

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בתל אביב ביום ה – 31 לחודש יולי 2018

בין: איי אי ג'י ישראל חברה לביטוח בע"מ

("החברה")

מצד אחד;

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף

ועד עובדי איי ג'י ישראל חברה לביטוח בע"מ

(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

מצד שני;

הואיל: וביום 2.4.2015 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי מיוחד (להלן: "הסכם 2015") וביום 13.11.2016

נחתם בין הצדדים הסכם נוסף (להלן: "הסכם 2016");

והואיל: והצדדים ניהלו משא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי מיוחד חדש בחברה;

והואיל: וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו, הכל כמפורט בהסכם זה;

לפיכך הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

0. כללי

1. המבוא להסכם זה, והנספחים המצורפים אליו, מהווים חלק ממנו.
2. מובהר כי למען הנוחות בלבד ועל מנת שכל הוראות ההסכמים הקיבוציים הקיימים ירוכזו בהסכם אחד, הסכימו הצדדים כי הסכם זה מחליף ובא במקום הסכם 2015 והסכם 2016 כהגדרתם לעיל, החל ממועד כניסת הסכם זה לתוקף והוא יכלול בתוכו את כל הוראות הסכם 2015 והוראות הסכם 2016 בשינויים וההסכמות אליהם הגיעו הצדדים בהסכם זה.

3. כותרות הסעיפים בהסכם זה, משמשות לצורכי נוחות בלבד, ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
4. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
5. האמור בלשון יחיד, גם ברבים משמע, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע - וההיפך.
6. שינוי, תיקון או תוספת להסכם יהיו ברי תוקף ככל שנעשו בכתב ונחתמו על ידי המוסמכים לכך, מטעם הצדדים. ויתור על זכות כלשהי בהסכם זה של צד מהצדדים תהיה ברת תוקף רק על פי האמור בסעיף זה.
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 אשר ניתנו למי מהעובדים, ככל שניתנו, עובר לחתימתו של הסכם זה, וכל זכויותיהם, תנאי שכרם ותנאי העסקתם של העובדים ערב חתימתו של הסכם זה ימשיכו לחול, והכל למעט ככל שבוטלו או שוננו במסגרת הסכם זה. בכל מקרה של סתירה בין הוראה בהסכם אישי של העובד ערב חתימתו של הסכם זה, ובין הוראה בהסכם זה, תחול על העסקתו של העובד ההוראה המיטיבה, למעט אם בוטלה או שונתה במסגרת הסכם זה, שאז תחול ההוראה בהסכם זה.
9. סטייה של החברה מהוראות הסכם זה לטובת עובד או עובדים לא תהווה תקדים מחייב ו/או נוהג, ולא תהיה מזכה או מחייבת ביחסי העבודה שבין הצדדים.

הגדרות

10. בהסכם זה תהיה למונחים הבאים המשמעות הכתובה לידם:
- החברה** – איי אי ג'י ישראל חברה לביטוח בע"מ.
- הנהלה** – הנהלת החברה.
- הסתדרות** – הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המעוף.
- המועד הקובע** – 1.4.18
- ועד העובדים** – ועד העובדים בחברה.
- עובד** – עובד החברה עליו חל ההסכם הקיבוצי.
- עובד חדש** – עובד החברה, שנקלט לעבודה לאחר המועד הקובע.
- עובד קיים** – עובד החברה המועסק בחברה במועד הקובע.

עובד ששכרו משולם על בסיס חודשי.	עובד חודשי –
עובד חודשי שבמשכורתו משולמות שעות נוספות גלובאליות.	עובד גלובאלי –
עובד אשר שכרו משולם על בסיס שעתי.	עובד שעתי –
עובד המועסק כנציג במוקד שירות, תפעול או מכירה לרבות מכירות שטח (למעט נציג בכיר).	נציג –
נציג שמתוקף תפקידו חל עליו מודל תמריצים.	נציג מתומריץ –
עובד חברה שאינו נציג.	עובד מטה –
העברת עובד מתפקיד אחד לתפקיד אחר באותו מעמד היררכי, שלא לצורכי קידום, בהתאם למפורט בהסכם זה להלן.	ניוד –
העברת עובד מתפקיד אחד לתפקיד בכיר יותר, על פי מעמדו ההיררכי בחברה, או העברת עובד מתפקיד אחד לתפקיד מקצועי יותר. מובהר, כי הרחבת תפקיד קיים אינה מהווה קידום.	קידום –
השכר המשולם לעובד בגין שעות עבודתו הרגילות.	שכר בסיס –
השכר הממוצע במשק בהתאם לאופן החישוב המותווה בסעיף 2 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה-1995, כפי שיעודכן מעת לעת.	השכר הממוצע במשק –
תשלומים מסוג עמלה ו/או פרמיה המשולמים בנוסף לשכר הבסיס, על בסיס חודשי, בגין עמידה ביעדים מוגדרים מראש אשר הציבה ההנהלה במסגרת מנגנוני תגמול ידועים ומוגדרים (לא כולל פרסים כספיים, תחרויות ליגה ובנו"ס שנתי או רבעוני).	תמריץ –

