

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 11 לחודש יולי שנת 2019 בתל אביב

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: ועל עובדי החברה חלים הסכמים קיבוציים מיוחדים מיום 12.1.2016 (שמספרו 27/2016 להלן: "הסכם 2016") ומיום 15.5.2018 (שמספרו 130/2018 להלן: "הסכם 2018");

והואיל: והצדדים ניהלו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד והגיעו להסכמות באשר להארכת תוקף ההסכמים הקיבוציים ועדכונם בתוספת הוראות נוספות שהוסכמו, הכל כמפורט בהסכם זה להלן;

והואיל: והצדדים ניהלו משא ומתן והגיעו להסכמות בנוגע לביצוע שינויים ארגוניים ומבניים הכרוכים בין היתר, ביצירת ממשקים משותפים, עיסוק משותף או ניהול משותף ואיחוד פעילויות עם חברת פלאפון תקשורת בע"מ ו/או די.בי.אס שירותי לוויין (1998) בע"מ, כמפורט בהסכם זה (להלן: "סינרגיה");

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 בני תוקף ככל שנעשו בכתב בהסכם קיבוצי ונחתמו על ידי המוסמכים לכך.
6. ויתור על זכות כלשהי בהסכם זה של צד מהצדדים יהיה בר תוקף רק על פי האמור בסעיף 5 לעיל.

100

13

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 ואו 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 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 ההסכמים הקיבוציים ובכללם הסכם 2016 והסכם 2018 וכן החסדרים והנהלים 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 החסכמות לפי הסכם זה על כל הוראה בהסכם קיבוצי, הסדר או נוהל 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.
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, כערכונם מעת לעת לפי הסכם זה, לא כולל תוספות (למעט תוספות שכר לפי הסכם זה ותוספת יוקר), תמריצים והחזרי הוצאות.

א

13

10.10

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 32 עובדים המשמשים בתפקידים הבאים: מנכ"ל, סמנכ"ל, מנהל תחום (דרג 1).
- 11.2. עד 49 עובדים בתפקידים המפורטים בנספח א' להסכם זה.
- 11.3. עד 5 עובדים שיועסקו בתפקידים או מקצועות חדשים שלא קיימים בחברה במועד חתימת הסכם זה הדורשים מומחיות מיוחדת או אמון אישי מיוחד.

ד. תקופת ההסכם

12. הסכם זה יעמוד בתוקפו מיום 11.7.2019 ועד ליום 31.12.2021.
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 תודיע צד על סיום ההסכם בתוך התקופה הנקובה בסעיף לעיל, יוארך ההסכם מאליו לשנה נוספת וחוזר חלילה.

ה. קליטת והעסקת עובדים

15. מוסכם כי עד תום תקופת הסכם זה לא תפחת מצבת כלל עובדי החברה מ- 1,050 עובדים.

ה.1. תקופת ניסיון וקביעות

16. תקופת הניסיון לעובד חברה, תעמוד על שלוש שנים (36 חודשים) החל ממועד קליטתו כעובד החברה (להלן: "תקופת הניסיון").
17. אחוז העובדים הקבועים בחברה לא יפחת מ- 58% מכלל העובדים שעליהם חל ההסכם זה.
18. 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.
19. 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:
- 19.1. העובד נעדר מעבודתו לתקופה ממושכת (מעבר לתקופות העדרות המזכות בשכר על פי דין) במהלך תקופת הניסיון.
- 19.2. העובד עבר מתפקיד אחד לתפקיד אחר זמן סביר לפני תום תקופת הניסיון והחברה מעוניינת בפרק זמן נוסף לבחינת תפקודו בתפקיד החדש.

(3)

א

19.3. החברה רשאית בהסכמת ועד העובדים להאריך את תקופת הנסיון של עד חמישה עובדים נוספים בשנה, שלא מתקיימים לגביהם התנאים האמורים בסעיפים 19.1-19.2 כאמור לעיל, אם מתקיימות נסיבות שמצדיקות פנייה כזו.

20. 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.

21. על אף האמור לעיל, במקרה בו קיימת מניעה חוקית לסיום העסקתו כגון במקרים של מחלה, טיפולי פרויות, הריון, לידה, שירות מילואים, רשאית ההנהלה לדחות ההחלטה על סיום העבודה עד לאחר תום תקופת המניעה החוקית, הודעה על כך תמסר לעובד ולוועד העובדים. במקרה כזה העובד לא יחשב כקבוע רק בשל חלוף תקופת הנסיון.

22. עם חתימת הסכם זה וכן אחת לחצי שנה תעביר החברה לוועד העובדים את רשימת העובדים הקבועים. בנוסף, אחת לרבעון תעביר החברה לוועד העובדים את רשימת עובדי החברה בציון הוותק שלהם.

ה.2. איוש משרות

23. האמור בפרק זה יחול על כל המשרות בחברה (אף אם הוחרגו מתחולת הסכם זה) בין שמדובר במשרה שהתפנתה ובין במשרה חדשה למעט המשרות:

23.1. משרות מנכ"ל וסמנכ"לים;

23.2. משרות נציגים במוקדי האגף הפרטי;

23.3. 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.

24. ההחלטה בדבר הצורך בקליטת עובדים חדשים, זכות 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.

25. הליך איוש משרות וקידום עובדים ייעשה בתהליך שנועד להבטיח את בחירת המועמד המתאים ביותר תוך מתן הזדמנות שווה למועמדים, ובכפוף לאמור בפרק זה להלן.

26. קידום עובד (לרבות קידום של נציגים במוקדי האגף הפרטי) ייעשה בהתאם להליכים המוסדרים בפרק זה.

27. בהליכי איוש משרות תינתן קדימות לעובדי חברה קיימים על פני מועמדים חיצוניים, בהתנן כישורים דומים.

28. בכפוף לאמור לעיל, משרה שבכוונת החברה לאייש, תאויש באופן הבא:

28.1. 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.

א

ב

ג

- 28.2. עובד העומד בתנאי הסף למשרה יהיה רשאי להגיש מועמדות למשרה ישירות למשאבי אנוש, באמצעות הפורטל הארגוני של החברה.
- 28.3. 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.
- 28.4. 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.
- 28.5. ככל שהשכר ואו התנאים הנלווים של המשרה המוצעת פחותים מתנאי שכר ותנאי עבודתו הקיימים של עובד שהגיש מועמדותו למשרה, תיידע החברה את העובד על כך בהקדם האפשרי ולא יאוחר ממועד כניסתו לתפקיד.
- 28.6. לעובד חברה שהגיש מועמדות למשרה ולא התקבל אליה, תערך שיחת משוב בנוגע לדחיית מועמדותו. העובד רשאי לקבל סיכום שיחת המשוב בכתב, ככל שביקש זאת בתום שיחת המשוב.
- 28.7. 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.
- 28.8. במקרה שבו במסגרת שלב המכרז הפנימי לא ימצא 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 שוועד העובדים יבקש לקיים הוועצות עקב הכוונה לצאת לפרסום חיצוני, יעוכב הפרסום החיצוני עד למקסימום של שבעה ימי עבודה לצורך כך.
- 28.9. תנאי הסף והדרישות המהותיות למשרה למועמדים חיצוניים ולעובדי החברה יהיו זהים.
- 28.10. במקרה בו תחליט החברה לשנות את תנאי הסף והדרישות המהותיות למשרה, אזי המשרה תפורסם מחדש כמכרז פנימי עפ"י התהליך המוסדר בפרק זה.
- 28.11. החל ממועד פרסום משרה לאיוש ולא יאוחר ממועד פרסום ההחלטה לעובד שנבחר, רשאי ועד העובדים להודיע על רצונו לקיים היועצות בנוגע לאיוש המשרה ולרבות כל הנושאים המפורטים בפרק זה. במקרה כזה, הליך ההיועצות לא יימשך מעבר ל-7 ימי עבודה, שבמהלכם לא תימסר ההודעה לעובד שנבחר לתפקיד, ככל שנבחר. במסגרת ההיועצות תמסור הנהלת החברה לוועד העובדים את המידע הרלוונטי לצורך קיום הליך ההיועצות.
- 28.12. בהליכי איוש תפקיד ראש צוות ומנהל מחלקה, תמסור החברה לוועד 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 לוועד העובדים, שבמהלכם לא יפורסם שם הזוכה.

1

3

12-1

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

29. אין באמור בפרק זה כדי לגרוע מהאמור בפרק ניווד עובדים כאמור בהסכם זה.

ה.3. ניווד עובדים

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

31. ניווד של עובד המהווה קידום, ייעשה בהתאם לאמור בפרק איוש משרות.

32. 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 ניווד נציגים במוקדים באותה מחלקה/מוקד.

33. ניווד קבוע של עובד ייעשה בתחום עיסוקו.

34. ניווד (זמני או קבוע) של עובד יבוצע ללא פגיעה במעמדו, בשכרו ובתנאי העסקתו, למעט תנאים הצמודים לתפקיד ממנו ניווד העובד - רכב ו/או טלפון נייד ו/או אשׂיל ו/או ביגוד.

35. רכב ו/או טלפון נייד ו/או אשׂיל ו/או ביגוד ששולמו לעובד מכוח מעמדו (ממעמד מנהל מחלקה ומעלה), ישמרו לעובד במקרה של ניווד.

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

37. 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.

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

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

ו. סיום עבודה בפיטורים

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

41. 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.

13

6.6.6

1.1. פיטורי אי התאמה

42. בפרק זה "אי התאמה" משמעה תפקוד לקוי על רקע מקצועי או חוסר שביעות רצון הממונים על העובד מתפקודו.
43. 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.
44. ככל שחלפו שלושה חודשים משיחת המשוב שבסעיף 43 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.
45. מובהר כי התקופות המצטברות בהן תינתן לעובד הזדמנות להשתפר כאמור לעיל, לא תפחתנה מ-6 חודשים רצופים.
46. על אף האמור לעיל, בהסכמת יו"ר ועד העובדים, רשאית החברה לקצר או לבטל את תקופת השיפור האמורות בסעיפים 44-45 לעיל.
47. 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 ועד העובדים יהיה רשאי להשתתף בשימוע.
48. בכפוף לשימוע תקבל החברה החלטה בעניינו של העובד שהעתקה יישלח לעובד ולוועד העובדים. במידה שיוחלט 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 ועד העובדים.
49. ככל שלא הושגה הסכמה בין נציג החברה לבין נציג ועד העובדים בתום הדיון האמור בסעיף 48 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.
50. בהיעדר הסכמה בין הצדדים, יועבר העניין להחלטת מנכ"ל.
51. על אף האמור לעיל, לבקשת יו"ר ההסתדרות, יתקיים דיון בין מנכ"ל החברה ויו"ר ההסתדרות והשניים יגיעו להסכמה בעניין הפיטורים.
52. עד למיצוי החליטים האמורים לעיל, הפיטורים לא יכנסו לתוקף, והעובד ימשיך בעבודתו כרגיל.

