



הסכם קיבוצי

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום ה – 12 לחודש ינואר 2016

בין: **בזק בינלאומי בע"מ**

מרחוב שחם 40, פתח תקווה

(להלן: "המעסיק" / "החברה")

מצד אחד;

לבין: **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - איגוד עובדי הסלולר, האינטרנט וההייטק**

וועד עובדי בזק בינלאומי

(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

מצד שני;

הואיל: והסתדרות העובדים הכללית החדשה הינה ארגון העובדים היציג בחברה;

והואיל: והצדדים הסכימו ביניהם על כינונם של יחסי עבודה קיבוציים בחברה ועל הסדרת תנאי העבודה

בחברה בהסכם קיבוצי מיוחד;

והואיל: והצדדים ניהלו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד והגיעו להסכמות באשר להסדרת יחסי

העבודה בין הצדדים להסכם זה ובאשר לתנאי העבודה והשכר שיחולו על העובדים שעליהם יחול

ההסכם הקיבוצי, הכל כמפורט בהסכם זה להלן;

והואיל: וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו ויפורשו כמקשה אחת באותו מעמד משפטי.
2. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו כראיה בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
3. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות ההסכם.
4. האמור בלשון יחיד, גם ברבים במשמע, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע- וההיפך.
5. שינוי, תיקון או תוספת להסכם יהיו ברי תוקף ככל שנעשו בכתב בהסכם קיבוצי ונחתמו על ידי המוסמכים לכך.
6. ויתור על זכות כלשהי בהסכם זה של צד מהצדדים תהיה ברת תוקף רק על פי האמור בסעיף 5 לעיל.
7. אם בכל מועד שהוא לא השתמש מי מהצדדים בזכות כלשהי אשר הוא זכאי לה על פי האמור בהסכם זה, אין לראות בכך ויתור על אותה זכות.
8. הסכם זה לא בא למעט ו/או לגרוע מזכויות עודפות אשר ניתנו למי מהעובדים, ככל שניתנו, עובר לחתימתו של הסכם זה, וכל תנאי העסקה מיטיבים של העובדים בהתאם להסכמי ההעסקה האישיים שלהם ערב

א
ש.ש.
ל.ל.ל

חתימתו של הסכם זה ימשיכו לחול, והכל למעט ככל שבוטלו או שונו במפורש במסגרת הסכם זה. בכל מקרה של סתירה בין הוראה בהסכם אישי של עובד ערב חתימתו של הסכם ובין הוראה בהסכם זה, תחול על העסקתו של העובד ההוראה המטיבה, והכל למעט אם בוטלה או שונתה במפורש בהסכם זה שאז תחול ההוראה בהסכם זה.

9. כל הנהלים וההסדרים הקיימים בחברה ערב חתימת הסכם זה ימשיכו לחול, במעמד המשפטי ערב חתימת ההסכם, ככל שלא בוטלו או שונו במפורש במסגרת ההסכם, ובכפוף לכל דין. למען הסר ספק יובהר שבעניינים המוסדרים בהסכם זה, יגברו ההסכמות לפי הסכם זה על כל הוראה בנוהל קיים בחברה.

10. מוסכם בזאת כי שינוי או ביטול נהלים קיימים, או קביעת נהלים חדשים במהלך תקופת ההסכם, ייעשה מבלי לגרוע מזכויות המוקנות לעובדים או לנציגות העובדים.

ב. הגדרות

בהסכם זה תינתן לכל מונח המשמעות הנתונה לצידו, אלא אם נקבע במפורש אחרת:

החברה –	בזק בינלאומי בע"מ.
ההסתדרות –	הסתדרות העובדים הכללית החדשה.
ועד העובדים –	ועד העובדים בחברה.
עובד –	עובד החברה עליו חל הסכם זה.
עובד קיים –	עובד המועסק בחברה במועד חתימת הסכם זה.
נציג –	עובד חברה המועסק בתפקיד מענה טלפוני/ אינטרנטי במוקדים כגון: שירות, תפעול, מכירה, שימור, גביה, תמיכה וכן סוכן שטח.
עובד מטה –	עובד חברה שאינו נציג.
עובד שעתי –	עובד שגמול עבודתו משולם על בסיס שעתי.
עובד חודשי –	עובד שגמול עבודתו משולם על בסיס חודשי.
תמריצים –	כלל העמלות והתמריצים המשולמים לעובדים ולמעט תמריצים המשולמים בגין סיוע בתיווך למכירה – "לידים", בונוסים שנתיים, מענקי הצטיינות, מענקי שימור עובדים, תגמול עבור תחרויות ופרסים.
שכר בסיס –	שכרו של עובד חודשי בגין עבודתו הרגילה ושל עובד שעתי בגין שעת עבודה רגילה, כעדכונם מעת לעת לפי הסכם זה, לא כולל תוספות (למעט תוספות שכר לפי הסכם זה ותוספת יוקר), תמריצים והחזרי הוצאות.

א'

2.5.0

2.5.0

ג. תחולת ההסכם

11. הסכם זה יחול על הצדדים להסכם ועל כל עובדי החברה אשר מועסקים במועד חתימת הסכם זה או שיועסקו בעתיד בחברה, למעט עובדים אשר הוצאו מתחולתו של ההסכם כמפורט להלן:

- 11.1 עד 48 עובדים המשמשים בתפקידים הבאים: מנכ"ל, סמנכ"ל, מנהל תחום.
- 11.2 עד 52 עובדים בתפקידים המפורטים בנספח א' להסכם זה.
- 11.3 עד 10 עובדים שיועסקו בתפקידים או מקצועות חדשים שלא קיימים בחברה במועד חתימת הסכם זה הו"ר ירשים מומחיות מיוחדת או אמון אישי מיוחד.
- 11.4 עובדי חברה המוצבים או שיוצבו לעבודה במסגרת מכרז חשכ"ל (להלן: "עובדי חשכ"ל"). ככל שידוע לצדדים, ההתקשרות הקיימת מכוח מכרז חשכ"ל עתידה להסתיים ביום 30.6.2016. מובהר כי ככל שתמשך או תחודש העסקתם של עובדים אלו במסגרת מכרז חשכ"ל חדש, ולא במסגרת הארכת המכרז הקיים, יחולו הוראות הסכם זה על עובדי החשכ"ל.

ד. תקופת ההסכם

12. הסכם זה יעמוד בתוקפו למשך שלוש שנים מיום חתימתו ועד ליום 31.12.2018.
13. כל צד רשאי לבקש בכתב 60 יום לפחות לפני מועד תום תוקפו של הסכם זה להכניס שינויים בהסכם, ובמקרה כזה ינהלו הצדדים משא ומתן בנוגע לשינויים המבוקשים.
14. לא תועלה דרישה להכנסת שינויים כאמור, או לא הודיע צד על סיום ההסכם בתוך התקופה הנקובה בסעיף לעיל, יוארך ההסכם מאליו לשנה נוספת וחוזר חלילה.

ה. קליטה והעסקת עובדים

ה.1. תקופת ניסיון וקביעות

15. תקופת הניסיון לעובד חברה, תעמוד על שלוש שנים (36 חודשים) החל ממועד קליטתו כעובד החברה (להלן: "תקופת הניסיון"). למען הסר ספק מובהר שעובדים קיימים שהשלימו תקופת העסקה של 36 חודשים עד למועד חתימת הסכם זה, יחשבו כעובדים קבועים.
16. לעניין תקופת הניסיון – מובהר כי תקופות שירות מילואים, תקופות מחלה בהן זכאי העובד לתשלום דמי מחלה על פי דין, תקופות שמירת הריון ו/או חופשות לידה על פי דין (לא כולל חופשת לידה מעבר ל-26 שבועות), חופשות ללא תשלום לתקופה מצטברת של עד 30 ימים, וכן כל תקופה המזכה את העובד בתשלום שכר מהחברה על פי חוק, יבואו במניין הוותק כחלק מתקופת הניסיון.
17. הנהלת החברה תהא רשאית להאריך את תקופת הניסיון לעובד, למשך תקופה של עד שישה חודשים, בהסכמת ועד העובדים, בהתקיים אחד או יותר מהמקרים הבאים ביחס לאותו עובד:
 - 17.1 העובד נעדר מעבודתו לתקופה ממושכת (מעבר לתקופות העדרות המזכות בשכר על פי דין) במהלך תקופת הניסיון.
 - 17.2 העובד עבר מתפקיד אחד לתפקיד אחר זמן סביר לפני תום תקופת הניסיון והחברה מעוניינת בפרק זמן נוסף לבחינת תפקודו בתפקיד החדש.

- 17.3. החברה רשאית בהסכמת ועד העובדים להאריך את תקופת הנסיון של עד חמישה עובדים נוספים בשנה, שלא מתקיימים לגביהם התנאים האמורים בסעיפים 17.1-17.2 כאמור לעיל, אם מתקיימות נסיבות שמצדיקות פנייה כזו.
18. עד לתום תקופת הנסיון, תחליט החברה אם להמשיך את העסקתו של העובד במעמד של עובד קבוע או לסיים את העסקתו. השלים העובד את תקופת הנסיון (לרבות התקופה שהוארכה בהתאם להוראות הסכם זה), יחשב העובד כקבוע.
19. על אף האמור לעיל, במקרה בו קיימת מניעה חוקית לסיום העסקתו כגון במקרים של מחלה, טיפולי פוריות, הריון, לידה, שירות מילואים, רשאית ההנהלה לדחות ההחלטה על סיום העבודה עד לאחר תום תקופת המניעה החוקית, הודעה על כך תמסר לעובד ולועד העובדים. במקרה כזה העובד לא יחשב כקבוע רק בשל חלופת תקופת הנסיון.
20. עם חתימת הסכם זה וכן אחת לחצי שנה תעביר החברה לועד העובדים את רשימת העובדים הקבועים. בנוסף, אחת לרבעון תעביר החברה לועד העובדים את רשימת עובדי החברה בציון הוותק שלהם.

ה.2. איוש משרות

21. האמור בפרק זה יחול על כל המשרות בחברה (אף אם הוחרגו מתחולת הסכם זה) בין שמדובר במשרה שהתפנתה ובין במשרה חדשה למעט המשרות:
- 21.1. משרות מנכ"ל וסמנכ"לים;
- 21.2. משרות נציגים במוקדי האגף הפרטי;
- 21.3. משרות אשר התפנו לתקופה זמנית מפאת חופשת לידה או היעדרות מפאת מחלה ממושכת למשך תקופת ההיעדרות בפועל, חופשה ללא תשלום לתקופה של עד 9 חודשים וכן משרה חדשה לצורך משימה חולפת של עד 3 חודשים.
22. ההחלטה בדבר הצורך בקליטת עובדים חדשים, זהות העובדים שיתקבלו למשרה, הכישורים הנדרשים למשרה, תנאי הסף למשרה, המדרג של המשרה במבנה הארגוני, רמת השכר הצמודה למשרה ותהליכי המיון הנדרשים - תתקבל על ידי הנהלת החברה על פי שיקול דעתה ובכפוף לאמור בפרק זה.
- קביעת תנאי המשרה, לרבות תנאי הסף, תיעשה משיקולים עניינים ורלוונטיים לצרכי התפקיד ולדרישת המשרה.
23. הליך איוש משרות וקידום עובדים ייעשה בתהליך שנועד להבטיח את בחירת המועמד המתאים ביותר תוך מתן הזדמנות שווה למועמדים, ובכפוף לאמור בפרק זה להלן.
24. קידום עובד (לרבות קידום של נציגים במוקדי האגף הפרטי) ייעשה בהתאם להליכים המוסדרים בפרק זה.
25. בהליכי איוש משרות תינתן קדימות לעובדי חברה קיימים על פני מועמדים חיצוניים, בהנתן כישורים דומים.
26. בכפוף לאמור לעיל, משרה שבכוונת החברה לאייש, תאויש באופן הבא:
- 26.1. החברה תפרסם את המשרה במכרז פנימי המיועד לעובדי החברה למשך 5 ימי עבודה לפחות באמצעות הפורטל הארגוני שלה ובתפוצת דוא"ל כלל החברה. הפרסום יכלול את תיאור המשרה, הכישורים הדרושים ותנאי הסף הנדרשים לאיושה.

- 26.2. עובד העומד בתנאי הסף למשרה יהיה רשאי להגיש מועמדות למשרה ישירות למשאבי אנוש, באמצעות הפורטל הארגוני של החברה.
- 26.3. הממונה על העובד יעודכן בדבר הגשת המועמדות. נתן הממונה חוות דעת בקשר עם מועמדות זו, יקבל העובד את העתק חוות הדעת סמוך לקבלתה במשאבי אנוש.
- 26.4. עברו 5 ימי עבודה מיום פרסום המשרה ואף עובד חברה העומד בתנאי הסף למשרה לא הגיש מועמדות לתפקיד, תפרסם החברה תזכורת לגבי המשרה בפורטל הארגוני ובתפוצת דוא"ל כלל החברה למשך 5 ימי עבודה נוספים. במקביל רשאית החברה לפרסם את המשרה במכרז חיצוני המיועד גם למועמדים שאינם עובדי חברה. החברה תיידע את ועד העובדים על פרסום המכרז החיצוני.
- 26.5. ככל שהשכר ו/או התנאים הנלווים של המשרה המוצעת פחותים מתנאי שכרו ותנאי עבודתו הקיימים של עובד שהגיש מועמדותו למשרה, תיידע החברה את העובד על כך בהקדם האפשרי ולא יאוחר ממועד כניסתו לתפקיד.
- 26.6. לעובד חברה שהגיש מועמדות למשרה ולא התקבל אליה, תערך שיחת משותפת בנוגע לדחיית מועמדותו. העובד רשאי לקבל סיכום שיחת המשוב בכתב, ככל שביקש זאת בתום שיחת המשוב.
- 26.7. על אף האמור, במקרים בהם הסיכוי לאיוש משרה מקרב עובדי החברה הוא נמוך מלכתחילה, ניתן בהסכמת ועד העובדים, לצאת בפרסום חיצוני לאיוש המשרה בד בבד עם פרסום המשרה בפורטל הארגוני.
- 26.8. במקרה שבו במסגרת שלב המכרז הפנימי לא יימצא מועמד מתאים לאיוש המשרה מקרב עובדי החברה, רשאית החברה לצאת לפרסום חיצוני וליידע את ועד העובדים על כך טרם ביצוע הפרסום החיצוני, בצירוף המידע הרלוונטי לכך שלא נמצא מועמד מתאים. במקרה שועד העובדים יבקש לקיים הוועצות עקב הכוונה לצאת לפרסום חיצוני, יעוכב הפרסום החיצוני עד למקסימום של שבעה ימי עבודה לצורך כך.
- 26.9. תנאי הסף והדרישות המהותיות למשרה למועמדים חיצוניים ולעובדי החברה יהיו זהים.
- 26.10. במקרה בו תחליט החברה לשנות את תנאי הסף והדרישות המהותיות למשרה, אזי המשרה תפורסם מחדש כמכרז פנימי עפ"י התהליך המוסדר בפרק זה.
- 26.11. החל ממועד פרסום משרה לאיוש ולא יאוחר ממועד פרסום ההחלטה לעובד שנבחר, רשאי ועד העובדים להודיע על רצונו לקיים היוועצות בנוגע לאיוש המשרה ולרבות כל הנושאים המפורטים בפרק זה. במקרה כזה, הליך ההוועצות לא יימשך מעבר ל- 7 ימי עבודה, שבמהלכם לא תימסר ההודעה לעובד שנבחר לתפקיד, ככל שנבחר. במסגרת ההוועצות תמסור הנהלת החברה לועד העובדים את המידע הרלוונטי לצורך קיום הליך ההוועצות.
- 26.12. בהליכי איוש תפקיד ראש צוות ומנהל מחלקה, תמסור החברה לועד העובדים את שם המועמד שנבחר לאיוש לפחות שלושה ימי עבודה לפני פרסום ההחלטה לעובד שנבחר. ככל שהוועד הודיע על רצונו לקיים הוועצות בנוגע לאיוש המשרה הנזכרת בסעיף זה, תעוכב ההחלטה עד לסיום ההוועצות. בכל מקרה הוועצות כאמור בסעיף זה לא תתארך מעבר לשבעה ימי עבודה מיום הודעת החברה לועד העובדים, שבמהלכם לא יפורסם שם הזוכה.

26.13. למען הסר ספק, מובהר, שככל שעובד המועסק בתנאי ההסכם הקיבוצי, ייבחר לתפקיד שמחוץ לתחולת ההסכם הקיבוצי, תותנה העסקתו בתפקיד כאמור, במעבר להעסקה במסגרת הסכם עבודה אישי.

27. אין באמור בפרק זה כדי לגרוע מהאמור בפרק ניוד עובדים כאמור בהסכם זה.

