

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 6 לחודש דצמבר שנת 2022

בין:	בזק בינלאומי בע"מ מרחוב שחם 40, פתח תקווה (להלן: "המעסיק"/"החברה")
לבין:	הסתדרות העובדים הכללית החדשה – איגוד עובדי הסלולר, האינטרנט וההייטק וועד עובדי בזק בינלאומי (להלן ביחד: "נציגות העובדים")
מצד אחד:	
מצד שני:	

הואיל: ועל עובדי החברה חלים הסכמים קיבוציים מיוחדים מיום 12.1.2016 (שמספרו 27/2016 להלן: "הסכם 2016"), מיום 15.5.2018 (שמספרו 130/2018 להלן: "הסכם 2018") מיום 11.7.2019 (שמספרו 228/2019) (להלן: "הסכם 2019"); מיום 27.5.2020 (שמספרו 241/2020) (להלן: "הסכם 2020"); מיום 27.1.2021 (שמספרו 98/2021) (להלן: "הסכם 2021"); מיום 6.1.2022 (שמספרו 65/2022) וכן הסכם מיום 17.2.2022 (שמספרו 98/2022) (להלן: "הסכמי 2022") וכן הסכם גג לחברות פלאפון ובזק בינלאומי שייחתם בד בבד עם חתימת הסכם זה;

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: 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.
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, בכל 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 וכן ההסדרים והנהלים הקיימים בחברה ערב חתימת הסכם זה ימשיכו לחול, במעמדם המשפטי ערב חתימת ההסכם, ככל שלא בוטלו או שונו במפורש במסגרת ההסכם, ובכפוף לכל דין. למען הסדר ספק יובהר שבעניינים המוסדרים בהסכם זה, יגברו ההסכמות 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 שעות.
עובד חודשי -	עובד שגמול עבודתו משולם על בסיס חודשי.
תמריצים -	כלל העמלות והתמריצים המשולמים לעובדים ולמעט תמריצים המשולמים בגין סיוע בתיווך למכירה - "ליזים", בונוסים שנתיים, מענקי הצטיינות, מענקי שימור עובדים, תגמול עבור תחרויות ופרסים.
שכר בסיס -	שכרו של עובד חודשי בגין עבודתו הרגילה ושל עובד שעתי בגין שעות עבודה רגילה, כעדכונם מועת לעת לפי הסכם זה, לא כולל תוספות (למעט תוספות שכר לפי הסכם זה ותוספת יוקר), תמריצים והחזרי הוצאות, והכל מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 210 להסכם זה.

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 19 עובדים המשמשים בתפקידים הבאים: מנכ"ל, סמנכ"ל, מנהל אגף (דרג 1). החל מיום

1.1.2024 יעמוד מספר העובדים המוחרגים האמורים בסעיף זה על 13 עובדים.

11.2 עד 34 עובדים בתפקידים המפורטים בנספח א' להסכם זה. החל מיום 1.1.2024 יעמוד מספר העובדים המוחרגים האמורים בסעיף זה על 26 עובדים.

11.3 עד 2 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 ממועד חתימתו ועד ליום 31.12.2025.

13. כל צד רשאי לבקש בכתב 90 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").

16. אחוז העובדים הקבועים בחברה לא יפחת מ- 60% מכלל העובדים שעליהם חל ההסכם זה. אחת לרבעון תועבר לוועד העובדים רשימה של העובדים בהסכם הקיבוצי ואחוז העובדים הקבועים מתוכם לצורך בחינת עמידת החברה בהוראות סעיף זה.

17. לענין 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.

18. הנחלת 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:

18.1 העובד נעדר מעבודתו לתקופה ממושכת (מעבר לתקופות היעדרות המזכות בשכר על פי דין) במהלך תקופת הניסיון.

18.2 העובד עבר מתפקיד אחד לתפקיד אחר זמן סביר לפני תום תקופת הניסיון והחברה מעוניינת בפרק זמן נוסף לבחינת תפקודו בתפקיד החדש.

18.3 החברה רשאית בהסכמת ועד העובדים להאריך את תקופת הניסיון של עד חמישה עובדים נוספים בשנה, שלא מתקיימים לגביהם התנאים האמורים בסעיפים 18.1-18.2 כאמור לעיל, אם מתקיימות נסיבות שמצדיקות פנייה כזו.

19. עד לתום תקופת הניסיון, תחליט החברה אם להמשיך את העסקתו של העובד במעמד של עובד קבוע או

לסיים את העסקתו. השלים העובד את תקופת הניסיון (לרבות התקופה שהוארכה בהתאם להוראות הסכם זה), יחשב העובד כקבוע.

20. על אף האמור לעיל, במקרה בו קיימת מניעה חוקית לסיים 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 תימסר לעובד ולוועד העובדים. במקרה כזה העובד לא יחשב כקבוע רק בשל חלוף תקופת הניסיון.

21. 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 כציון הוותק שלהם.

ה. איוש משרות

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

22.1 משרות מנכ"ל, סמנכ"לים ומנהלי אגף שהם חברי הנהלה ואינם כפופים לסמנכ"ל;

22.2 משרות אשר התפנו לתקופה זמנית מפאת חופשת לידה או היעדרות מפאת מחלה ממושכת למשך תקופת היעדרות בפועל, חופשה ללא תשלום לתקופה של עד 9 חודשים וכן משרה חדשה לצורך משימה חולפת של עד 3 חודשים. ההנהלה תיידע את יו"ר ועד העובדים על התפנותן של משרות כאמור בסעיף קטן זה.

23. 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 ולדרושת המשרה.

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

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

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

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

27.1 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.

27.2 עובד העומד בתנאי הסף למשרה יהיה רשאי להגיש מועמדות למשרה ישירות למשאבי אנוש, באמצעות הפורטל הארגוני של החברה.

27.3 הממונה על העובד יעודכן בדבר הגשת המועמדות. נתן הממונה חוות דעת בקשר עם מועמדות זו,

לקבל העובד את העתק חוות הדעת סמוך לקבלתה במשאבי אנוש.

- 27.4 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 יו"ר ועד העובדים על פרסום המכרז החיצוני.
- 27.5 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.
- 27.6 לעובד חברה שהגיש מועמדות למשרה ולא התקבל אליה, תערך שיחת משותב בנוגע לדחיית מועמדותו. העובד רשאי לקבל סיכום שיחת המשוב בכתב, ככל שביקש זאת בתום שיחת המשוב.
- 27.7 על אף האמור, במקרים בהם הסיכוי לאיוש משרה מקרב עובדי החברה הוא נמוך מלכתחילה, ניתן בהסכמת יו"ר ועד העובדים, לצאת בפרסום חיצוני לאיוש המשרה בד בבד עם פרסום המשרה בפורטל הארגוני. כמו כן, תוכל החברה לצאת, לפי שיקול דעתה, בפרסום חיצוני לאיוש המשרה בד בבד עם פרסום המשרה בפורטל הארגוני בכל הנוגע למשרות נציגים (משרות קו ראשון).
- 27.8 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 ובכלל זה יוצגו ליו"ר ועד העובדים שמות המועמדים הפנימיים שלא התקבלו לתפקיד. במקרה שיו"ר וועד העובדים יבקש לקיים היוועצות עקב הכוונה לצאת לפרסום חיצוני, יעוכב הפרסום החיצוני עד למקסימום של שבעה ימי עבודה לצורך כך.
- 27.9 תנאי הסף והדרישות המהותיות למשרה למועמדים חיצוניים ולעובדי החברה יהיו זהים.
- 27.10 במקרה בו תחליט החברה לשנות את תנאי הסף והדרישות המהותיות למשרה, אזי המשרה תפורסם מחדש כמכרז פנימי עפ"י התהליך המוסדר בפרק זה.
- 27.11 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 ההיוועצות לא יימשך מעבר ל-7 ימי עבודה, שבמהלכם לא תימסר ההודעה לעובד שנבחר לתפקיד, ככל שנבחר. במסגרת ההיוועצות תמסור הנהלת החברה לוועד העובדים את המידע הרלוונטי לצורך קיום הליך ההיוועצות.
- 27.12 בהליכי איוש תפקיד ראש צוות ומנהל מחלקה, תמסור החברה ליו"ר ועד העובדים את שם המועמד שנבחר לאיוש לפחות שלושה ימי עבודה לפני פרסום ההחלטה לעובד שנבחר. ככל שהוועד הודיע על רצונו לקיים היוועצות בנוגע לאיוש המשרה הנזכרת בסעיף זה, תעוכב ההחלטה עד לסיום ההיוועצות. בכל מקרה היוועצות כאמור בסעיף זה לא תתארך מעבר לשבעה ימי עבודה מיום הודעת החברה ליו"ר ועד העובדים, שבמהלכם לא יפורסם שם הזוכה.
- 27.13 למען הסר ספק, מובהר, שככל שעובד המועסק בתנאי ההסכם הקיבוצי, ייבחר לתפקיד שמחוץ לתחולת ההסכם הקיבוצי, תותנה העסקתו בתפקיד כאמור, במעבר להעסקה במסגרת ההסכם עבודה

איש.

27.14 ככל שאוישה משרה כאמור בסעיף 22.2 על ידי עובד קבוע, בתום התקופה הזמנית יחזור לתפקידו הקודם, ובהתאמה יקבל את תנאי שכרו הקודמים והזכויות הנלוות הצמודות לתפקידו הקודם.