2.1. פיטורים עקב עבירת משמעת חמורה

53. בפרק זה:
- "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.
54. פיטורי עובד קבוע מחמת ביצוע עבירת משמעת חמורה ייעשו לפי הוראות פרק זה.

1000

55. במקרה בו בכוונת החברה לשקול את פיטוריו של עובד בשל חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה, יקויים הליך כדלקמן:

- 55.1. החברה תזמן את העובד לוועדת משמעת בעניינו.
 - 55.2. 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.
 - 55.3. 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.
 - 55.4. 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.
 - 55.5. העובד יהיה רשאי להביא את טענותיו בפני ועדת המשמעת.
 - 55.6. החלטת ועדת המשמעת תתקבל תוך 7 ימי עבודה מיום שהתכנסה.
 - 55.7. 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.
 - 55.8. 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.
56. שלילת פיצוי פיטורים חלקית או מלאה תתאפשר בפסק דין חלוט של בית הדין לעבודה בלבד.
57. 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 61 להלן.
 58. הודעה על ההשעיה תועבר לוועד העובדים.
 59. 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.
 60. מובהר כי אם בחלוף שלושה חודשים מיום ההשעיה, טרם התקבלה החלטה סופית בעניינו של העובד על ידי ועדת המשמעת או הבורר, תוכל להימשך השעיית העובד, אולם בתשלום שכר מלא.

א

100

4.1. פיטורי צמצום/התייעלות בשנים 2019 - 2021

75. על אף האמור בפרק 3.1. להסכם הקיבוצי, מוסכם כי בשנים 2019 - 2021 יפעלו הצדדים בכל הנוגע לפיטורי התייעלות בהתאם לקבוע בפרק זה להלן.

76. בכל אחת מהשנים 2019, 2020, 2021 ככל שהנהלת החברה תקבע כי בשנים אלו, שלושות 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.

77. למען הסר ספק המכסה השנתית לפיטורי התייעלות הקבועה בסעיף 76 לעיל, באה במקום ומחליפה את המכסה השנתית לפיטורי התייעלות הקבועה בסעיף 11 להסכם 2018 ביחס לשנת 2019. עובד שפוטר בפיטורי התייעלות בשנת 2019 טרם חתימת הסכם זה, ייכלל במכסה השנתית הקבועה בסעיף 76 לעיל.

78. מובהר למען הסר ספק שעובד שפוטר בפיטורי התייעלות, משרתו לא תוצא למיקור חוץ.

79. פיטורי התייעלות כאמור בסעיף 76 לעיל, ייעשו כדלקמן:

79.1. בכל אחת משנות ההסכם, החברה תפרסם תחילה תוכנית לפרישה מרצון, הכוללת את התנאים לפרישה מרצון שסוכמו בין הצדדים כמפורט בנספח ו'.

79.2. תוכנית הפרישה תפורסם לכלל העובדים בעלי ותק של 3 שנים ומעלה. עובד שיבקש לפרוש יוכל להגיש בקשה לפרישה מרצון במשך תקופה של שבועיים לפחות ממועד הפרסום.

79.3. אישור בקשת פרישה של עובד נתון לשיקול דעת ההנהלה. בכל אחת מהשנים 2019, 2020, 2021, לא יאושרו יותר מ-50 בקשות של עובדים לפרישה מרצון.

79.4. החברה תעמיד לרשות העובדים אתר ייעודי הכולל מחשבון פרישה אשר ישמש ככלי לאומדן התשלומים הצפויים לפי נספח ו'. בנוסף, החברה תאפשר לעובדים השוקלים לפרוש מרצון, התייעלות כלכלית עם גורם מקצועי חיצוני לחברה.

79.5. ככל שבשנה מסוימת יפרשו מרצון יותר מ-15 עובדים, העובד ה-16 ואילך יופחת מהמכסה השנתית. ככל שלא תמולא המכסה השנתית כאמור לעיל באמצעות פרישה מרצון תהיה רשאית הנהלת החברה לסיים העסקת עובדים בפיטורי התייעלות עד לגובה המכסה השנתית.

דוגמא: ככל שבשנה מסוימת פרו מרצון 40 עובדים, החברה תהיה רשאית לפטר עד 10 עובדים; ככל שפרשו מרצון 10 עובדים, החברה תהיה רשאית לפטר עד 35 עובדים; ככל שפרשו מרצון 50 עובדים, החברה לא תהיה רשאית לפטר עובדים מכוח סעיף זה.

79.6. לאחר מתן ההודעה לעובדים על אישור או דחיית הבקשה לפרישה מרצון כמפורט בסעיף 79.3, ההנהלה תעביר לוועד העובדים את רשימת העובדים שהיא מעוניינת לסיים את העסקתם בכפוף למכסה השנתית.

79.7. לוועד העובדים תהיה זכות להתנגד לפיטוריהם של 30% מרשימת שמות המפוטרים מדי שנה (במקרה של תוצאה שנתנת שבר עשרוני המספר יעוגל כלפי מעלה למספר שלם). החליט הוועד לפעול כאמור, יעביר את התנגדותו תוך 14 ימים. מובהר כי עובדים שפרושו התנגד לפיטוריהם



61. 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.

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

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

3.1. פיטורי צמצום/התייעלות

64. 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.

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

66. במקרה שהחברה תתכוון לבצע פיטורי התייעלות כאמור, ינהלו הצדדים מו"מ בעניין התנאים שיינתנו למפוטרים. ככל שלא הושגה הסכמה בדבר התנאים כאמור, שומר כל צד על זכויותיו ובמקרה כזה לא יחול האמור בסעיפים 261-262.

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

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

69. 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.

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

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

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

73. 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.

74. במקרים בהם קבע הבורר שאין לפטר עובד, תהא רשאית ההנהלה להציע שם אחר תחתיו, ובמקרה כזה יפעלו הצדדים כאמור בסעיפים 68-73 לעיל.

13

א.א.א.

יוצאו מרשימת המפוטרים ולא יפוטרו מטעמי התייעלות במהלך שנה זו ובמהלך השנה העוקבת, אם וככל שיהיו פיטורים מטעמי התייעלות בשנה העוקבת.

79.8. מוסכם, כי לגבי העובדים שהוועד לא התנגד לפיטוריהם כאמור בסעיף 79.7 לעיל, תוכל ההנהלה להמשיך בהליך הפיטורים, ותזמן את העובד לשימוע. במידה שהחברה החליטה לאחר השימוע לא לפטר עובד שהוועד לא התנגד לפיטוריו, תוכל ההנהלה להציע מועמד אחר לפיטורים שיחול לגביו האמור בפרק זה.

79.9. ההנהלה רשאית להציע שמות חלופיים של עובדים במקום העובדים שהוועד התנגד לפיטוריהם כאמור בסעיף 79.7 לעיל (להלן: "הדשימה החלופית").

79.10. 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 השנתית 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 השנתית לאותה שנה.

79.11. לעובדים שיפוטרו במסגרת המכסה השנתית, יינתנו תנאים כמפורט בנספח ו'.

80. עובד קבוע שסיים את עבודתו מכל סיבה שהיא, שלא במסגרת פרישה מרצון או פיטורי התייעלות, והחברה החליטה לבטל את המשרה או לא פתחה הליך לאיוש המשרה עד 3 חודשים מיום העזיבה של העובד, תיחשב המשרה במספר הפורשים מרצון כמפורט בסעיף 79.3 לעיל.

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

82. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 81 לעיל, במידה שהחברה תבקש לבצע פיטורי התייעלות ו/או פיטורים מטעמים של שינויים ארגוניים ו/או טכנולוגיים ו/או תפעוליים ו/או מבניים ו/או סינרגטיים שלא הוסדרו במפורש בפרק הסינרגיה ובנספח הסינרגיה להסכם זה, באיזו מבין שנות ההסכם, מעבר למכסה השנתית, לא ייעשו פיטורים אלו אלא בהסכמה, לרבות תנאי הפרישה שיינתנו לעובדים המפוטרים מכוח סעיף זה.

2. שינוי מבני/ארגוני/טכנולוגי

83. 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.

84. 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.

85. במידה שגם לאחר תקופת ההקפאה לא הושגה הסכמה, שומר כל צד על זכויותיו ובמקרה כזה לא יחול האמור בסעיפים 261-262 לעיל.

86. על אף האמור בסעיף 85 לעיל, מסכימים הצדדים כי ככל ששינוי כאמור בסעיף 83 שאין לגביו הסכמה כאמור בסעיף 85, יביא לפתיחה בהליך של פיטורי התייעלות, שומרים הצדדים על זכויותיהם רק בעניינים שאינם קשורים לפיטורים.

3

א

לעניין פיטורי צמצום/התייעלות של עובדים קבועים מובהר כדלקמן: בכל הנוגע לפיטורים עד למכסה השנתית כאמור בפרק 4.1 (פיטורי צמצום/התייעלות בשנים 2019 – 2021) לעיל, הפיטורים יבוצעו כמוסכם בסעיף 79 לעיל. על פיטורים כתוצאה משינוי כאמור בפרק ז' לעיל (שינוי מבני ארגוני/טכנולוגי), שיהיו מעבר למכסה השנתית כאמור בסעיף 76 לעיל, יחול האמור בסעיף 82 (הסכמה נפרדת נוספת). בתום התקופות הקבועות בסעיף 76, ינהגו לעניין פיטורי צמצום/התייעלות כאמור בסעיפים 64-74 לעיל, אלא אם יוסכם אחרת בין הצדדים.

1.1. הסדרים מיוחדים בעניין הסינרגיה

87. הצדדים הגיעו להסכמות בעניין הסינרגיה, כמפורט בנספח ז' להסכם זה (להלן: "נספח הסינרגיה"). למען הסר ספק מובהר כי ההסכמות בנספח הסינרגיה מהוות חלק בלתי נפרד מהסכם קיבוצי זה והן בעלות אותו מעמד כהוראות ההסכם הקיבוצי והוצאו לנספח מטעמי נוחות בלבד.
88. למען הסר ספק, בנושאים בהסכם הקיבוצי שהוסדרו בנספח הסינרגיה, תחול ההוראה הספציפית שבנספח הסינרגיה.
89. החברה תביא את נספח הסינרגיה לידיעת החברות הסינרגיות.