ה.3. ניוד עובדים

28. החברה רשאית להעביר עובד מתפקיד אחד לתפקיד אחר, לרבות ניוד גיאוגרפי, בהתאם לצורכי העבודה, באופן זמני או קבוע, בכפוף לאמור בפרק זה.

29. ניוד של עובד המהווה קידום, ייעשה בהתאם לאמור בפרק איוש משרות.

30. החברה תיידע עובד על כוונתה לנייד אותו זמן סביר מראש לפני ביצוע הניוד ותפרט את תנאי העסקתו החדשים בתפקיד המיועד, לרבות התנאים הנלווים ותאפשר לעובד להשמיע את טענותיו בעניין. החברה תיידע את ועד העובדים על הניוד זמן סביר מראש בטרם יתבצע, למעט במקרים של ניוד נציגים במוקדים באותה מחלקה/ מוקד.

31. ניוד קבוע של עובד ייעשה בתחום עיסוקו.

32. ניוד (זמני או קבוע) של עובד יבוצע ללא פגיעה במעמדו, בשכרו ובתנאי העסקתו, למעט תנאים הצמודים לתפקיד ממנו ניוד העובד - רכב ו/או טלפון נייד ו/או אש"ל ו/או ביגוד.

33. רכב ו/או טלפון נייד ו/או אש"ל ו/או ביגוד ששולמו לעובד מכוח מעמדו (ממעמד מנהל מחלקה ומעלה), ישמרו לעובד במקרה של ניוד.

34. עובד שנויד מתפקיד בו היה זכאי לתמריצים לתפקיד ללא תמריצים, לא יפחת שכרו בתפקיד אליו ניוד מממוצע השכר (שכר בסיס ותמריצים) ב- 12 החודשים שקדמו לניוד.

35. במקרה שעקב הניוד התארך המרחק ממקום מגוריו של העובד למקום העבודה החדש תישא החברה במלוא עלות הוצאות נסיעה מוזלות בתחבורה ציבורית של העובד, ללא הגבלת תקרת ההשתתפות על פי צו ההרחבה לעניין זה. האמור לא יחול על עובדים המקבלים רכב חברה או אחזקת רכב. ככל שהעובד מקבל רכב חברה עם מכסת דלק מוגבלת, יותאם גובה ההשתתפות במכסת הדלק כך שלא תגרם פגיעה בעובד.

36. ניוד עובד למרחק נסיעה העולה על 30 ק"מ (כולל) ייעשה בהסכמת ועד העובדים. למען הסר ספק, מובהר כי ניוד מפתח תקווה לנתניה ייחשב כניוד גיאוגרפי של 30 ק"מ.

37. במקרה של ניוד זמני, בתום תקופת הניוד הזמני, יחזור העובד לתפקיד ממנו נוייד, ובהתאמה יקבל את תנאי שכרו הקודמים והזכויות הנלוות הצמודות לתפקידו הקודם.

ו. סיום עבודה בפיטורים

38. הוראות פרק זה (ופרקי המשנה שלו: 1.ו, 2.ו, 3.ו, 4.ו) חלות על עובדים קבועים בלבד.

39. פיטורי עובדים קבועים בחברה לא יהיו אלא מחמת אי התאמה, מחמת עבירת משמעת חמורה או מחמת התייעלות, כמפורט בפרקים 1.ו, 2.ו, 3.ו ו-4.ו להלן.

1.1. פיטורי אי התאמה

40. בפרק זה "אי התאמה" משמעה תפקוד לקוי על רקע מקצועי או חוסר שביעות רצון הממונים על העובד מתפקודו.
41. סבר הממונה כי התנהלות של עובד מצביעה על אי-התאמה יזמין הממונה את העובד לשיחת משוב בה יוצבו לעובד יעדים ונושאים לשיפור אשר ימסרו לעובד גם בכתב.
42. ככל שחלפו שלושה חודשים משיחת המשוב שבסעיף 41 לעיל (להלן: "התקופה הראשונה"), וסבר הממונה שלא חל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד, תערך לעובד שיחת משוב נוספת שתתועד בכתב, העתקה ימסר לעובד, ותכלול התייחסות ליעדים ולנושאים לשיפור וזאת למשך תקופה של שלושה חודשים נוספים (להלן: "התקופה השנייה"). בנוסף במהלך שיחת המשוב האמורה, תינתן לעובד התראה שככל שלא יחול שיפור משביע רצון בתפקודו, החברה תשקול אפשרות של סיום העסקתו.
43. מובהר כי התקופות המצטברות בהן תינתן לעובד הזדמנות להשתפר כאמור לעיל, לא תפחתנה מ-6 חודשים רצופים.
44. על אף האמור לעיל, בהסכמת יו"ר ועד העובדים, רשאית החברה לקצר או לבטל את תקופות השיפור האמורות בסעיפים 42 – 43 לעיל.
45. ככל שבחלוף התקופות האמורות (תקופות מצטברות ל- 6 חודשים אלא אם קוצרו בהסכמת יו"ר ועד העובדים) סבורה החברה שלא חל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד, יוזמן העובד לשימוע בטרם קבלת החלטה בעניינו. מכתב ההזמנה לשימוע יפרט את הסיבות בגינן שוקלת החברה לסיים את העסקתו, וישלח לעובד עם העתק לוועד העובדים לפחות 7 ימי עבודה לפני מועד השימוע. נציג וועד העובדים יהיה רשאי להשתתף בשימוע.
46. בכפוף לשימוע תקבל החברה החלטה בעניינו של העובד שהעתקה יישלח לעובד ולוועד העובדים. במידה ויוחלט לסיים את העסקת העובד, וועד העובדים התנגד לפיטורים בכתב, יקוים בתוך 7 ימי עבודה ממועד החלטת הפיטורים, דיון בעניין בהרכב של נציג משאבי אנוש ומנהל בכיר ונציג וועד העובדים.
47. ככל שלא הושגה הסכמה בין נציג החברה לבין נציג ועד העובדים בתום הדיון האמור בסעיף 46 לעיל בתוך 7 ימי עבודה, יועבר העניין לדיון נוסף בהרכב סמנכ"ל משאבי אנוש ויו"ר ועד העובדים למשך תקופה של 5 ימי עבודה נוספים.
48. בהיעדר הסכמה בין הצדדים, יועבר העניין להחלטת מנכ"ל.
49. על אף האמור לעיל, לבקשת יו"ר ההסתדרות, יתקיים דיון בין מנכ"ל החברה ויו"ר ההסתדרות והשניים יגיעו להסכמה בעניין הפיטורים.
50. עד למיצוי ההליכים האמורים לעיל, הפיטורים לא יכנסו לתוקף, והעובד ימשיך בעבודתו כרגיל.

2.1. פיטורים עקב עבירת משמעת חמורה

51. בפרק זה:

- א' "עבירת משמעת חמורה" – גניבה, מעילה, לרבות מעילה חמורה באמון, אלימות פיזית או אלימות מילולית בוטה, הטרדה מינית, חבלה חמורה במזיד ברכוש החברה, הרשעה בעבירה פלילית מסוג פשע.
52. פיטורי עובד קבוע מחמת ביצוע עבירת משמעת חמורה ייעשו לפי הוראות פרק זה.

53. במקרה בו בכוונת החברה לשקול את פיטוריו של עובד בשל חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה, יקויים הליך כדלקמן:
- 53.1. החברה תזמן את העובד לוועדת משמעת בעניינו.
- 53.2. הזימון לוועדת המשמעת יכלול את הנימוקים שבגינם נשקל סיום ההעסקה והודעה על זכותו של העובד להיות מיוצג, אשר יישלח לעובד עם העתק לוועד העובדים, בצירוף המידע הרלוונטי, לפחות 7 ימי עבודה לפני מועד התכנסות ועדת המשמעת.
- 53.3. ועדת המשמעת תורכב מסמנכ"ל משאבי אנוש ויו"ר ועד העובדים או מי מטעמם. סמנכ"ל משאבי אנוש ישמש כיו"ר הוועדה ויקבע את סדרי עבודתה.
- 53.4. ועדת המשמעת מוסמכת לקבוע האם בוצעה עבירה, האם בנסיבות העניין יש לנקוט בצעדים משמעתיים ואת הענישה שתקבע, ככל שתקבע. ועדת המשמעת מוסמכת לקבוע אמצעים משמעתיים כדלקמן: פיטורים, השעיה והעברה מתפקיד. החלטות ועדת המשמעת יתקבלו בהסכמה פריטטית.
- 53.5. העובד יהיה רשאי להביא את טענותיו בפני ועדת המשמעת.
- 53.6. החלטת ועדת המשמעת תתקבל תוך 7 ימי עבודה מיום שהתכנסה.
- 53.7. בהעדר הסכמה בוועדת המשמעת, יועבר העניין לדיון בין נציג הנהלה לבין נציג ההסתדרות, אשר הסמכות המוקנת להם זהה לסמכותה של ועדת המשמעת. בנוסף יוכלו להטיל קנס כספי בהסכמה פריטטית.
- 53.8. ככל שלא הושגה הסכמה פריטטית בין נציג הנהלה לבין נציג ההסתדרות תוך 7 ימי עבודה, יועבר העניין להחלטת בורר מוסכם מתוך רשימת הבוררים המוסכמת כמפורט בנספח ה', להכרעתו הן לעניין ביצוע העבירה והן לעניין העונש. הבורר ייתן את החלטתו תוך 15 ימים מהמועד בו הועבר העניין להכרעתו או תוך מועד מאוחר יותר שיקבע בהסכמה.
54. שלילת פיצוי פיטורים חלקית או מלאה תתאפשר בפסק דין חלוט של בית הדין לעבודה בלבד.
55. השעיה זמנית: במקרה שהתעורר חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה, ולאחר שניתנה לעובד הזדמנות להשמיע טענותיו, רשאי סמנכ"ל משאבי אנוש להורות על השעיית העובד באופן מיידי בתשלום שכר מלא. החל ממועד זימון העובד לוועדת המשמעת, רשאי סמנכ"ל משאבי אנוש להורות על השעיית העובד בתשלום מחצית משכרו כמפורט בסעיף 59 להלן.
56. הודעה על ההשעיה תועבר לוועד העובדים.
57. ועדת המשמעת תדון בשאלת המשך ההשעיה של העובד, אם וככל שהושעה מהעבודה, כבר בישיבתה הראשונה. לא הושגה בוועדת המשמעת הסכמה בעניין זה, תמשך השעייתו עד להכרעת בורר בסוגיה זו במסגרת הדיון הראשון שיתקיים בפניו אם וככל שהצדדים הגיעו לדיון בפני בורר, או עד לגמר ההליכים בעניינו של העובד, בהתאמה.
58. מובהר כי אם בחלוף שלושה חודשים מיום ההשעיה, טרם התקבלה החלטה סופית בעניינו של העובד על ידי ועדת המשמעת או הבורר, תוכל להמשך השעיית העובד, אולם בתשלום שכר מלא.

59. בתקופת ההשעיה שהחל ממועד זימון העובד לועדת המשמעת, יהיה שכרו של העובד מחצית (50%) משכרו הקובע לפיצויי פיטורים. בנוסף, מובהר כי בתקופת ההשעיה תמשיך החברה לבצע הפרשות לקופות, לקרנות ולביטוחים לפי שכרו של העובד טרם ההשעיה, וכל זכויותיו הסוציאליות יישמרו בערכן המלא גם בתקופת ההשעיה, לרבות זכויות הנובעות מוותק.

60. הושעה עובד, ובהחלטה הסופית בעניינו הוחלט שלא לפטר, ישולם לו מלוא שכרו בגין תקופת ההשעיה באופן רטרואקטיבי.

61. מובהר כי השעיה אפשרית רק במסגרת הליך לפי פרק זה.

3.1. פיטורי צמצום / התייעלות

62. במקרה בו החליטה החברה על הצורך בפיטורי עובדים מחמת צמצום/התייעלות (להלן ביחד: "פיטורי התייעלות") תודיע על כך לוועד העובדים, והצדדים יבחנו חלופות לפיטורים, לרבות האפשרות לפרסום תוכנית לפרישה מרצון.

63. לא הסכימו הצדדים לגבי חלופות לפיטורים, תעביר ההנהלה לוועד העובדים את רשימת העובדים המועמדים לפיטורים.

64. במקרה שהחברה תתכוון לבצע פיטורי התייעלות כאמור, ינהלו הצדדים מו"מ בעניין התנאים שינתנו למפוטרים. ככל שלא הושגה הסכמה בדבר התנאים כאמור, שומר כל צד על זכויותיו ובמקרה כזה לא יחול האמור בסעיפים 229 - 230.

65. תוך 14 ימי עבודה מיום שהומצאה לו הרשימה, יהא רשאי ועד העובדים להגיש להנהלה את השגותיו לגבי רשימת המועמדים לפיטורים.

66. במסגרת השגותיו כאמור לעיל, יהא רשאי הוועד להציע רשימת שמות עובדים אחרים כמועמדים לפיטורים (שם מול שם), או להתנגד להכללת שמו של עובד מסויים ברשימה, מבלי להציע שם אחר במקומו.

67. הגיש ועד העובדים השגות כאמור לעיל, יקיימו ההנהלה וועד העובדים דיון שיימשך 14 ימי עבודה לכל היותר, בניסיון לגבש רשימה מוסכמת של העובדים שיסיימו את עבודתם.

68. חילוקי הדעות בנוגע לשמות העובדים אשר מועמדים לפיטורים יובאו להכרעת בורר מוסכם מתוך רשימת הבוררים המצורפת כנספח ה', שייתן החלטתו לעניין זה בלבד תוך 25 ימי עבודה.

69. לגבי עובדים עליהם אין מחלוקת בין הצדדים תוכל החברה להמשיך בהליכי הפיטורים.

70. ניתנה הכרעתו של הבורר, תמשיך החברה בהליכי הפיטורים של העובדים אשר הבורר אישר את פיטוריהם, לרבות קיום שימוע.

71. מוסכם, כי פיטורים מכוח פרק זה ייצאו לפועל רק לאחר מיצוי ההליכים שלפי פרק זה, וההודעה המוקדמת לפיטורים תחל להימנות רק לאחר שניתנה החלטת הפיטורים.

72. במקרים בהם קבע הבורר שאין לפטר עובד, תהא רשאית ההנהלה להציע שם אחר תחתיו, ובמקרה כזה יפעלו הצדדים כאמור בסעיפים 65 - 71 לעיל.

4.1. פיטורי צמצום/ התייעלות בתקופת ההסכם

73. על אף האמור בפרק ו.3. להסכם הקיבוצי, מוסכם כי בתקופת ההסכם יפעלו הצדדים בכל הנוגע לפיטורי התייעלות בהתאם לקבוע בפרק זה להלן.

74. בכל אחת מהשנים 2016, 2017 ו-2018, ככל שהנהלת החברה תקבע כי בשנים אלו, שלושתן או אחת מהן, קיים צורך בפיטורי התייעלות, אלה יבוצעו בתנאים שסוכמו בין הצדדים כאמור בנספח ו'. בכל אחת משנים אלו, תהיה רשאית ההנהלה לפטר עד 35 עובדים מטעמי התייעלות (להלן: "המכסה השנתית"). להסרת הספק, המכסה השנתית אינה ניתנת להעברה לשנים העוקבות, גם אם המכסה השנתית לא נוצלה במלואה בשנה כלשהי.

75. פיטורי התייעלות כאמור בסעיף 74 לעיל, יעשו כדלקמן:

75.1. ההנהלה תעביר לוועד העובדים את רשימת העובדים שהיא מעוניינת לפטר בכפוף למכסה השנתית.

75.2. לוועד העובדים תהיה זכות להתנגד לפיטוריהם של עד 7 שמות מדי שנה. החליט הוועד לפעול כאמור, יעביר את התנגדותו תוך 14 ימים. מובהר כי עובדים שהועד התנגד לפיטוריהם יוצאו מרשימת המפוטרים ולא יפוטרו מטעמי התייעלות במהלך שנה זו ובמהלך השנה העוקבת, אם וככל שיהיו פיטורים מטעמי התייעלות בשנה העוקבת.

75.3. מוסכם, כי לגבי העובדים שהוועד לא התנגד לפיטוריהם כאמור בסעיף 75.2 לעיל, תוכל ההנהלה להמשיך בהליך הפיטורים, ותזמן את העובד לשימוע. במידה והחברה החליטה לאחר השימוע לא לפטר עובד שהוועד לא התנגד לפיטוריו, תוכל ההנהלה להציע מועמד אחר לפיטורים שיחול לגביו האמור בפרק זה.

75.4. ההנהלה רשאית להציע שמות חלופיים של עובדים במקום העובדים שהוועד התנגד לפיטוריהם כאמור בסעיף 75.2 לעיל (להלן: "הרשימה החלופית").