10. תחולת ההסכם

11. הסכם זה יחול על הצדדים להסכם ועל כל עובדי החברה, אשר מועסקים במועד חתימת הסכם זה או יועסקו

בעתיד בחברה, למעט עובדים, אשר הוצאו מתחולתו של ההסכם כמפורט להלן:

□. מנכ"ל החברה, סמנכ"לים ונושאי משרה.

□. עובדים המשמשים בתפקידם בדרג מנהלי מחלקה (32).

□ 10 מנה לי תחומים המדווחים למנכ"ל ו/או לסמנכ"ל ו/או לנושא משרה, כדלקמן: מנהל/ת תחום מטה מכירות, מנהל/ת תחום יחסי עבודה, מנהל/ת תחום ייעוץ משפטי, מנהל/ת תחום פיתוח עסקי ערוצי הפצה, מנהל/ת תחום כספים, מנהל/ת תחום תכנון ובקרה, מנהל/ת תחום חיתום רכב ודירה, מנהל/ת תחום רגולציה ופיתוח מוצרים, מנהל/ת תחום תכנון ובקרת משאבים, מנהל/ת תחום חיתום ביטוח חיים.

□ 34 בעלי תפקידים נוספים: מנהל/ת תחום סיכונים תפעוליים, מנהל/ת תחום הדרכה ופיתוח אירגוני, 5 עובדים במשאבי אנוש ושכר, 2 עובדות ביקורת פנים, קב"ט, 3 מזכירות הנהלה, אנליסט שכר, אחראי/ת תמריצים ו-WD, 2 מומחי אבטחת מידע, עורך/ת דין במחלקה המשפטית, אחראי/ת אכיפה וציות, מנהל/ת תחום איכות השירות, רכזת פניות הציבור, אחראי/ת סיכוני שוק וביטוח, 2 עובדי ניהול סיכונים-סולבנסי, 10 בקריות מכר.

□ עובד המועסק בישראל שלא במסגרת תקני ההעסקה של החברה אלא במסגרת תקני העסקה של חברות אחרות מקבוצת AIG.

□ עוד מוסכם, כי בתקופת תוקפו של הסכם זה, תהא החברה רשאית להעסיק עד 30 עובדים נוספים בחוזים אישיים, ובלבד שהעסקת עובדים כאמור תיעשה במשרות שלא קיימות במועד חתימת הסכם זה ואשר אין להן משרה קיימת זהה (כתף אל כתף) בהסכם הקיבוצי, ובתנאי שמדובר במשרות שתהיינה בדרג ניהולי או שיידרש להן אמון אישי או שתידרש בהן מומחיות.

□ כן מוסכם, כי הוצאת משרה קיימת עליה חל ההסכם הקיבוצי מהעסקה לפי ההסכם הקיבוצי להעסקה בחוזה אישי, תהיה אפשרית רק בהסכמת ועד העובדים שתינתן מראש.

□ למען הסר ספק, על כל העובדים המועסקים ו/או שיועסקו בעתיד בתפקידים המפורטים בסעיפים 11-111 לעיל (לרבות כעובדים בהעסקה זמנית), לא יחולו היחסים הקיבוציים וכל הסכם קיבוצי מיוחד שיחול בין החברה לעובדיה, וכן לא יחולו הסדרים קיבוציים מכל סוג שהוא. תנאי עבודתם של עובדים אלה יהיו על פי הקבוע בהסכם העבודה האישי של כל אחד בלבד.