פרק כלכלי

ח. מענק סינרגיה

90. מענק סינרגיה בסכום כולל של 14 מיליון ש"ח לעובדי החברה (מדרג 2 כולל ומטה), ישולם בשתי פעימות: הראשונה במשכורת חודש דצמבר 2019 שתשולם בחודש ינואר 2020; והשנייה במשכורת חודש דצמבר 2020 שתשולם בחודש ינואר 2021, ובהתאם לחלוקה ולתנאים המפורטים להלן.
91. עובד יהיה זכאי לתשלום הפעימה הראשונה בכפוף לכך שבחודש דצמבר 2019 התקיימו יחסי עובד-מעסיק בינו לבין החברה וזאת גם אם לא הועסק בחודש דצמבר במלואו, ובכפוף לכך שעד ליום 31.12.2019 השלים 6 חודשי עבודה בחברה.
92. עובד יהיה זכאי לתשלום הפעימה השנייה בכפוף לכך שבחודש דצמבר 2020 התקיימו יחסי עובד-מעסיק בינו לבין החברה וזאת גם אם לא הועסק בחודש דצמבר במלואו, ובכפוף לכך שעד ליום 31.12.2020 השלים 12 חודשי עבודה בחברה.
93. על אף האמור בסעיפים 91-92 לעיל, עובד שאושרה פרישתו מרצון או הוחלט על סיום העסקתו לפי פרק ו' להסכם, לא יהיה זכאי למענק סינרגיה באותה שנה קלנדרית וזאת גם אם במועד התשלום טרם נותקו יחסי עובד-מעסיק.
94. ותק העובד והסכומים שישולמו בפעימה הראשונה מפורטים בטבלה להלן:

תק בחברה בשנים במועד תשלום המענק	סכום המענק
6 חודשים - 12 חודשים	500
1-2	900
2-3	1,800

א

13

החבר

ותק בחברה בשנים במועד	תשלום המענק
3-4	2,700
4-5	3,600
5-6	4,500
6-7	5,400
7-8	6,300
8-9	7,200
9-10	8,100
10-11	9,000
11-12	9,900
12-13	10,800
13-14	11,700
14-15	12,600
15-16	13,500
16 ואילך	14,400

95. הסכום הכולל של המענק בפעימה השנייה יהיה בגובה ההפרש בין 14 מיליון ש"ח לבין הסכום הכולל שחולק בפועל בפעימה הראשונה. החברה וועד העובדים יקבעו בהסכמה את גובה המענק שישולם לעובד במסגרת הפעימה השנייה, לפי ותק.

96. למען הסר ספק, מובהר כי ככל שמסיבה כלשהי לא ינוצל מלוא סכום מענק הסינרגיה (14 מיליון ש"ח) החברה וועד העובדים יסכימו על ייעוד הכספים וחלוקתם.

97. מענק הסינרגיה לא יהווה שכר לכל דבר ועניין.

ט. שכר ותוספות שכר בתקופת ההסכם

משכורת המינימום בחברה

98. משכורת המינימום לעובד חברה במשרה מלאה (לרבות לעובד על בסיס שעות) שהשלים לפחות שישה חודשי עבודה בחברה, לא תפחת מ- 7% מעל שכר המינימום החדשי (המחושב על בסיס 182 שעות בחודש) כפי שיתפרסם מעת לעת. 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 2019-2021

99. תוספת השכר לשנת 2019 בוצעה בהתאם להוראות ההסכם מיום 15.5.2018.

10

100

100. בשנים 2020-2021 תשולמנה תוספות שכר כמפורט בפרק זה להלן.

101. 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 2020

102. בשנת 2020 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 31.3.2020 (להלן: "תקציב תוספת שכר 2020").

103. תקציב תוספת שכר 2020 יחולק בין עובדי החברה שהסכם זה חל עליהם ואשר השלימו 12 חודשי עבודה עד ליום 31.3.2020 (להלן: "העובדים הזכאים לתוספת שכר 2020"). תוספת השכר תשולם במועד תשלום השכר בגין חודש מרץ 2020 (המשולם בתחילת אפריל 2020), באופן הבא:

103.1. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2019 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 2020.

103.2. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2019 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 2020.

103.3. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2019 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 2020.

103.4. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2019 היה בשיעור שמעל 2.2%, תשולם תוספת שכר אחידה וקבועה בשיעור של 1.6% משכר הבסיס של כל אחד מן העובדים הזכאים לתוספת שכר 2020.

103.5. יתרת תקציב תוספת שכר 2020, תחולק בהתאם לשיקול דעתה של הנהלת החברה. מדיניות החברה ונהליה לעניין אופן הקצאת יתרת התקציב תוספת שכר 2020, תעשה על פי קריטריונים רוחביים, ענייניים ואחידים, בהתאם לסוג תפקידו של העובד. החברה תציג לוועד העובדים את הקריטריונים ותאפשר לו להציג התייחסותו לקריטריונים אלה.

103.6. בסמוך לאחר חלוקת תקציב תוספת שכר 2020 תציג החברה לוועד העובדים דוח המפרט את תקציב תוספת שכר 2020 ואופן הקצאתו באותה שנה לפי מחלקות, וכן את מספר העובדים הזכאים לתוספת שכר 2020 וכן את ההתפלגות הסטטיסטית של אחוזי התוספת שחולקו.

104. עובד שיקבל תוספת שכר כלשהי בין החודשים מאי 2019 למרץ 2020 בשעור גבוה מ- 2.95% משכר הבסיס, לא יהיה זכאי לתוספת השכר האחידה והקבועה כאמור בסעיף 103.1-103.4 לעיל. למען הסר ספק, שכר הבסיס של עובד זה יובא בחשבון לצורך חישוב תקציב תוספת שכר 2020, וכמו כן מובהר כי תוספת השכר שקיבל העובד לא תקוּזז מתקציב תוספת שכר 2020. רשימת עובדים בהתאם לסעיף זה תועבר לעיון הוועד.

19

א

105. תוספת שכר ששולמה לעובד כתוצאה מקידום בתפקידו לא תקוּז מתקציב תוספת שכר 2020. אין באמור כדי לגרוע מזכותו של עובד זה לתוספת השכר האחידה והקבועה כאמור בסעיף 103 לעיל. למען הסר ספק, שכר הבסיס של עובד זה יובא בחשבון לצורך חישוב תקציב תוספות שכר 2020.

תוספת שכר לשנת 2021

106. בשנת 2021 תשולם תוספת שכר קבועה ואחידה של 2% משכר הבסיס (בהתאם לאחוז המשרה) לכל עובד חברה שהסכם זה חל עליו, והשלים 12 חודשי עבודה עד ליום 31.3.2021 (להלן: "תוספת השכר לשנת 2021").

107. בנוסף, החברה תקצה סך של 2 מיליון ש"ח למענק חד פעמי שישולם לעובדים שהסכם זה חל עליהם והשלימו 12 חודשי עבודה עד ליום 31.3.2021 (להלן: "מענק חד פעמי לשנת 2021").

108. המענק החד פעמי לשנת 2021 יחולק בהתאם לשיקול דעתה של הנהלת החברה בהתאם למדיניות החברה ונהליה. החלוקה תעשה על פי קריטריונים רוחביים, ענייניים ואחידים, בהתאם לסוג תפקידו של העובד. החברה תציג לוועד העובדים את הקריטריונים ותאפשר לו להציג התייחסותו לקריטריונים אלה.

109. תוספת השכר לשנת 2021 והמענק החד פעמי לשנת 2021 ישולמו במועד תשלום השכר בגין חודש מרץ 2021 (המשולם בתחילת חודש אפריל 2021).

110. מובהר, כי המענק החד פעמי אינו מהווה תוספת שכר או שכר לשום דבר ועניין.

111. בסמוך לאחר חלוקת מענק חד פעמי לשנת 2021 תציג החברה לוועד העובדים דוח המפרט את חלוקת המענק החד פעמי לשנת 2021 ואופן הקצאתו באותה שנה לפי אגפים/מחלקות, וכן את מספר העובדים הזכאים למענק החד פעמי לשנת 2021 וכן את ההתפלגות הסטטיסטית של סכומי המענק שחולק.

112. עובד שיקבל תוספת שכר כלשהי בין החודשים מאי 2020 לבין מרץ 2021 בשעור גבוה מ- 2% משכר הבסיס, לא יהיה זכאי לתוספת השכר האחידה והקבועה כאמור בסעיף 106 לעיל. למען הסר ספק שכר הבסיס של עובד זה יובא בחשבון לצורך חישוב תוספת שכר 2021, וכמו כן מובהר כי תוספת השכר שקיבל העובד לא תקוּז מתקציב תוספת שכר 2021. רשימת עובדים בהתאם לסעיף זה תועבר לעיון הוועד.

113. תוספת שכר ששולמה לעובד כתוצאה מקידום בתפקידו לא תקוּז מתקציב תוספת שכר 2021. אין באמור כדי לגרוע מזכותו של עובד זה לתוספת השכר האחידה והקבועה כאמור בסעיף 106 לעיל. למען הסר ספק, שכר הבסיס של עובד זה יובא בחשבון לצורך חישוב תקציב תוספות שכר 2021.

תמריצים

114. לעניין התמריצים המשולמים בחברה, יחול האמור בנספח ח'.

בונוס שנתי

115. בפרק זה-

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

116. בגין כל אחת מהשנים 2019, 2020 ו-2021, החברה תשלם בונוס שנתי כמפורט להלן.