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

ה.3. ניווד עובדים

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

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

31. החברה תיידע עובד בכתב 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 בכתב על הניוד זמן סביר מראש בטרם יתבצע, למעט במקרים של ניווד נציגים במוקדים באותה מחלקה/מוקד.

32. ניווד קבוע של עובד ייעשה בתחום עיסוקו.

33. 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 אש"ל ו/או ביגוד.

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

35. 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.

36. 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.

37. 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.

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

ו.1. סיוס עבודה בפיטורים

39. הוראות פרק זה (ופרקי המשנה שלו: 1.1, 2.1, 3.1, 4.1) חלות על עובדים קבועים בלבד.

40. פיטורי עובדים קבועים בחברה לא יהיו אלא מחמת אי התאמה, מחמת עבירת משמעת חמורה או מחמת התייעלות, כמפורט בפרקים 1.1, 2.1, 3.1 ו-4.1 להלן.

ו.1.1. פיטורי אי התאמה

41. בפרק זה "אי התאמה" משמעה תפקוד לקוי על רקע מקצועי או חוסר שביעות רצון הממונים על העובד מתפקודו.
42. סבר הממונה כי התנהלות של עובד מצביעה על אי-התאמה יזמין הממונה את העובד לשיחת משותף בה יוצבו לעובד יעדים ונושאים לשיפור אשר ימסרו לעובד גם בכתב. ועד העובדים יקבל הודעה בכתב על כך שהעובד נכנס להליך שיפור ביצועים.
43. ככל שחלפו שלושה חודשים משיחת המשוב שבסעיף 42 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.
44. על אף האמור לעיל, בהסכמת יו"ר ועד העובדים, רשאית החברה לקצר או לבטל את תקופות השיפור האמורות בסעיפים 42-43 לעיל.
45. תקופות השיפור המצטברות לא תעלנה על שישה חודשים אלא אם הוארכו בהסכמת הצדדים. מובהר כי תקופות של היעדרות ממושכת כגון חל"ת, חל"ד או חופשת מחלה לא יבואו במניין תקופות השיפור ובמקרה זה תוארך התקופה בהתאם לתקופת היעדרות.
46. ככל שהוארכה תקופת השיפור בהסכמת הוועד או בגין היעדרות ממושכת כאמור לעיל, החברה תמסור לעובד הודעה בכתב על הארכת התקופה ומשכה.
47. ככל שבחלוף התקופות האמורות (תקופות מצטברות ל-6 חודשים אלא אם קוצרו בהסכמת יו"ר ועד העובדים) סבורה החברה שחל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד, תודיע לעובד בכתב שעמד בהצלחה בתכנית השיפור.
48. עובד שסיים את תקופת השיפור בהצלחה, ובמהלך תקופה של 3 חודשים לאחר מסירת ההודעה על סיומה כאמור בסעיף 47, סבר הממונה כי קיימת אי-התאמה של העובד לתפקיד בגין אותם נושאים לשיפור שנמסרו לעובד בכתב במסגרת תקופת השיפור שחלפה, כי אז תינתן לעובד תקופת שיפור נוספת במהלכה יחולו כל הוראות פרק זה ואולם תקופת השיפור תעמוד על 3 חודשים בלבד (אלא אם קוצרה בהסכמת יו"ר ועד העובדים).
49. ככל שלא חל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד בחלוף התקופה הנקובה בסעיף 47 או בסעיף 48 לפי העניין, יוזמן העובד לשימוע בטרם קבלת החלטה בעניינו. מכתב ההזמנה לשימוע יפרט את הסיבות בגין 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.
50. 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.
51. ככל שלא הושגה הסכמה בין נציג החברה לבין נציג ועד העובדים בתום הדיון האמור בסעיף 50 לעיל בתוך 7 ימי עבודה, יועבר העניין לדיון נוסף בהרכב סמנכ"ל / מנהל משאבי אנוש שהוא חבר הנהלה, נציג ההסתדרות ויו"ר ועד העובדים למשך תקופה של 5 ימי עבודה נוספים.

52. בהיעדר הסכמה בין הצדדים, תועבר שאלת הפיטורים לבירור והכרעה בפני בורר מוסכם מתוך רשימת הבוררים שבנספח ד' להסכם זה, שייטן החלטתו המנומקת בכתב תוך 21 ימים.

53. עד למיצוי ההליכים האמורים לעיל, הפיטורים לא יכנסו לתוקף, והעובד ימשיך בעבודתו כרגיל.

2.1. פיטורים עקב עבירת משמעת חמורה

54. 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.

55. פיטורי עובד קבוע מחמת ביצוע עבירת משמעת חמורה ייעשו לפי הוראות פרק זה.

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

56.1. החברה תזמן את העובד לוועדת משמעת בעניינו.

56.2. 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.

56.3. ועדת המשמעת תורכב מסמנכ"ל / ממנהל משאבי אנוש שהוא חבר הנהלה ויו"ר ועד העובדים או מי מטעמם. הסמנכ"ל / מנהל משאבי אנוש שהוא חבר הנהלה ישמש כיו"ר הוועדה ויקבע את סדרי עבודתה.

56.4. 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.

56.5. העובד יהיה רשאי להביא את טענותיו בפני ועדת המשמעת.

56.6. החלטת ועדת המשמעת תתקבל תוך 7 ימי עבודה מיום שהתכנסה.

56.7. בהעדר הסכמה בוועדת המשמעת, יועבר העניין לדיון בין נציג הנהלה לבין נציג ההסתדרות, אשר הסמכות המוקנית להם זהה לסמכותה של ועדת המשמעת. בנוסף יוכלו להטיל קנס כספי בהסכמה פריטטית.

56.8. 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 ד', 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.

57. שלילת פיצוי פיטורים חלקית או מלאה תתאפשר בפסק דין חלוט של בית הדין לעבודה בלבד.

58. השעיה זמנית: במקרה שהתעורר חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה, ולאחר שניתנה לעובד הזדמנות להשמיע טענותיו, רשאי סמנכ"ל / מנהל משאבי אנוש שהוא חבר הנהלה להורות על השעיית העובד באופן מיידי בתשלום שכר מלא. החל ממועד זימון העובד לוועדת המשמעת, רשאי סמנכ"ל / מנהל משאבי אנוש

שהוא חבר הנהלה להורות על השעיית העובד בתשלום מחצית משכרו כמפורט בסעיף 62 להלן.

59. הודעה על ההשעיה תועבר לוועד העובדים.
60. 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.
61. 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.
62. בתקופת ההשעיה שהחל ממועד זימון העובד לוועדת 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 בערך המלא גם בתקופת ההשעיה, לרבות זכויות הנובעות מוותק.
63. הושעה עובד, ובהחלטה הסופית בעניינו הוחלט שלא לפטרו, ישולם לו מלוא שכרו בגין תקופת ההשעיה באופן רטרואקטיבי.
64. מובהר כי השעיה אפשרית רק במסגרת הליך לפי פרק זה.

3.1. פיטורי צמצום/התייעלות

65. 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.
66. לא הסכימו הצדדים לגבי חלופות לפיטורים, תעביר ההנהלה לוועד העובדים את רשימת העובדים המועמדים לפיטורים.
67. במקרה שהחברה תתכוון לבצע פיטורי התייעלות כאמור, ינהלו הצדדים מו"מ בעניין התנאים שיונתנו למפוטרים. ככל שלא הושגה הסכמה בדבר התנאים כאמור, שומר כל צד על זכויותיו ובמקרה כזה לא יחול האמור בסעיפים 255-256.
68. תוך 14 ימי עבודה מיום שהומצאה לו הרשימה, יהא רשאי ועד העובדים להגיש להנהלה את השגותיו לגבי רשימת המועמדים לפיטורים.
69. 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.
70. 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.
71. חילוקי הדעות בנוגע לשמות העובדים אשר מועמדים לפיטורים יובאו להכרעת בורר מוסכם מתוך רשימת הבוררים המצורפת כנספח ד', שייתן החלטתו לעניין זה בלבד תוך 25 ימי עבודה.
72. לגבי עובדים עליהם אין מחלוקת בין הצדדים תוכל החברה להמשיך בהליכי הפיטורים.

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

74. 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.

75. במקרים בהם קבע הבורר שאין לפטר עובד, תהא רשאית ההנהלה להציע שם אחר תחתיו, ובמקרה כזה יפעלו הצדדים כאמור בסעיפים 69-74 לעיל.

4.1. פיטורי צמצום/התייעלות בשנים 2022 – 2025

76. על אף האמור בפרק 3.1. להסכם הקיבוצי, מוסכם כי בשנים 2022 - 2025 יפעלו הצדדים בכל הנוגע לפיטורי התייעלות בהתאם לקבוע בפרק זה להלן.

77. בכל אחת מהשנים 2023, 2024, 2025 ככל שהנהלת החברה תקבע כי בשנים אלו, קיים צורך בפיטורי התייעלות, אלה יבוצעו בתנאים שסוכמו בין הצדדים כאמור בנספח ה'.

