארגון העובדים"). ככל שההסכמים הנקלטים של העובדים המקבילים לעובדים המיוצגים ע"י ארגון העובדים יפקעו קודם למועד זה – האמור בסעיף זה יחול ממועד פקיעתם של אותם הסכמים.

(5) למרות האמור לעיל, הבנק ינכה דמי חבר ודמי טיפול ארגוני, לפי העניין, ויעביר לארגון העובדים, מכל העובדים המקבילים לעובדים המיוצגים ע"י ארגון העובדים, החל מרגע קליטתם כעובדים בבנק.

(6) בכפוף לאמור בסעיף 30.2 זה לעיל אין בהסכם זה כדי לגרוע מהמוסכם בין הצדדים בסעיפים 25-29 להסכם המיזוג לגבי העובדים שיכולים להיכלל ב"יחידת המנהלים".

30.3 הירתמות העובדים כאמור לעיל תעשה כנגד מענק ההתמדה וההירתמות כמפורט בסעיף 31 להלן, וללא עלות נוספת לבנק מעבר לכך.

### מענק התמדה והירתמות .31

31.1 העובדים הזכאים:

31.1.1 מי שהיה עובד הבנק ביום 16.8.2017, ויהיה עובד הבנק בכל אחד ממועדי התשלום המפורטים בסעיף 31.3 להלן, אלא אם במועד תשלום כאמור הוא נמצא בהודעה מוקדמת להתפטרות או לפיטורים.



- 31.1.2 מי שהינו עובד הבנק ביום הנזכר בסעיף 31.1.1 לעיל, ואשר יסיים עבודתו בבנק בגיל פרישת חובה במועד כלשהו לפני ינואר 2021; לעובד כאמור תשלום שארית המענק (או כולו, לפי העניין) בתשלום חד-פעמי בפרישה, ובלבד שבאותו מועד הוא מיוצג על-ידי ארגון עובדי הבנק.
- 31.1.3 רק העובדים כמפורט בסעיפים 31.1.1 ו-31.1.2 לעיל יהיו זכאים למענק. למען הסר ספק - העובדים הבאים אינם זכאים למענק:
- 31.1.3.1 מי שהינם עובדים במועד הנזכר בסעיף 31.1.1 לעיל ואשר
- (1) במועד תשלום מענק נמצאו בהודעה מוקדמת לפיטורים או התפטרות
- (2) סיימו עבודתם מכל סיבה שאינה פרישה בגיל פרישת חובה
- (3) סיימו עבודתם כאשר אינם מיוצגים על-ידי ארגון העובדים.
- 31.1.3.2 עובדים שהחלו עבודתם בבנק לאחר המועד הנזכר בסעיף 31.1.1 לעיל.
- 31.2 גובה המענק:
- 31.2.1 לעובד זכאי שהיה זכאי למחצית משכורת יג' בספטמבר 2017:
- 31.2.1.1 מחצית משכורת יג', בסכום הנומינלי ששולם לו בספטמבר 2017.
- 31.2.1.2 למי שהיתה זכאית בספטמבר 2017 למחצית משכורת יג' אך נמצאה באותו זמן בחופשת לידה או בחל"ת לאחר חופשת לידה (או לעובד כאמור) יעמוד המענק על מחצית משכורת יג' לפי חודש העבודה האחרון לפני החודש בו החלה חופשת הלידה או החל החל"ת.
- 31.2.2 לעובד זכאי שלא היה זכאי למחצית משכורת יג' בספטמבר 2017:
- מחצית משכורת יג' שהיתה משולמת לו בספטמבר 2017, אילו היה זכאי לכך באותו חודש.
- 31.3 מועד התשלום של כל מחצית משכורת יג':
- עם משכורת ינואר של השנים 2018, 2020, 2021.

31.4 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בסמוך לאחר חתימת הסכם זה יחלו הצדדים לקיים שיחות בכל הנוגע לאופן ניהול יחסי העבודה בקשר לעובדים הנקלטים בתקופה מאז קליטתם כעובדי הבנק ועד תום תוקפם של ההסכמים הנקלטים.