13

18

117. תקציב הבונוס יורכב מממוצע הבונוס לעובד שחולק בגין שנת 2018 במכפלת העובדים הזכאים לבונוס בכל אחת משנות ההסכם, ובכפוף למפורט להלן:

- 117.1. בשנה בה החברה עמדה ב- 95% (כולל) ומעלה מיעדי החברה - ישולם תקציב הבונוס המלא;
- 117.2. בשנה בה החברה עמדה בין 85% (כולל) לבין 95% מיעדי החברה - ישולמו 37.5% מתקציב הבונוס המלא;
- 117.3. בשנה בה החברה עמדה בפחות מ-85% מיעדי החברה - החברה תהיה רשאית שלא לשלם כלל הבונוס.
118. בשנה בה החברה עמדה ב-115% ומעלה מיעדי החברה – יוגדל תקציב הבונוס מעבר לתקציב הבונוס המלא, כפי שיקבע על ידי ההנהלה.
119. החברה תקבע את זהות העובדים להם ישולם הבונוס מקרב העובדים עליהם חל הסכם זה על פי הנהוג ערב חתימת הסכם זה, ואת סכום הבונוס שישולם להם, ובלבד שמלוא תקציב הבונוס שהוקצה לאותה שנה יחולק לעובדים הזכאים לבונוס במלואו.
120. מוסכם כי החל מינואר 2020 ואילך, מנגנון חלוקת הבונוס למנהלי חלקי באגף העסקי ישונה, וישולם בהתאם למדיניות הבונוס הנהוגה לגבי עובדי המטה ערב חתימת הסכם זה.
121. ככל שתהיה זכאות לבונוס, הוא ישולם במשכורת חודש פברואר (המשולמת בחודש מרץ) של כל שנה, ביחס לשנה הקודמת.
122. מדי שנה החברה תציג לוועד העובדים את המידע בנוגע לעמידתה ביעדי החברה, את התקציב שהוקצה לחלוקת הבונוס ואת אופן חלוקתו בשנה תרלוונטית.
123. 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.
124. הבונוס לא יהווה שכר לכל דבר ועניין.

י.ב. תנאי עבודה

י.ב.1. מעבר ממתכונת העסקה שנתית למתכונת העסקה חודשית

125. 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 126 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.
126. מובהר כי עם המעבר להעסקה כעובד חודשי, יהיה זכאי העובד לכל זכויות החופשה והמחלה החלות על עובדי מטה (אף אם הינו בתפקיד נציג).

127. 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.

13

א

י.ב.2. חופשה שנתית

128. 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	12	12
שנה שניה	12	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

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

130. 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.

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

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

132.1. 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.

132.2. 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.

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

י.ב.3. חופשות מיוחדות והיעדרויות בתשלום

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

?

א

- 133.1. נישואין - יומיים
- 133.2. בר/בת מצווה של ילדו של העובד - יום
- 133.3. לידה (עבור בן הזוג) - 3 ימים (בנוסף לכל זכאות אחרת מכוח הדין)
- 133.4. הולדת נכד - יום
- 133.5. נישואי ילדו של העובד - יום
- 133.6. העברת דירה - יום
134. ימי החופשה בהתאם לסעיף חופשות מיוחדות והיעדרויות בתשלום אינם ניתנים לצבירה או לפדיון.

יב.4. אבלות

135. 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.
136. בפטירת קרוב משפחה מדרגה שניה (סבים, סבתות, דודים, דודות), העובד יהיה זכאי להעדר מעבודתו בתשלום ביום ההלוויה.
137. 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.
138. ימי ההיעדרות בהתאם לפרק זה הינם מעבר למכסת החופשה השנתית ואינם ניתנים לצבירה או לפדיון.

יב.5. ימי בחירה

139. 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.
140. בחירת הימים תתבצע מתוך רשימת הימים המפורטת בנספח ב'.
141. ערך יום בחירה יהיה כערך יום חופשה.
142. ניצול יום בחירה מחייב אישור מוקדם של הממונה הישיר ככל יציאה לחופשה.
143. ימי הבחירה לפי פרק זה הינם מעבר למכסת החופשה השנתית, ואינם ניתנים לצבירה או פדיון.

יב.6. היעדרות מחלה

144. 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.
- 144.1. 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.

144.2. על אף האמור בסעיף 144 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 144.1 לעיל, החל מיום המחלה הראשון.

144.3. על אף האמור בסעיף 144 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").

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

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

י.ב.7. דמי הבראה

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

146.1. מחיר יום הבראה יעמוד על סך 480 ₪.

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

י.ב.8. ביטוח בריאות

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

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

149. 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.ב.9. תוספת קייטנות

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

151. 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.

152. תוספת קייטנות תשולם עבור 2 ילדים לכל היותר.

153. 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.

13

100

י.ב.10. תוספת גני ילדים

154. 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.
155. 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.
156. 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.ב.11. שעת הנקה/הורות

157. 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. למען הסר ספק הזכות לשעת הנקה/הורות על פי סעיף זה תעמוד לעובדת/ת לבד או לסירוגין עם בן/ת זוגה.
158. למען הסר ספק הזכות לשעת הנקה/הורות, תעמוד לעובדת/ת הזכאית לכך בהתאם לסעיף 157 לעיל גם ביום שהוגדר על ידי החברה כ"יום מקוצר" בהתאם לצו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק 2018.

י.ב.12. השתתפות במימון ארוחות ואש"ל

159. החברה תשתתף במימון ארוחות העובדים, באמצעות כרטיס מגנטי (תן ביט), אש"ל או שילוב של השניים והכל בהתאם למדיניות החברה.
160. ככל שהארוחה הינה בחדר האוכל של החברה, תשתתף החברה בעלות הארוחה בסך של 21 ש"ח והעובד ישא ביתרת העלות.
161. ככל שהארוחה הינה בבתי עסק חיצוניים המכבדים את הכרטיס המגנטי שנמסר לעובד, סכום ההשתתפות היומי של החברה יוגבל לסך של 21 ש"ח, והעובד יוכל לחייב בכרטיס עד 10 ש"ח ליום אשר ינוכו משכרו החודשי. הכרטיס המגנטי ניתן לשימוש בימי עבודתו של העובד. למען הסר ספק, שיעור המס הנובע מההטבה יחול על העובד.
162. עובדים שבמועד חתימת הסכם זה מקבלים מהחברה תשלום הוצאות אש"ל במסגרת תפקידם, תימשך זכאותם באותו סכום המשולם להם ערב חתימת הסכם זה, זאת בנוסף לזכאותם לכרטיס מגנטי כאמור לעיל.
163. עובדים שלא מקבלים השתתפות חברה בתשלום אש"ל, ואשר מועסקים בחברה בחיקף של 80% משרה לפחות, יפתח הכרטיס המגנטי שקיבלו לשימוש בימי עבודה בפועל בלבד, בכל רחבי הארץ ובכל שעה.

י.ב.13. ביגוד

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

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

166. עובד שבמסגרת תנאי עבודתו האישיים מקבל השתתפות בהוצאות ביגוד ואו מקבל ביגוד בפועל, יקוּז סכום ההחזר האישי שקיבל, או שווי הביגוד שקיבל, מזכאותו לתלושי הטבה כאמור בהסכם זה.

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

י.ב. רכב חברה

168. בפרק זה יעובד זכאי לרכב" – עובד הזכאי לקבל רכב במימון החברה לפי מדיניות זכאות הרכבים של החברה ונהליה, לרבות עובד בתפקיד טכנאי שנותן שירות ללקוח עסקי.

169. בפרק זה "עובד בתפקיד שטח" – עובד אשר מרבית עבודתו מתבצעת מחוץ לאתרי החברה.

170. מגבלה על צריכת דלק בהסכם עבודה אישי של עובד, תיקבע לפי ליטרים לחודש.

הליך החלפת רכב

171. החלטה על דגמי רכב המוצעים לעובדים במסגרת חידוש עסקות ליסינג/רכישה תתקבל על ידי הנהלת החברה בשקיפות ולאחר היוועצות עם ועד העובדים.

172. מגוון ורמת דגמי הרכב בכל קטגוריה (A, B, B+, C, E) לא יפחתו מהקיים היום בחברה אשר יהווה בסיס להחלפת הרכבים הבאה.

173. ככל שיתאפשר, מגוון כלי הרכב שיוצע יכלול ג'יפונים/רכבים מוגבהים בכל אחת מהקטגוריות.

174. ככל שיתאפשר, יוכלו העובדים לבחור את צבע הרכב ממגוון של לפחות 3 צבעים אשר יבחרו ע"י החברה.

שדרוג

175. עובד זכאי לרכב יהיה רשאי לשדרג את הרכב לו הוא זכאי ובכפוף לאמור להלן:

175.1. השדרוג יתאפשר רק ככל ששכר העובד ברטו לאחר ניכוי עלויות השדרוג, לא יפחת מ-6,000 ש"ח.

175.2. השדרוג יתאפשר בתחילת תקופת ליסינג חדשה של רכב שנמסר לשימוש העובד.

175.3. כל עובד זכאי לרכב יוכל לשדרג את רכבו עד לקטגוריית B+. העובד יישא במלוא העלויות הנוספות הכרוכות בשדרוג הרכב לרבות הפרש התשלום לחברת הליסינג ושווי המס, ואלה ינוכו משכרו.

175.4. מנהל מחלקה יוכל לשדרג את רכבו לרכב בקטגוריית C. העובד יישא במלוא העלויות הנוספות הכרוכות בשדרוג הרכב לרבות הפרש התשלום לחברת הליסינג ושווי המס, ואלה ינוכו משכרו.

175.5. תוספת עלות השדרוג תחושב לפי ממוצע עלות הליסינג של רכבים באותה הקטגוריה.

175.6. עובד שהעסקתו הסתיימה עקב אי התאמה, צמצומים או פרישה מרצון לא יישא בכל קנס בגין שדרוג הרכב עבור יתרת תקופת התחייבות לחברת הליסינג. סעיף זה יחול גם ביחס לעובדים המצויים במהלך תקופת ליסינג קיימת במועד חתימת הסכם זה.