75.5. פיטורים של עובדים הנמנים ברשימה החלופית יבוצעו בהסכמה בין ההנהלה לוועד העובדים. ככל שלא הושגה הסכמה תוך 10 ימים, תועבר המחלוקת בשאלת זהות העובדים שיפוטרו עד להשלמת המכסה המוסכמת לאותה שנה, להכרעתו של בורר מוסכם, שייתן הכרעתו תוך 21 ימים. לבורר תהא סמכות להכריע בשאלת זהות המפוטרים בלבד, וכמות המפוטרים תישאר בהתאם להסכמה על המכסה המוסכמת לאותה שנה.

75.6. לעובדים שיפוטרו במסגרת המכסה המוסכמת, יינתנו תנאים כמפורט בנספח ו'.

76. מוסכם כי בשנות ההסכם לא יפוטרו עובדים נוספים מטעמי התייעלות, מעבר למכסה האמורה בהסכם זה.

77. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 76 לעיל, במידה והחברה תבקש לבצע פיטורי התייעלות ו/או פיטורים מטעמים של שינויים ארגוניים ו/או טכנולוגיים ו/או תפעוליים ו/או מבניים באיזו מבין שנות ההסכם, מעבר למכסה השנתית, לא יעשו פיטורים אלו אלא בהסכמה, לרבות תנאי הפרישה שיינתנו לעובדים המפוטרים מכוח סעיף זה.

ז. שינוי מבני/ארגוני/טכנולוגי

78. שינויים ארגוניים ו/או טכנולוגיים ו/או תפעוליים ו/או מבניים - כדוגמת איחוד יחידות, שילוב עם מוקדים אחרים, סגירת יחידות - שבכוונת החברה לבצע, יובאו טרם הוצאת השינוי אל הפועל, לדיון מקדים והיוועצות עם נציגות העובדים, במסגרתו יוצגו השינויים שבכוונת החברה לבצע.
79. במקרה שיתברר במסגרת הדיון וההיוועצות כאמור כי לשינוי יש השלכות מהותיות על העובדים, והצדדים לא הגיעו להסכמה בנוגע להשלכות אלו, יוקפא יישום השינוי לתקופה של 14 ימים, שבמהלכה מתחייבים שני הצדדים שלא לבצע צעדים חד צדדיים.
80. במידה וגם לאחר תקופת ההקפאה לא הושגה הסכמה, שומר כל צד על זכויותיו ובמקרה כזה לא יחול האמור בסעיפים 229 - 230 לעיל.
81. על אף האמור בסעיף 80 לעיל, מסכימים הצדדים כי ככל ששינוי כאמור בסעיף 78 שאין לגביו הסכמה כאמור בסעיף 80, יביא לפתיחה בהליך של פיטורי התייעלות, שומרים הצדדים על זכויותיהם רק בעניינים שאינם קשורים לפיטורים.
- לעניין פיטורי צמצום/ התייעלות של עובדים קבועים מובהר כדלקמן: בכל הנוגע לפיטורים עד למכסה השנתית כאמור בסעיפים 73 - 77 לעיל, הפיטורים יבוצעו כמוסכם בסעיף 75 לעיל. על פיטורים כתוצאה משינוי כאמור בסעיף 78 לעיל, שיהיו מעבר למכסה המוסכמת בפרק התייעלות להסכם זה, יחול האמור בסעיף 77 (הסכמה נפרדת נוספת). בתום התקופות הקבועות בסעיף 74, ינהגו לעניין פיטורי צמצום / התייעלות כאמור בסעיפים 62 - 72 לעיל, אלא אם יוסכם אחרת בין הצדדים.

ח. פרק כלכלי

82. מוסכם כי כל התשלומים המפורטים בהסכם זה ישולמו רטרואקטיבית החל מחודש אוקטובר 2015 למעט כונוניות ועבודות יזומות, שישולמו בהתאם להסדר החדש הקבוע בהסכם זה החל מהשכר המשולם עבור רכיב זה בגין חודש דצמבר 2015.
83. עד מועד תשלום משכורת חודש ינואר 2016 המשולמת בחודש פברואר 2016, תשלם החברה את ההפרשים בגין התשלומים כאמור, כל עובד בהתאם לזכאותו.

ט. מענק חתימה

84. עד מועד תשלום משכורת חודש ינואר 2016 המשולמת בחודש פברואר 2016, ישולם לעובדים מענק חד פעמי בהתאם לטבלה המפורטת להלן:

<u>סכום המענק</u>	<u>ותק בחברה בשנים במועד תשלום המענק</u>
500	3 חודשים - 12 חודשים
950	1-2
1,900	2-3

<u>תק בחברה בשנים במועד</u>	<u>תשלום המענק</u>	<u>סכום המענק</u>
3-4	2,850	
4-5	3,800	
5-6	4,750	
6-7	5,700	
7-8	6,650	
8-9	7,600	
9-10	8,550	
10-11	9,500	
11-12	10,450	
12-13	11,400	
13-14	12,350	
14-15	13,300	
15-16	14,250	
16-17	15,200	
17-18	16,150	
18-19	17,100	
19-20	18,050	
20-21	19,000	
21-22	19,950	

85. מענק החתימה לא יהווה שכר לכל דבר ועניין.

י. שכר ותוספות שכר בתקופת ההסכם

משכורת המינימום בחברה

86. החל ממועד חתימת הסכם זה, משכורת המינימום לעובד חברה במשרה מלאה (לרבות לעובד על בסיס שעת) שהשלים לפחות שישה חודשי עבודה בחברה, לא תפחת מ- 5,000 ₪ או 7% מעל שכר המינימום החודשי כפי שיתפרסם במשק מעת לעת, לפי הגבוה מביניהם. על אף האמור, מוסכם כי עד 31.12.2018 בלבד, לא תעלה משכורת המינימום לפי סעיף זה על תקרה מקסימאלית של 5,700 ₪. חישוב משכורת המינימום לעובד במשרה חלקית יבוצע באופן יחסי לחלקיות משרתו.

משכורת המינימום תהווה שכר לכל דבר ועניין, לרבות לצורך חישוב ערך שעה וערך יום.

לעניין משכורת המינימום יובאו בחשבון שכר הבסיס בצירוף תמריצים כהגדרתם בפרק ב' לעיל.

תוספות שכר לשנים 2016 - 2018

87. בשנים 2016-2018 תשולמנה תוספות שכר כמפורט בפרק זה להלן.

א
ש
2018
C.C.F

88. למען הסר ספק, תוספת שכר שתשולם בהתאם לפרק זה תהווה חלק מהשכר הקובע של העובד לכל דבר ועניין, לרבות לצורך חישוב ערך שעה וביצוע הפרשות סוציאליות.

תוספת שכר לשנת 2016

89. עובד שבמועד חתימת הסכם זה השלים 24 חודשי עבודה בחברה, יהיה זכאי להעלאת שכר הבסיס, בשיעור המפורט בטבלה המצורפת כנספח ד' (להלן: "**תוספת השכר**"), בשתי פעימות בהתאם לפירוט הבא:

89.1. במשכורת בגין חודש ינואר 2016, תשולם לעובד 54.6% מתוספת השכר, שתחול רטרואקטיבית בגין שכר חודש אוקטובר 2015 ואילך.

89.2. במשכורת בגין חודש מרץ 2016 (המשולמת בתחילת חודש אפריל 2016) תשולם לעובד יתרת תוספת השכר.

דוגמא: עובד במשרה מלאה ששכר הבסיס שלו 11,500 ₪ והותק שלו 13.5 שנים, ולכן לפי הטבלה בנספח ד' זכאי לתוספת שכר בשיעור של 8.30%, יעודכן שכרו ל-12,021 ₪ רטרואקטיבית לאוקטובר 2015, ולאחר מכן – החל ממשכורת מרץ 2016 – יעודכן שכרו ל-12,455 ₪.

דוגמא נוספת: עובד במשרה מלאה ששכר הבסיס שלו 6,800 ₪ והותק שלו 5.4 שנים, ולכן לפי הטבלה בנספח ד' זכאי לתוספת שכר בשיעור של 6.01%, יעודכן שכרו ל-7,023 ₪ רטרואקטיבית לאוקטובר 2015, ולאחר מכן – החל ממשכורת מרץ 2016 – יעודכן שכרו ל-7,209 ₪.

דוגמא נוספת: עובד ב-50% משרה, ששכר הבסיס שלו למשרה של 50% כאמור הוא 5,800 ₪ (כלומר, 11,600 למשרה מלאה) והותק שלו 7.25 שנים, ולכן לפי הטבלה בנספח ד' זכאי לתוספת שכר בשיעור של 4.36% (בהתאם לשכר למשרה מלאה) יעודכן שכרו למשרה חלקית כאמור ל-5,938 ₪ רטרואקטיבית לאוקטובר 2015, ולאחר מכן – החל ממשכורת מרץ 2016 – יעודכן שכרו למשרה חלקית כאמור ל-6,053 ₪.

90. עובד שבמועד חתימת הסכם זה טרם השלים 24 חודשי עבודה בחברה, אך ישלים 24 חודשי עבודה בחברה עד ליום 31.3.2016, יהיה זכאי לקבל 45.4% מתוספת השכר במועד תשלום השכר בגין חודש מרץ 2016 (המשולם בתחילת אפריל 2016), בהתאם לזכאותו המפורטת בטבלה המצורפת כנספח ד' (לפי 24 חודשי ותק).

תוספת שכר לשנת 2017

91. בשנת 2017 תקצה החברה תקציב לתשלום תוספות שכר לעובדי החברה. התקציב יעמוד על 2.95% משכר הבסיס (בהתאם לאחוז המשרה) של כל עובדי החברה שהסכם זה חל עליהם, שהשלימו 12 חודשי עבודה עד ליום 31.3.2017 (להלן: "**תקציב תוספת שכר 2017**").

92. תקציב תוספת שכר 2017 יחולק בין עובדי החברה שהסכם זה חל עליהם ואשר השלימו 12 חודשי עבודה עד ליום 31.3.2017 (להלן: "**העובדים הזכאים לתוספת שכר 2017**"). תוספת השכר תשולם במועד תשלום השכר בגין חודש מרץ 2017 (המשולם בתחילת אפריל 2017), באופן הבא:

92.1. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2016 היה בשיעור השווה ל-1.2% או נמוך ממנו, תשולם תוספת שכר אחידה וקבועה בשיעור של 1.2% משכר הבסיס של כל אחד מן העובדים הזכאים לתוספת שכר 2017.

ל
א

- 92.2. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2016 היה בשיעור שמעל ל- 1.2% ועד וכולל-1.7%, תשולם תוספת שכר אחידה וקבועה בשיעור של 1.4% משכר הבסיס של כל אחד מן העובדים הזכאים לתוספת שכר 2017.
- 92.3. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2016 היה בשיעור שמעל ל- 1.7% ועד וכולל-2.2%, תשולם תוספת שכר אחידה וקבועה בשיעור של 1.5% משכר הבסיס של כל אחד מן העובדים הזכאים לתוספת שכר 2017.
- 92.4. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2016 היה בשיעור שמעל 2.2%, תשולם תוספת שכר אחידה וקבועה בשיעור של 1.6% משכר הבסיס של כל אחד מן העובדים הזכאים לתוספת שכר 2017.
- 92.5. יתרת תקציב תוספת שכר 2017, תחולק בהתאם לשיקול דעתה של הנהלת החברה. מדיניות החברה ונהליה לעניין אופן הקצאת יתרת התקציב תוספת שכר 2017, תעשה על פי קריטריונים רוחביים, עניינים ואחידים, בהתאם לסוג תפקידו של העובד. החברה תציג לועד העובדים את הקריטריונים ותאפשר לו להציג התייחסותו לקריטריונים אלה.
- 92.6. בסמוך לאחר חלוקת תקציב תוספת שכר 2017 תציג החברה לועד העובדים דוח המפרט את תקציב תוספת שכר 2017 ואופן הקצאתו באותה שנה לפי מחלקות, וכן את מספר העובדים הזכאים לתוספת שכר 2017 וכן את ההתפלגות הסטטיסטית של אחוזי התוספת שחולקו.
93. עובד שיקבל תוספת שכר כלשהי בין החודשים מאי 2016 למרץ 2017 בשעור גבוה מ- 2.95% משכר הבסיס, לא יהיה זכאי לתוספת השכר האחידה והקבועה כאמור בסעיף 92 לעיל. למען הסר ספק שכר הבסיס של עובד זה יובא בחשבון לצורך חישוב תקציב תוספת שכר 2017, וכמו כן מובהר כי תוספת השכר שקיבל העובד לא תקוזז מתקציב תוספת שכר 2017. רשימת עובדים בהתאם לסעיף זה תועבר לעיון הוועד.
94. תוספת שכר ששולמה לעובד כתוצאה מקידום בתפקידו לא תקוזז מתקציב תוספת שכר 2017. אין באמור כדי לגרוע מזכותו של עובד זה לתוספת השכר האחידה והקבועה כאמור בסעיף 92 לעיל.

תוספת שכר לשנת 2018

95. בשנת 2018 תקצה החברה תקציב לתשלום תוספות שכר לעובדי החברה. התקציב יעמוד על 2.95% משכר הבסיס (בהתאם לאחוז המשרה) של כל עובדי החברה שהסכם זה חל עליהם, שהשלימו 12 חודשי עבודה עד ליום 31.3.2018 (להלן: "תקציב תוספת שכר 2018").
96. תקציב תוספת שכר 2018 יחולק בין עובדי החברה שהסכם זה חל עליהם ואשר השלימו 12 חודשי עבודה עד ליום 31.3.2018 (להלן: "העובדים הזכאים לתוספת שכר 2018"). תוספת השכר תשולם במועד תשלום השכר בגין חודש מרץ (המשולם בתחילת אפריל 2018), באופן הבא:
- 96.1. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2017 היה בשיעור השווה ל-1.2% או נמוך ממנו, תשולם תוספת שכר אחידה וקבועה בשיעור של 1.2% משכר הבסיס של כל אחד מן העובדים הזכאים לתוספת שכר 2018.
- 96.2. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2017 היה בשיעור שמעל ל- 1.2% ועד וכולל-1.7%, תשולם תוספת שכר אחידה וקבועה בשיעור של 1.4% משכר הבסיס של כל אחד מן העובדים הזכאים לתוספת שכר 2018.

א'
20.10
ר.ר.

96.3. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2017 היה בשיעור שמעל ל- 1.7% ועד וכולל-2.2%, תשולם תוספת שכר אחידה וקבועה בשיעור של 1.5% משכר הבסיס של כל אחד מן העובדים הזכאים לתוספת שכר 2018.

96.4. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2017 היה בשיעור שמעל 2.2%, תשולם תוספת שכר אחידה וקבועה בשיעור של 1.6% משכר הבסיס של כל אחד מן העובדים הזכאים לתוספת שכר 2018.

96.5. יתרת תקציב תוספת שכר 2018, תחולק בהתאם לשיקול דעתה של הנהלת החברה. מדיניות החברה ונהליה לעניין אופן הקצאת יתרת התקציב תוספת שכר 2018, תעשה על פי קריטריונים רוחביים, עניינים ואחידים, בהתאם לסוג תפקידו של העובד. החברה תציג לועד העובדים את הקריטריונים ותאפשר לו להציג התייחסותו לקריטריונים אלה.

96.6. בסמוך לאחר חלוקת תקציב תוספת שכר 2018 תציג החברה לועד העובדים דוח המפרט את תקציב תוספת שכר 2018 ואופן הקצאתו באותה שנה לפי מחלקות, וכן את מספר העובדים הזכאים לתוספת שכר 2018 וכן את ההתפלגות הסטטיסטית של אחוזי התוספת שחולקו.

97. עובד שיקבל תוספת שכר כלשהי בין החודשים מאי 2017 לבין מרץ 2018 בשעור גבוה מ- 2.95% משכר הבסיס, לא יהיה זכאי לתוספת השכר האחידה והקבועה כאמור בסעיף 96 לעיל. למען הסר ספק שכר הבסיס של עובד זה יובא בחשבון לצורך חישוב תקציב תוספת שכר 2018, וכמו כן מובהר כי תוספת השכר שקיבל העובד לא תקוּזז מתקציב תוספת שכר 2018. רשימת עובדים בהתאם לסעיף זה תועבר לעיון הוועד.

98. תוספת שכר ששולמה לעובד כתוצאה מקידום בתפקידו לא תקוּזז מתקציב תוספת שכר 2018. אין באמור כדי לגרוע מזכותו של עובד זה לתוספת השכר האחידה והקבועה כאמור בסעיף 96 לעיל.

יא. תמריצים

99. לעניין התמריצים המשולמים בחברה, יחול האמור בנספח ז'.

יב. בונוס שנתי

100. בפרק זה-

"יעדי החברה" – ה-EBITDA כפי שאושר לחברה כיעד על ידי דירקטוריון החברה לשנה הרלוונטית.