12. בנוסף, מוסכם כי ההסכם הקיבוצי לא יחול על אלה:

□ עובדים המועסקים בחברה למטרת החלפת עובד שנעדר מהעבודה (כדוגמת מחלה, מילואים, חל"ת, חופשת לידה) או למטרת משימה זמנית וחולפת לתקופה שלא תעלה 6 חודשים.

תקופה זו ניתנת להארכה ב-3 חודשים נוספים בהסכמת ועד העובדים. במקרה של מילוי מקום של עובדת הנמצאת בחופשת לידה, החברה רשאית להאריך את ההעסקה עד לחזרתה של העובדת לעבודה סדירה לאחר חופשת הלידה (עד 12 חודשים).

תנאי עבודתם של העובדים כאמור בסעיף זה יקבעו על ידי החברה בהתאם לשיקול דעתה. מוסכם ומובהר, כי עובד כאמור אשר החברה החליטה להמשיך את העסקתו בתום תקופה המשימה הזמנית תימשך העסקתו כעובד בניסיון, בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי. תקופת עבודתו למן תחילת העסקתו, תיחשב לצורך הענקת זכויות תלויות ותק (ללא התחשבות רטרואקטיבית).

□. עד 22 עובדי מיקור חוץ. על עובד מיקור חוץ לא יחולו הוראות הסכם זה. עובד מיקור חוץ כאמור בסעיף זה, אשר החברה החליטה לקלוט כעובד חברה יקלט לעבודה בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי, לרבות תקופת הניסיון (ככל שרלבנטית לגביו). התקופה בה הועסק בחברה כעובד מיקור חוץ, תיחשב לצורך הענקת זכויות תלויות ותק (ללא התחשבות רטרואקטיבית).

□. תקופת ההסכם

13. הסכם זה יעמוד בתוקפו למשך 3 שנים מהמועד הקובע.
14. כל צד רשאי לבקש בכתב עד 90 יום לפני מועד תום תוקפו של הסכם זה להכניס שינויים בהסכם, ובמקרה כזה ינהלו הצדדים משא ומתן בנוגע לשינויים המבוקשים.
15. לא תועלה דרישה כאמור, או לא הודיע צד על סיום ההסכם או על רצונו להכניס שינויים בו, בתוך התקופה הנקובה בסעיף 14 לעיל, יוארך ההסכם מאליו לשנה נוספת וכן הלאה.

□. כללי התנהגות

16. הצדדים יפעלו להגנה על עובד מפני יחס בלתי הוגן כלפיו או מפני פגיעה ודובב ובמעמדו.
17. העובד ימסור מידע אמין מלא ומדויק בעת קליטתו לעבודה או לתפקיד ובכל עניין ככל שהדבר רלוונטי לעבודתו, לרבות בכל הנוגע לעברו המקצועי ולהשכלתו.
18. העובד מתחייב להודיע לחברה באמצעות הממונה עליו, מיד וללא דיחוי, על כל עניין או נושא אשר לגביהם יש לו עניין אישי במישרין או בעקיפין ו/או העלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידו בחברה, ולפעול על פי הנחיות החברה.