13

100

- 175.7. עובד שמתפטר וכן עובד שמפוטר מחמת ביצוע עבירת משמעת חמורה, ישלם את הקנס בגין שדרוג הרכב עבור יתרת תקופת ההתחייבות לחברת הליסינג במלואו אלא אם העביר את רכבו המשודרג בהסכמה לעובד אחר הזכאי לרכב, ובכפוף לאישור ההנהלה.
- 175.8. ככל הניתן, החברה תפעל למזער את עלות הקנס של העובד, באמצעות חתימת הסכמים עם חברת הליסינג.
- 175.9. עובד הזכאי לרכב בקטגוריה A ואשר לו שלושה ילדים ומעלה, יוכל עם תחילת תקופת ליסינג חדשה, לשדרג את הרכב לקטגוריה הבאה (B) על חשבון החברה. במקרה כזה, ישא העובד בעלות שווי המס בגין הרכב המשודרג.
- 175.10. עובד שבמהלך תקופת ליסינג קיימת, נוסף לו ילד שלישי, יוכל לשדרג את רכבו כאמור בסעיף 175 לעיל, אך מבלי שיידרש להמתין עד לתום תקופת הליסינג הקיימת, ויקבל את הרכב מיד עם זכאותו, ובתנאי שהעובד הודיע על כך 3 חודשים מראש. מובהר כי ככל שלעובד היה רכב משודרג טרם החלפה כאמור, העובד ישלם את הקנס בגין שדרוג הרכב עבור יתרת תקופת ההתחייבות לחברת הליסינג במלואו, אלא אם העביר את רכבו המשודרג בהסכמה לעובד אחר הזכאי לרכב, ובכפוף לאישור החברה.
- 175.11. עובד זכאי לרכב שיש לו שלושה ילדים, יוכל עם תחילת תקופת ליסינג חדשה, לשדרג את הרכב לרכב בעל 7 מקומות, וישא במלוא עלות השדרוג ושווי המס.
- 175.12. עובד זכאי לרכב שיש לו ארבעה ילדים ומעלה, יוכל עם תחילת תקופת ליסינג חדשה, לשדרג את הרכב לרכב בעל 7 מקומות על חשבון החברה, וישא בעלות שווי המס בגין הרכב המשודרג.
- 175.13. עובד שבמהלך תקופת ליסינג קיימת, נוסף לו ילד רביעי, יוכל לשדרג את רכבו כאמור בסעיף 175 לעיל, אך מבלי שיידרש להמתין עד לתום תקופת הליסינג הקיימת, ויקבל את הרכב מיד עם זכאותו, ובתנאי שהעובד הודיע על כך 3 חודשים מראש. מובהר כי ככל שלעובד היה רכב משודרג טרם החלפה כאמור, העובד ישלם את הקנס בגין שדרוג הרכב עבור יתרת תקופת ההתחייבות לחברת הליסינג במלואו, אלא אם העביר את רכבו המשודרג בהסכמה לעובד אחר הזכאי לרכב, ובכפוף לאישור החברה.

"שנמוך"

176. עובד הזכאי לרכב, יהיה רשאי לשנמך את הרכב שקיבל לדרגה נמוכה מזו שהוצעה לו על ידי החברה, בכפוף לאמור להלן:

- 176.1. השנמוך יתאפשר בתחילת תקופת ליסינג חדשה של רכב שנמסר לשימוש העובד.
- 176.2. העובד לא יהיה זכאי לתשלום הפרשים בעקבות השנמוך וחבויות המס של העובד יותאמו לשווי הרכב המשונמך.

177. על אף האמור בסעיפים 176.1-176.2 לעיל, עובד בתפקיד טכנאי המקבל רכב עבודה לצורך התפקיד שהוא ממלא בחברה, לא יהיה זכאי לשנמך את הרכב אלא באישור החברה.

טכנאים שנותנים שירות ללקוח פרטי

178. טכנאי שנותן שירות ללקוח פרטי, יוכל לבחור, ככל שיתאפשר, מתוך מגוון של כלי רכב (סטיישן), וכן יהיה רשאי לשדרג את הרכב בהתאם לתנאים המפורטים בסעיף 175 לעיל, ובכפוף לכך שקיימת אפשרות לשדרוג לרכב סטיישן.

א

3

א

179. טכנאי שנותן שירות ללקוח פרטי, שיש לו שלושה ילדים, יוכל עם תחילת תקופת ליסינג חדשה, לשדרג את הרכב לרכב בעל 7 מקומות, ויישא במלוא עלות השדרוג ושווי המס.

אחזקת רכב

180. עובד זכאי לרכב, שאינו עובד בתפקיד שטח, המקבל רכב חברה כהטבה בלבד ולא לצורך ביצוע תפקידו (רכב סטאטוס), יהיה רשאי לוותר על רכב החברה ולקבל במקום זאת אחזקת רכב בסך של 3,400 ₪ ברוטו לחודש (להלן: "אחזקת רכב").

181. אחזקת הרכב לא תהווה חלק משכרו הקובע של העובד לכל דבר ועניין ולא תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תשלום גמול עבודה נוספת ולעניין תשלום זכויות סוציאליות לרבות פיצויים, חופשה, מחלה, הפרשות פנסיוניות, קרן השתלמות וכל הפרשה אחרת. עובד שבחר לוותר על רכב חברה תמורת אחזקת רכב, לא יוכל לשנות את החלטתו למשך שנה ממועד השינוי.

חניה סלולרית

182. עובד בתפקיד שטח יהיה רשאי לחנות בחניונים בתשלום ולבצע את התשלום לחניון באמצעות שימוש באפליקציה על חשבון החברה ובהתאם לנוהל חברה (ללא צורך בהגשת בקשה להחזר הוצאות).

נסיעה בכבישי אגרה

183. עובד הזכאי להחזר נסיעה בכבישי אגרה בהתאם לנוהל חברה או להסכם העסקה אישי, יוכל בנוסף לקיים בנוהל ואו בהסכם העסקה, לנסוע במקטע החדש של כביש 6 צפון, בכפוף למכסת הנסיעה בכבישי אגרה הקיימת לעובד. סעיף זה יופעל בתוך לא יאוחר מ-8 חודשים ממועד חתימת הסכם זה.

יב.15. לימודים אקדמאיים

184. החברה תקצה תקציב של 350,000 ₪ בשנה לחלוקת מלגות לסיוע במימון לימודים במוסדות אקדמיים לעובדים.

185. הזכאות לקבלת המלגות תהיה בהתאם לקריטריונים שתקבע ועדת הרווחה.

186. ככל שהתקציב האמור בסעיף 184 לא ינוצל במלואו בשנה נתונה, תועבר היתרה ותתווסף לתקציב בשנה הבאה.

יב.16. תוספת מרלוי"ג

187. עובדים המועסקים במרכז הלוגיסטי של החברה יהיו זכאים לתוספת מרלוי"ג בסך של 400 ₪ לחודש (להלן: "תוספת מרלוי"ג"). תוספת מרלוי"ג תשולם רק כל עוד מבצע העובד את תפקידו במרכז הלוגיסטי של החברה.

188. 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.

יב.17. פעילות רווחה לעובדים

189. תמשיך לפעול ועדת רווחה משותפת להנהלה ולוועד העובדים, אשר תדון בפעילויות הרווחה בחברה, תנהל את תקציב הרווחה ותקבל החלטותיה בהסכמה (להלן: "ועדת רווחה").

↙

Handwritten mark

190. לתקציב הרווחה שנקבע בסעיף 15 לחסכם הקיבוצי המיוחד מיום 15.5.2018 עבור שנת 2019, יתווסף סך של 1 מיליון ש"ח.

191. בכל אחת מהשנים 2020 ו-2021, תקציב הרווחה יעמוד על סך של 4,375 ש"ח לעובד לשנה.

192. בנוסף, בכל אחת מהשנים 2020 ו-2021 יתווסף לתקציב הרווחה סך של 2.5 מיליון ש"ח לשנה (ללא תלות במספר העובדים ועל אף האמור בסעיף 193 להלן).

193. תקציב הרווחה כאמור בסעיף 191 לעיל, כולל בתוכו שי לחג אשר ינתן פעמיים בשנה, בראש השנה ובפסח, בשווי כולל של 1000 ₪. התקציב לכל שנה ייקבע על בסיס כלל העובדים המועסקים על ידי החברה ומקבלים ממנה את שכרם (כולל עובדים שהוחרגו מהסכם זה) נכון לחדש ינואר של אותה שנה והוא ישמש את כלל העובדים המועסקים על ידי החברה ואותם בלבד.

194. 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.

י.ג. ביטוחים פנסיוניים, ביצויים וקרן השתלמות

י.ג.1. הגדרות

195. "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 פנסיוניים (קופות גמל), התשס"ה-2005 ובכלל זה – קרן חדשה מקיפה, קרן פנסיה ותיקה, ביטוח מנהלים, קופת גמל לתגמולים, קרן השתלמות וכיו"ב.

"קרן פנסיה"/"קרן ותיקה"/"קרן חדשה מקיפה" – לענין הסכם זה, כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פנסיוניים (קופות גמל) התשס"ה-2005 (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").

י.ג.2. שמירת זכויות

196. 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.

י.ג.3. ביטוח פנסיוני

197. כל עובד יבוטח בביטוח פנסיוני שיכלול, בכפוף לכל דין, 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

13

ר.פ.פ

כאמור, לאחר שלושה חודשי עבודה או בתום שנת המס, המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית למועד תחילת עבודתו של העובד.

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

יג.4. הפקדות לביטוחים הפנסיוניים השונים

יג.4.א. קרן חדשה מקיפה

199. 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:

200. ממועד זכאות העובד להפקדות וניכויים כאמור בסעיף 197 לעיל ועד השלמת 18 חודשים (שנה וחצי) ממועד תחילת עבודתו בחברה, יעמדו ההפקדות והניכויים בגינו על שיעור של 20.83% מהשכר המבוטח, כמפורט להלן:

6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון החברה;

8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;

6% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

201. מובהר כי שיעורי ההפקדות והניכויים לעיל (20.83% מהשכר המבוטח) בגין עובד שטרם השלים 18 חודשי עבודה בחברה, הינם בתוקף החל מיום 1.1.2017 ובכפוף להוראות הדין. עוד מובהר, כי בגין התקופה שמיום 1.7.2016 ועד ליום 31.12.2016 ובכפוף להוראות הדין עמדו שיעורי ההפקדות והניכויים בגין עובד שטרם השלים 18 חודשים ממועד תחילת עבודתו על שיעור שלא פחת מ- 20.33% מהשכר המבוטח.

202. עם השלמת העובד 18 חודשים ממועד תחילת עבודתו בחברה, יגדלו ההפקדות והניכויים לתגמולים מהשכר המבוטח ב-1% חלק מעסיק ו-1% 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.

יג.4.ב. ביטוח בקרן פנסיה מקיפה ותיקה

203. 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).

204. 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.