31.4.1 מענק הירתמות בגובה מחצית משכורת יג' ישולם בינואר 2019, על פי התנאים המפורטים בסעיף 31 זה לעיל, רק אם הצדדים יגיעו להסכם מלא לגבי אופן קליטת העובדים הנקלטים בבנק (האם במעמד זמני ונפרד אך במסגרת ארגון העובדים, כעמדת הבנק, או שלא במעמד כזה, כעמדת ארגון העובדים) ואופן ניהול יחסי העבודה בקשר אליהם בתקופה מאז קליטתם ועד תום תוקפם של ההסכמים הנקלטים. מובהר כי אין באי הגעה להסכם מלא כדי לגרוע מהזכאות למענק ההתמדה וההירתמות כמפורט בסעיף 31.3 לעיל.

31.4.2 למרות כל האמור לעיל, היה ועד יום 31.12.2018 תבטל עיסקת הרכישה של בנק אגוד יהיו העובדים זכאים לקבל מחצית משכורת יג', כמשמעותה לעיל ועל פי התנאים המפורטים בסעיף 13 זה מעלה, בינואר 2019.

## כללי .32

32.1 תשלומי ההשתתפות של הבנק בהוצאות חינוך, כפי שהם מפורטים בסעיפים 11, 12, 13, 14, 15 ו-16 ממצים את השתתפות הבנק בהוצאות אלה, ולא יחולו עוד הסדרים קודמים כלשהם ביחס להשתתפות הבנק בהוצאות חינוך כלשהן (לרבות לא התשלום "רכיב 130", המבוטל אף הוא), ולמעט "השתתפות קיטנה".

32.2 כל הסכומים הנקובים בהסכם זה ואשר אין מצוינת לידם שיטת העדכון לגביהם ישארו בערכיהם הנומינליים עד תום תקופת ההסכם.

32.3 כל סכום בהסכם זה אשר נקבע לגביו כי הוא צמוד למדד לא יופחת במקרה של ירידת מדד, ואולם שיעור הירידה (או שיעורי הירידה העוקבים) ינוכה (או ינוכו, לפי העניין) מעליית המדד הבאה, או מעליות המדד הבאות, לפי הצורך, עד לאיפוסה המלא של ירידת המדד האמורה.

## הסדרי מעבר וביצוע .33

### כללי - תשלום הפרשים: 33.1

33.1.1 תוספת לשכר היסוד הדרגתי, לתקופה מיום 1.1.2016 ועד יום 30.11.2017 (להלן - מועד חיתוך) (סעיף 3 לעיל); זאת למעט לגבי מוקדנים בניסיון, שתאריך החיתוך שלהם יהיה 31.12.2017.

33.1.2 תוספת שכר מתקבעת בגין שנת 2016 (1%), לתקופה מיום 1.1.2017 ועד מועד חיתוך (סעיף 10.3 לעיל).

33.1.3 תוספת דרג ניהולי, לתקופה מיום 1.1.2017 ועד מועד חיתוך (סעיף 8 לעיל).