78. בשנים 2023 – 2025 תהיה רשאית ההנהלה לפטר מטעמי התייעלות עד 18 עובדים קבועים (בכל התקופה) ובלבד שהעובדים נמנים על רשימת העיסוקים שהוצגה לנציגות העובדים עובר לחתימה על הסכם זה (להלן: "רשימת העיסוקים 1 - המכסה לשנים 2023-2025").

79. ככל שב-1.1.2024 לא מוצתה מלוא המכסה לשנים 2023-2025 החברה תצא תחילה בתכנית פרישה מרצון כמפורט בסעיף 80 להלן. כך תוכל החברה לפעול גם ב-1.1.2025.

80. הליך פרישה מרצון כאמור לעיל יבוצע בהליך כדלקמן:

80.1. החברה תוכל לפרסם תוכניות לפרישה מרצון, הכוללות את התנאים לפרישה מרצון כאמור בנספח ה'.

80.2. החברה תאשר בקשות לפרישה מרצון של עובדים בעיסוקים המופיעים ברשימת העיסוקים. ככל שמספר המבקשים לפרוש בעיסוק מסוים יעלה על המספר המתוכנן להתייעלות בעיסוק זה, תוכל החברה לבחור אלו מבין הבקשות לאשר, ובלבד שתאשר בקשות לכל הפחות במספר המופיע לצד העיסוק הנ"ל ברשימת העיסוקים ובלבד שלא יאושרו פרישות מעל למכסה לשנים 2023-2025.

80.3. החברה תוכל, בהתאם לשיקול דעתה, לאשר פרישות מוקדמות של עובדים בעיסוקים המופיעים ברשימת העיסוקים גם מעבר למספרים המופיעים ברשימה לצד כל עיסוק וכן תוכל לאשר, בהתאם לשיקול דעתה, פרישות מוקדמות של עובדים בעיסוקים אחרים בחברה ובלבד שלא יאושרו פרישות מעל למכסה לשנים 2023-2025.

80.4. עובד שיבקש לפרוש יוכל להגיש בקשה לפרישה מרצון במשך תקופה של עד שבועיים - שלושה שבועות ממועד הפרסום.

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

81. ככל שבשנים 2024 ו-2025 בתום תכנית הפרישה מרצון לא תושלם המכסה כאמור, תוכל החברה להשלים את המכסה בפיטורים. פיטורי התייעלות כאמור לעיל יבוצעו בהליך כדלקמן:

1.1.1

81.1 ההנהלה תעביר לוועד העובדים את רשימת העובדים שהיא מעוניינת לסיים את העסקתם. לוועד העובדים תהיה זכות להתנגד לפיטוריהם של עד 30% מרשימת שמות העובדים המיועדים לפיטורים (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 שהוועד התנגד לפיטוריהם יוצאו מרשימת המועמדים לפיטורים.

81.2 מוסכם, כי לגבי העובדים שהוועד לא התנגד לפיטוריהם כאמור בסעיף 81.1 לעיל, תוכל החברה להמשיך בהליך הפיטורים, ותזמן את העובד לשימוע. במידה שהחברה החליטה לאחר השימוע לא לפטר עובד שהוועד לא התנגד לפיטוריו או במידה שתהיה מניעה חוקית לפטר את העובד, תוכל החברה להציע מועמד אחר לפיטורים.

81.3 ההנהלה רשאית להציע שמות חלופיים של עובדים במקום עובדים שהוועד התנגד לפיטוריהם כאמור בסעיף 81.1 לעיל וכן במקום עובדים שיוחלט לאחר שימוע לא לפטרם או שקיימת מניעה חוקית לפטרם כאמור בסעיף 81.2 לעיל (להלן: "הרשימה החלופית").

81.4 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 להכרעתו של בורר מוסכם, שייתן הכרעתו תוך 21 ימים. לבורר תהא סמכות להכריע בשאלת זהות המפוטרים בלבד.

81.5 עובדים שיפוטרו יהיו זכאים לתנאים כמפורט בנספח ה' לעיל.

82. מובהר למען הסר ספק שעובד שפוטרו בפיטורי התייעלות, משרתו לא תוצא למיקור חוץ.

83. 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 במסגרת המכסה לשנים 2023-2025.

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

85. במידה שהחברה תבקש לבצע פיטורי התייעלות ו/או פיטורים מטעמים של שינויים ארגוניים ו/או טכנולוגיים ו/או תפעוליים ו/או מבניים מעבר למכסה לשנים 2023 - 2025, לא ייעשו פיטורים אלו אלא בהסכמה, לרבות תנאי הפרישה שיינתנו לעובדים המפוטרים מכוח סעיף זה.

86. מעבר למכסה לשנים 2023-2025, בשנת 2024 או 2025 תוכל החברה לצאת בתכנית פרישה מרצון נוספת בתנאי פרישה מרצון כאמור בנספח ה', ובמסגרתה לאשר פרישות מרצון של עד 23 עובדים קבועים, אשר לא ייחשבו במכסה לשנים 2023-2025 ויבואו בנוסף עליה.

2. שינוי מבני/ארגוני/טכנולוגי

87. 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.

88. 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.

89. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 88 לעיל, במידה שגם לאחר תקופת ההקפאה לא הושגה הסכמה, שומר כל צד על זכויותיו ובמקרה כזה לא יחול האמור בסעיפים 255-256 לעיל.

1.1. ביטול הסינרגיה

90. החל מיום 1.1.2024 מוסכם כי הסדרי הסינרגיה לרבות כפי שפורטו בנספח ז' להסכם 2019 (להלן: "נספח הסינרגיה") יבוטלו.

91. עקב ביטול הקמת והפעלת "מערכת ה-CRM" בבזק בינלאומי, כהגדרת מונח זה בהסכם הקיבוצי מיום 27.5.2020 (הסכם CRM), יבוטל החל מיום 1.1.2023 הסכם CRM בחברה והצדדים יגישו הודעת ביטול משותפת לרשם ההסכמים הקיבוציים. למען הסר ספק, עובדים חיצוניים שהועסקו בחצרי החברה מכוח הסכם CRM לא יועסקו עוד בחצרי החברה.

פרק כלכלי

ח. מענק חד פעמי מיוחד

92. מענק חד פעמי מיוחד לעובדי החברה ישולם במשכורת בגין חודש דצמבר 2022, כמפורט להלן.

93. המענק החד פעמי המיוחד לא יהווה שכר לכל דבר ועניין.

ותק בחברה ב-31.12.2022	סכום המענק בש"ח
עד שנה	500
1	2,000
2	3,000
3	4,000
4	5,000
5	5,000
6	6,000
7	6,000
8	7,000
9	7,000
10	8,000
11	8,000
12	9,000
13	9,000

13

פ.א.פ

א

ע!

10,000	14
10,000	15
10,500	16
11,000	17
11,500	18
12,000	19
14,000	20
14,000	21
15,000	22 ואילך

ט. שכר ותוספות שכר בתקופת ההסכם

ט.1. עדכון שכר בשיעור עליית שכר המינימום במשק

94. עדכון שכר המינימום במשק, יעודכן שכר הבסיס של עובד קבוע שהשלים 5 שנות עבודה בחברה באותו שיעור (אחוז) בו עודכן שכר המינימום במשק ועד לתקרה השווה לשכר הממוצע כהגדרתו בחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 ובסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי, תשנ"ה-1995 כפי שפורסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה נכון למועד העדכון. העדכון לשכר הבסיס של העובד יבוצע במשכורת העוקבת להעלאת שכר המינימום במשק. לצורך בחינת עדכון השכר מול שכר המינימום במשק כאמור יובא בחשבון שכר הבסיס של העובד כולל ממוצע תמריצים ב-12 החודשים שקדמו למועד העדכון.

ט.2. תוספות שכר בשנים 2023 - 2025

95. בכל אחת מהשנים 2023, 2024 ו-2025, תשולם תוספת שכר קבועה ואחידה של 3% משכר הבסיס לכל עובד חברה שהסכם זה חל עליו ואשר השלים 12 חודשי עבודה עד ליום תשלום התוספת (להלן: "תוספת שכר אחידה"). תוספת שכר אחידה תשולם מידי שנה במשכורת חודש מרץ המשולמת בחודש אפריל.

96. למען הסר ספק, תוספת שכר אחידה תהווה חלק משכר הבסיס של העובד לכל דבר ועניין, לרבות לצורך חישוב ערך שעה, חישוב ערך שעות נוספות לרבות גלובאליות וביצוע הפרשות סוציאליות.

97. לפני משורת הדין מוסכם כי עובדים שפרישתם אושרה לפני חתימת הסכם זה, חתמו על הסכם פרישה אישי ויסיימו עבודתם במהלך שנת 2023 (בלבד), יהיו זכאים גם הם לתוספת שכר אחידה. ואולם, על אף תאמור לעיל או בכל הסכם או הסדר קודם, מובהר ומוסכם כי השכר לחישוב מענק הפרישה לעובדים אלה לא יכלול את תוספת שכר אחידה בשיעור 3% שתשולם במשכורת חודש מרץ 2023.

י. תמריצים

98. לעניין התמריצים המשולמים בחברה, יחול האמור בנספח ו'. ביחס לעובדי החטיבה הפרטית (עד לסגירת הפעילות) יחול המנגנון שהוסכם בין הצדדים ביום 31.10.2022.

יא. בונוס שנתי

99. בפרק זה -

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

"מספר העובדים הזכאים לבונוס" – לפי מצבת העובדים ביום 1 למרץ מידי שנה.