101. החברה תמשיך לשלם בונוס שנתי באותה מתכונת ובסכומים שלא יפחתו מהסכומים כפי שנהגה ערב חתימת הסכם זה, בכפוף לעמידה במלוא יעדי החברה.

102. החברה תקבע את זהות העובדים להם ישולם הבונוס מקרב העובדים עליהם חל הסכם זה ואת סכום הבונוס שישולם להם, ובלבד שמלוא תקציב הבונוס שהוקצה לאותה שנה יחולק לעובדים הזכאים לבונוס במלואו.

103. הבונוס ישולם במשכורת חודש פברואר (המשולמת בחודש מרץ) של כל שנה, ביחס לשנה הקודמת. ככל שתהא זכאות לתשלום בונוס בגין שנת 2018 ישולם הבונוס במשכורת חודש פברואר 2019 המשולמת במרץ 2019.

104. מדי שנה החברה תציג לוועד העובדים את המידע בנוגע לעמידתה ביעדי החברה, את התקציב שהוקצה לחלוקת הבונוס ואת אופן חלוקתו בשנה הרלוונטית.

105. להסרת ספק, אין באמור בפרק זה כדי למנוע מהנהלת החברה להחליט, על פי שיקול דעתה, על מתן בונוס גם במקרה בו החברה לא עמדה במלוא יעדי החברה או על מתן בונוס גבוה יותר לעובדים שחל עליהם הסכם זה.

106. הבונוס לא יהווה שכר לכל דבר ועניין.

י.ג. תנאי עבודה

י.ג.1. מעבר ממתכונת העסקה שעתית למתכונת העסקה חודשית

107. עובד שעתי יועבר למעמד של עובד חודשי, לאחר שהשלים 34 חודשי עבודה בחברה. הודעה על המעבר כאמור, תשלח לעובד ולוועד העובדים חודשיים טרם המעבר ויצוין בה האמור בסעיף 108 להלן. עובד שעתי כאמור בפרק זה יאשר את קבלת ההודעה למעבר להעסקה כעובד חודשי. ללא אישור כאמור, תמשך העסקתו כעובד שעתי וניתן יהיה לשנותה אך ורק בהסכמה הדדית בין העובד לחברה.

108. מובהר כי עם המעבר להעסקה כעובד חודשי, יהיה זכאי העובד לכל זכויות החופשה והמחלה החלות על עובדי מטה (אף אם הינו בתפקיד נציג).

109. היקף משרתו של העובד במועד המעבר יחושב לפי ממוצע היקף משרתו ב- 12 החודשים שקדמו למעבר. מובהר כי המעבר למתכונת העסקה חודשית, מותנה בעמידת העובד לרשות החברה בהיקף המשרה שנקבע לו, לפי אותה מתכונת עבודה באותו תפקיד.

י.ג.2. חופשה שנתית

110. מכסת ימי החופשה לעובדי החברה לא תפחת מהמפורט להלן. מכסת החופשה הנקובה בטבלה היא לפי חמישה ימים בשבוע ונקובה בימי עבודה:

שנות עבודה	מספר ימי חופשה לשנה – עובד בתפקיד נציג	מספר ימי חופשה לשנה – עובד בתפקיד מטה
שנה ראשונה	10	12
שנה שניה	11	13
שנה שלישית	12	14
שנה רביעית	13	15
שנה חמישית	14	16
שנה שישית	17	17
שנה שביעית	17	18
שנה שמינית	17	19
שנה תשיעית ואילך	23	23

111. עובדים המועסקים בחלקיות משרה, חלקיות משרתם תובא בחשבון בחישוב ערך יום חופשה.

112. עובדים ששכרם מורכב מתגמול משתנה של שכר בסיס והתמריצים, יהיו זכאים בתקופת חופשה לתשלום שכר שלא יפחת מממוצע שכר הבסיס והתמריצים ב- 12 החודשים שקדמו ליציאה לחופשה. חלקיות משרה של עובדים שעתיים, תחושב לפי ממוצע 12 החודשים שקדמו למועד תשלום החופשה.

113. עובד בתפקיד נציג המועסק במתכונת העסקה חודשית אשר השלים 34 חודשי עבודה, יהיה זכאי למכסת ימי חופשה כמפורט ביחס לעובד בתפקיד מטה.

114. החברה רשאית לפי שיקול דעתה להוציא את עובדי החברה (המועסקים במתכונת חודשית או שעתית) לשתי חופשות מרוכזות בשנה.

114.1 בגין כל חופשה מרוכזת, תזכה החברה את העובדים ביום וחצי חופשה מעבר למכסת החופשה השנתית. עובדים המועסקים בחלקיות משרה, חלקיות משרתם תובא בחשבון בחישוב ערך יום חופשה.

114.2 ככל שהחברה החליטה בשנה מסוימת שלא להוציא את העובדים לחופשה מרוכזת אחת או לשתי החופשות המרוכזות, תוסיף למכסת ימי החופשה של העובד בתום אותה שנה, יום וחצי חופשה בגין כל חופשה מרוכזת שלא התקיימה עד למקסימום של שלושה ימי חופשה בשנה.

114.3 עובד שנדרש לעבוד בעת חופשה מרוכזת, יתווספו למכסת ימי החופשה שלו יום וחצי חופשה, בגין אותה חופשה מרוכזת.

יג.3. חופשות מיוחדות והיעדרויות בתשלום

115. עובד חברה יהיה זכאי לימי חופשה בתשלום על חשבון החברה, אשר ינוצלו בסמוך לאירוע, מעבר למכסת החופשה השנתית, בהתאם לפירוט הבא :

115.1 נישואין – יומיים

115.2 בר/ בת מצווה של ילדו של העובד – יום

115.3 לידה (עבור בן הזוג) – 3 ימים (בנוסף לכל זכאות אחרת מכוח הדין)

115.4 הולדת נכד – יום

115.5 נישואי ילדו של העובד – יום

115.6 העברת דירה – יום

116. ימי החופשה בהתאם לסעיף חופשות מיוחדות והיעדרויות בתשלום אינם ניתנים לצבירה או לפדיון.

יג.4. אבלות

117. עובד המקיים מנהג אבלות על מות קרוב משפחה מדרגה ראשונה (הורים, ילדים, אחים, בן/בת זוג) – יהיה זכאי להעדר מעבודתו בתשלום למשך השבעה, יום ה-30 ויום האזכרה בשנה הראשונה.

118. בפטירת קרוב משפחה מדרגה שניה (סבים, סבתות, דודים, דודות), העובד יהיה זכאי להעדר מעבודתו בתשלום ביום ההלוויה.

18

2-08

מ.מ

119. עובד זכאי להעדר מעבודתו בתשלום, עד למקסימום של חצי יום עבודה, במועד שיתואם ויאושר על ידי הממונה עליו, לצורך השתתפות בלוויה או לצורך ניחום אבלים במקרה של פטירת עמית לעבודה או בן משפחה מדרגה ראשונה של עמית לעבודה.

120. ימי ההיעדרות בהתאם לפרק זה הינם מעבר למכסת החופשה השנתית ואינם ניתנים לצבירה או לפדיון.

י.ג. ימי בחירה

121. עובד שהשלים 36 חודשי עבודה בחברה ומועסק בהיקף משרה שמעל ל- 50% משרה, יהיה זכאי לשני ימי בחירה בתשלום בשנה. עובד שהשלים 36 חודשי עבודה בחברה ומועסק בהיקף משרה של 50% ומטה, יהיה זכאי ליום בחירה אחד בתשלום בשנה.

122. בחירת הימים תתבצע מתוך רשימת הימים המפורטת בנספח ב'.

123. ערך יום בחירה יהיה כערך יום חופשה.

124. ניצול יום בחירה מחייב אישור מוקדם של הממונה הישיר ככל יציאה לחופשה.

125. ימי הבחירה לפי פרק זה הינם מעבר למכסת החופשה השנתית, ואינם ניתנים לצבירה או פדיון.

י.ג. היעדרות מחלה

126. הזכאות לתשלום ימי מחלה, מכסת ימי המחלה וצבירתם וכן שיעור דמי המחלה, תהיה בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 והתקנות שהוצאו מכח חוק זה, ובהתאם לאמור בפרק זה להלן.

126.1. עובד ששכרו מורכב מתגמול משתנה של שכר בסיס ותמריצים, יהיה זכאי בתקופת מחלה לתשלום דמי מחלה בהתאם לחישוב האמור בחוק דמי מחלה ובהתבסס על ממוצע שכר הבסיס והעמלות ב- 12 החודשים שקדמו ליציאה למחלה.

126.2. על אף האמור בסעיף 126 לעיל, עובד בתפקיד מטה או עובד שעתי שעבר למתכונת העסקה חודשית או עובד בתפקיד נציג המועסק במתכונת העסקה חודשית אשר השלים 34 חודשי עבודה, יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה בשיעור 100% משכרו החודשי כהגדרתו בסעיף 126.1 לעיל, החל מיום המחלה הראשון.

126.3. על אף האמור בסעיף 126 לעיל, עובד בתפקיד מטה, יהיה זכאי לצבירה של 30 ימי מחלה בשנה עד לתקרה מקסימאלית של 90 ימי מחלה הניתנים לניצול (להלן "צבירת ימי מחלה מקסימאלית").

126.4. עובד שהחל את עבודתו בחברה לפני יולי 2008 תמשך זכאותו לצבירת ימי מחלה מעבר לתקרה של 90 ימי מחלה.

127. מובהר, כי ימי מחלה צבורים אינם ניתנים לפדיון.

י.ג. דמי הבראה

128. דמי הבראה ישולמו בהתאם להוראות צו ההרחבה הכלל משקי בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש, ובכפוף לשינויים האמורים להלן:

128.1. מחיר יום הבראה יעמוד על סך 480 ₪.

128.2. למכסת ימי ההבראה השנתית של עובד שישלים ותק של 7 שנים כעובד חברה, במועד תשלום דמי ההבראה, יתווסף יום הבראה אחד, ללא מגבלת התקרה הקבועה בצו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה.

י.ג.8. ביטוח בריאות

129. כל עובד זכאי להצטרף לביטוח בריאות קולקטיבי שתציע החברה, ללא מגבלת וותק ובכפוף להוראות הפוליסה.

130. החברה תשתתף במימון עלות הרובד הבסיסי של הביטוח בסך של 53 ₪ (צמוד מדד) לחודש לכל עובד.

131. העובד יהיה רשאי לבצע הרחבות לרובד הבסיסי של הביטוח וכן לצרף לביטוח הרובד הבסיסי והמורחב את בני משפחתו, והכל על חשבון העובד ובכפוף להוראות הפוליסה.

י.ג.9. תוספת קייטנות

132. החברה תשלם תוספת קייטנות אחת לשנה, שתשולם באחד מחודשי הקיץ ולא יאוחר משכר חודש ספטמבר.

133. עובד שהוא הורה לילד שבמועד תשלום תוספת קייטנות הינו בגילאי 3 עד 10 שנים, ואשר במועד התשלום השלים שתי שנות עבודה בחברה, זכאי לתוספת קייטנות בסך 1,000 ₪ עבור ילדו.

134. תוספת קייטנות תשולם עבור 2 ילדים לכל היותר.

135. למען הסר ספק, תוספת קייטנות אינה מהווה שכר לכל דבר ועניין ולא תובא בחשבון השכר הקובע לעניין חישוב ערך שעה, תשלום גמול עבודה נוספת ולעניין תשלום זכויות סוציאליות לרבות פיצויים, חופשה, מחלה, הפרשות פנסיוניות, קרן השתלמות וכל הפרשה אחרת.

י.ג.10. תוספת גני ילדים

136. עובד אשר השלים 3 שנות עבודה כעובד חברה, והוא הורה לילד בגילאי 3 חודשים עד 3 שנים, זכאי לתוספת גני ילדים בסך של 200 ₪ ברוטו לחודש בגין ילדיו בגילאים אלו.

137. תוספת גני ילדים תשולם לעובד החל מהגיע ילדו לגיל 3 חודשים או מסיום חופשת הלידה של העובד או בן/בת זוגו, לפי המאוחר מבין השניים ובכל מקרה לא יאוחר מהגיע ילדו לגיל 6 חודשים.

138. למען הסר ספק, תוספת גני ילדים אינה מהווה שכר לכל דבר ועניין ולא תובא בחשבון השכר הקובע לעניין חישוב ערך שעה, תשלום גמול עבודה נוספת ולעניין תשלום זכויות סוציאליות לרבות פיצויים, חופשה, מחלה, הפרשות פנסיוניות, קרן השתלמות וכל הפרשה אחרת.

י.ג.11. שעת הנקה

139. עובדת שחזרה מחופשת לידה, תהיה זכאית להיעדר למשך שעה אחת ביום, ללא ניכוי משכרה, למשך שנה מיום הלידה ובתנאי שהינה עובדת במשרה מלאה. הזכות על פי סעיף זה הינה "זכות בקשר להורות" כהגדרתה בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

140. החברה תשתתף במימון ארוחות העובדים. ככל שהארוחה הינה בחדר האוכל של החברה, ישתתף העובד בעלות הארוחה בסך של 12 ₪ והחברה תישא ביתרת העלות. ככל שהארוחה הינה בבתי עסק חיצוניים המכבדים את הכרטיס המגנטי שנמסר לעובד, סכום ההשתתפות היומי של החברה יוגבל לסך של 10 ₪. הכרטיס המגנטי יפתח לשימוש בימי עבודתו של העובד. למען הסר ספק, שיעור המס הנובע מההטבה יחול על העובד.

141. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, עובדים שבמועד חתימת הסכם זה מקבלים מהחברה תשלום הוצאות אש"ל, ואשר סכום התשלום נמוך מ- 600 ₪ לחודש, יהיו זכאים לתוספת של 15% על התשלום הקיים ועד לסכום כולל של 600 ₪ בחודש.

142. עובדים שלא מקבלים השתתפות חברה בתשלום אש"ל, ואשר מועסקים בחברה בהיקף של 80% משרה לפחות, ייפתח הכרטיס המגנטי שקיבלו לשימוש בימי עבודה בלבד, בכל רחבי הארץ ובכל שעה.

יג.13. ביגוד

143. עובד אשר השלים 3 שנות עבודה כעובד החברה, יהיה זכאי אחת לשנה, במהלך חודש מאי, לקבלת תלושי הטבה לרכישת ביגוד בסך של 1,000 ₪.

144. על אף האמור, העובדים ביחידות ובתפקידים המפורטים בנספח ג', יהיו זכאים לקבלת תלושי הטבת ביגוד כבר החל מחודש מאי 2016, ללא צורך בצבירת הוותק.

145. עובד שבמסגרת תנאי עבודתו האישיים מקבל השתתפות בהוצאות ביגוד ו/או מקבל ביגוד בפועל, יקוזז סכום ההחזר האישי שקיבל, או שווי הביגוד שקיבל, מזכאותו לתלושי הטבה כאמור בהסכם זה.

146. עובד שבמסגרת תנאי עבודתו האישיים מקבל השתתפות בהוצאות ביגוד בתלוש המשכורת בסכום של 1,000 ₪ ומעלה בשנה, יישאר ההסדר החל עליו ללא שינוי.

יג.14. רכב חברה

147. בפרק זה "עובד זכאי" - עובד הזכאי לקבל רכב במימון החברה לפי מדיניות זכאות הרכבים של החברה ונהליה.

148. עובד זכאי, שבמועד חתימת הסכם זה החברה מגבילה את מימון צריכת הדלק שלו בסכום כספי חודשי, יומר סכום זה, בחישוב חלופי של כמות ליטרים מקסימאלית לחודש. ההמרה תבוצע תוך 30 יום ממועד חתימת הסכם זה, והודעה על כך תימסר לעובד.

149. החלטה על דגמי הרכבים המוצעים לעובדים במסגרת חידוש עסקות ליסינג תתקבל על ידי הנהלת החברה לאחר היוועצות עם ועד העובדים.

150. עובד זכאי יהיה רשאי לשדרג את הרכב שקיבל, ברמה אחת מעבר לזכאות שהוצעה לו על ידי החברה, מתוך רשימת הרכבים שתציע החברה ובכפוף לאמור להלן:

150.1. העובד יישא במלוא העלויות הנוספות הכרוכות בשדרוג הרכב לרבות הליסינג ושווי המס, ואלה ינוכו משכרו.

150.2. השדרוג יתאפשר רק ככל ששכר העובד ברטו לאחר ניכוי עלויות השדרוג, לא יפחת מ- 6,000 ₪.