19. העובד יתייצב לעבודה במועד שנקבע לכך על ידי הממונים עליו, יימנע מאיחורים בלתי מוצדקים ו/או היעדרויות בלתי מוצדקות וידווח את שעות עבודתו בצורה מסודרת בהתאם להנחיות החברה מעת לעת.
20. נאלץ עובד להיעדר מהעבודה מסיבה אישית הידועה לו מראש, יודיע על כך לממונים עליו.
21. עובד החייב להיעדר מהעבודה מסיבה שאינה תלויה בו, יודיע על כך לממונה עליו סמוך ככל האפשר לאחר שהגיעה לידיעתו ההודעה המחייבת את היעדרותו. עובד הנעדר באופן בלתי צפוי ומסיבה שלא בשליטתו, ידאג למסירת הודעה לממונה עליו במהלך יום ההיעדרות הראשון על סיבת ההיעדרות ומשכה המשוער.
22. כל עובד יבצע את עבודתו לפי מיטב יכולתו וכישוריו.
23. החברה תספק לעובד סביבת עבודה בטוחה לצורך ביצוע עבודתו.
24. העובד ימלא בנאמנות את התפקידים שיוטלו עליו כדין בתוקף משרתו בזמן העבודה, ויקיים את ההוראות בענייני עבודה שניתנו לו כדין מטעם החברה או הממונים עליו.
25. עובדי החברה ינהגו באדיבות ובמקצועיות כלפי חבריהם לעבודה, כלפי לקוחות וספקים, וכלפי הפונים אליהם, הן במישרין הן באמצעות כל מדיה שהיא, כולל (אך לא רק) טלפון, דוא"ל, צ'אט וכיוצ"ב.
26. בשעות העבודה לא יעזוב עובד את מקום העבודה ללא סיבה סבירה, ולא יעסוק בעבודה שלא הוטלה עליו או שאינה נובעת מתפקידו בחברה, אלא אם קיבל אישור הממונה לכך.
27. אין להשתמש ברכוש החברה או ברכוש לקוחותיה, לשימוש עצמי, למעט טלפון נייד ולמעט רכב צמוד שבו ייעשה שימוש עפ"י נהלי החברה בעניין זה, כפי שיהיו מעת לעת.
28. השימוש באמצעי המחשוב ותיבות הדוא"ל בחברה ייעשה לצורכי עבודה, באופן הולם ובהתאם לנהלים שתפרסם הנהלת החברה מעת לעת.
29. בכפוף לכל דין, העובד מחויב בשמירת סודיות בגין כל מידע הנוגע לעסקיה ופעולותיה של החברה, לרבות מידע הנוגע ללקוחות החברה ולא יגלה אותם לאחרים, אלא ככל שהדבר מתחייב מתפקידו. סודות החברה כוללים כל מידע עסקי כלכלי או מסחרי הנוגע לחברה, לקוחותיה וספקיה, רשימת לקוחות, וכל מידע אחר שהוגדר לעובד מראש כסודי.
30. לא יחזיק עובד ללא סמכות מסמך, אלא בתוקף תפקידו. בכל מקרה, לא יוציא עובד מסמכים השייכים לחברה מתחום החברה, שלא בתוקף תפקידו, ללא קבלת אישור בכתב ומראש מהמוסמך לכך, וינהג בכל מערכות המידע, לרבות מערכות המחשבים, לפי מדיניות החברה כפי שתהא מעת לעת.
31. העובד ימנע מכל מעשה או מחדל העלול לפגוע בשמה הטוב של החברה או להזיק לה.

32. העובד אינו רשאי לעסוק בשעות העבודה בכל עבודה אחרת או בעסוק אחר, וכן לא לעסוק מחוץ לשעות העבודה בכל עבודה או עסק, בשכר או שלא בשכר, בין במישרין ובין בעקיפין, ללא קבלת היתר בכתב מהמוסמך מטעם החברה.

33. על אף האמור לעיל, העובד יהא רשאי להתנדב בכל פעילות ועיסוק פנאי ללא שכר, לאחר שעות העבודה, גם ללא אישור מהחברה כאמור, ובלבד שהפעילות אינה מפריעה ו/או מתנגשת ו/או יש בה ניגוד עניינים עם עבודתו בחברה.

34. עובד במשרה חלקית יהיה רשאי לעסוק בעבודה נוספת, ובלבד שהעבודה הנוספת אינה עומדת בניגוד עניינים לעבודתו בחברה, אינה מתחרה בה ואינה פוגעת בהיקף עבודתו בחברה, תוך מתן קדימות לעבודה בחברה, בין היתר, על ידי זמינות לעבודה בחברה. זאת, בכפוף לקבלת אישור החברה לכך בכתב. מוסכם, כי החברה לא תמנע אישור כאמור, אלא אם הדבר מוצדק.

35. בכפוף לנוהלי החברה, עובד לא יקבל כל תשלום או טובת הנאה מלקוחות או מספקים של החברה, לא ייתן ערבויות ללקוחות החברה וספקיה וידווח לממונים ללא דיחוי על כל אפשרות לניגוד עניינים עם עבודתו בחברה.

36. יש להימנע מכל סוג של אלימות מילולית או פיסית במקום העבודה.

37. אסור לעשן בתחום מתקני, משרדי, חצרות החברה או בכל מקום אחר בחברה, אלא במקומות שהוקצו לכך במפורש על ידי הנהלת החברה, ככל שהוקצו.