100. בכל שנה בה עמדה החברה ביעדי החברה כהגדרתם לעיל, היא תשלם בונוס שנתי לעובדים כמפורט להלן.

101. ככל שתהיה זכאות לבונוס, הוא ישולם במשכורת חודש מרץ (המשולמת בחודש אפריל) של כל שנה, ביחס לשנה הקודמת.

102. תקציב הבונוס:

102.1 בגין שנת 2022 יהיה כקבוע בהסכם 2019.

102.2 בגין שנת 2023 ואילך, תקציב הבונוס הממוצע לעובד זכאי יהיה כפי שהוצג לנציגות העובדים ערב חתימת הסכם זה.

103. הזכאות לבונוס תהיה בהתאם ובכפוף למפורט להלן:

103.1 בשנה בה החברה עמדה ב-95% (כולל) ומעלה מיעדי החברה - ישולם תקציב הבונוס המלא;

103.2 בשנה בה החברה עמדה בין 85% (כולל) לבין 95% מיעדי החברה - ישולמו 37.5% מתקציב הבונוס המלא;

103.3 בשנה בה החברה עמדה בפחות מ-85% מיעדי החברה - החברה תהיה רשאית שלא לשלם כלל בונוס.

103.4 בשנה בה החברה עמדה ב-115% ומעלה מיעדי החברה – יוגדל תקציב הבונוס מעבר לתקציב הבונוס המלא, כפי שיקבע על ידי ההנהלה.

104. 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.

105. לאחר אישור היעד בדירקטוריון בכל שנה תציג החברה ליו"ר ועד העובדים את יעדי ה-EBITDA לאותה השנה כפי שנקבעו ע"י הדירקטוריון. כמו כן, לאחר אישור הדוחות הכספיים של החברה, תציג לוועד העובדים את המידע בנוגע לעמידתה ביעדי החברה, את התקציב שהוקצה לחלוקת הבונוס ואת אופן חלוקתו בשנה הרלוונטית.

106. 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.

107. הבונוס לא יהווה שכר לכל דבר ועניין.

3

א

ע!

פ.ד.ל.

י.ב. תנאי עבודה

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

108. 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 109 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.

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

110. 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.

111. למרות האמור לעיל, החל מינואר 2024, עובד שעתי כאמור לעיל שיבחר שלא לעבור למתכונת העסקה חודשית, יהיה זכאי לכל זכויות החופשה והמחלה החלות על עובדי מטה (אף אם הינו בתפקיד נציג), בהתאמה לשיעור המשרה.

י.ב.2. עבודה מרחוק/מהבית

112. מוסכם כי בהמשך לנהוג היום תתאפשר עבודה מרחוק/מהבית וזאת למעט יחידות או סוגי עובדים לגביהם אין אפשרות לעבודה כזו בכפוף ובהתאם לצרכים עסקיים של החברה.

113. ככלל ולמעט במקרים מיוחדים, עבודה מרחוק תתבצע לפחות יום אחד בשבוע (למעט עובדים או יחידות כאמור לעיל).

114. ביום בו מתבצעת עבודה מרחוק לא תהיה פגיעה בשכר לרבות ברכיבי הוצאות (נסיעות, ארוחות וכיו"ב).

י.ב.3. חופשה שנתית

115. 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

116. עובדים המועסקים בחלקיות משרה, חלקיות משרתם טובא בחשבון בחישוב ערך יום חופשה.
117. עובדים ששכרם מורכב מתגמול משתנה של שכר בסיס ותמריצים, 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.
118. עובד בתפקיד נציג המועסק במתכונת העסקה חודשית אשר השלים 34 חודשי עבודה, יהיה זכאי למכסת ימי חופשה כמפורט ביחס לעובד בתפקיד מטה.
119. החברה רשאית לפי שיקול דעתה להוציא את עובדי החברה (המועסקים במתכונת חודשית או שעתית) לשתי חופשות מרוכזות בשנה.
- 119.1 בגין כל חופשה מרוכזת, תזכה החברה את העובדים ביום וחצי חופשה מעבר למכסת החופשה השנתית. עובדים המועסקים בחלקיות משרה, חלקיות משרתם טובא בחשבון בחישוב ערך יום חופשה.
- 119.2 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.
- 119.3 עובד שנדרש לעבוד בעת חופשה מרוכזת, יתווספו למכסת ימי החופשה שלו יום וחצי חופשה, בגין אותה חופשה מרוכזת.

י.ב.4. חופשות מיוחדות והיעדרויות בתשלום

120. עובד חברה יהיה זכאי לימי חופשה בתשלום על חשבון החברה, אשר ינוצלו בסמוך לאירוע, מעבר למכסת החופשה השנתית, בהתאם לפירוט הבא :
- 120.1 נישואין - יומיים
- 120.2 בר/בת מצווה של ילדו של העובד - יום
- 120.3 לידה (עבור בן הזוג) - 3 ימים (בנוסף לכל זכאות אחרת מכוח הדין)
- 120.4 הולדת נכד - יום
- 120.5 נישואי ילדו של העובד - יום
- 120.6 העברת דירה - יום
121. ימי החופשה בהתאם לסעיף חופשות מיוחדות והיעדרויות בתשלום אינם ניתנים לצבירה או לפדיון.

י.ב.5. אבלות

122. 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.
123. בפטירת קרוב משפחה מדרגה שניה (סבים, סבתות, דודים, דודות), העובד יהיה זכאי להעדר מעבודתו בתשלום ביום ההלוויה.
124. עובד זכאי להעדר מעבודתו בתשלום, עד למקסימום של חצי יום עבודה, במועד שיתואם ויאושר על ידי הממונה עליו, לצורך השתתפות בלוויה או לצורך ניהול אבילים במקרה של פטירת עמית לעבודה או בן משפחה מדרגה ראשונה של עמית לעבודה.
125. ימי ההיעדרות בהתאם לפרק זה הינם מעבר למכסת החופשה השנתית ואינם ניתנים לצבירה או לפדיון.

י.ב.6. ימי בחירה

126. 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.
127. בחירת הימים תתבצע מתוך רשימת הימים המפורטת בנספח ב'.
128. ערך יום בחירה יהיה כערך יום חופשה.
129. ניצול יום בחירה מחייב אישור מוקדם של הממונה הישיר ככל יציאה לחופשה.
130. ימי הבחירה לפי פרק זה הינם מעבר למכסת החופשה השנתית, ואינם ניתנים לצבירה או פדיון.

י.ב.7. היעדרות מחלה

131. הזכאות לתשלום ימי מחלה, מכסת ימי המחלה וצבירתם וכן שיעור דמי המחלה, תהיה בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, התשלוי-1976 והתקנות שהוצאו מכח חוק זה, ובהתאם לאמור בפרק זה להלן.
- 131.1 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.
- 131.2 על אף האמור בסעיף 131 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 בהגדרתו בסעיף 131.1 לעיל, החל מיום המחלה הראשון.
- 131.3 על אף האמור בסעיף 131 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").
- 131.4 עובד שהחל את עבודתו בחברה לפני חודש יולי 2008 תמשך זכאותו לצבירת ימי מחלה מעבר לתקרה של 90 ימי מחלה.
132. מובהר, כי ימי מחלה צבורים אינם ניתנים לפדיון.

יב.8. דמי הבראה

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

133.1 מחיר יום הבראה יעמוד על סך 520 ₪ ולא פחות מהתעריף הנקוב בצו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה.

133.2 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.

יב.9. ביטוח בריאות

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

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

136. 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.

יב.10. ביטוח שיניים

137. בכל אחת משנות ההסכם (2023, 2024, 2025) תשתתף החברה במימון ביטוח שיניים לעובדים, במסגרת פוליסת ביטוח. החברה תעביר לחברת הביטוח סך של 40 ₪ לחודש בגין כל עובד שהשלים 5 שנות עבודה בחברה ובחר להצטרף לביטוח שיניים.

138. תנאי הפוליסה יסוכמו בין החברה לבין ועד העובדים לבין חברת הביטוח.

139. סעיף זה ייכנס לתוקפו לא יאוחר מ-3 חודשים מיום חתימת הסכם זה.

140. למען הסר ספק, אין באמור לעיל כדי לגרוע מהסדרים מיטיבים לעובדים קיימים.

יב.11. בדיקות סקר

141. בתקופת הסכם זה (בשנים 2023, 2024, ו-2025) עובד בוותק של 4 שנות עבודה ומעלה בחברה והוא בן 40 לפחות, זכאי פעם אחת בתקופת ההסכם לסל בדיקות רפואיות במכון רפואי כפי שיוסכם במשותף בין הנחלת החברה לוועד העובדים.

142. למען הסר ספק, אין באמור לעיל כדי לגרוע מהסדרים מיטיבים לעובדים קיימים.

יב.12. תוספת קייטנות

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

144. עובד שהוא הורה לילד שבמועד תשלום תוספת קייטנות הינו בגילאי 3 עד 12 שנים, ואשר במועד התשלום השלים שתי שנות עבודה בחברה, זכאי לתוספת קייטנות בסך 1,000 ₪ עבור ילדו.

145. תוספת קייטנות תשולם עבור 2 ילדים לכל היותר.