13

0-0-0

יג.ג. קופת גמל/קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה

205. 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:

205.1. ממועד זכאות העובד להפקדות וניכויים כאמור בסעיף 197 לעיל ועד השלמתו 18 חודשים (שנה וחצי) ממועד תחילת עבודתו בחברה, יעמדו ההפקדות והניכויים בגינו על שיעור שלא יפחת מ-20.83% מהשכר המבוטח, כמפורט להלן:

6.5% 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 1.5% כך שהעלות הכוללת של תגמולי החברה וביטוח אובדן כושר עבודה יחד יעלו על 6.5%, 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;
6% משכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

206. מובהר כי שיעורי ההפקדות והניכויים לעיל (20.83% מהשכר המבוטח) בגין עובד שטרם השלים 18 חודשי עבודה בחברה, הינם בתוקף החל מיום 1.1.2017 ובכפוף להוראות הדין. עוד מובהר, כי בגין התקופה שמיום 1.7.2016 ועד ליום 31.12.2016 ובכפוף להוראות הדין עמדו שיעורי ההפקדות והניכויים בגין עובד שטרם השלים 18 חודשים ממועד תחילת עבודתו על שיעור שלא פחת מ-20.33% מהשכר המבוטח.

206.1. עם השלמת העובד 18 חודשים ממועד תחילת עבודתו בחברה, יגדלו ההפקדות והניכויים לתגמולים ב-1% חלק מעסיק ו-1% 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.

יג.5. פיצויי פיטורים

207. בכפוף לאמור בסעיף 210 להלן מוסכם כי בעבור עובד שהחל עבודתו בחברה לאחר מועד חתימת הסכם 2016 וכן בעבור עובד שסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים הוחל לגביו כדין לפני מועד חתימת הסכם 2016, יבואו הפקדות ותשלומי החברה לרכיב פיצויים בקופת הגמל/קופת 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.

13

ס.ס.ס

208. הפקדות ותשלומי החברה לרכיב פיצויי פיטורים בעבור עובד שסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים לא הוחל לגביו או לא הוחל לגביו כדין ערב חתימת הסכם 2016, 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 210 להלן, להשלמת פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו (מכפלת השכר הקובע לפיצויים לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו במסי שנות הוותק של העובד בניכוי הסכומים שנצברו לו בקופות הגמל/קופות הביטוח השונות ברכיב פיצויים).

209. למען הסר ספק, אין באמור בסעיפים 207-208 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.

210. מלוא הסכומים הצבורים לכל עובד ברכיב פיצויי פיטורים בקופות הגמל/קופות הביטוח השונות אינם ניתנים להתזרה 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.ג.6. קרן השתלמות

211. עובד שהשלים 32 חודשים בחברה, יהיה זכאי להפקדות וניכויים לקרן 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.

212. ההפקדות והניכויים לקרן השתלמות כאמור בסעיף 211 לעיל יבוצעו בגין מלוא השכר הקובע לקה"ל.

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

214. כל עוד לא בחר עובד בקרן השתלמות מסוימת, תבצע החברה הפקדות וניכויים לקרן השתלמות לפי בחירתה החל ממועד זכאותו.

י.ג.7. כללי

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

216. 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"ח-2005.

א

י.ד. סדרי העבודה

י.ד.1. הפסקות במוקדים

217. 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

218. 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.

219. במשמרות של שבע שעות ומעלה רשאי עובד לצאת להפסקה אחת רצופה של 35 דק' מתוך מכסת ההפסקות כאמור בטבלה בסעיף 217 לעיל.

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

י.ד.2. שעות עבודה בערבי חג

221. 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 שבועי של פסח, ערב יום העצמאות, ערב חג שבועות.

222. 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 221 לעיל.

י.ד.3. תוספת בגין כוונות

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

224. עובד ששובץ לכוונות, יהיה זכאי לתשלום תוספת כוונות 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 כוונות אלא אם העובד שובץ במקביל גם ככונן.

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

226. 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.

227. במידה ויאשר הממונה חלוקת כוונות בין עובדים שונים, התשלום בין הכוונים יתחלק בהתאם.

13

000

228. התשלום בגין כוננות יבוצע בהתאם לרמת הכוננות, מועד ביצועה וסבירות ההפעלה כמפורט בטבלה שלהלן:

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

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

229. עדכון רמת הכוננות, כלפי מעלה או כלפי מטה, יבוצע בהתאם למוצע ההפעלה בפועל כהגדרתה לעיל, בהתייחס לכלל הכוננויות (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 הכוננות ייכנס לתוקף ללא תחולה רטרואקטיבית.

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

231. תשלום הכוננויות על פי פרק זה, בא במקום, מבטל ומחליף כל שיטת תשלום כוננויות אחרת שקדמה לכך בחברה.

232. עובד, למעט עובד שחל עליו סעיף 236 להלן, שנדרש לבצע עבודה בפועל במסגרת הפעלת כוננות, ידווח את שעות עבודתו ויהיה זכאי לתשלום שכר עבודה בגין בנוסף לתשלום הכוננות.

233. **הקפצה**: עובד שבמסגרת הפעלה בכוננות, 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.

234. **נסיעה במהלך הקפצה**: עובד שנדרש לנסיעה במסגרת הקפצה בכוננות, 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.

235. **שכר בגין שעות לילה בכוננות**: עובד שנדרש להפעלה/הקפצה בכוננות בתחום השעות 22:00 – 06:00 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 כוננות שישי, שבת, חג וערבי חג יהיה זכאי לתשלום בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה. לא יבוצע קיזוז בין שעות אלו לשעות רגילות.

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

237. עובד שמקבל תשלום בגין כוננות חודשית גלובלית, ועובד מסוג זה בלבד, ככל שיידרש לביצוע הפעלה בכוננות, יקבל מנוחת פיצוי כמספר שעות העבודה שביצע בפועל במסגרת הכוננות. שעות מנוחה אלה ינוצלו בשבוע לפני או אחרי ביצוע הכוננות והן לא תיצברנה למניין חופשות השנתית.

13

13

יד.4. עבודות יזומות מעבר לשעות פעילות רגילות

238. עבודה יזומה: עבודה שתוכננה מראש להתבצע בשעות שהן מחוץ לשעות הפעילות הרגילות של העובד, בשל צורכי עבודה מיוחדים, לפי שיקול דעת החברה.
239. 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.
240. 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.
241. עובד (למעט העובדים המפורטים בסעיף 242 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.
242. 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.
243. 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 75% לשכר הבסיס בגין כל שעת עבודה יזומה שביצעו בשישי, שבת, חג וערבי חג. תוספת זו לא תיחשב לצורך תשלום זכויות סוציאליות.

יד.5. שעות נוספות גלובליות

244. החברה רשאית להעסיק עובדים בהסדר של תגמול גלובאלי עבור עבודה בשעות נוספות (להלן: "שעות נוספות גלובליות"). מכסת השעות הנוספות הגלובליות תוצג לעובד, לרבות בעת עדכון מכסת השעות.
245. 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.
246. אחת לרבעון תבצע 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 244.
247. ככל שהשעות הנוספות שבוצעו בפועל פחתו ממכסת השעות הנוספות הגלובליות ששולמה לעובד, לא יופחת התגמול ששולם. אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע ממחויבות העובד לבצע עבודת שעות נוספות ככל שנדרש במסגרת תפקידו.

(B)

ccc

י"ד.6. תוספת לילה במוקדים

248. 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.

י"ד.7. מיסים ותשלומי חובה

249. 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.

י"ד.8. ועד עובדים

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

251. החברה תעביר לוועד העובדים מידע ונתונים הדרושים לצורך פעילותו לרבות פעילות רווחה, כפי שיוסכם מעת לעת, ובכפוף לכל דין.

252. תוך 30 יום ממועד חתימת הסכם זה תעביר הנהלת החברה לוועד העובדים סך של 400,000 ₪ לצורך היערכות והתארגנות בשנת 2019 (בנוסף לסכומים שהועברו בגין שנת 2019 טרם חתימת הסכם זה).

253. החל משנת 2020 ובכל שנה בה ההסכם עומד בתוקפו, תעביר הנהלת החברה לוועד העובדים, בחודש ינואר, סך של 450,000 ₪ לשנה.

254. בנוסף, בכל אחת מהשנים 2020 ו-2021 תעביר הנהלת החברה לוועד העובדים, בחודש ינואר מדי שנה, סך של 250,000 ש"ח.

י"ד.9. דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ארגוני

255. 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.

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

257. 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.

258. אחת לרבעון יועבר לוועד העובדים אישור ר"ח בדבר הסכום הכולל ושיעור דמי הוועד שנוכו משכר העובדים.

13

0.0.0

טו. מנגנון יישוב חילוקי דעות

259. חילוקי דעות בין החברה לבין נציגות העובדים בקשר לפרשנות ההסכם ואו 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.

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

טז. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

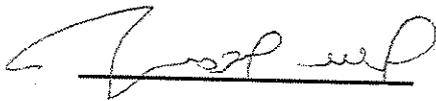
261. הסכם זה ממצה את כל תביעות הצדדים בתקופת ההסכם בנושאים שהוסדרו בו, לרבות שכר ונלוות, וביחס לעובדים עליהם חל ההסכם.

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

263. סכסוך העבודה מיום 31.5.2018 מבוטל.