- 33.1.4 השתתפות בגני ילדים וצהרונים לקבוצת הגיל 6 חודשים עד 18 חודשים - לתקופה מיום 1.1.2017 ועד מועד חיתוך (סעיף 11 לעיל).
- 33.1.5 השתתפות בגני ילדים וצהרונים לקבוצת הגיל 5-6 שנים - לתקופה מיום 1.9.2017 ועד מועד חיתוך (סעיף 11 לעיל).
- 33.1.6 השתתפות בהוצאות חינוך, במסלול הרגיל - לתשלום אוקטובר 2017, באופן יחסי לגיל (סעיפים 12 ו-13.2 לעיל).
- 33.1.7 אש"ל, לתקופה מיום 1.1.2017 ועד מועד חיתוך.  
תשלום ההפרשים יבוצע עם משכורת ינואר 2018.
- 33.2 לסעיפים 3 ו-4 - סולם דרגות חדש
- 33.2.1 השכר הראשון על-פי סולם הדרגות המעודכן נספח א' יבוצע במשכורת ינואר 2018, בתחולה מדצמבר 2017.
- 33.2.2 הקידום הראשון על-פי סולם הדרגות המעודכן נספח א' יעשה במהלך הדרגות הראשון שיבוצע לאחר החתימה על הסכם זה.
- 33.2.3 האמור בסעיף 33.2.2 לעיל לא יחול לגבי העובדים אשר ערב כניסתו של הסכם זה לתוקף קיבלו השלמה לשכר מינימום, ואשר לגביהם חל שיבוץ מחדש לפי האמור בסעיף 33.3 להלן.
- 33.3 לסעיף 5 - שכר מינימום לפחות
- עובד קיים אשר ערב כניסתו של הסכם זה לתוקף קיבל השלמה לשכר מינימום, ואשר אינו מוקדן בנסיון, ישובץ בדרגה חדשה על-פי המפורט מטה:
- 33.3.1 העובד ישובץ בדרגה כזו בסולם נספח א' להסכם, אשר שכר היסוד הנקוב לגביה, בעמודה "קיים", בצירוף כל רכיבי השכר הנלקחים בחשבון לצורך חישוב ההשלמה לשכר מינימום ערב כניסתו של הסכם זה לתוקף (להלן - חישוב ההשלמה לשכר מינימום), הוא הקרוב ביותר לשכר המינימום הקבוע בחוק נכון לחודש נובמבר 2017 (דהיינו 5,000 ש"ח); קרוב ביותר - בין גבוה מסכום שכר המינימום לאותו חודש ובין נמוך ממנו.
- חישוב ההשלמה לשכר מינימום יבוצע על בסיס ממוצע ההשלמה ששולמה לו בתקופה ינואר 2017 עד נובמבר 2017; קודם העובד בדרגות אחרי חודש ינואר 2017 - יבוצע חישוב הממוצע על בסיס ממוצע ההשלמה ששולמה לו בתקופה החל מחודש הקידום ועד נובמבר 2017.
- תשלום השכר השוטף לפי השיבוץ כאמור לעיל, ועל-פי העמודה "ערך דרגה חדש", יהיה בתוקף מדצמבר 2017.

33.3.2 תשלום ההפרשים לשכר היסוד הדרגתי (סעיף 3 לעיל) ומענק תשואה בגין שנת 2016 (סעיף 10.2.2 לעיל) יהיו לפי הדרגה בה היה העובד משובץ לפני השיבוץ החדש על-פי האמור לעיל, כערכה של אותה דרגה בעמודה "ערך דרגה חדש" בנספח א' להסכם.

למשל:

עובד אשר בטרם השיבוץ מחדש היה מדורג בדרגה 16, ואשר שובץ בשיטה האמורה לעיל בדרגה 23;

שכרו השוטף של העובד ישולם לפי דרגה 23, על בסיס שכר היסוד הנקוב לגביה בעמודה "ערך דרגה חדש", וההפרשים ישולמו לפי דרגה 16, גם זאת על בסיס שכר היסוד הנקוב לגביה בעמודה "ערך דרגה חדש".

בסמוך לאחר השיבוץ כאמור לעיל ימציא הבנק לארגון העובדים את רשימת העובדים ששובצו כאמור, כולל מספר הדרגות שניתנו במסגרת זו.

#### 33.4 לסעיף 6 - שכר מוקדן קיים בניסיון

33.4.1 שכר המוקדן של מוקדן קיים בניסיון אשר ערב כניסתו של הסכם זה היה מדורג בדרגה 9, יעמוד על -5,450 ש"ח ברוטו;

היתה דרגתו של מוקדן כאמור 10 - יעמוד שכרו על -5,500 ש"ח ברוטו;

היתה דרגתו של מוקדן כאמור 11 - יעמוד שכרו על -5,550 ש"ח ברוטו.

יובהר כי לשכר המוקדן כאמור לא תתספנה תוספות אחרות כלשהן מכוח הסכם זה, לרבות אלה המנויות בסעיף 3 ובסעיף 10.3 לעיל.

33.4.2 כל התשלומים לפי סעיף 6 לעיל יהיו בתוקף מינואר 2018.

#### 33.5 לסעיף 10 - מענק תשואה בגין שנת 2016

מענק התשואה בגין שנת 2016, כמפורט בסעיף 10.2 לעיל, יחושב על-פי הדרגה בה היה העובד משובץ לפני השיבוץ החדש המפורט בסעיף 33.3.1 לעיל וכערכה על-פי העמודה "2016 לאחר עדכון" בטבלת השכר בנספח א' להסכם, וישולם עם משכורת מרץ 2018.