146. 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.ב.13. תוספת גני ילדים

147. עובד אשר השלים 3 שנות עבודה כעובד חברה, והוא הורה לילד בגילאי 3 חודשים עד 5 שנים, זכאי לתוספת גני ילדים בסך של 200 ₪ ברוטו לחודש בגין ילדיו בגילאים אלו.

148. 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.

149. 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.14. שעת הנקה/הורות

150. 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 לבד או לסירוגין עם בן/ת זוגה.

151. למען הסר ספק הזכות לשעת הנקה/הורות, תעמוד לעובדת/ת הזכאית לכך בהתאם לסעיף 150 לעיל גם ביום שהוגדר על ידי החברה כ"יום מקוצר" בהתאם לצו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק 2018.

י.ב.15. השתתפות במימון ארוחות ואש"ל

152. החברה תשתתף במימון ארוחות העובדים, באמצעות כרטיס מגנטי (כגון תן ביס), או אש"ל בשכר, בימי עבודה בפועל בלבד כולל יום עבודה מרחוק/מהבית.

153. סכום ההשתתפות היומי של החברה בכרטיס ההסעדה יוגבל לסך של 41 ש"ח, והעובד יוכל לחייב בכרטיס עד 10 ש"ח ליום אשר ינוכו משכרו החודשי. העובד יוכל להמיר את סכום השתתפות החברה היומי לשובר לקנייה הניתן למימוש בכרטיס המגנטי ברשתות השיווק המכבדות את הכרטיס המגנטי וזאת בכפוף לתנאי ההתקשרות של ספק כרטיס ההסעדה.

154. למען הסר ספק, שיעור המס הנובע מההטבה יחול על העובד.

155. עובד שבמועד חתימת הסכם זה זכאי לתשלום החזר הוצאות אש"ל במסגרת תפקידו, יוכל לבחור בתוך 30 ימים ממועד חתימת הסכם זה, להמשיך לקבל הוצאות אש"ל בסך שיתעדכן ויעמוד על 900 ש"ח לחודש או לעשות שימוש בכרטיס מגנטי כמפורט בסעיפים 152-153 לעיל. עובד שלא בחר, ימשיך לחול עליו הסדר האש"ל כאמור לעיל. למען הסר ספק, עובד לא יהיה זכאי לקבל גם הוצאות אש"ל וגם לעשות שימוש בכרטיס המגנטי כאמור.

156. עובד 6 משמרות בשבוע הזכאי במועד חתימת הסכם זה לתשלום החזר הוצאות אש"ל במסגרת תפקידו, יוכל לבחור בתוך 30 ימים ממועד חתימת הסכם זה, להמשיך לקבל הוצאות אש"ל בסך שיתעדכן ויעמוד על 1,000 ש"ח לחודש או לעשות שימוש בכרטיס מגנטי כמפורט בסעיפים 152-153 לעיל. עובד שלא בחר,

ימשיך לחול עליו הסדר האש"ל כאמור לעיל. למען הסר ספק, עובד לא יהיה זכאי לקבל גם הוצאות אש"ל וגם לעשות שימוש בכרטיס המגנטי כאמור.

י.ב.16. ביגוד

157. עובד אשר השלים 3 שנות עבודה כעובד החברה, יהיה זכאי אחת לשנה, במהלך חודש מאי, לקבלת תלושי הטבה לרכישת ביגוד שעלותם לחברה תהיה בסך 1,000 ₪.
158. על אף האמור, העובדים ביחידות ובתפקידים המפורטים בנספח ג', יהיו זכאים לקבלת תלושי הטבת ביגוד ללא צורך בצבירת הוותק.
159. עובד שבמסגרת תנאי עבודתו האישיים מקבל השתתפות בהוצאות ביגוד, יהיה זכאי לתלושי הטבה לרכישת ביגוד בסך ההשלמה לעלות החברה הנקובה בסעיף 157.
160. עובד שבמסגרת תנאי עבודתו האישיים מקבל השתתפות בהוצאות ביגוד בתלושי המשכורת בסכום של 1,000 ₪ ומעלה בשנה, יישאר ההסדר החל עליו ללא שינוי ולא יהיה זכאי לתלושים כאמור בסעיף 157 לעיל.
161. טכנאי שטח – החל מינואר 2023 עובד בתפקיד טכנאי שטח יהיה זכאי לתלושי הטבה לרכישת ביגוד בלבד ולא יהיה זכאי עוד לקבל ביגוד פיזי.

י.ב.17. רכב חברה

162. בפרק זה "עובד זכאי לרכב" – עובד הזכאי לקבל רכב במימון החברה לפי מדיניות זכאות הרכבים של החברה ונהליה, לרבות עובד בתפקיד טכנאי שנותן שירות ללקוח עסקי.
163. בפרק זה "עובד בתפקיד שטח" – עובד אשר מרבית עבודתו מתבצעת מחוץ לאתרי החברה.
164. מגבלה על צריכת דלק בהסכם עבודה אישי של עובד, תיקבע לפי ליטרים לחודש.

הליך החלפת רכב

165. החלטה על דגמי רכב המוצעים לעובדים במסגרת חידוש עסקות לסינג/רכישה תתקבל על ידי הנהלת החברה בשקיפות ולאחר היוועצות עם ועד העובדים.
166. מגוון ורמת דגמי הרכב בכל קטגוריה (A, B, B+, C, E) לא יפחתו מהקיים היום בחברה אשר יהווה בסיס להחלפת הרכבים הבאה.
167. ככל שיתאפשר, מגוון כלי הרכב שיוצע יכלול ג'יפונים/רכבים מוגבהים בכל אחת מהקטגוריות.
168. ככל שיתאפשר, יוכלו העובדים לבחור את צבע הרכב ממגוון של לפחות 3 צבעים אשר יבחרו ע"י החברה.

שדרוג

169. עובד זכאי לרכב יהיה רשאי לשדרג את הרכב לו הוא זכאי ובכפוף לאמור להלן:
- 169.1 השדרוג יתאפשר רק ככל ששכר העובד ברוטו לאחר ניכוי עלויות השדרוג, לא יפחת מ- 6,000 ש"ח.
- 169.2 השדרוג יתאפשר בתחילת תקופת לסינג חדשה של רכב שנמסר לשימוש העובד.

169.3 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.

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

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

169.6 עובד שהעסקתו הסתיימה עקב אי התאמה, צמצומים או פרישה מרצון לא ישא 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.

169.7 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.

169.8 ככל הניתן, החברה תפעל למזער את עלות הקנס של העובד, באמצעות חתימת הסכמים עם חברת הליסינג.

169.9 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.

169.10 עובד שבמהלך תקופת ליסינג קיימת, נוסף לו ילד שלישי, יוכל לשדרג את רכבו כאמור בסעיף 169 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.

169.11 עובד זכאי לרכב שיש לו שלושה ילדים, יוכל עם תחילת תקופת ליסינג חדשה, לשדרג את הרכב לרכב בעל 7 מקומות, ויישא במלוא עלות השדרוג ושווי המס.

169.12 עובד זכאי לרכב שיש לו ארבעה ילדים ומעלה, יוכל עם תחילת תקופת ליסינג חדשה, לשדרג את הרכב לרכב בעל 7 מקומות על חשבון החברה, ויישא בעלות שווי המס בגין הרכב המשודרג.

169.13 עובד שבמהלך תקופת ליסינג קיימת, נוסף לו ילד רביעי, יוכל לשדרג את רכבו כאמור בסעיף 169 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"

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

170.1 השנמוך יתאפשר בתחילת תקופת ליסינג חדשה של רכב שנמסר לשימוש העובד.

170.2 העובד לא יהיה זכאי לתשלום הפרשים בעקבות השנמוך וחבויות המס של העובד יותאמו לשווי הרכב המשונמך.

171. על אף האמור בסעיפים 170.1-170.2 לעיל, עובד בתפקיד טכנאי המקבל רכב עבודה לצורך התפקיד שהוא ממלא בחברה, לא יהיה זכאי לשנמך את הרכב אלא באישור החברה.

אחזקת רכב

172. 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 3,700 ₪ ברוטו לחודש (להלן: "אחזקת רכב").

173. 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

174. 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

175. עובד הזכאי להחזר נסיעה בכבישי אגרה בהתאם לנוהל חברה או להסכם העסקה אישי, יוכל בנוסף לקיים בנוהל ו/או בהסכם העסקה, לנסוע במקטע החדש של כביש 6 צפון, בכפוף למכסת הנסיעה בכבישי אגרה הקיימת לעובד.

יב.18. לימודים אקדמאיים

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

13

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

178. בשנת 2023 (בלבד) יועמד תקציב נוסף בסך 45,000 ש"ח, לצורך תשלום מלגות כאמור.

179. ככל שהתקציב האמור בסעיף 176 לא ינוצל במלואו בשנה נתונה, תועבר היתרה ותתווסף לתקציב בשנה הבאה או תועבר לתקציב הרווחה בהסכמה בין מנהלת אגף משאבי אנוש ליו"ר ועד העובדים.

י.ב.19. תוספת מרלוי"ג

180. 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.

181. 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.

י.ב.20. פעילות גיבוש רווחה לעובדים

182. תמשיך לפעול ועדת רווחה משותפת להנהלה ולוועד העובדים, אשר תדון בפעילויות הרווחה בחברה, תנהל את תקציב הרווחה ותקבל החלטותיה בהסכמה למעט בנושאים שהוסדרו בהסכם הגג לגביהם יפעלו הצדדים כאמור בהסכם הגג (להלן: "ועדת רווחה").