38. על עובד שפוטר או שהתפטר מן העבודה חלה חובה להחזיר להנהלה ציוד ורכוש אשר נמסרו לו לשימוש במסגרת עבודתו.

39. מדיניות החברה וועד העובדים הינה חוסר סובלנות מוחלט כלפי כל גילויי הטרדה או התנכלות על רקע מיני בחברה. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים. על בירור תלונה בעניין הטרדה מינית והתנכלות יחולו הוראות החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח – 1998 וכן התקנות למניעת הטרדה מינית המפורסם בחברה מעת לעת.

40. יש להגיע לעבודה בלבוש הולם בהתאם להוראות קוד הלבוש שמפורסם על ידי הנהלה מעת לעת.

□ קליטה והעסקת עובדים

1. תקופת ניסיון וקביעות

41. עד ליום 31.12.2018 תקופת הנסיון בחברה תעמוד על 42 חודשי עבודה רצופה מיום תחילת עבודת העובד בחברה. החל מיום 01.01.2019 תעמוד תקופת הנסיון על 36 חודשי עבודה רצופה מיום תחילת עבודת העובד בחברה. האמור בסעיף זה יחול גם על עובדים קיימים. למען הסר ספק, עובד אשר ביום 01.01.2019 השלים 36 חודשי עבודה ייחשב עובד קבוע (להלן: "תקופת הנסיון").

לעניין תקופת ניסיון רצופה – מובהר כי תקופות שירות מילואים, תקופות מחלה בהן זכאי העובד לתשלום דמי מחלה על פי דין, תקופת שמירת הריון ו/או חופשת לידה על פי דין (לא כולל חופשת לידה ללא תשלום), כל תקופה נוספת המזכה בשכר לפי דין וכן חופשות ללא תשלום לתקופה מצטברת של עד 30 ימים במהלך תקופת הנסיון (לרבות חופשת לידה מוארכת על פי דין), יבואו במניין הוותק כחלק מתקופת הנסיון.

42. במהלך תקופת הסכם זה ועד חצי שנה מתום תקופת ההסכם זה או עד חתימת הסכם חדש, המוקדם מביניהם, החברה תהא רשאית להאריך את תקופת הנסיון של עד 30 עובדים בנסיון לתקופה נוספת של עד חצי שנה, על פי שיקול דעתה. לכל אחד מהעובדים החדשים אשר תקופת הנסיון שלו הוארכה בהתאם לאמור בסעיף זה לעיל, תימסר הודעה בכתב על תקופת הנסיון המוארכת עם העתק לוועד.

43. עד תום תקופת הנסיון (לרבות תקופה שהוארכה בהתאם להוראות הסכם זה), תחליט החברה, אם להעניק לעובד מעמד של עובד קבוע, או לשקול את המשך העסקתו.

על אף האמור לעיל, במקרה בו קיימת מניעה חוקית לסיום העסקתו של העובד, כגון במקרים של טיפולי פוריות, הריון, לידה, מחלה, שירות מילואים וכיוצא בזה, תידחה ההחלטה על הענקת קביעות או כוונת הפיטורים עד 45 יום לאחר תום תקופת המניעה החוקית.

בכל מקרה, לא יהיה בחלוף הזמן בשל מניעה חוקית כאמור, כדי להעניק לעובד מעמד של עובד קבוע והוא ימשיך להיחשב כעובד בנסיון, אלא אם החברה החליטה אחרת, מבלי שעצם קיומה של תקופת המניעות תזקף לחובתו.

44. מובהר למניעת ספק, כי אין באמור בפרק זה לעיל כדי לגרוע מסמכות החברה להעביר עובד בנסיון להעסקה בחוזה אישי, וזאת בין במהלך תקופת הנסיון ובין בסיומה, וכל זאת בכפוף לאמור בסעיף 11 להסכם זה לעיל ולהוראות הסכם זה.