#### 33.6 לסעיף 11 - השתתפות בגני ילדים

ההשתתפות בגני ילדים וצהרונים במתכונת כמפורט בסעיף 11 תהיה בתוקף כדלקמן:

33.6.1 לגבי ילד אשר ביום 1.1.2017 מלאו לו 6 חודשים וטרם מלאו לו 18 חודשים - מיום 1.1.2017.

33.6.2 לגבי ילד אשר ביום 1.12.2017 מלאה לו שנה וחצי וטרם מלאו לו חמש שנים - מיום 1.12.2017.

- 33.6.3 לגבי ילד אשר ביום 1.9.2017 מלאו לו חמש שנים וטרם מלאו לו שש שנים - מיום 1.9.2017.
- עובדים הזכאים לפי סעיף זה להשתתפות גנים לגילאי 5-1.5, אשר לא הגישו עד יום חתימת ההסכם קבלות לפי התנאים הקודמים להשתתפות בנושא זה, יוכלו להגיש קבלות כאמור עד סוף מרץ 2018 וזאת בגין החודשים ספטמבר, אוקטובר ונובמבר 2017. לתקופה מדצמבר 2017 ואילך יחולו הסכומים החדשים על פי המפורט לעיל.
- 33.7 לסעיף 12.4 - השתתפות בהוצאות חינוך
- ההשתתפות בהוצאות חינוך לפי סעיף זה תהיה בתוקף לגבי תשלום אוקטובר 2017 ואילך.
- 33.8 לסעיף 13 - השתתפות במסלול תורני
- ההשתתפות במסלול התורני במתכונתה כמפורט בסעיף 13 תהיה בתוקף לגבי התקופה מיום 1.12.2017.
- 33.9 לסעיף 13 א (השתתפות בהוצאות חינוך בכיתות יג-יד) ולסעיף 14 (השתתפות בחינוך גבוה לבני עובדים)
- ההשתתפות במתכונת כמפורט בסעיף 13 א ובסעיף 14 תחול לגבי קבלות שיומצאו עבור שנת הלימודים תשע"ח ואילך.
- 33.10 לסעיפים 15 ו-16 - תוספות חופשה לעובדים לומדים
- הזיכוי הראשון בימי חופשה לעובד הלומד לתואר ראשון או שני יבוצע בגין אישור זכאות לתואר שניתן לגבי יום 30.10.2017, לכל המוקדם.
- 33.11 לסעיף 17 - העדרות בימי חג לעובדים שאינם יהודים
- הזכאות תהיה בתוקף מיום 1.1.18.
- 33.12 לסעיף 18 - גמול רכב
- הזכאות לגמול רכב במתכונת כמפורט בסעיף 18 תיכנס לתוקף מיום 1.12.2017.
- 33.13 לסעיף 19.3 - דמי הבראה
- הזכאות לדמי הבראה במתכונת המפורטת בסעיף 19.3 תהיה בתוקף מיום 1.12.2017.
- 33.14 לסעיף 20 - אש"ל:
- הזכאות בסכומים כמפורט בסעיף 20 בתוקף מנוכחות ינואר 2017.