183. בכל שנה קלנדרית, תקצה ההנהלה תקציב רווחה שיחושב לפי 4,375 ₪ לעובד המקבל ממנה את שכרו (כולל עובדים שהוחרגו מהסכם זה), עבור כל עובד מכלל העובדים המועסקים בחברה ביום 1 בחודש ינואר של אותה שנה.

184. בנוסף לתקציב כאמור בסעיף 183 לעיל החברה תקצה:

184.1 בגין כל אחת מהשנים 2023, 2024, 2025, סכום של 2,000,000 (שני מיליון) ₪.

184.2 בגין שנת 2023 סכום נוסף של 104,000 (מאה וארבע אלף) ₪.

184.3 בגין שנת 2024 סכום נוסף של 81,000 (שמונים ואחת) ₪.

184.4 החל משנת 2025 ואילך, סכום נוסף של 72,000 (שבעים ושניים אלף) ₪ בכל שנה.

185. התקציב כאמור בסעיף 183 בצירוף התקציב כאמור בסעיף 184, יהוו את תקציב הנופש, הגיבוש והרווחה הכולל (להלן - תקציב הרווחה). תקציב הרווחה ישמש למימון פעולות רווחה לכלל עובדי החברה.

186. תקציב הרווחה כולל את העלות המלאה של השתתפות החברה (כולל עלויות גילום ככל שידרש) וישמש למימון פעילויות כגון: מתנות, נופשים, טיולים ופעילויות אחרות לרווחה ולגיבוש העובדים. הוא ישמש את כלל העובדים המועסקים על ידי החברה ואותם בלבד. למען הסר ספק, תקציב הרווחה לא ישמש למימון נושאים אחרים אשר הוגדרו בהסכם זה.

י.ג. ביטוחים פנסיוניים, פיצויים וקרן השתלמות

י.ג.1. הגדרות

187. "ביטוח פנסיוני" – הפקדות החברה בגין העובד לקופות הגמל ואו 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), התשי"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" – לעניין הסכם זה, כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (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").

2.ג. שמירת זכויות

188. 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.

3.ג. ביטוח פנסיוני

189. כל עובד יבוטח בביטוח פנסיוני שיכלול, בכפוף לכל דין, גם כסויים 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.

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

4.ג. הפקדות לביטוחים הפנסיוניים השונים

4.ג.א. קרן חדשה מקיפה

191. 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:

192. ממועד זכאות העובד להפקדות וניכויים כאמור בסעיף 189 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.

193. 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.

194. 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 בקרו פנסיה מקיפה ותיקה

195. על אף האמור בפרק זה מובהר, כי לגבי עובד המבוטח בקרו פנסיה ותיקה, תמשיך החברה לבטחו ברציפות או החל מיום עבודתו הראשון בחברה, לפי העניין, בקרו הפנסיה הוותיקה, ותעביר את ההפרשות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרו 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).

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

יג.4.ג. קופת גמל/קופת ביטוח שאינה קרו פנסיה

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

197.1 ממועד זכאות העובד להפקדות וניכויים כאמור בסעיף 189 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.

198. 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.

198.1 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

199. בכפוף לאמור בסעיף 202 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 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.

200. 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 202 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).

201. למען הסר ספק, אין באמור בסעיפים 199-200 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.

202. 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.

יג.6. קרו השתלמות

203. 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 שמשלם.

204. התפקדות והניכויים לקרן השתלמות כאמור בסעיף 203 לעיל יבוצעו בגין מלוא השכר הקובע לקה"ל.

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

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

י.ג. כללי

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

208. 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.

י.ד. סדרי העבודה

י.ד.1. שעות עבודה

209. ככלל, יום העבודה בחברה לעובד חודשי הינו בן 8.5 שעות למעט ביום העבודה המקוצר לפי צו ההרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, 2018 (כיום ביום ה') שהינו בן 8 שעות. שבוע העבודה למשרה מלאה הינו בן 5 ימי עבודה ויכלול 42 שעות עבודה שבועיות (182 שעות חודשיות) (להלן: "שעות תקן") ושכר הבסיס יחושב על בסיס היקף זה ובהתאם למספר ימי העבודה באותו חודש.

210. במניין השעות להשלמת שעות תקן יילקחו בחשבון סוגי השעות כדלקמן: שעות העבודה הרגילות, שעות היעדרות עקב חופשה בתשלום, מחלה בתשלום, השתלמויות בתשלום ושירות מילואים, שעות הפעלה בכוננות או בעבודה יזומה, שעות נוספות עד להשלמה לשעות תקן.

שעות נוספות עד להשלמת התקן (שכר ערך השעה בשיעור 100%) יילקחו בחשבון לחישוב שכר בסיס ושכר מבוטח ואולם מובהר כי התגמול בגין שעות העבודה הנוספות מעבר ל-100% (תוספת בשיעור 25%, 75%, 50% או 100% לפי העניין) לא יהווה חלק משכר הבסיס והשכר המבוטח.

211. שעות העבודה יהיו על פי הנהוג ערב חתימת הסכם זה.

212. כל עובד ידווח נוכחות בתחילת יום עבודה ובסיומו. עובד שעבר לדיווח נוכחות כאמור לאחר החתימה על הסכם זה, לא ייפגע שכר הבסיס שלו עקב כך.

י.ד.2. הפסקות במוקדים

213. 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:

זמן הפסקה כולל בדקות	אורך המשמרות בשעות
30	5

35	6
47	7
52	8
60	9

214. 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.

215. במשמרות של שבע שעות ומעלה רשאי עובד לצאת להפסקה אחת רצופה של 35 דק' מתוך מכסת ההפסקות כאמור בטבלה בסעיף 213 לעיל.

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

יד. 3. שעות עבודה בערבי חג

217. 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.

218. 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 217 לעיל.

יד. 4. תוספת בגין כוונות

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

220. 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 ככוון.

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

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

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

224. 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 ₪	מועל 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.

225. עדכון רמת הכוננות, כלפי מעלה או כלפי מטה, יבוצע בהתאם לממוצע 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.

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

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

228. עובד, שנדרש לבצע עבודה בפועל במסגרת הפעלת כוננות, ידווח את שעות עבודתו ויהיה זכאי לתשלום שכר עבודה בגין בנוסף לתשלום הכוננות. עובד שמקבל תשלום בגין שעות נוספות גלובאליות לא יהיה זכאי לתשלום נוסף בגין הפעלת כוננות באמצע השבוע (לרבות שעות נסיעה כאמור בסעיף 229) והכל הכפוף למנגנון הבדיקה הרבעוני כמפורט להלן.

229. **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.

230. **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.

231. **שכר בגין שעות לילה בכוננות:** עובד שנדרש להפעלה/הקפצה בכוננות בתחום השעות 00:00 – 22:00 למחרת, יהיה זכאי, בגין עבודתו לשכר ערך השעה בשיעור 100% (לרבות לחישוב תשלום זכויות סוציאליות והפקדות לפנסיה וגמל עד להשלמת שעות התקן) וכן 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 בנוסף, לתשלום בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה.

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

5. עבודות יזומות מעבר לשעות פעילות רגילות

233. **עבודה יזומה:** עבודה שתוכננה מראש להתבצע בשעות שהן מחוץ לשעות הפעילות הרגילות של העובד, בשל צורכי עבודה מיוחדים, לפי שיקול דעת החברה.

234. 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.

235. **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.

236. עובד (למעט העובדים המפורטים בסעיף 238 להלן), שעל פי הנחיית הממונים עליו נדרש לעבודה יזומה בתחום השעות 22:00 – 06:00 למחרת, יהיה זכאי בגין עבודתו לשכר ערך השעה בשיעור 100% (לרבות לחישוב תשלום זכויות סוציאליות והפקדות לפנסיה וגמל ועד להשלמת שעות התקן) וכן לתוספת בשיעור של 75% משכר הבסיס בגין כל שעת עבודה יזומה שביצע בלילה. תוספת זו לא תיחשב לצורך תשלום זכויות סוציאליות.

237. עובד, שנדרש לבצע עבודה יזומה כאמור לעיל, ידווח את שעות עבודתו ויהיה זכאי לתשלום שכר עבודה בגין. עובד שבמועד חתימת הסכם זה מקבל תשלום בגין שעות נוספות גלובליות והמועסק בתפקיד המחייב ביצוע עבודה יזומה, לא יהיה זכאי לתשלום עבור עבודה יזומה באמצע השבוע בהתאם למפורט בהסכם זה והכל הכפוף למנגנון הבדיקה הרבעוני כמפורט להלן.

238. עובד שמקבל תשלום בגין שעות נוספות גלובליות, 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.6. שעות נוספות גלובליות

239. 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.

240. 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.

241. 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 239.

242. 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.

יד.7. תוספת לילה במוקדים

243. 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.

יד.8. מיסים ותשלומי חובה

244. 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.

יד.9. ועד עובדים

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

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

247. החל משנת 2023 ובכל שנה בה ההסכם עומד בתוקפו, תעביר הנהלת החברה לוועד העובדים, בחודש ינואר, סך של 450,000 ₪ לשנה.