א'
2.0.0
C.C.C

- 150.3. השדרוג יתאפשר בתחילת תקופת ליסינג חדשה של רכב שנמסר לשימוש העובד.
- 150.4. ככל שעובד ששדרג את הרכב, סיים את עבודתו (לרבות בפיטורים) לפני תום תקופת הליסינג, יישא העובד במלוא פער הקנסות והתשלומים שבין רמת הרכב לה היה זכאי לבין הרכב המשודרג שנובעים מהחזרת הרכב לפני המועד הקבוע בעסקת הליסינג.
- 150.5. עובד הזכאי לרכב בסיסי ברמה הנמוכה ביותר המוצעת בחברה (סוג A) ואשר לו שלושה ילדים ומעלה, יוכל לשדרג את הרכב בדרגה אחת על חשבון החברה. במקרה כזה, ישא העובד בעלות שווי המס בגין הרכב המשודרג.
- 150.6. עובד זכאי שיש לו ארבעה ילדים ומעלה, יהיה זכאי לשדרג את רכבו לרכב עבור 7 נוסעים על חשבון החברה ויישא בעלות שווי המס בגין הרכב המשודרג.
- 150.7. עובד זכאי שיש לו שלושה ילדים, יוכל לשדרג את רכבו לרכב עבור 7 נוסעים ויישא במלוא עלות השדרוג, שווי המס, וכן במקרה של סיום עבודה לרבות בפיטורים – במלוא הקנסות והתשלומים שנובעים מהחזרת הרכב לפני המועד הקבוע בעסקת הליסינג.
- 150.8. עובד זכאי, שאינו עובד בתפקיד שטח, המקבל רכב חברה כהטבה בלבד ולא לצורך ביצוע תפקידו (רכב סטאטוס), יהיה רשאי לוותר על רכב החברה ולקבל במקומו את אחזקת רכב בסך של 3,400 ₪ ברוטו לחודש (להלן: "אחזקת רכב"). אחזקת הרכב לא תהווה חלק ממשכורת הקובע של העובד לכל דבר ועניין ולא תובא בחשבון לצורך חישוב ערך שעה, תשלום גמול עבודה נוספת ולעניין תשלום ימי חופשה או ימי חופשה פיצויים, חופשה, מחלה, הפרשות פנסיוניות, קרן השקעה וכו'. וכל הפרשה אחרת. עובד שבחר לוותר על רכב חברה תמורת אחזקת רכב, לא יוכל לטנות את החלטתו למשך שנה ממועד השינוי.
151. עובד זכאי יהיה רשאי לשנמך את הרכב שקיבל לדרגה נמוכה מזו שהוצעה לו על ידי החברה, בכפוף לאמור להלן:
- 151.1. השנמוך יתאפשר בתחילת תקופת ליסינג חדשה של רכב שנמסר לשימוש העובד.
- 151.2. העובד לא יהיה זכאי לתשלום הפרשים בעקבות השנמוך וחבויות המס של העובד יותאמו לשווי הרכב המשונמך.
152. על אף האמור בסעיפים 150 - 151 לעיל, עובד זכאי, המקבל רכב עבודה לצורך התפקיד שהוא ממלא בחברה (לרבות טכנאים), לא יהיה זכאי לשדרג או לשנמך את הרכב, ללא אישור הממונה.
- יג. לימודים אקדמאיים
153. החברה תקצה תקציב של 350,000 ₪ בשנה לחלוקת מלגות לסיוע במימון לימודים במוסדות אקדמיים לעובדים.
154. הזכאות לקבלת המלגות תהיה בהתאם לקריטריונים שתקבע ועדת הרווחה.
155. ככל שהתקציב האמור בסעיף 152 לא ינוצל במלואו בשנה נתונה, תועבר היתרה ותתווסף לתקציב בשנה הבאה.

יג.16. תוספת מרלוי"ג

156. עובדים המועסקים במרכז הלוגיסטי של החברה בראש העין יהיו זכאים לתוספת מרלוי"ג בסך של 400 ₪ לחודש (להלן: "**תוספת מרלוי"ג**") שתשולם החל ממועד חתימת הסכם זה רטרואקטיבית בגין חודש אוקטובר 2015 ואילך. תוספת מרלוי"ג תשולם רק כל עוד מבצע העובד את תפקידו במרכז הלוגיסטי של החברה בראש העין.

157. תוספת מרלוי"ג אינה מהווה שכר לכל דבר ועניין ולא תובא בחשבון השכר הקובע לעניין חישוב ערך שעה, תשלום גמול עבודה נוספת ולעניין תשלום זכויות סוציאליות לרבות פיצויים, חופשה, מחלה, הפרשות פנסיוניות, קרן השתלמות וכל הפרשה אחרת.

יג.17. פעילות רווחה לעובדים

158. תוקם ועדת רווחה משותפת להנהלה ולועד העובדים, אשר תדון בפעילויות הרווחה בחברה, תנהל את תקציב הרווחה ותקבל החלטותיה בהסכמה (להלן: "**ועדת רווחה**").

159. תקציב הרווחה יעמוד על סך של 3,800 ₪ לשנה לעובד בכל אחת משנות ההסכם.

160. תקציב הרווחה כאמור בסעיף 159 לעיל, כולל בתוכו שי לחג אשר ינתן פעמיים בשנה, בראש השנה ובפסח, בשווי כולל של 1000 ₪.

161. התקציב לכל שנה ייקבע על בסיס מספר כלל עובדי החברה עליהם חל הסכם זה נכון לחודש ינואר של אותה שנה והוא ישמש את עובדי החברה עליהם חל הסכם זה. ככל שהחברה תצרף לפעילות רווחה עובדים שהסכם זה לא חל עליהם, תישא החברה בתשלום העלויות בגין עובדים אלו.

162. תקציב הרווחה כולל את העלות המלאה של השתתפות החברה (כולל עלויות גילום ככל שיידרש) וישמש למימון פעילויות כגון: מתנות, נופשים, טיולים ופעילויות אחרות לרווחה ולגיבוש העובדים. למען הסר ספק, תקציב הרווחה לא ישמש למימון נושאים אחרים אשר הוגדרו בהסכם זה.

יד. ביטוחים פנסיוניים, פיצויים וקרן השתלמות

יד.1. תחולה

163. מובהר כי העובדים יהיו זכאים למלוא הזכויות על פי פרק זה החל מיום 1.10.2015. על אף האמור, הגדלת ההפרשות על פי פרק זה (מעבר להפרשות המחויבות ערב מועד חתימת הסכם זה אשר ימשיכו להתבצע על ידי החברה באופן שוטף) תבוצע תוך, לכל המאוחר, 90 יום ממועד חתימת הסכם זה רטרואקטיבית ליום 1.10.2015, וזאת כדי לאפשר לחברה, בין היתר, לפעול כמיטב יכולתה מול חברות הביטוח, לעניין העובדים הרלוונטיים, להגדלת שיעורי ההפרשות בגינם על פי פרק זה במסגרת פוליסות הביטוח הקיימות, ככל שניתן.

יד.2. הגדרות

164. "**ביטוח פנסיוני**" – הפקדות החברה בגין העובד לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות.

"**עובד קיים**" – עובד המועסק בחברה ערב חתימת הסכם זה, שהסכם זה חל עליו.

"**קופת גמל**" / "**קופת ביטוח**" – כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 ובכלל זה – קרן חדשה מקיפה, קרן פנסיה ותיקה, ביטוח מנהלים, קופת גמל לתגמולים, קרן השתלמות וכיו"ב.

"קרן ותיקה"/"קרן חדשה מקיפה" – לעניין הסכם זה, כמשמען בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964 (להלן ביחד: "קרן פנסיה")

"השכר המבוטח" – שכר הבסיס, תמריצים, שעות נוספות גלובאליות ככל שמשתלמות ובכל מקרה לא פחות מהשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ותקנותיו (להלן: "חוק פיצויי פיטורים").

3.ד. שמירת זכויות

165. החברה תמשיך להפקיד ברצף בגין כל עובד קיים, את מלוא ההפקדות לקופות הגמל/קופות הביטוח השונות כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה, ואין בהסכם זה כדי למעט או לפגוע מכל זכויות ו/או הסדרים ביטוחיים או פנסיוניים שהיו לעובד קיים ערב חתימת הסכם זה – לרבות סכום דמי הגמולים, גובה השכר המבוטח, רכיבי השכר המבוטחים, שיעורי ההפקדה ומועדי ההפקדות. בכל מקרה, לא יפחתו זכויותיו של עובד קיים מהתנאים כמפורט בפרק זה להלן.

4.ד. ביטוח פנסיוני

166. כל עובד יבוטח בביטוח פנסיוני שיכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות תוך 6 חודשים מיום תחילת עבודתו בחברה, והכל על פי התנאים והשיעורים הקבועים בפרק זה. יחד עם זאת, עובד שבמועד תחילת עבודתו בחברה מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יבוצעו בגינו ההפקדות לביטוח פנסיוני כאמור, לאחר שלושה חודשי עבודה או בתום שנת המס, המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית למועד תחילת עבודתו של העובד.

167. מוסכם כי כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל/קופת ביטוח כלשהי, תפקיד בגינו החברה את הכספים המיועדים לביטוח פנסיוני בקרן פנסיה מקיפה חדשה.

5.ד. הפקדות לביטוחים הפנסיוניים השונים

5.ד.א. קרן חדשה מקיפה

168. להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקרן חדשה מקיפה תעביר החברה, מידי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים מן השכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובד) על פי המועדים והשיעורים כמפורט להלן:

169. ממועד זכאות העובד להפקדות וניכויים כאמור בסעיף 166 לעיל ועד השלמת 18 חודשים (שנה וחצי) ממועד תחילת עבודתו בחברה, יעמדו ההפקדות והניכויים בגינו על שיעור של 19.83% מהשכר המבוטח כמפורט להלן:

6% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון החברה;

8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;

5.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

170. עם השלמת העובד 18 חודשים ממועד תחילת עבודתו בחברה, יגדלו ההפקדות והניכויים לתגמולים מהשכר המבוטח ב-1.5% חלק מעסיק ו-1.5% חלק עובד, כך שההפקדות והניכויים בגין העובד יעמדו החל ממועד זה ואילך על שיעור של 22.83% מהשכר המבוטח כמפורט להלן:

7.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון החברה;

8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;

7% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

א'
ל.ס.ל
ר.ר.ר

171. על אף האמור בפרק זה מובהר, כי לגבי עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה, תמשיך החברה לבטחו ברציפות או החל מיום עבודתו הראשון בחברה, לפי העניין, בקרן הפנסיה הוותיקה, ותעביר את ההפרשות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על 20.5% מהשכר המבוטח: 13.5% הפקדות ע"ח המעסיק ו-7% הפקדות ע"ח העובד).

172. בנוסף על שיעורי ההפקדות המפורטים בסעיף זה לעיל, תפקיד החברה בגין עובדים המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה, ממועד תחילת עבודתם בחברה, אף הפקדות בשיעור של 2.33% משכרם המבוטח לרכיב פיצויים בקופת גמל על שם העובד.

יד.5.ג. קופת גמל/קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה

173. להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה תעביר החברה, מידי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים מן השכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובד) על פי המועדים והשיעורים כמפורט להלן:

173.1. ממועד זכאות העובד להפקדות וניכויים כאמור בסעיף 166 לעיל ועד השלמתו 18 חודשים (שנה וחצי) ממועד תחילת עבודתו בחברה, יעמדו ההפקדות והניכויים בגינו על שיעור שלא יפחת מ-19.83% מהשכר המבוטח כמפורט להלן:

6% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון החברה, הכוללים, בכפוף לדין, את תשלום החברה עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר העבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד אשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח, והכל בכפוף לכך ששיעור הפקדת החברה לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח. החברה מתחייבת לעשות כמיטב יכולתה להשגת ביטוח אובדן כושר עבודה כאמור בעלות הנמוכה ביותר ובתנאים המיטיבים ביותר, ככל שניתן (להלן: "**ביטוח אובדן כושר עבודה**").

היה ובפועל עלות ביטוח אובדן כושר העבודה תעלה על 1% כך שהעלות הכוללת של תגמולי החברה וביטוח אובדן כושר עבודה יחד יעלו על 6%, תישא החברה, בנוסף לתשלום מלוא דמי הגמולים כאמור, גם ביתרת עלות ביטוח אובדן כושר העבודה, וזאת עד לא יותר מ-7.5% מהשכר המבוטח.

8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;

5.5% משכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

173.2. עם השלמת העובד 18 חודשים ממועד תחילת עבודתו בחברה, יגדלו ההפקדות והניכויים לתגמולים ב-1.5% חלק מעסיק ו-1.5% חלק עובד, כך שההפקדות והניכויים בגין העובד יעמדו החל ממועד זה ואילך על שיעור של 22.83% מהשכר המבוטח כמפורט להלן:

7.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון החברה הכוללים אף תשלום עבור ביטוח אובדן כושר עבודה כהגדרתו לעיל;

8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;

7% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

'א

174. בכפוף לאמור בסעיף 177 להלן מוסכם כי בעבור עובד שיחל עבודתו בחברה לאחר מועד חתימת הסכם זה וכן בעבור עובד קיים שסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים הוחל לגביו כדין עובר למועד חתימת הסכם זה, יבואו הפקדות ותשלומי החברה לרכיב פיצויים בקופות הגמל/קופות הביטוח השונות, במקום חובת החברה לתשלום פיצויי פיטורים על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, וזאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה בלבד.

175. על אף האמור, הפקדות ותשלומי החברה לרכיב פיצויי פיטורים בעבור עובד קיים שסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים לא הוחל לגביו או לא הוחל לגביו כדין ערב חתימת הסכם זה, ימשיכו לבוא על חשבון פיצויי פיטורים ולא במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

למען הסר ספק, עובד כאמור שיסיים את עבודתו בחברה בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים על פי כל דין, יהיה זכאי, בנוסף לשחרור מלוא הסכומים שנצברו לזכותו ברכיב פיצויים בקופות הגמל/קופות הביטוח השונות כמפורט בסעיף 177 להלן, להשלמת פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו (מכפלת השכר הקובע לפיצויים לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו במס' שנות הוותק של העובד בניכוי הסכומים שנצברו לו בקופות הגמל/קופות הביטוח השונות ברכיב פיצויים).

176. למען הסר ספק, אין באמור בסעיפים 174 - 175 לעיל כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד, ככל שקיימת זכות כזו על פי דין, לתשלום פיצויי פיטורים, בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים אשר בגינם לא בוצעו הפקדות לפיצויי פיטורים ו/או אשר בגינם באו ההפקדות לפיצויים על חשבון פיצויי פיטורים.

177. מלוא הסכומים הצבורים לכל עובד ברכיב פיצויי פיטורים בקופות הגמל/קופות הביטוח השונות אינם ניתנים להחזרה לחברה וישוחררו לעובד בכל מקרה עם סיום עבודתו מכל סיבה שהיא, למעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים, ובמידה שנשללה.

אין באמור כדי לגרוע מחובת החברה לשחרור בכל מקרה של כספי התגמולים (חלק עובד וחלק מעביד), על פירותיהם לבעלות העובד עם סיום עבודתו.

י.ד. 7. קרבן השתלמות

178. עובד שהשלים 32 חודשים בחברה, יהיה זכאי להפקדות וניכויים לקרבן השתלמות. ההפקדות והניכויים יבוצעו מתוך השכר הקובע לקה"ל כהגדרתו להלן ובשיעורים כדלקמן: 7.5% ע"ח החברה ו-2.5% ע"ח העובד.

"השכר הקובע לקה"ל" - השכר המבוטח כהגדרתו בפרק זה לעיל, למעט תשלום בגין שעות נוספות גלובאליות ככל שמשתלם.

179. ההפקדות והניכויים לקרבן השתלמות כאמור בסעיף 178 לעיל יבוצעו בגין מלוא השכר הקובע לקה"ל.

180. עם סיום יחסי העבודה ישוחררו לזכות העובד מלוא הסכומים שנצברו לזכותו בקרבן השתלמות (חלק עובד וחלק מעביד על תשואתם).

181. כל עוד לא בחר עובד בקרבן השתלמות מסוימת, תבצע החברה הפקדות וניכויים לקרבן השתלמות לפי בחירתה החל ממועד זכאותו.

י.ד. 8. כללי

182. למען הסר ספק, לעניין הוותק הנדרש לצורך החלת הזכויות בפרק זה, יובא בחשבון גם וותק של עובד קיים שנצבר בחברה עד למועד חתימת הסכם זה.

183. אין באמור בפרק זה, כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור בכל קופת גמל בהתאם לאמור בסעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), השת"י-2005.