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

ולראיה באו הצדדים על התתום



ועד עובדי בזק בינלאומי



הסתדרות העובדים
הכללית החדשה



בזק בינלאומי בע"מ

נספח א' – רשימת תפקידים מחוץ לתחולה

#	אגף	מחלקה	עיסוק	דרג
1	הנהלה	לשכת הנהלה	מזכיר/ת	עובד
2	הנהלה	יעוץ משפטי	עורכת דין	עובד
3	הנהלה	יעוץ משפטי	עורכת דין	עובד
4	הנהלה	יעוץ משפטי	עורכת דין	עובד
5	טכנולוגיות מידע	מחלקת הנידסית הטכנה	מנהלת מחלקת הנידסית הטכנה	מנהל מחלקה
6	טכנולוגיות מידע	מחלקת מרכז בקרה	מנהלת מחלקת בקרה	מנהל מחלקה
7	טכנולוגיות מידע	מחלקת Networking	מנהלת networking	מנהל מחלקה
8	טכנולוגיות מידע	מטה אגף טכנולוגיות מידע	מנהלת לשכה	עובד
9	טכנולוגיות מידע	מחלקת dba	ומנהלת מחלקת dba	מנהל מחלקה
10	טכנולוגיות מידע	מחלקת סייבר	מנהלת מחלקת אבטחת מידע	מנהל מחלקה
11	טכנולוגיות מידע	מחלקת system	מנהלת system	מנהל מחלקה
12	כספים ולכליה	מחלקת גזברות	מנהלת מחלקת גזברות	מנהל מחלקה
13	כספים ולכליה	מחלקת תשלומים	מנהלת מחלקת תשלומים	מנהל מחלקה
14	כספים ולכליה	מטה אגף כספים ולכליה	מנהלת לשכה	עובד
15	לקוחות	מחלקת האנטרים	מנהלת מחלקת האנטרים	מנהל מחלקה
16	לקוחות	מקד שירות טכנ' פ"ת	מנהלת מקד שירות טכנ'	מנהל מחלקה
17	לקוחות	מקד שירות מסחר	מנהלת מקד שירות מסחר	מנהל מחלקה
18	לקוחות	מקד העלאת ערך	מנהלת מקד העלאת ערך ופניס	מנהל מחלקה
19	לקוחות	מקד שירות טכנ' נתיבי	מנהלת מקד שירות טכנ'	מנהל מחלקה
20	לקוחות	מחלקת מכירות שטח ושיתפים עסקיים	מנהלת מחלקת מכירות שטח ושיתפים עסקיים	מנהל מחלקה
21	לקוחות	מקד שימור פ"ת	מנהלת מקד שימור פ"ת	עובד
22	לקוחות	מטה אגף לקוחות	מנהלת לשכה	מנהל מחלקה
23	לקוחות	מקד גיוס עסקי	מנהלת מקד גיוס עסקי	מנהל מחלקה
24	לקוחות	מקד גיוס פרטי	מנהלת מקד גיוס פרטי	מנהל מחלקה
25	לקוחות	מחלקת תפעול	מנהלת מחלקת תפעול	מנהל מחלקה
26	לקוחות	מחלקת מכירות שטח ושיתפים עסקיים	מנהלת מחלקת מכירות שטח ושיתפים עסקיים	מנהל מחלקה
27	לקוחות	מחלקת העלאת ערך ושיתפים עסקיים	מנהלת מחלקת מכירות שטח ושיתפים עסקיים	עובד
28	משאבי אנוש	אזור שכר והטבות	מנהלת שכר והטבות	מנהל מחלקה
29	משאבי אנוש	מחלקת גיוס	מנהלת מחלקת גיוס ומנהלת משא אגף טכנ' מידע	מנהל מחלקה
30	משאבי אנוש	מחלקת רווחה	מנהלת רווחה ואחר/אית משא אגף שיווק	עובד
31	משאבי אנוש	מטה אגף משאבי אנוש	מנהלת לשכה	מנהל מחלקה
32	משאבי אנוש	מחלקת שכר ותגמולים	מנהלת מחלקת שכר ותגמולים	מנהל מחלקה
33	עסקים גלובליים	מחלקת כרטיסי חיוג	מנהלת מחלקת כרטיסי חיוג	עובד
34	עסקים גלובליים	מטה אגף עסקים גלובליים	מנהלת לשכה	מנהל מחלקה
35	פתרונות לעסקים	מחלקת לקוחות בצמיחה	מנהלת מחלקת לקוחות בצמיחה	מנהל מחלקה
36	פתרונות לעסקים	מחלקת אינטגרציה Net & Sec	מנהלת מחלקת אינטגרציה	מנהל מחלקה
37	פתרונות לעסקים	מחלקת הוסינג	מנהלת מחלקת הוסינג	מנהל מחלקה
38	פתרונות לעסקים	מחלקת מכירות Commercial 1	מנהלת מחלקת מכירות Commercial 1	מנהל מחלקה
39	פתרונות לעסקים	מחלקת מגזר בטחון	מנהלת מחלקת מגזר בטחון	מנהל מחלקה
40	פתרונות לעסקים	מחלקת מגזר הייטק ומעשי	מנהלת מחלקת מגזר הייטק ומעשי	מנהל מחלקה
41	פתרונות לעסקים	מטה אגף פתרונות לעסקים	מנהלת לשכה	עובד
42	פתרונות לעסקים	מטה אגף פתרונות לעסקים	מנהלת לשכה	מנהל מחלקה
43	פתרונות לעסקים	מחלקת מכירות Commercial 2	מנהלת מחלקת מכירות Commercial 2	מנהל מחלקה
44	פתרונות לעסקים	מחלקת מכירות לקוחות גלובליים	מנהלת מחלקת מכירות לקוחות גלובליים	מנהל מחלקה
45	פתרונות לעסקים	מחלקת מגזר ציבורי חינוך ראיות וטלפוניה	מנהלת מחלקת מגזר ציבורי חינוך ראיות וטלפוניה	מנהל מחלקה
46	פתרונות לעסקים	מחלקת תשלומים collaboration	מנהלת מחלקת תשלומים	מנהל מחלקה
47	פתרונות לעסקים	מחלקת שירות טכנ' לעסקים	מנהלת מרכז שירות טכנ' לעסקים	מנהל מחלקה
48	שיווק	תחום שיווק עסקי	מנהלת שיווק SMB	מנהל מחלקה
49	שיווק	מחלקת חדשנות ופיתוח מוצרים	מנהלת מחלקת חדשנות ופיתוח מוצרים	מנהל מחלקה

א

103

1000

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 בי"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'י); 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 השומרונית

- 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 השומרונית.

(ח) ימי בחירה כלליים:

- יום האישה 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"ז 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 באייר של אותה שנה;
- יום הזיכרון ביום ב' באייר של אותה שנה; חל באייר של אותה שנה;
- יום הזיכרון האזשי של קרוב משפחה שנפל במלחמות ישראל ופעולות האיבה והטרור*;
- יום ירושלים;
- אחד במאי;

א'

23

ת.פ.

- יום הניצחון על גרמניה הנאצית (תשעה במאי) - חל התשעה במאי ביום שישי בשבוע, יקיים יום הניצחון ביום תמישי שלפניו; חל התשעה במאי בשבת, יחול יום הניצחון ביום ראשון שלאחריו;
- כי 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, התשי"ל - 1970.

א

13

13

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

שם יחידה	הערה	אגף
צוות גבייה ENT		אגף כספים וכלכלה
צוות גבייה משפטית	תפקיד: מנהלת תפעול משרד עורכי דין	
צוות שרשרת אספקה	תפקידים- מנהלי צוותים, מחסנאים, רכז/ת שרשרת אספקה	אגף לקוחות
מוקד פניות הציבור		
מחלקת האנטרים		
צוות טכנאים עסקי		
צוות טכנאים פרטי		אגף עסקים גלובליים
מחלקת מכירות שטח ושותפים עסקיים	תפקיד: סוכנת/ת מכירות שטח	
תחום voice ופיתוח עסקי בינלאומי	תפקיד: מנהל מפעילים בינ"ל	אגף פתרונות לעסקים
תחום תשתיות בינלאומיות	תפקיד: מנהל לקוחות BEND	
צוות PS-Collaboration		
מחלקת collaboration		
מחלקת ict		
מחלקת אינטגרציה Sec & Net		
מחלקת הוסינג		
מחלקת לקוחות בצמיחה		
מחלקת מגזר בטחון		
מחלקת מגזר הייטק מסחר ותעש		
מחלקת מגזר ציבורי הינך רשויות וטלפוניה		
מחלקת מכירות Commercial 1		
מחלקת מכירות Commercial 2		
מחלקת מכירות לקוחות גלובליים		
מחלקת מנהלי פרויקטים		
מחלקת פריסייל		
מחלקת מכרזים	תפקיד: אתרא/ית מכרזים	
מחלקת פריסייל לקוחות אסטרטגיים		
צוות ccmc		
צוות In Direct Sales		
צוות Sec & Net		
צוות Top Business		
צוות טכנאי OS	תפקיד: טכנאי באתר לקוח	
צוות טכנאים מרכז - צפון		
צוות טכנאים שפלה - דרום		
צוות סיסטם		
צוות פרויקטים חיצוניים outsourcing		
צוות שירותי ענן		
צוות תפעול חוות השרתים		

1A

13

CCP

נספח ד' – תוספת שכר לשנת 2016 - נמחזק

103

1A

1000

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

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 מסוים, יסכימו הצדדים על מינוי בורר אחר לעניין זה.

1/3

א'

א.א.א.

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

עובדים שיסיימו את העסקתם כמפוטרים או בפרישה מרצון בהתאם לאמור בפרק 4.1 להסכם הקיבוצי (פיטורי צמצום/התייעלות בתקופת ההסכם, 2019-2021), יהיו זכאים לכל תנאי 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 ולעובד. למען הסר ספק מובהר שלגבי עובד מפוטר או עובד שאושרה פרישתו מרצון, לפי העניין, ואשר לא חל עליו הסדר לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תבוצע לו השלמת פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 208 בהסכם הקיבוצי, ולא יבוצע קיזוז של סכומים אלו אשר יבואו בנוסף לתנאים הנוספים המפורטים בנספח זה.
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:

$$56,500 = 10 * 10,000 * 56.5\%$$

$$56.5\% = 3 * 2.5\% + 7 * 7\% + (49\%) = 56.5\%$$
5. מענק פרישה ייחודי – מענק פרישה ייחודי בהתאם לטבלה להלן, לפי השכר המבוטח של העובד כהגדרתו בהסכם הקיבוצי.
6. לצורך הנוחות לחלף טבלה המסכמת את התנאים המפורטים בנספח זה לעיל:

ותק בחברה בשנים*	פיצויים צבורים (ע"פ סעיף 14)	יתרות חופשה (הבראה)	מענק פרישה (במונחי משכורת)	הודעה מוקדמת** (חודשים)	מענק פרישה ייחודי (במונחי משכורת)	סה"כ מענק (במונחי משכורת)
3	✓	✓	0.225	2	1.975	4.2
4	✓	✓	0.580	2	3.020	5.6
5	✓	✓	1.075	3	2.925	7.0
6	✓	✓	1.710	3	3.690	8.4
7	✓	✓	2.485	3	4.315	9.8
8	✓	✓	3.400	3	4.800	11.2
9	✓	✓	4.455	4	4.145	12.6

5-10

14.0	4.350	4	5.650	✓	✓	10
15.4	4.415	4	6.985	✓	✓	11
16.8	4.340	4	8.460	✓	✓	12
18.2	4.450	4	9.750	✓	✓	13
19.6	5.100	4	10.500	✓	✓	14
21.0	5.750	4	11.250	✓	✓	15
22.4	6.400	4	12.000	✓	✓	16
23.8	7.050	4	12.750	✓	✓	17
25.2	7.700	4	13.500	✓	✓	18
26.6	8.350	4	14.250	✓	✓	19
28.0	9.000	4	15.000	✓	✓	20
29.4	9.650	4	15.750	✓	✓	21
30.8	10.300	4	16.500	✓	✓	22
32.2	10.950	4	17.250	✓	✓	23
33.6	11.600	4	18.000	✓	✓	24
35.0	12.250	4	18.750	✓	✓	25
36.4	12.900	4	19.500	✓	✓	26
37.8	13.550	4	20.250	✓	✓	27
39.2	14.200	4	21.000	✓	✓	28
40.6	14.850	4	21.750	✓	✓	29
42.0	15.500	4	22.500	✓	✓	30

* עיגול ותק- עובד שביום ניתוק יחסי עובד-מעסיק יחסרו לו 45 יום (כולל) לשנת הוותק הבאה, יעוגל הוותק לשנה מלאה העוקבת. עובד שביום ניתוק יחסי עובד-מעסיק יחסרו לו 46 יום ומעלה לשנת הוותק הבאה, יעוגל הוותק לשנה מלאה כלפי מטה. להסרת ספק, לטובת חישוב שנות הוותק יובאו בחשבון תקופות היעדרות המזכות לצורך זכויות תלויות ותק ע"פ דין.