248. בנוסף, בכל אחת מהשנים 2022, 2023, 2024 ו-2025 תעביר הנהלת החברה לוועד העובדים, בחודש ינואר מדי שנה, סך של 250,000 ש"ח. מובהר כי הסכום בגין 2022 יועבר יחד עם הסכום בגין שנת 2023.

יד.10. דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ארגוני

249. 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.

250. 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.

251. 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.

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

טו. מנגנון יישוב חילוקי דעות

253. 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 / מנהל משאבי אנוש שהוא חבר הנהלה בחברה לבין יו"ר ועד העובדים. בהעדר הסכמה ביניהם בתוך 10 ימי עבודה יועבר העניין לדיון בשלב השני.

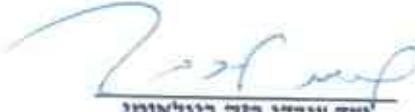
שלב שני - בין נציג הנהלה לבין נציג ההסתדרות. שלב זה יימשך גם הוא 10 ימי עבודה נוספים.

254. 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

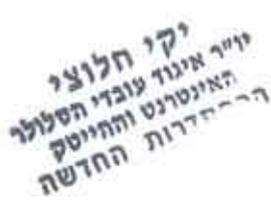
255. הסכם זה ממצה את כל תביעות הצדדים בתקופת ההסכם בנושאים שהוסדרו בו, לרבות שכר ונלוות, וביחס לעובדים עליהם חל ההסכם.
256. הצדדים ישמרו על שקט תעשייתי בתקופת ההסכם בנושאים שהוסדרו בהסכם זה.
257. סכסוכי העבודה שהכריזה נציגות העובדים בתאריכים: 11.10.2020, 28.12.2020, 24.3.2021, 18.6.2021, 23.6.2021 ו-10.8.2022 מבוטלים ויימחקו.
258. סכסוך העבודה מיום 31.1.2018 לא יימתק אולם מובהר כי הדרישות הכלכליות מכוחו מוצו. דרישת נציגות העובדים למינוי דירקטור מטעמה בדירקטוריון של החברה לא מוצתה ותועלה לדיון בין הצדדים כאמור בסעיף 6 להסכם חגג.
259. התחייבות זו אינה חלה במקרה שתוכרו שבתה כללית במשק / יוכרז סכסוך עבודה ברמה הארצית.

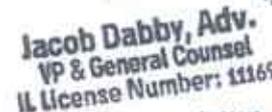
ולראיה באו הצדדים על החתום:


ועד עובדי בזק בינלאומי


הסתדרות העובדים הכללית החדשה

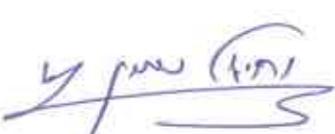

בנק בינלאומי בע"מ
רח' השתת 40 פ"ת 49170


יחיאל בנ-זור
יו"ר איגוד עובדי הסלולר
האינטרנט והחייטק
הרשתות החדשה


Jacob Dabby, Adv.
VP & General Counsel
IL License Number: 11169


צביקה אברמוביץ
סמנכ"ל משאבי אנוש
בזק בינלאומי
יוחא בניה
סמנכ"ל משאבי אנוש
בזק בינלאומי בע"מ


אילון סיגל
מנכ"ל



נספח א' – רשימת תפקידים מחוץ לתחולה

#	שם יחידה עסקית	שם מחלקה	שם עיסוק	דרג
1	חטיבת הנדסה	מחלקת מרכז בקרה	מנהלת/מחלקת בקרה	מנהל מחלקה
2	חטיבת הנהלה	יעוץ משפטי	עורכת דין	עובד
3	חטיבת הנהלה	יעוץ משפטי	עורכת דין	עובד
4	חטיבת טכנולוגיות מידע	מטה חטיבת טכנולוגיות מידע	מנהלת/לשכה	עובד
5	חטיבת טכנולוגיות מידע	מחלקת הנדסת תוכנה	מנהלת/מחלקת הנדסת תוכנה	מנהל מחלקה
6	חטיבת טכנולוגיות מידע	מחלקת סייבר	מנהלת/מחלקת אבטחת מידע	מנהל מחלקה
7	חטיבת טכנולוגיות מידע	מחלקת מערכות ליבה	מנהלת/מחלקת מערכות ליבה	מנהל מחלקה
8	חטיבת כספים וכלכלה	מחלקת פיננסים וגזברות	מנהלת/מחלקת פיננסים וגזברות	מנהל מחלקה
9	חטיבת כספים וכלכלה	מחלקת חשבונות	מנהלת/מחלקת חשבונות	מנהל מחלקה
10	חטיבת לקוחות עסקיים	מחלקת האנטרים	מנהלת/מחלקת האנטרים	מנהל מחלקה
11	חטיבת לקוחות פרטיים	מחלקת משווקי גיוס	מנהלת/מחלקת משווקי גיוס	מנהל מחלקה
12	חטיבת לקוחות פרטיים	מוקדים חיצוניים	מנהלת/מחלקת מוקדים חיצוניים	מנהל מחלקה
13	חטיבת לקוחות פרטיים	מטה חטיבת לקוחות פרטיים	מנהלת/לשכה	עובד
14	חטיבת לקוחות פרטיים	מוקד שירות	מנהלת/מחלקת מוקדי שירות ומטה	מנהל מחלקה
15	חטיבת לקוחות פרטיים	טכנאים	מנהלת/מחלקת טכנאים פרטי	מנהל מחלקה
16	חטיבת לקוחות פרטיים	אגף מכירות פרטי	מיימ מנהלת/אגף מכירות פרטי	מנהל מחלקה
17	חטיבת משאבי אנוש	מחלקת שכר ותגמולים	אנליסט/שכר והטבות	עובד
18	חטיבת משאבי אנוש	מחלקת גיוס	מנהלת/מחלקת גיוס	מנהל מחלקה
19	חטיבת משאבי אנוש	מחלקת ביטחון ומניעת הונאות	מנהלת/מחלקת ביטחון	מנהל מחלקה
20	חטיבת משאבי אנוש	מחלקת רווחה	מנהלת/מח' רווחה ואחראית/משא חטיבות מטה	מנהל מחלקה

3

א.ב.ל

#	שם יחידה עסקית	שם מחלקה	שם עיסוק	דרג
21	חטיבת משאבי אנוש	מחלקת שכר ותגמולים	מנהל/ת מחלקת שכר ותגמולים ושירות לעובד	מנהל מחלקה
22	חטיבת משאבי אנוש	מטה חטיבת משאבי אנוש	אחראית פעילות קהילה ומשאבי אנוש	עובד
23	חטיבת פתרונות לעסקים	מח' מכירות מסחר קמעונאות ושירותים	מנהל/ת מח' מכירות מסחר קמעונאות ושירותים	מנהל מחלקה
24	חטיבת פתרונות לעסקים	מחלקת מכירות מגזר ציבורי	מנהל/ת מחלקת מכירות מגזר ציבורי	מנהל מחלקה
25	חטיבת פתרונות לעסקים	מחלקת הוסטינג	מנהל/ת מחלקת הוסטינג	מנהל מחלקה
26	חטיבת פתרונות לעסקים	אגף תשתיות בינלאומית	מנהל/ת קשרי לקוחות ופיתוח עסקי- דאטה בינלאומי	מנהל מחלקה
27	חטיבת פתרונות לעסקים	אגף תשתיות בינלאומית	מנהל/ת מחלקת מכירות דאטה בינלאומי	מנהל מחלקה
28	חטיבת פתרונות לעסקים	מחלקת מכירות מגזר בטחון	מנהל/ת מחלקת מגזר בטחון	מנהל מחלקה
29	חטיבת פתרונות לעסקים	מחלקת collaboration	מנהל/ת מחלקת Collaboration	מנהל מחלקה
30	חטיבת פתרונות לעסקים	מחלקת אינטגרציה & Net Sec	מנהל/ת מחלקת אינטגרציה	מנהל מחלקה
31	חטיבת פתרונות לעסקים	מטה חטיבת פתרונות לעסקים	מנהל/ת לשכה	עובד
32	חטיבת פתרונות לעסקים	מחלקת שירות טכני לעסקים	מנהל/ת מרכז שירות טכני לעסקים	מנהל מחלקה
33	חטיבת פתרונות לעסקים	מטה חטיבת פתרונות לעסקים	מנהל/ת משאבי אנוש אגף פתרונות לעסקים	מנהל מחלקה
34	חטיבת שיווק	מחלקת שיווק עסקי	מנהל/ת מחלקת שיווק עסקי	מנהל מחלקה

13

ccf

1

8!

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 תג 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'י); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

(ד) מועדי הדרוזים:

- ערב חג אלח'יזר (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 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, התשי"ל - 1970.

כ"ז

ל.ל.ל

א

ע.!