טו. סדרי העבודה

טו.1. הפסקות במוקדים

184. עובדים בתפקידי נציגים באגף הפרטי, יהיו זכאים להפסקות בתשלום במהלך המשמרת. מועדי ההפסקות יקבעו על ידי המנהל הממונה, לפי צרכי העבודה, ובהתאם למפורט בטבלה שלהלן:

אורך המשמרות בשעות	זמן הפסקה כולל בדקות
5	30
6	35
7	47
8	52
9	60

185. כל שעת עבודה מלאה רצופה נוספת מעל ל-9 שעות כאמור בטבלה לעיל, תזכה ב-10 דקות הפסקה נוספות שיקבעו על ידי המנהל הממונה ולפי צרכי העבודה.

186. במשמרות של שבע שעות ומעלה רשאי עובד לצאת להפסקה אחת רצופה של 35 דק' מתוך מכסת ההפסקות כאמור בטבלה בסעיף 184 לעיל.

187. אין באמור בפרק זה כדי לפגוע בסדרי ההפסקות במוקד העסקי.

טו.2. שעות עבודה בערבי חג

188. בערבי החג שלהלן יקוצר אורכו של יום העבודה ל-4 שעות עבודה לעובדים חודשיים (למעט עובדים המועסקים במשמרות): ערב ראש השנה, ערב יום כיפור, ערב סוכות, ערב שמיני עצרת, ערב פסח, ערב שביעי של פסח, ערב יום העצמאות, ערב חג שבועות.

189. עובדים חודשיים (למעט עובדים המועסקים במשמרות) שעל פי דתם חלים ימי חג ומועד אחרים יהיו רשאים לבחור בקיצור ימי עבודה בערבי החג והמועד לפי דתם, בכל שנה, וזאת במקום קיצור יום העבודה במועדים כאמור בסעיף 188 לעיל.

טו.3. תוספת בגין כוננות

190. עובד שנדרש על ידי החברה, לפי שיקול דעתה ובהתאם לנהליה לבצע כוננות, יהיה זכאי לתוספת כוננות כמפורט להלן:

191. עובד ששובץ לכוננות, יהיה זכאי לתשלום תוספת כוננות בגין התחייבותו להיות זמין לכל קריאה של החברה. למען הסר ספק, עבודות יזומות המתוכננות מראש לאחר שעות העבודה הרגילות של העובד, לא מזכות בתשלום תוספת כוננות אלא אם העובד שובץ במקביל גם ככונן.

192. כוננות מלאה ביום חול (ימים א' - ה') הינה מתום יום עבודתו הרגיל של העובד ועד לתחילת יום העבודה הבא (כוננות ביום חמישי תמשך עד בוקר יום שישי).

193. כוונות בימי שישי, שבת, ערבי חג וחג תתבצע בתחום השעות שמיום שישי/ערב החג בבוקר ועד יום ראשון/יום לאחר החג בבוקר. כוונות זו תחולק למקטעים של 24 שעות.

194. במידה ויאשר הממונה חלוקת כוונות בין עובדים שונים, התשלום בין הכוונות יתחלק בהתאם.

195. התשלום בגין כוונות יבוצע בהתאם לרמת הכוונות, מועד ביצועה וסבירות ההפעלה כמפורט בטבלה שלהלן:

רמת כוונות בתפקיד/מחלקה	ימים א-ה	שישי, שבת, חג וערבי חג	סבירות הפעלה
כוונות רמה א	100 ₪	200 ₪	מעל 50%
כוונות רמה ב	75 ₪	150 ₪	בין 20%-50%
כוונות רמה ג	50 ₪	100 ₪	מתחת ל- 20%

"הפעלה" - משמע עבודה בפועל בזמן כוונות למשך חצי שעה לפחות.

196. עדכון רמת הכוונות, כלפי מעלה או כלפי מטה, יבוצע בהתאם למוצע ההפעלה בפועל כהגדרתה לעיל, בהתייחס לכלל הכוונות (ימי חול, סופי שבוע וחג) שבוצעו באותו תפקיד/מחלקה. העדכון יתבצע אחת לרבעון במהלך ששת החודשים הראשונים שלאחר חתימת הסכם זה ולאחר מכן אחת לחצי שנה. עדכון רמת הכוונות ייכנס לתוקף ללא תחולה רטרואקטיבית.

197. העתק מסיווג הכוונות שנקבע לתפקידים וכן עדכון הסיווג ככל שיתבצע יועבר ליו"ר ועד העובדים.

198. תשלום הכוונות על פי פרק זה, בא במקום, מבטל ומחליף כל שיטת תשלום כוונות אחרת שקדמה לכך בחברה.

199. עובד, למעט עובד שחל עליו סעיף 203 להלן, שנדרש לבצע עבודה בפועל במסגרת הפעלת כוונות, ידווח את שעות עבודתו ויהיה זכאי לתשלום שכר עבודה בגין בנוסף לתשלום הכוונות.

200. **הקפצה**: עובד שבמסגרת הפעלה בכוונות, יידרש להגיע פיזית למשרדי החברה או לאתר אחר לפי הוראות החברה (להלן: "**הקפצה**"), ידווח את זמן הנסיעה לעבודה וממנה ויהיה זכאי לתשלום שכר בגין זמן ההגעה לעבודה והחזרה ממנה.

201. **נסיעה במהלך הקפצה**: עובד שנדרש לנסיעה במסגרת הקפצה בכוונות, יעשה שימוש ברכב חברה ככל שנמסר לשימוש. ככל שלא נמסר לשימוש רכב חברה ואינו מקבל תשלום בגין אחזקת רכב, יהיה זכאי העובד, בהתאם להנחיות החברה מעת לעת, לעשות שימוש במונית במימון החברה.

202. **שכר בגין שעות לילה בכוונות**: עובד שנדרש להפעלה/ הקפצה בכוונות בתחום השעות 06:00 – 22:00 למחרת, יהיה זכאי לתוספת בשיעור של 75% משכר הבסיס בגין כל שעת עבודה שביצע בתחום שעות אלו. תוספת זו לא תיחשב לצורך תשלום זכויות סוציאליות. עובד שנדרש להפעלה/הקפצה במהלך כוונות שישי, שבת, חג וערבי חג יהיה זכאי לתשלום בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה. לא יבוצע קיזוז בין שעות אלו לשעות רגילות.

203. עובד שבמועד חתימת הסכם זה מקבל תשלום בגין כוונות חודשית גלובאלית והמועסק בתפקיד המחייב ביצוע כוונות, לא יהיה זכאי לתשלום כוונות בהתאם למפורט בהסכם זה וימשיך לחול עליו הסדר הכוונות הגלובאלי.

א

2.0.0

ר.ר.ר

204. עובד שמקבל תשלום בגין כוונות חודשית גלובלית, ועובד מסוג זה בלבד, ככל שיידרש לביצוע הפעלה בכוונות, יקבל מנוחת פיצוי כמספר שעות העבודה שביצע בפועל במסגרת הכוונות. שעות מנוחה אלה ינוצלו בשבוע לפני או אחרי ביצוע הכוונות והן לא תיצברנה למניין חופשתו השנתית.

טו.4. עבודות יזומות מעבר לשעות פעילות רגילות

205. **עבודה יזומה:** עבודה שתוכננה מראש להתבצע בשעות שהן מחוץ לשעות הפעילות הרגילות של העובד, בשל צרכי עבודה מיוחדים, לפי שיקול דעת ההנהלה.

206. עובד שבמסגרת עבודה יזומה, יידרש להגיע פיזית למשרדי החברה או לאתר אחר לפי הוראות החברה, ידווח את זמן הנסיעה לעבודה וממנה ויהיה זכאי לתשלום שכר בגין זמן ההגעה לעבודה והחזרה ממנה.

207. **נסיעה במהלך עבודה יזומה:** עובד שנדרש לנסיעה במסגרת עבודה יזומה, יעשה שימוש ברכב חברה ככל שנמסר לשימוש. ככל שלא נמסר לשימוש רכב חברה ואינו מקבל תשלום בגין אחזקת רכב, יהיה זכאי העובד, בהתאם להנחיות החברה מעת לעת, לעשות שימוש במונית במימון החברה.

208. עובד (למעט העובדים המפורטים בסעיף 209 להלן), שעל פי הנחיית הממונים עליו נדרש לעבודה יזומה בתחום השעות 22:00 – 06:00 למחרת, יהיה זכאי לתוספת בשיעור של 75% משכר הבסיס בגין כל שעת עבודה יזומה שביצע בלילה. תוספת זו לא תיחשב לצורך תשלום זכויות סוציאליות. לא יבוצע קיזוז בין שעות אלו לשעות רגילות.

209. עובד שבמועד חתימת הסכם זה מקבל תשלום בגין שעות נוספות גלובליות וכן עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה לא חל עליו והמועסק בתפקיד המחייב ביצוע עבודה יזומה, לא יהיה זכאי לתשלום עבור עבודה יזומה בהתאם למפורט בהסכם זה וימשיך לחול עליו ההסדר הקיים.

210. עובד שמקבל תשלום בגין שעות נוספות גלובליות וכן עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה לא חל עליו, ועובד מסוג זה בלבד, ככל שיידרש לביצוע עבודה יזומה, יקבל מנוחת פיצוי כמספר שעות העבודה היזומה שביצע. שעות מנוחה אלה ינוצלו בשבוע לפני או אחרי ביצוע העבודה היזומה והן לא תיצברנה למניין חופשתו השנתית. ככל שעובדים אלו ביצעו עבודה יזומה כאמור בימי שישי, שבת, חג וערבי חג, באישור הממונה מראש, יהיו זכאים לתוספת של 75% לשכר הבסיס בגין כל שעת עבודה יזומה שביצעו בשישי, שבת, חג וערבי חג. תוספת זו לא תיחשב לצורך תשלום זכויות סוציאליות.

טו.5. שעות נוספות גלובליות

211. החברה רשאית להעסיק עובדים בהסדר של תגמול גלובלי עבור עבודה בשעות נוספות (להלן: "**שעות נוספות גלובליות**"). מכסת השעות הנוספות הגלובליות תוצג לעובד, לרבות בעת עדכון מכסת השעות.

212. התגמול לו זכאי העובד בגין שעות נוספות הגלובליות לא יפחת, אלא במקרה בו יצומצם היקף משרתו של העובד. אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע ממחויבות העובד לבצע עבודת שעות נוספות ככל שנדרש במסגרת תפקידו.

213. אחת לרבעון תתבצע בדיקת השעות הנוספות שביצע העובד בפועל באותו רבעון. ככל שהשעות הנוספות שבוצעו בפועל עולות על מכסת השעות הנוספות הגלובליות ששולמה לעובד, ישולמו לעובד ההפרשים ובלבד שלא נאסר על העובד במפורש לחרוג ממכסת השעות הנוספות הגלובליות כאמור בסעיף 211.

214. ככל שהשעות הנוספות שבוצעו בפועל פחתו ממכסת השעות הנוספות הגלובליות ששולמה לעובד, לא יפחת התגמול ששולם. אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע ממחויבות העובד לבצע עבודת שעות נוספות ככל שנדרש במסגרת תפקידו.

טו.6. תוספת לילה במוקדים

215. עובדים שעתיים המועסקים במוקדים או במחלקות הפעילים 24 שעות ביממה, שבעה ימים בשבוע, יהיו זכאים לתוספת בשיעור של 50% משכר הבסיס בגין עבודת לילה בין השעות 24:00 עד 06:00.

טו.7. מיסים ותשלומי חובה

216. כל הסכומים וההטבות הקבועים בהסכם זה, לרבות סכומים המוגדרים כהחזר הוצאות, נקובים בשיעורי ברוטו. העובד יישא בכל חבויות המס הנובעות מהתשלומים וההטבות כאמור וינוכו מהם כל המיסים ותשלומי החובה על פי דין, על חשבון העובדים, אלא אם נקבע אחרת במפורש בהסכם זה.

טו.8. ועד עובדים

217. החברה מכירה בנציגות העובדים כארגון העובדים היציג של עובדי החברה עליהם חל הסכם זה. ועד העובדים שאושר על ידי ההסתדרות ישמש כארגון הראשוני במקום העבודה.

218. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות בכפוף להוראות ההסכם.

219. עובד שלא חל עליו הסכם זה יוכל להגיש בקשה מתאימה וינוכו משכרו מיסי הועד שיועברו לוועד העובדים בכפוף לכל דין.

220. תוך 30 יום ממועד חתימת הסכם זה תעביר הנהלת החברה לוועד העובדים סכום מוגדל בסך של 750,000 ₪ לצורך היערכות והתארגנות בשנת ההסכם הראשונה.

221. לאחר תום השנה הראשונה ובכל שנה בה ההסכם עומד בתוקפו, תעביר הנהלת החברה לוועד העובדים, בחודש ינואר, סך של 450,000 ₪ לשנה.

222. ככל שהסכם זה יחול על עובדי חשכ"ל יתווסף לסכום השנתי שהנהלת החברה תעביר לוועד העובדים סך של 16,500 ₪.

טו.9. דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ארגוני

223. החברה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל ההסכם הקיבוצי, מידי חודש, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני בהתאם להנחיות ההסתדרות ובכפוף לתקרה, ככל שקיימת בדין, ותעבירם להסתדרות.

224. עובד אשר לא חל עליו ההסכם הקיבוצי, אך יהיה ברצונו להצטרף להסתדרות, ינוכו משכרו, על פי בקשה בכתב שיגיש העובד לחברה ובכפוף להוראות הדין, דמי החבר ויועברו להסתדרות.

225. בנוסף, תנכה החברה ממשכורתם של העובדים, עליהם חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש בחודשו, דמי ועד בשיעור של 0.4% מהמשכורת או שיעור אחר, כפי שייקבע מעת לעת על ידי מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות, ובכפוף לתקרה ככל שקיימת בדין, ותעבירם לחשבון הוועד.

226. אחת לרבעון יועבר לוועד העובדים אישור רו"ח בדבר הסכום הכולל ושיעור דמי הועד שנוכו משכר העובדים.

'א

2.0.0

(1.1.1)

טז. מנגנון יישוב חילוקי דעות

227. חילוקי דעות בין החברה לבין נציגות העובדים בקשר לפרשנות ההסכם ו/או ביצועו של הסכם זה, למעט בעניין פיטורים וכל עניין אחר לגביו נקבע מנגנון יישוב חילוקי דעות ספציפי, ייושבו בין הצדדים בהתאם לאמור להלן:

שלב ראשון - בין סמנכ"ל משאבי אנוש בחברה לבין יו"ר ועד העובדים. בהעדר הסכמה ביניהם בתוך 10 ימי עבודה יועבר העניין לדיון בשלב השני.

שלב שני - בין נציג ההנהלה לבין נציג ההסתדרות. שלב זה יימשך גם הוא 10 ימי עבודה נוספים.

228. במהלך הפעלת מנגנון יישוב חילוקי הדעות, המפורט בפרק זה, יוקפא ביצועו של העניין שבמחלוקת ולא יקויימו צעדים חד צדדיים על ידי מי מהצדדים.

יז. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

229. הסכם זה ממצה את כל תביעות הצדדים בתקופת ההסכם בנושאים שהוסדרו בו, לרבות שכר ונלוות, וביחס לעובדים עליהם חל ההסכם.

230. הצדדים ישמרו על שקט תעשייתי בתקופת ההסכם בנושאים שהוסדרו בהסכם זה.

231. התחייבות זו אינה חלה במקרה שיוכרז סכסוך עבודה ברמה הארצית.