- 33.15 לסעיף 21 - מחלה ואיחורים במהלך יום עבודה:  
בתוקף מנכחות ינואר 2018.
- 33.16 לסעיף 22 - ביטוח חיים:  
גובה סכום הביטוח יעלה ממועד חידושו של הסכם הביטוח הנוכחי ולא יאוחר מיום 1.2.18 לגבי:  
(1) עובדי הבנק הקיימים, אשר על-פי רישומי הבנק הינם נשואים  
(2) עובדי הבנק הקיימים, אשר על-פי רישומי הבנק אינם נשואים והינם בעלי קביעות.
- 33.17 לסעיף 23 - שי לארועי עובדים:  
בתוקף לגבי ארועים החל מיום 1.1.2017.
- 33.18 לסעיף 24 - הלוואות ומסגרות עובדים:  
בתוקף מחודש פברואר 2018.
- 33.19 סעיפים 25 (הסכמים אישיים), 26 (עובדי כח אדם), 27 (תוכנית פרישה מרצון), 28 (סיום עבודה בגין אי התאמה), 29 (אי פיטורים כלכליים), 30 (רכישת מיזוג בנק אחר):  
בתוקף מיידית.
- השנה הראשונה אשר תוכל להמנות לענין הגדרת עובד כבעל תרומה נמוכה, לפי האמור בסעיף 29, היא שנת 2015 (בלבד שלא יפוטרו יותר מ- 10 עובדים בשנה).
- 33.20 לסעיף 31 - מענק התמדה  
סכום הפער בין - 90 מיליון ש"ח לבין מצרף הסכומים המפורטים מטה ישמש לביצוע ארוע לעובדים, עליו יוחלט בתיאום בין ההנהלה לבין הוועד.  
הסכומים אשר מצרפם ינוכה מהסכום של - 90 מיליון ש"ח הם:  
(1) העלות לבנק של מחצית משכורת יג' שהבנק שילם בספטמבר 2017, כשהיא מוכפלת בארבע; בצירוף  
(2) 2.4 מיליון ש"ח (עלות החריגה לצורך החזרי הוצאות בשנת 2017), ובצירוף  
(3) העלות שתיגרם לבנק בגין אי התרת ההוצאה להפקת הארוע לצרכי מס.

33.21 התחשבות בגין ימי שביתה באוגוסט 2017:

לבקשת ארגון העובדים, וכמחווה של רצון טוב, הסכימה ההנהלה להחיל לגבי ההתחשבות בגין ימי השביתה באוגוסט 2017 את הכללים הבאים:

(1) מספר ימי השביתה - כל עובד על-פי מספר הימים בהם שבת (לכל היותר עשרה ימים).

(2) בגין 60% מהימים בהם העובד שבת ינוכה מספר מקביל של ימים מיתרת חופשתו הצבורה, וזאת במשכורת החודש בו ישולמו הפרשים לפי הסכם זה.

איפס הניכוי האמור את יתרת ימי החופשה של העובד, או הביא אותו ליתרה שלילית של ימי חופשה, יוכל העובד להיות עד סוף 2018 במספר הנ"ל של ימי חופשה שליליים, בצירוף מספר ימי החופשה השליליים המותרים בדרך כלל.

(3) בגין יתרת ימי השביתה יחויב כל עובד בערך הימים, על בסיס ערך "יום העדרות" כמקובל בבנק לעניין זה וכערכו לחודש אוגוסט 2017, והחויב יעשה בשלושה תשלומים חודשיים שווים.

34. ביטול תביעות הדדי

הסכם זה מיישב את כל התביעות, הדרישות והסכסוכים התלויים ועומדים בין הצדדים, ובמסגרת זו:

34.1 הארגון מבטל את ההודעה על סכסוך עבודה מיום 13.6.2017.

34.2 הצדדים יגישו לבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב בקשה משותפת בהסכמה למחיקת ההליכים התלויים ועומדים ביניהם בס"ק 20427-08-17.

35. ביטול נושאים בבוררות הכלכלית

מוסכם כי הנושאים הבאים אשר הועלו על-ידי ארגון העובדים בכתב התביעה שהגישו בספטמבר 2015, במסגרת הבוררות הכלכלית על הסכם עבודה ושכר (להלן - התביעה), מבוטלים:

(1) תוספת שכר קבועה (סעיף 185 לתביעה).

(2) פתיחת אופק קידום (סעיף 186 לתביעה).

(3) הגדרת דרגה מינימלית (סעיף 187 לתביעה).

(4) הרחבת בסיס השכר לתגמולים (סעיף 188.11.2 לתביעה); לא כולל הדרישה להעלאת שיעור הפרשות הבנק ל-7.5% (סעיף 188.11.1).

(5) תוספת רמת תפקיד ניהולי (סעיף 191 לתביעה).