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

שם יחידה עסקית	שם יחידה	הערה
חטיבת כספים	צוות גבייה עסקית	
	צוות גבייה משפטית	תפקיד: מנהל/ת תפעול משרד עורכי דין
חטיבת לקוחות עסקיים	מחלקת האנטרים	
חטיבת לקוחות פרטיים	טכנאים	
	צוות שרשרת אספקה	תפקידים- מנהלי צוותים, מחסנאים, רכז/ת שרשרת אספקה
חטיבת פתרונות לעסקים	BU Collaboration	
	BU CYBER SECURITY	
	BU DC	
	BU Microsoft	
	צוות PS-Collaboration	
	אגף Delivery ושירות	
	אגף מכירות לקוחות אסטרטגיים	
	אגף תשתיות בינלאומית	תפקידים: מנהלת לקוחות BEND, מנהלת/ת BU דאטה בינלאומי וקישוריות ענן, פריסייל שירותי דאטה בינלאומי, מנהלת/ת קשרי לקוחות ופיתוח עסקי-דאטה בינלאומי
	מח' מכירות מסחר קמעונאות ושירותים	
	מחלקת collaboration	
	מחלקת Voice ופיתוח עסקים גלובליים	תפקיד: מנהל מפעילים בינ"ל
	מחלקת אינטגרציה	
	מחלקת אינטגרציה Sec & Net	
	מחלקת הוסינג	
	מחלקת כרטיסי חיוג	
	מחלקת מגזר הייטק מסחר ותעש	
	מחלקת מכירות SME	
	מחלקת מכירות מגזר בטחון	
	מחלקת מכירות מגזר ציבורי	
	מחלקת מכירות תאגידים	
	מחלקת מנהלי פרויקטים	
	מחלקת פריסייל לקוחות אסטרטגיים	
	צוות Sec & Net	
	צוות PS-Net	
	צוות PS-Sec	
	צוות אוויה וסיסקו	
	צוות טכנאי OS	
	צוות טכנאים מרכז - צפון	
	צוות טכנאים עסקי	
	צוות טכנאים שפלה - דרום	
צוות מהנדסי System ושירותי ענן		
צוות פרויקטים חיצוניים outsourcing		
צוות פתרונות תקשורת		
צוות תפעול חוות השרתים		

13

6.6.6

נספח ד' – רשימת בוררים מוסכמת

להלן רשימת בוררים מוסכמת בין הצדדים:

1. כבוד השופטת (בדימוס) נטע רות;
2. כבוד השופט (בדימוס) חיים ארמון;
3. כבוד השופטת (בדימוס) רונית רוזנפלד;

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.

ל.ל.ל 13 א

**נספח ה' – 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 בשנים 2022-2025), יהיו זכאים לכל תנאי סיום העסקה בהתאם לקבוע בנספח זה:

1. **מענק פרישה** (פיצויי פיטורים נוספים) – יחושב לפי השכר המבוטח של העובד, כהגדרתו בהסכם זה, בהכפלה של שנות הוותק שלו (מעוגל כלפי מטה כמפורט להלן) בהכפלה ב-180%. לגבי עובדים שפרישתם אושרה לפני חתימת הסכם קיבוצי זה, חתמו על הסכם פרישה אישי ויסיימו עבודתם במהלך שנת 2023 (בלבד), השכר לחישוב מענק הפרישה לא יכלול את תוספת שכר אחידה בשיעור 3% שתשולם במשכורת חודש מרץ 2023.

דוגמא: עובד בעל ותק של 10.5 שנים ושכר מבוטח בסך 10,000 ₪ יהיה זכאי למענק פרישה בסך 180,000 ₪ בהתאם לחישוב הבא:

$$10 \text{ שנים} * 10,000 * 180\% = 180,000 \text{ ₪} (*) (**)$$

* עיגול ותק- עובד שביום ניתוק יחסי עובד-מעסיק יחסרו לו 45 יום (כולל) לשנת הוותק הבאה, יעוגל הוותק לשנה המלאה 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 הודעה מוקדמת על פי חוק.

2. **הודעה מוקדמת**

מענק הפרישה המצוין בסעיף 1, כולל את תשלום ההודעה המוקדמת.

בתקופת ההודעה המוקדמת, העובד יידרש להמשיך ולעבוד אלא אם החברה תוותר על כך (באופן מלא או חלקי). בתקופה זו, בה העובד עובד בפועל, 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 מעסיק. יתרת הודעה מוקדמת (ככל שתהיה) תשולם כחלק הודעה מוקדמת במסגרת גמר חשבון.

3. **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 השלמת פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 200 בהסכם הקיבוצי, ולא יבוצע קיזוז של סכומים אלו אשר יבואו בנוסף לתנאים הנוספים המפורטים בנספח זה.

4. **תשלומי גמר חשבון** – במסגרתו ישולמו פדיון יתרת חופשה צבורה ותשלום יתרת הבראה, כל עובד בהתאם לזכאותו.

5. בנוסף לאמור בנספח זה לעיל, עובדים שיסיימו את העסקתם כמפוטרים או בפרישה מרצון בהתאם לאמור בהסכם הקיבוצי (פיטורי צמצום/התייעלות בשנים 2022-2025), יהיו זכאים גם לתנאים שלהלן:

5.1 ליווי כלכלי על ידי חברה המתמחה ביעוץ פיננסי אישי.

5.2 יעוץ פנסיוני על ידי יועץ פנסיוני מורשה.

- 5.3 עובד שיבחר שלא לעשות שימוש בליווי כלכלי ויעוץ פנסיוני כאמור בסעיפים 5.1 ו-5.2 לעיל, העלות תעמוד לרשותו לצורך השתלמויות מקצועיות, אליהן יירשם כל עוד הוא עובד החברה.
- 5.4 העברת מספר הטלפון הנייד לבעלות העובד (מספר 014) בכפוף לחתימת על הטפסים הרלוונטיים ולתשלום עלות הניוד על ידי העובד.
- 5.5 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.
- על אף האמור ברישא לסעיף זה, עובד המשתמש ברכב חברה (ליסינג) שמועד פרישתו נקבע לשנת 2023, והחברה מסרה לו הודעה בכתב על מועד פרישתו המדויק לפחות 4 חודשים לפני מועד הפרישה (להלן: "מועד ההודעה"), ישיב את רכב הליסינג במועד ניתוק יחסי עובד-מעסיק. ככל שמסיבה כלשהי ניתנה לעובד כאמור שמועד פרישתו נקבע לשנת 2023, הודעה על מועד פרישה הקצרה מ-4 חודשים, יהיה בכל מקרה העובד רשאי להשתמש ברכב למשך תקופה של 90 יום לפחות ממועד ההודעה (ואף לאחר סיום יחסי עובד-מעסיק, ככל שהסתיימו בפרק זמן זה) 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.
- מובהר כי עובד שהעסקתו הסתיימה עקב צמצומים או פרישה מרצון לא ישא בכל קנס בגין שדרוג הרכב עבור יתרת תקופת התחייבות לחברת הליסינג.
7. בנוסף לאמור בנספח זה לעיל, עובדים שיסיימו את העסקתם כמפוטרים בהתאם לאמור בפרק 4.1 בהסכם הקיבוצי, יהיו זכאים גם לחבילת ליווי של חברת השמה לפי שיקול דעתה של החברה.
8. 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.
9. 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 "ז" להסכם זה.

13

ג.ג.ג.

א

ל.

נספח ו' – מנגנון הגנה על תמריצים

מנגנון הגנה על תמריצים בחברה – למעט עובדי החטיבה הפרטית

הגדרות:

<u>מונח</u>	<u>הגדרה</u>
תמריצים	כהגדרתם בפרק ב' להסכם הקיבוצי.
מכתב החברה	הודעת מנהלת משאבי אנוש מיום 6.12.2022 בעניין תמריצים.
תמריץ ממוצע	המנה המתקבלת מחלוקת סכום התמריצים של עובדי יחידה עסקית (מתוך היחידות העסקיות המפורטות במכתב החברה) 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 כפי שהוא מופיע במכתב החברה.
מדד-עסקי	המדדים המפורטים לגבי כל אחת מהיחידות העסקיות 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 החברה, לגביהם נקבעו מדדים עסקיים.

פירוט מנגנון ההגנה על תמריצים

3. ההנהלה תציג לוועד העובדים פירוט אודות שינויים מתוכננים במודלי התמריצים לפחות 5 ימי עבודה לפני ביצוע השינוי.
4. 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 שליש שנה (כל 4 חודשים), בחישוב YTD. הנתונים יועברו בהתאם לפורמט הנתונים המפורט במכתב החברה.
5. 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.
6. 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 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 255-256 להסכם הקיבוצי לא יחולו בעניין זה.

7. בסיום כל שליש שנה (4 חודשים) 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 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 בחתום 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.

30

א

1.1.1

נספח ז' – כתב קבלה, ויתור וסילוק

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

1. יחסי עובד-מעסיק בניי 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 אליו מצורף נספח זה (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), וכן החברה העמידה לרשותי את האפשרות להתייעץ עם יועץ פנסיוני ולקבל ליווי 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 ה' 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 ישולמו לי תשלומים מעבר לקבוע בחוק וכי הסכמתי למסמך זה היוותה תנאי להסכמת החברה לשלם לי את הזכויות שיוענקו לי על פי ההסכם הקיבוצי.

ולראיה באתי על החתום:

שם: _____

תאריך: _____

חתימת העובד

צביקה אברמוביץ
חתימת החברה

בזק בינלאומי בע"מ
רח' השחם 40 פ"ת 49170

צביקה אברמוביץ
חתימת החברה

יוחאי בריטה
סמנכ"ל כספים

לימור ליגהמן-לביא
יו"ר ועד העובדים
בזק בינלאומי

אילן סגל
מנכ"ל