ולראיה באו הצדדים על החתום

ועד עובדי בזק בינלאומי

הסתדרות העובדים
הכללית החדשה

בזק בינלאומי בע"מ

נספחים

נספח א' – רשימת תפקידים מחוץ לתחולה

מס' תפקיד	מחלקה	תחום	אזור	מיקום
עובד מטה	מנהלת לשכת סמנכ"ל	כללי	טכנולוגיות מידע	כללי
מנהל מחלקה	מנהל מחלקה	בקרה	טכנולוגיות מידע	תפעול הנדסי
מנהל מחלקה	מנהל מחלקה	Networking ISP	טכנולוגיות מידע	תפעול הנדסי
מנהל מחלקה	מנהל מחלקה	Networking Voice	טכנולוגיות מידע	תפעול הנדסי
מנהל מחלקה	מנהל מחלקה	System	טכנולוגיות מידע	תפעול הנדסי
מנהל מחלקה	מנהל מחלקה	DBA	טכנולוגיות מידע	תפעול הנדסי
מנהל מחלקה	מנהל מחלקה	PAS	טכנולוגיות מידע	תפעול הנדסי
מנהל מחלקה	מנהל מחלקה	אבטחת מידע	טכנולוגיות מידע	תכנון הנדסי
עובד מטה	מנהלת לשכת סמנכ"ל	כללי	כללי	כללי
עובד מטה	מנהלת לשכה משפטית ועזרת דוברות	כללי	כללי	כללי
עובד מטה	מנהלת לשכת סמנכ"ל	מטה אגף כספים	כספים	מטה אגף כספים
מנהל מחלקה	מנהלת הגזברות	מחלקת גזברות	כספים	תחום חשבות
מנהל מחלקה	מנהל מחלקה (חשב)	מחלקת חשבונאות	כספים	תחום חשבות
מנהל מחלקה	מנהלת מחלקת שכר ותגמולים	מחלקת שכר ותגמולים	כספים	תחום חשבות
מנהל מחלקה	מנהל מחלקה	מחלקת כלכלה ותקציב	כספים	תחום כלכלה ותקציב
עובד מטה	מנהלת לשכת סמנכ"ל	כללי	לקוחות פרטיים	כללי
מנהל מחלקה	מנהלת מוקד פיננסי ותפעול	שרות פיננסי ותפעול	לקוחות פרטיים	אוי"ש
מנהל מחלקה	מנהלת מוקד שירות מסחרי	שרות מסחרי	לקוחות פרטיים	לקוחות קיימים
מנהל מחלקה	מנהל מוקד העלאת ערך	העלאת ערך	לקוחות פרטיים	לקוחות קיימים
מנהל מחלקה	מנהל מוקד שירות טכני	שרות טכני	לקוחות פרטיים	שרות טכני
מנהל מחלקה	מנהל מוקד שירות טכני	שרות טכני	לקוחות פרטיים	שרות טכני
מנהל מחלקה	מנהלת מוקד אקספרט	אקספרט	לקוחות פרטיים	שרות טכני
מנהל מחלקה	מנהל מוקד שימור	שימור	לקוחות פרטיים	קשרי לקוחות
מנהל מחלקה	מנהלת מוקד ביגר	ביגר	לקוחות פרטיים	גיוס וסוהו
מנהל מחלקה	מנהל מוקד 014 וסוהו	014 וסוהו	לקוחות פרטיים	גיוס וסוהו
מנהל מחלקה	מנהלת מחלקת משווקים (מוקד שטח)	משווקים	לקוחות פרטיים	שטח וערוצי הפצה
מנהל מחלקה	מנהל מחלקת סוכני שטח	מכירות שטח	לקוחות פרטיים	שטח וערוצי הפצה
מנהל מחלקה	מנהל מחלקת מוקדים חיצוניים (מוקדי שטח)	מוקדים חיצוניים	לקוחות פרטיים	שטח וערוצי הפצה
מנהל מחלקה	מנהל מחלקת תפעול	תפעול (חדשה)	לקוחות פרטיים	שרות טכני
עובד מטה	אנליסט שכר והטבות	צוות שכר והטבות	משאבי אנוש	גיוס ותעסוקה
עובד מטה	מנהלת לשכת סמנכ"ל	כללי	משאבי אנוש	כללי
מנהל מחלקה	מנהלת מחלקת רווחה	מחלקת רווחה	משאבי אנוש	מחלקת רווחה
מנהל מחלקה	מנהל מחלקת שירות לעובד	שירות לעובד	משאבי אנוש	גיוס ותעסוקה
עובד מטה	מנהלת לשכת סמנכ"ל	כללי	עסקים גלובליים	כללי
מנהל מחלקה	מנהל מחלקת כרטיסי חיוג	מחלקת כרטיסי חיוג	עסקים גלובליים	מחלקת כרטיסי חיוג
מנהל צוות	מנהלת צוות האנטרים	צוות האנטרים sme 1	פתרונות לעסקים	תחום לקוחות עסקיים
עובד מטה	מנהלת לשכת סמנכ"ל	כללי	פתרונות לעסקים	כללי
ראש צוות	מנהל צוות יוצאות	תחום SMB	פתרונות לעסקים	תחום SMB
ראש צוות	מנהל צוות נכנסות	תחום SMB	פתרונות לעסקים	תחום SMB
ראש צוות	מנהל צוות שימור	תחום SMB	פתרונות לעסקים	תחום SMB
מנהל מחלקה	מנהלת מחלקת מסחר תעשייה והייטק	מחלקת מכירות ent מגזר, מס"ת, הייטק	פתרונות לעסקים	תחום לקוחות אסטרטגיים
מנהל מחלקה	מנהלת מחלקת מכירות מגזר ציבורי	מחלקת מכירות מגזר ציבורי	פתרונות לעסקים	תחום לקוחות אסטרטגיים
מנהל מחלקה	מנהלת מחלקת הוסטינג	מחלקת הוסטינג	פתרונות לעסקים	תחום שירות ותפעול
מנהל מחלקה	מנהלת מרכז שירות טכני לעסקים	מחלקת שירות טכני לעסקים	פתרונות לעסקים	תחום שירות ותפעול
מנהל מחלקה	מנהלת מחלקת טכנאי שטח ושרשרת אספקה	מחלקת טכנאי שטח ושרשרת אספקה	פתרונות לעסקים	תחום שירות ותפעול
מנהל מחלקה	מנהלת מחלקת אינטגרציה	מחלקת אינטגרציה	פתרונות לעסקים	תחום שירות ותפעול
מנהל מחלקה	מנהלת מחלקת מכירות SME	מחלקת מכירות SME1	פתרונות לעסקים	תחום SME
מנהל מחלקה	מנהלת מחלקת מכירות SME	מחלקת מכירות SME2	פתרונות לעסקים	תחום SME
מנהל מחלקה	מנהלת מחלקת מגזר בטחון	מחלקת מגזר בטחון	פתרונות לעסקים	תחום לקוחות אסטרטגיים
עובד מטה	מנהלת לשכת סמנכ"ל	כללי	שיווק	כללי
מנהל מחלקה	מנהלת מחלקת שיווק עסקים קטנים	עסקים קטנים	שיווק	תחום שיווק אינטרנט פרטי
מנהל מחלקה	מנהל מחלקת פיתוח מוצרים	פיתוח מוצרים	שיווק	תחום שיווק אינטרנט פרטי

20.8
א
C.M

נספח ב' – רשימת ימי בחירה

עובד הזכאי לימי בחירה מכח הוראות ההסכם הקיבוצי, יבחר את ימי הבחירה מתוך הרשימה הבאה:

(א) מועדי ישראל:

- צום גדליה;
- ערב יום הכיפורים;
- ערב חג הסוכות;
- הושענא רבה;
- צום עשרה בטבת (יום הקדיש לחללי השואה);
- תענית אסתר;
- פורים - עובד רשאי לקחת יום בחירה בפורים ב"ד באדר או בט"ו באדר, לפי בחירתו;
- ערב פסח - פירושו גם י"ג בניסן, כשחל ערב פסח בשבת;
- ערב שביעי של פסח;
- חג המימונה (כ"ב בניסן) - פירושו גם כ"ג בניסן, כשחל כ"ב בניסן בשבת;
- ל"ג בעומר;
- ערב חג השבועות;
- צום י"ז בתמוז - פירושו גם י"ח בתמוז, כשחל י"ז בתמוז בשבת;
- צום תשעה באב - פירושו גם עשרה באב, כשחל תשעה באב בשבת;
- ערב ראש השנה.

(ב) מועדי הנוצרים:

- ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב יום שישי לפני חג הפסחא; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמיימה; ערב שבועות.

(ג) מועדי המוסלמים:

- ערב ראשית השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמיימה (לילת אלאסרא ואלמעראג'); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

(ד) מועדי הדרוזים:

- ערב חג אלח'ידר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועיב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

(ה) העדה הצ'רקסית

- יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית (ב-21 למאי בכל שנה).

(ו) העדה הקראית

- עובד קראי רשאי לבחור ביום בחירה או בימי בחירה - במקום הימים הנקובים בפסקה זו - ביום מועד אחד או בשני ימי מועד של הקראים.

(ז) מועדי העדה השומרנית

- יום קורבן זבח פסח; חג הפסח; שביעי של פסח (חג המצות); חג השבועות; מועד החודש השביעי; יום הכיפורים; חג הסוכות; שמיני עצרת - כל אלה, במועדים שבהם הם נחגגים על-ידי בני העדה השומרנית.

(ח) ימי בחירה כלליים:

- יום האישיה הבין-לאומי;
- חג הסיגד (כ"ט בחשוון), חל כ"ט בחשוון בשבת, יוחג חג הסיגד ביום חמישי שלפניו;
- יום הזיכרון לשואה ולגבורה (כ"ז בניסן) - חל כ"ז בניסן ביום שישי בשבוע, יקוים יום הזיכרון בכ"ו בניסן של אותה שנה; חל כ"ז בניסן ביום ראשון בשבוע, יקוים יום הזיכרון בכ"ח בניסן של אותה שנה;
- יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות האיבה והטרור - חל ד' באייר בשישי בשבוע, יקוים יום הזיכרון ביום ב' באייר של אותה שנה; חל בחמישי בשבוע, יקוים יום הזיכרון ביום ג' באייר של אותה שנה; חל בראשון בשבוע, יקוים יום הזיכרון ביום ה' באייר של אותה שנה;
- יום הזיכרון האישי של קרוב משפחה שנפל במלחמות ישראל ופעולות האיבה והטרור*;
- יום ירושלים;
- אחד במאי;

- יום הניצחון על גרמניה הנאצית (תשעה במאי) - חל התשעה במאי ביום שישי בשבוע, יקוים יום הניצחון ביום חמישי שלפניו; חל התשעה במאי בשבת, יחול יום הניצחון ביום ראשון שלאחריו;
- כ' בתמוז;
- פתיחת שנת הלימודים במערכת החינוך;

* עובד שהוא קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של חלל במערכות ישראל, או של "נפגע" שנפטר, עקב "פגיעת איבה" כאמור בחוק התגמולים לנפגעי פעולת איבה, התש"ל - 1970.

↑

2.0.8

(C.C.P)

נספח ג' – רשימת זכאים לביגוד (ללא צורך בצבירת וותק)

שם יחידה עסקית	שם מחלקה	תערה
אגף כספים וכלכלה	מחלקת גבייה	תפקיד : מנהל תיקי לקוחות בלבד (גבייה משפטית)
אגף לקוחות פרטיים	מוקד פניות הציבור	
	מחלקת סוכני שטח	
	מחלקת טכנאי מפ"א	תפקידים : טכנאי מפ"א. מנהלי צוותים
אגף עסקים גלובאליים	צוות מכירות שטח עסקים קטנים	תפקיד : D2D של פעילות BIGGER
	תחום תשתיות בינלאומית	תפקיד : מנהל/ת לקוחות ip port & data בינלאומי
	תחום voice ופיתוח עסקי בינלאומי	תפקיד : מנהלי מפעילים בינ"ל
	צוות פרויקטים חיצוניים	
	outsourcing	תפקיד : טכנאים באתרי לקוח
	מחלקת מהנדסי מכירה it system	
	מחלקת ict	
	מחלקת הסכמי שירות	תפקידים : מנהל/ת מכירות הסכמי שירות
	מחלקת uc	
	מחלקת data	
	מחלקת הוסטינג	
	צוות תפעול חוות השרתים	
	צוות סיסטם	
	צוות מהנדסי אבטחת מידע	
	צוות מהנדסי ipt סיסקו	
	צוות מרכזי שפלה	
	צוות צפון	
	צוות ירושלים דרום	
	צוות שרשרת אספקה	תפקידים : מנהלי צוותים ומחסנאים
	צוות שירות ipt	
	צוות טכנאי uc	
	מחלקת מנהלי פרויקטים	תפקידים : מנהל/ת מחלקת פרויקטים. מנהל/ת פרויקט
	מחלקת מגזר הייטק מסחר ותעש	
	מחלקת מגזר ציבורי חינוך ורשויות	
	מחלקת פריסייל לקוחות אסטרטגיים	
	מחלקת מטה מכירות ent	למעט : אחראי/ת מכרזים
	מחלקת מגזר בטחון	
	מחלקת מיקור חוץ	תפקידים : מנהל/ת מחלקה. תפקידי המכירות בלבד
	צוות האנטרים	
	מחלקת מכירות sme	
	מחלקת פריסייל sme	
	מחלקת מכירות SME1	
	מחלקת מכירות SME2	

א
2.0.0
G.P.P

נספח ה' – רשימת בוררים מוסכמת

להלן רשימת בוררים מוסכמת בין הצדדים:

1. כבוד הנשיא (בדימוס) סטיב אדלר ;
2. כבוד השופט (בדימוס) חיים ארמון ;
3. כבוד השופטת (בדימוס) דינה אפרתי.

בחירת הבורר תיעשה מתוך הרשימה המפורטת לעיל, אלא אם הוסכם אחרת בין הצדדים. במקרה בו נבצר מכל הבוררים לשמש כבורר בסכסוך מסויים, יסכימו הצדדים על מינוי בורר אחר לעניין זה.

'A

20.0

מ.מ.

נספח ו' – תנאים לעובדים שיסיימו העסקתם כמפוטרים בהתאם לפרק 4.1 להסכם הקיבוצי

עובדים שיסיימו את העסקתם כמפוטרים בהתאם לאמור בפרק 4.1 להסכם הקיבוצי (פיטורי צמצום/ התייעלות בתקופת ההסכם, 2016 - 2018), יהיו זכאים לתנאי סיום העסקה בהתאם לקבוע בנספח זה:

- 1. הודעה מוקדמת מוגדלת לפי וותק העובד כמפורט בטבלה המצורפת.**
במהלך חודש אחד מתוך ההודעה המוקדמת, העובד יידרש להמשיך ולעבוד אלא אם החברה תוותר על כך (באופן מלא או חלקי). בתקופה זו, העובד יהיה זכאי לשכרו הרגיל לרבות כל התנאים הנלווים לשכר (כגון הפרשות סוציאליות, רכב, טלפון וכו'). היעדרות העובד בתקופה זו תהיה בתאום עם מנהלו הישיר תוך התחשבות בצרכי החברה והתחשבות בצרכי העובד להעדר מסיבות אישיות כגון ראיון עבודה וכו'. בתום חודש הודעה מוקדמת יסתיימו יחסי עובד מעביד. יתרת הודעה מוקדמת (ככל שתהיה) תשולם כחלף הודעה מוקדמת במסגרת גמר חשבון.
- 2. שחרור מלוא הכספים הצבורים בקופות הגמל** (קרן פנסיה ו/או ביטוח מנהלים ו/או קרן השתלמות ו/או קופת גמל אחרת אליה הפרישה החברה כספים עבור העובד) בכפוף להוראות כל דין. מכתבי שחרור יימסרו לקופות הגמל.
- 3. תשלומי גמר חשבון** – במסגרתו ישולמו פדיון יתרת חופשה צבורה ותשלום יתרת הבראה, כל עובד בהתאם לזכאותו.
- 4. מענק פרישה** (פיצויי פיטורים נוספים) – תוספת בשיעור של 2.5% לפיצויי פיטורים עבור כל שנת עבודה משלוש השנים הראשונות להעסקתו של העובד בחברה; ותוספת בשיעור של 7% לפיצויי הפיטורים עבור כל שנת וותק נוספת.
בכל מקרה לא יעלה שיעור הפיצויים הנוספים על תקרה של 75% מפיצויי הפיטורים, לפי חישוב של משכורת אחרונה לפיצויים במכפלת הוותק, כמפורט בטבלה שלהלן.
דוגמא: עובד בעל וותק של 10 שנים ושכר בגובה של 10,000 ₪ יהיה זכאי למענק פרישה בסך של 56,500 ₪ בהתאם לחישוב הבא:
 $56.5\% = 3 * 2.5\% + 7 * 7\% + (49\%) = 56.5\%$
 $56,500 = 10 * 10,000 * 56.5\%$
- 5. מענק פרישה ייחודי** – מענק פרישה ייחודי בשיעור של 2 משכורות, לפי השכר המבוטח של העובד בהגדרתו בהסכם הקיבוצי.

ס"ח מענק* (במונחי משכורת)	מענק פרישה ייחודי (במונחי משכורת)	הודעה מוקדמת (חודשים)	מענק פרישה (במונחי משכורת)	יתרות חופשה והבראה	פיצויים צבורים (ע"פ סעיף 14)	ותק בחברה בשנים
4.225	2	2	0.225	✓	✓	3
4.58	2	2	0.58	✓	✓	4
6.075	2	3	1.075	✓	✓	5
6.71	2	3	1.71	✓	✓	6
7.485	2	3	2.485	✓	✓	7
8.4	2	3	3.4	✓	✓	8
10.455	2	4	4.455	✓	✓	9
11.65	2	4	5.65	✓	✓	10
12.985	2	4	6.985	✓	✓	11
14.46	2	4	8.46	✓	✓	12
15.75	2	4	9.75	✓	✓	13
16.5	2	4	10.5	✓	✓	14
17.25	2	4	11.25	✓	✓	15
18	2	4	12	✓	✓	16
18.75	2	4	12.75	✓	✓	17
19.5	2	4	13.5	✓	✓	18
20.25	2	4	14.25	✓	✓	19

סה"כ מענק* (במונחי משכורת)	מענק פרישה ייחודי (במונחי משכורת)	הודעה מוקדמת (חודשים)	מענק פרישה (במונחי משכורת)	יתרות חופשה והבראה	פיצויים צבורים (ע"פ סעיף 14)	ותק בחברה בשנים
21	2	4	15	✓	✓	20
21.75	2	4	15.75	✓	✓	21
22.5	2	4	16.5	✓	✓	22
23.25	2	4	17.25	✓	✓	23
24	2	4	18	✓	✓	24
24.75	2	4	18.75	✓	✓	25
25.5	2	4	19.5	✓	✓	26
26.25	2	4	20.25	✓	✓	27
27	2	4	21	✓	✓	28
27.75	2	4	21.75	✓	✓	29
28.5	2	4	22.5	✓	✓	30

* כולל הודעה מוקדמת על פי חוק.