- (6) אש"ל (סעיף 193 לתביעה).
- (7) תשלום בגין מעונות וגני ילדים (סעיף 204 לתביעה).
- (8) החזר שכר לימוד (סעיף 205 לתביעה).
- (9) רכיבי השכר לבסיס משכורת יג' (סעיף 207 לתביעה).
- (10) אשראי בעו"ש (סעיף 215 לתביעה).
- (11) עמלות וריביות (סעיף 216 לתביעה).
- (12) הלוואות עובדים (סעיף 217 לתביעה).
- (13) תוספות שכר אישיות/מיוחדות (סעיף 219 לתביעה).

מיד עם חתימת הסכם זה יודיעו הצדדים לכב' הבוררים בבוררות הכלכלית האמורה על ביטול הסעיפים הנזכרים לעיל בכתב התביעה שהגיש הארגון, באופן שהבוררים לא יתנו פסק דינם באותם נושאים.

#### הארכת חוקת העבודה .36

- 36.1 בכפוף למפורט בסעיף 36.2 להלן הרי כל הוראות חוקת העבודה, לרבות הוראות ההסכמים וההסדרים האחרים הקיימים בין הצדדים (כולם ביחד להלן - ההסכם הקיבוצי), מוארכים עד יום 31.12.2021.
- 36.2 סעיפים 15 ו-25 עד 31 להסכם המיזוג יעמדו בתוקפם עד לתום תקופת תוקפו של ההסכם הקיבוצי, כאמור לעיל, שאר סעיפי הסכם המיזוג מוצו ואינם מוארכים.

#### יישוב חילוקי דעות .37

- 37.1 כל חילוקי הדעות בין הצדדים לגבי פרוש ויישום הוראות ההסכם הקיבוצי והוראות הסכם זה ייושבו בתקופת ההסכם בהליך דו-שלבי, כמפורט להלן.
  - 37.1.1 בשלב ראשון ינסו הצדדים ליישב את חילוקי הדעות בהסכמה באמצעות מו"מ בפורום מצומצם ובסיוע מגשר/ת, במידת הצורך. אם לא הוסכם אחרת הרי בהליך הגישור והמו"מ ישתתפו מנהל משאבי אנוש בבנק או מי מטעמו ויו"ר הארגון או מי מטעמו.
  - 37.1.2 אם תוך 30 ימי עבודה (א'-ה', לא כולל ימי ו' וערבי חג) לא הושג הסכם בין הצדדים על פי המתווה המופיע בסעיף 37.1.1, יועברו חילוקי הדעות להכרעה במנגנון חילוקי דעות, אשר יתכנס לשיבה ראשונה לכל היותר תוך 30 יום מיום תום 30 ימי המו"מ הישיר, ועל-פי המפורט מטה;



(1) ההכרעה תהיה על ידי בורר יחיד או בבוררות זבל"א + בורר מכריע, לפי בקשת צד.

(2) הבורר ייקבע על פי סדר ההופעה ברשימה המצורפת להסכם זה. מבקש צד להוציא בורר מהרשימה יוצא ממנה הבורר האמור בתוקף מידי, ויצורף אחר במקומו.

(3) הצדדים ישאו בעלויות גישור/בוררות, אם יהיו, בחלוקה הבאה: הבנק 75% והארגון 25%, ללא תקרה.

(4) בכל מקרה של בוררות, תנומק החלטת הבורר/ בוררים.

37.2 פרק זה להסכם חל רק למשך תקופת ההסכם. בתום תקופת ההסכם, ואם לא הוסכם אחרת, יחזור לחול במלואו הפרק "יישוב חילוקי דעות" אשר בחוקת העבודה.

### שקט תעשייתי 38.

38.1 פרט לאמור בסעיף 38.2 להלן ישמר במהלך תקופת ההסכם שקט תעשייתי הדדי מלא ומוחלט.

38.2 למרות האמור בסעיף 38.1 לעיל לא תחול ההתחייבות לשקט תעשייתי במקרה של סכסוך עבודה של כלל העובדים בישראל או הכרזה על סכסוך עבודה כללי שתוציא חטיבת עובדי הבנקים/חברות האשראי בהסתדרות העובדים הכללית החדשה, ובמקרים אלה בלבד.

39. הסכם זה כפוף לאישור דירקטוריון הבנק ומועצת העובדים.

### **ולראיה באו הצדדים על החתום:**