** כולל תודעה מוקדמת על פי חוק.

7. בנוסף לאמור בנספח ו' זה לעיל, עובדים שיסיימו את העסקתם כמפוטרים או בפרישה מרצון בהתאם לאמור בפרק 4.1 להסכם הקיבוצי (פיטורי צמצום/התייעלות בתקופת ההסכם, 2019-2021), יהיו זכאים גם לתנאים שלהלן:

13

16.65

- 7.1. ליווי כלכלי על ידי חברה המתמחה ביעוץ פיננסי אישי.
- 7.2. יעוץ פנסיוני על ידי יועץ פנסיוני מורשה.
- 7.3. העברת מספר הטלפון הנייד לבעלות העובד (מספר 014) בכפוף לחתימת על הטפסים הרלוונטיים ולתשלום עלות הניוד על ידי העובד.
- 7.4. עובד המשתמש ברכב חברה (ליסינג), יהיה רשאי להשתמש ברכב למשך תקופה של 60 יום נוספים ממועד ניתוק יחסי עובד-מעסיק, תוך תשלום מראש של כל הנדרש לשם כך, לרבות שווי המס. להסרת ספק בפרק זה החברה תמשיך לשאת בעלות הליסינג של הרכב והדלק בהתאם לתנאים להם היה זכאי העובד בתקופת העסקתו.
8. בנוסף לאמור בנספח ו' זה לעיל, עובדים שיסיימו את העסקתם כמפוטרים בהתאם לאמור בפרק 4.1 להסכם הקיבוצי (פיטורי צמצום/התייעלות בתקופת ההסכם, –2021-2019), יהיו זכאים גם לחבילת ליווי של חברת השמה לפי שיקול דעתה של החברה.
9. 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.
10. עובד שפורש מרצון וזכאי לפי הסכם זה להודעה מוקדמת מוגדלת ומענק פרישה כתנאי פרישה עדיפים, העולים על הזכויות המגיעות לו לפי החוק (להלן: "תנאי פרישה עדיפים") יחתום, כתנאי לקבלת תנאי הפרישה העדיפים על כתב קבלה וסילוק, בנוסח המצורף כנספח "ט" להסכם זה.

א

103

000

נספח ה' – מנגנון הגנה על תמריצים

מנגנון הגנה על תמריצים – אגף פתרונות לעסקים

הגדרות:	הגדרה
מונת תמריצים	כהגדרתם בפרק ב' להסכם הקיבוצי.
מכתב החברה	הודעת מנהלת משאבי אנוש מיום 11.7.2019 בעניין תמריצים.
תמריץ ממוצע	המנח המתקבלת מחלוקת סכום התמריצים של עובדי יחידה עסקית (מתוך היחידות העסקיות המפורטות במכתב החברה) באגף פתרונות לעסקים 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 פתרונות לעסקים כפי שהוא מופיע במכתב החברה.
מדד-עסקי	המדדים המפורטים לגבי כל אחת מהיחידות העסקיות באגף פתרונות לעסקים 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 משווה 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 פתרונות לעסקים, לגביהם נקבעו מדדים עסקיים.

פירוט מנגנון ההגנה על תמריצים באגף פתרונות לעסקים

- 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 פתרונות לעסקים 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 שבמהלך תקופת ההסכם חל שינוי מהותי בסביבה העסקית בה פועלת החברה או נוצר מצב שבגינו החברה סבורה שהמדדים העסקיים שהוגדרו במכתב החברה אינם משקפים עוד את היעדים העסקיים של האגף, תוכל ההנהלה לזווג 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

א.א.א. א.א.א.

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 261-262 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 שביא 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 ש"ח, התמריץ המוגן יהיה 90 ש"ח. במידה והמדד העסקי ירד באותה תקופה ב-10%, התמריץ המוגן יופחת ל-81 ש"ח).

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:

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

9.3 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.

9.4 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.

11

12

א.א.א

מנגנון הגנה על התמריצים – אגף לקוחות

<u>הגדרות:</u>	<u>מונח</u>
<u>הגדרת</u>	<u>תמריצים</u>
כהגדרתם בפרק ב' להסכם הקיבוצי.	<u>מכתב החברה</u>
הודעת מנהלת משאבי אנוש מיום <u>11.7.19</u> בעניין תמריצים.	<u>מוקד/עובדי מוקד</u>
המוקדים המפורטים במכתב החברה, לרבות סוכני שטח.	<u>תמריץ שעתו ממוצע</u>
המנה המתקבלת מחלוקת סכום התמריצים של עובדי מוקד באגף לקוחות במספר שעות העבודה באותו מוקד.	<u>תמריץ שעתו בסיסי</u>
תמריץ שעתו בסיסי שהוגדר לגבי כל מוקד באגף לקוחות כפי שהוא מופיע במכתב החברה.	<u>מדד-עסקי</u>
המדדים המפורטים במכתב החברה לגבי כל אחד מהמוקדים, המייצגים את היעדים העסקיים של כל מוקד ומחושב באופן המפורט במכתב החברה.	<u>מדד עסקי בסיסי</u>
ערך המדדים העסקיים לכל אחד מהמוקדים הנקוב במכתב החברה.	<u>פיצוי-דיפרנציאלי</u>
תשלום פיצוי כספי לקבוצת עובדים באופן לא שווה, כך שהפיצוי שיקבל כל אחד מהעובדים במוקד יחושב בהתאם לחלקו מתוך סך התמריצים ששולמו במוקד.	<u>חישוב YTD</u>
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 משווה 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 אגף לקוחות, לגביהם נקבעו מדדים עסקיים.	

פירוט מנגנון ההגנה על התמריצים באגף לקוחות

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 לקוחות 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 שבמהלך תקופת ההסכם חל שינוי מחותי בסביבה העסקית בה פועלת החברה או נוצר מצב שבגינו 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 261-262 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.

L3

א.א.א.

17. במידה וחייתה 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 (פרופורציונאלית למדד העסקי).

18. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ובהתייחס לסוכני שטח, האנטרים, צוות שימור SMB, צוות מכירות SMB בלבד, ועד העובדים רשאי לבקש פעמיים בשנה, דיון פרטני ביחס ליחידות שפורטו לעיל, 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 העובדים הנ"ל למרות שאין ליקוי בתפקודם. הדיון הפרטני יתקיים בכפוף לתנאים הבאים:

18.1.1. דיון פרטני יכול להתבקש עבור עד 12.5% מהעובדים הנ"ל הזכאים לתמריצים מדי שנה (מספר עובדים לא שלם יעוגל כלפי מעלה).

18.1.2. עובד שעניינו יובא לדיון פרטני הוא עובד שהתמריץ 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 הממוצע בתקופה המקבילה בשנה הקודמת. לא הגיעו הצדדים להסכמה על עצם הזכאות לפיצוי, יפוצה העובד כך שהתמריץ הממוצע שלו יעמוד, לאחר הפיצוי, על (-15%), ביחס לתמריץ הממוצע בתקופה המקבילה בשנה הקודמת.

17

1.5.4

13

נספח ט' – כתב ויתור וסילוק

כתב קבלה וסילוק

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

1. יחסי עובד מעסיק ביני לבין החברה מסתיימים ביום _____.
2. נערך והוצג לי תחשיב בגין מלוא הזכויות המגיעות לי עקב סיום עבודתי בחברה לרבות תנאי הפרישה להם אני זכאי מתוקף ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 11.7.2019 (להלן: "ההסכם הקיבוצי") אליו מצורף נספח זה. החברה העמידה לרשותי את האפשרות להתייעץ עם יועץ פנסיוני וליווי כלכלי על ידי חברה המתמחה ביעוץ פיננסי אישי ולברר את זכויותי טרם חתימתי על כתב קבלה וסילוק זה.
3. בכפוף לקבלת כל הזכויות והתשלומים הקבועים בנספח ו' להסכם הקיבוצי אין ולא תהיינה לי או למי מטעמי, כלפי החברה או מי מטעמה, כל תביעה כספית בקשר לתשלומים הנובעים מהעבודה או לזכויות בגין סיום עבודה, לרבות הפרשי שכר, בונוסים ומענקים, תמריצים (למעט כאלה שטרם הגיע מועד תשלומם), פיצויי פיטורים, חופשה או פדיונה, הודעה מוקדמת או פדיונה, הפרשות כלשהן לקופות ולקרנות, החזרי הוצאות מכל סוג, דמי הבראה, גמול שעות נוספות ודמי נסיעות. כל האמור - למעט זכויות שלא ניתן היה לדעת על קיומן או לבררן במועד חתימתי על מסמך זה.
4. מסמך זה מהווה גם הודאת סילוק ופשרה לפי סעיף 29 לחוק פיצויי פיטורים.
5. ידוע לי כי שולמו לי תשלומים מעבר לקבוע בחוק וכי הסכמתי למסמך זה היוותה תנאי להסכמת החברה לשלם לי את הזכויות שהוענקו לי על פי ההסכם הקיבוצי האמור שנעשה עם נציגות העובדים.

ולראיה באתי על החתום

תאריך: _____ שם: _____ חתימה: _____

18

חתימת העובד

חתימת החברה

18.07

18