לצורך שנות הוותק כמפורט לעיל בטבלה, יובאו בחשבון השנים המלאות החל ממועד העסקת העובד בחברה כפי שמופיע בתלוש השכר שלו ועד לסיום יחסי עובד מעביד. לטובת חישוב שנות הוותק יובאו בחשבון תקופות היעדרות המזכות לצורך זכויות תלויות ותק ע"פ דין.

עובד המקבל את התנאים כאמור בנספח זה, נותן את הסכמתו כי התשלומים המתבצעים בהתאם לנספח זה, יהוו את סך התשלומים להם יהיה זכאי בגין סיום עבודתו בחברה, וזאת על אף כל הוראה אחרת בחוזה העבודה האישי שלו.

1

2.0.0

6.6

נספח ז' – מנגנון הגנה על תמריצים

מנגנון הגנה על תמריצים – אגף עסקי

הגדרות:

<u>מונח</u>	<u>הגדרה</u>
תמריצים	כהגדרתם בפרק ב' להסכם הקיבוצי.
מכתב החברה	הודעת מנהלת משאבי אנוש מיום 12.1.2016 בעניין תמריצים.
תמריץ ממוצע	המנה המתקבלת מחלוקת סכום התמריצים של עובדי יחידה עסקית (מתוך היחידות העסקיות המפורטות במכתב החברה) באגף העסקי בסה"כ המשרות ביחידה. לעניין עובדי יחידה שהועסקו בחלקיות משרה או בחלק מהתקופה הנמדדת, יובאו בחשבון התמריץ הממוצע באופן יחסי לתקופת עבודתם ולחלקיות משרתם בהתאם. למען הסר ספק, בחישוב התמריץ הממוצע יובאו בחשבון גם השלמות תמריצים, ככל ששולמו לפי המנגנון המפורט להלן.
תמריץ בסיסי	התמריץ החודשי הממוצע שהוגדר לגבי כל יחידה עסקית באגף העסקי כפי שהוא מופיע במכתב החברה.
מדד-עסקי	המדדים המפורטים לגבי כל אחת מהיחידות העסקיות באגף העסקי במכתב החברה, המייצג את היעדים העסקיים של כל יחידה עסקית ומחושב באופן המפורט במכתב החברה.
מדד עסקי בסיסי	ערך המדד העסקי לכל אחת מהיחידות העסקיות הנקוב במכתב החברה.
פיצוי-דיפרנציאלי	תשלום פיצוי כספי לקבוצת עובדים באופן לא שווה, כך שהפיצוי שיקבל כל אחד מהעובדים ביחידה העסקית יחושב בהתאם לחלקו בתמריצים ששולמו לעובדים.
חישוב YTD	חישוב מתחילת השנה עד למועד המחושב (Year to Date), בהשוואה לתקופה המקבילה כמפורט במכתב החברה. לדוגמה: חישוב רבעוני YTD הנערך בסוף הרבעון השלישי, ישווה את שלושת הרבעונים הראשונים לשלושת הרבעונים בשנה אליה מושווה החישוב.

1. המודלים של התמריצים ובכלל זה היעדים, אופן החישוב וכיו"ב ייקבעו לפי שיקול דעתה של ההנהלה והיא רשאית לשנות אותם מעת לעת.

2. ההסדר שלהלן חל על התמריצים של עובדי האגף העסקי, לגביהם נקבעו מדדים עסקיים.

פירוט מנגנון ההגנה על תמריצים באגף העסקי

- ההנהלה תציג לוועד העובדים פירוט אודות שינויים מתוכננים במודלי התמריצים לפחות 5 ימי עבודה לפני ביצוע השינוי.
- ההנהלה תעביר לוועד העובדים נתונים בעניין התמריצים המשולמים בפועל בכל אחת מהיחידות העסקיות באגף העסקי וכן לגבי ערכו של המדד העסקי של כל אחת מהיחידות בסיום כל רבעון, בחישוב YTD. הנתונים יועברו בהתאם לפורמט הנתונים המפורט במכתב החברה.
- ככל שנדרש לשלם פיצוי לעובדים בהתאם למנגנון המפורט מטה, בכל מקרה בו נדרש פיצוי, ההנהלה תציג לוועד העובדים את אופן חישוב סכום הפיצוי הכולל ואת אופן חישוב סכומי הפיצוי הדיפרנציאליים.
- במידה ובמהלך תקופת ההסכם חל שינוי מהותי בסביבה העסקית בה פועלת החברה או נוצר מצב שבגינה החברה סבורה שהמדדים העסקיים שהוגדרו במכתב החברה אינם משקפים עוד את היעדים העסקיים של האגף, תוכל ההנהלה ליזום דיון משותף עם ועד העובדים לבחון האם יש צורך לשנות את המדדים

העסקיים שהוגדרו (אופן המדידה, שינוי המדדים וכיו"ב). לא הגיעו הצדדים להסכמה, תתכנס ועדת כלכלנים מטעם הנהלת החברה וועד העובדים בהשתתפות נציגי ההסתדרות, על מנת לבחון את הסוגיה. במידה ולא הושגה הסכמה בוועדה לשינוי המדדים העסקיים לבקשת החברה, כל צד שומר על זכויותיו וסעיפים 229 - 230 להסכם הקיבוצי לא יחולו בעניין זה.

7. בסיום כל רבעון בחישוב YTD תבדוק ההנהלה אם התמריץ הממוצע באותה תקופה בכל יחידה עסקית כאמור ירד ביותר מ-10% ביחס לתמריץ הבסיסי באותה יחידה.

8. במידה והייתה ירידה של למעלה מ-10% כאמור בסעיף 7, ההנהלה תפעל באופן הבא:

8.1. יחושב סכום הפיצוי הכולל ליחידה העסקית - הפיצוי הכולל יחושב כך שיביא את התמריץ YTD ביחידה לערך של 90% מהתמריץ הבסיסי. (להלן: "התמריץ המוגן"). היה וגם המדד העסקי ירד, התמריץ המוגן יופחת באופן פרופורציונאלי לירידה במדד העסקי (לדוגמה: אם התמריץ הבסיסי הוא 100 ₪, התמריץ המוגן יהיה 90 ₪. במידה והמדד העסקי ירד באותה תקופה ב-10%, התמריץ המוגן יופחת ל-81 ₪).

8.2. ישולם פיצוי דיפרנציאלי (או במודל אחר שיוסכם בין הצדדים) לעובדים ביחידה עסקית זו.

8.3. המודלים של התמריצים הרלוונטיים ביחידה עסקית זו יתוקנו כך שבהסתברות גבוהה התמריץ הממוצע יחזור לרמתו הקודמת (פרופורציונאלית למדד העסקי).

9. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ועד העובדים רשאי לבקש פעמיים בשנה, דיון פרטני בעובדים אשר פנו באופן אישי אל הוועד בעניין חשש לפגיעה בתמריצים שלהם. ביקש הוועד דיון כאמור, יקיימו הצדדים דיון בתום לב, תוך התבססות על הנתונים הרלוונטיים, ובהתאם לאמור להלן:

9.1. הדיון הפרטני כאמור יתקיים במטרה לבחון האם נפגע התמריץ של העובד למרות שאין ליקוי בתפקודו. הדיון הפרטני יתקיים בכפוף לתנאים הבאים:

9.1.1. דיון פרטני יכול להתבקש עבור עד 12.5% מהעובדים הזכאים לתמריצים, כאמור בסעיף 2 לעיל, מדי שנה (מספר עובדים לא שלם יעוגל כלפי מעלה).

9.1.2. עובד שעניינו יובא לדיון פרטני הוא עובד שהתמריץ שלו ירד ביותר מ-35% בשני רבעונים רצופים ביחס לרבעונים המקבילים בשנה שעברה, או ביותר מ-35% בממוצע שנתי ביחס לממוצע של השנה הקודמת.

9.1.3. הסכימו הצדדים בדיון על זכאות לפיצוי, ידונו הצדדים על גובה הפיצוי. במידה והסכימו הצדדים על גובה הפיצוי יפוצה העובד בהתאם להסכמה. במידה ולא הגיעו להסכמה על גובה הפיצוי, יפוצה העובד כך שהתמריץ הממוצע שלו יעמוד לאחר הפיצוי על (-10%) ביחס לתמריץ בתקופה המקבילה בשנה הקודמת. לא הגיעו הצדדים להסכמה על עצם הזכאות לפיצוי, יפוצה העובד כך שתמריץ הממוצע שלו יעמוד, לאחר הפיצוי, על (-15%), ביחס לתמריץ בתקופה המקבילה בשנה הקודמת.

7

2.0.0

ת.ת.

מנגנון הגנה על תמריצים – אגף פרטי

הגדרות:

<u>מונח</u>	<u>הגדרה</u>
תמריצים	כהגדרתם בפרק ב' להסכם הקיבוצי.
מכתב החברה	הודעת מנהלת משאבי אנוש מיום 12.1.2016 בעניין תמריצים.
מוקד / עובדי מוקד	המוקדים המפורטים במכתב החברה, לרבות סוכני שטח.
תמריץ שעתי ממוצע	המנה המתקבלת מחלוקת סכום התמריצים של עובדי מוקד באגף הפרטי במספר שעות העבודה באותו מוקד.
תמריץ שעתי בסיסי	תמריץ שעתי בסיסי שהוגדר לגבי כל מוקד באגף הפרטי כפי שהוא מופיע במכתב החברה.
מדד-עסקי	המדדים המפורטים במכתב החברה לגבי כל אחד מהמוקדים, המייצגים את היעדים העסקיים של כל מוקד ומחושב באופן המפורט במכתב החברה.

מדד עסקי בסיסי
פיצוי-דיפרנציאלי
חישוב YTD

ערך המדדים העסקיים לכל אחד מהמוקדים הנקוב במכתב החברה. תשלום פיצוי כספי לקבוצת עובדים באופן לא שווה, כך שהפיצוי שיקבל כל אחד מהעובדים במוקד יחושב בהתאם לחלקו מתוך סך התמריצים ששולמו במוקד. חישוב מתחילת השנה עד למועד המחושב, בהשוואה לתקופה המקבילה כמפורט במכתב החברה. לדוגמה: חישוב חודשי YTD הנערך בסוף הרבעון השלישי, ישווה את תשעת החודשים הראשונים לתשעת החודשים הראשונים בשנה אליה מושווה החישוב.

10. המודלים של התמריצים ובכלל זה היעדים, אופן החישוב וכיו"ב ייקבעו לפי שיקול דעתה של ההנהלה והיא רשאית לשנות אותם מעת לעת.
11. ההסדר שלהלן חל על התמריצים של עובדי האגף הפרטי, לגביהם נקבעו מדדים עסקיים.

פירוט מנגנון ההגנה על תמריצים באגף הפרטי

12. ההנהלה תציג לוועד העובדים פירוט אודות שינויים מתוכננים במודלי התמריצים לפחות 5 ימי עבודה לפני ביצוע השינוי.
13. ההנהלה תעביר לוועד העובדים נתונים בעניין התמריצים המשולמים בפועל בכל אחד מהמוקדים באגף הפרטי וכן לגבי ערכו של המדד העסקי של כל אחד מהמוקדים בסיום כל רבעון, בחישוב YTD ובפילוח חודשי. הנתונים יועברו בהתאם לפורמט הנתונים המפורט במכתב החברה.
14. ככל שנדרש לשלם פיצוי לעובדים בהתאם למנגנון המפורט מטה. בכל מקרה בו נדרש פיצוי, ההנהלה תציג לוועד העובדים את אופן חישוב סכום הפיצוי הכולל ואת אופן חישוב סכומי הפיצוי הדיפרנציאליים.
15. במידה ובמהלך תקופת ההסכם חל שינוי מהותי בסביבה העסקית בה פועלת החברה או נוצר מצב שבגינה החברה סבורה שהמדדים העסקיים שהוגדרו במכתב החברה אינם משקפים עוד את היעדים העסקיים של האגף, תוכל ההנהלה ליזום דיון משותף עם ועד העובדים לבחון האם יש צורך לשנות את המדדים העסקיים שהוגדרו (אופן המדידה, שינוי המדדים וכיו"ב). לא הגיעו הצדדים להסכמה, תתכנס ועדת כלכלנים מטעם הנהלת החברה וועד העובדים בהשתתפות נציגי ההסתדרות, על מנת לבחון את הסוגיה. במידה ולא הושגה הסכמה בוועדה לשינוי המדדים העסקיים לבקשת החברה, כל צד שומר על זכויותיו וסעיפים 229 – 230 להסכם הקיבוצי לא יחולו בעניין זה.

16. בסיום כל רבעון בחישוב YTD תבדוק ההנהלה אם התמריץ השעתי הממוצע באותה תקופה בכל מוקד כאמור ירד ביותר מ-10% ביחס לתמריץ השעתי הבסיסי באותו מוקד.

17. במידה והייתה ירידה של למעלה מ-10% כאמור בסעיף 16, ההנהלה תפעל באופן הבא:

17.1 יחושב סכום הפיצוי הכולל למוקד - הפיצוי הכולל יחושב כך שיביא את התמריץ השעתי YTD במוקד לערך של 90% מהתמריץ הבסיסי. (להלן: "התמריץ המוגן"). היה וגם המדד העסקי ירד, התמריץ המוגן יופחת באופן פרופורציונאלי לירידה במדד העסקי (לדוגמה: אם התמריץ השעתי הבסיסי הוא 100 ש"ח, התמריץ המוגן יהיה 90 ש"ח. במידה והמדד העסקי ירד באותה תקופה ב-10%, התמריץ המוגן יופחת ל-81 ש"ח).

17.2 ישולם פיצוי דיפרנציאלי (או במודל אחר שיוסכם בין הצדדים) לעובדים במוקד זה.

17.3 המודלים של התמריצים הרלוונטיים במוקד זה יתוקנו כך שבהסתברות גבוהה התמריץ השעתי הממוצע יחזור לרמתו הקודמת (פרופורציונלית למדד העסקי).

18. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ובהתייחס לסוכני שטח בלבד, ועד העובדים רשאי לבקש פעמיים בשנה, דיון פרטני בסוכני שטח אשר פנו באופן אישי אל הוועד בעניין חשש לפגיעה בתמריצים שלהם. ביקש הוועד דיון כאמור, יקיימו הצדדים דיון בתום לב, תוך התבססות על הנתונים הרלוונטיים, ובהתאם לאמור להלן:

18.1 הדיון הפרטני כאמור יתקיים במטרה לבחון האם נפגע התמריץ של סוכן השטח למרות שאין ליקוי בתפקודו. הדיון הפרטני יתקיים בכפוף לתנאים הבאים:

18.1.1 דיון פרטני יכול להתבקש עבור עד 12.5% מסוכני השטח הזכאים לתמריצים מדי שנה (מספר עובדים לא שלם יעוגל כלפי מעלה).

18.1.2 סוכן שטח שעניינו יובא לדיון פרטני הוא עובד שהתמריץ השעתי הממוצע שלו ירד ביותר מ-35% בשני רבעונים רצופים ביחס לרבעונים המקבילים בשנה שעברה, או ביותר מ-35% בממוצע שנתי ביחס לממוצע של השנה הקודמת.

הסכימו הצדדים בדיון על זכאות לפיצוי, ידונו הצדדים על גובה הפיצוי. במידה והסכימו הצדדים על גובה הפיצוי יפוצה העובד בהתאם להסכמה. במידה ולא הגיעו להסכמה על גובה הפיצוי, יפוצה העובד כך שהתמריץ השעתי הממוצע שלו יעמוד לאחר הפיצוי על (10%-) ביחס לתמריץ השעתי הממוצע בתקופה המקבילה בשנה הקודמת. לא הגיעו הצדדים להסכמה על עצם הזכאות לפיצוי, יפוצה העובד כך שהתמריץ השעתי הממוצע שלו יעמוד, לאחר הפיצוי, על (15%-), ביחס לתמריץ השעתי הממוצע בתקופה המקבילה בשנה הקודמת.

7
2.9.7
C.C.P