2.1. קבלת עובדים ואיוש משרות

45. בכפוף להליכים האמורים בפרק זה, ההחלטה בדבר הצורך בקליטת עובדים חדשים בהתאם להסכם זה, הכישורים הנדרשים למשרה, תנאי הסף למשרה, הדרג ההיררכי של המשרה במבנה הארגוני, תנאי השכר הצמודים לה והתנאים הנדרשים במסגרת תהליך הקליטה, לרבות בדיקות רפואיות, ביצוע בדיקת ביטחון ומהימנות, ככל שהדבר מתחייב מאופי העבודה והתפקיד אליו מיועד המועמד, תתקבל על ידי הנהלת החברה על פי שיקול דעתה.

קביעת תנאי המשרה, לרבות תנאי הסף, תיעשה בתום לב, משיקולים ענייניים ורלוונטיים לצרכי התפקיד ולדרישת המשרה.

46. מוסכם כי נציגות העובדים תשמור על סודיות ולא תחשוף כל מידע שיובא בפניה במסגרת הליך איוש המשרות כאמור בפרק זה, לרבות שמות המועמדים לתפקיד.

47. מוסכם שאיוש משרות ייעשה בהתאם להליכים שבפרקים 21 – 41 להסכם זה, קודם לאיוש המשרות באמצעות ניווד עובדים.

48. על אף האמור בסעיף קודם, ככל שהוסכם בין סמנכ"ל משאבי אנוש לבין יו"ר הוועד, הרי שאיוש המשרה יבוצע באמצעות הליך ניווד קבוע כמפורט בסעיפים 56 – 59 להלן, ללא צורך בהליך איוש משרה קודם לכן.

49. האמור בפרק זה לא יחול במקרים הבאים:

□. איוש משרות של נציגים ופקידות.

□. איוש משרות אשר התפנו לתקופה זמנית של עד 6 חודשים (ועד 12 חודשים במקרה של חופשת לידה), לרבות מפאת יציאתו של עובד למילואים, היעדרות מפאת מחלה, יציאת עובד לחופשה ללא תשלום, חופשת לידה וכיוב'. איוש של משרות שהתפנו לתקופה זמנית כאמור בסעיף זה, יעשו לפי שיקול דעת החברה באחת מהאפשרויות הבאות:

- בהתאם לסעיף 60 (ניוד זמני של עובד קבוע) או בהתאם לסעיף 12א' (העסקת עובדים למשימה זמנית חולפת).
- או באמצעות ניווד עובד בניסיון.
- או בהסכמת העובד כמפורט בסעיף 61 להלן שאז, למרות האמור בסעיף 49 לעיל יחול הליך איוש משרות כמפורט בסעיף 61.

50. קידום עובדים ייעשה בהתאם להליכים המוסדרים בפרקים 21 – 41 להסכם זה.

3.1. איוש משרות פנויות/חדשות בתפקידים עליהם חל הסכם זה

51. כל משרה חדשה, או משרה שהתפנתה, לתפקיד אשר לא הוצא מתחולתו של הסכם זה, אשר בכוונת החברה לאישה, תאוּש באופן הבא:

□. הנהלת החברה תפרסם באמצעות הפורטל הארגוני, את המשרות הפנויות, לרבות משרות של נציגים, ותאפשר לעובדי החברה להגיש מועמדות למשרה.

□ פרום כל משרה ייעשה לתקופה של 7 ימי עבודה לפחות, שבהם, אלא אם הוסכם אחרת, תימנע החברה מפרסום המשרה לאיוש מבחוץ.

□ תיאור המשרה יכלול את התנאים הנדרשים לאיושה.

□ החברה תבצע הליך מיון מתועד של העובדים שהגישו מועמדותם למשרה ותקיים את הליך המיון ואת בחינתם של כלל המועמדים שניגשו למשרה באופן שוויוני והכל בהתאם לתנאי הסף, לתנאי הכשירות והנסיון אשר נקבעו למשרה, ותבחן את מידת התאמתם של המועמדים למשרה.

□ ההחלטה בנוגע לזהות העובד שיאייש את המשרה תתקבל על ידי הנהלת החברה.

□ ככל שלא נמצא מועמד מתאים בהליך האיוש הפנימי, רשאית החברה לפרסם את המשרה לאיוש מבחוץ.

□ פורסמה המשרה לאיוש מבחוץ, יהיו רשאים גם עובדי החברה להגיש מועמדותם, גם אם לא הגישו מועמדותם במסגרת הליך האיוש הפנימי. בנוסף, תיבחן במסגרת הליך האיוש החיצוני, גם מועמדותם של העובדים שהגישו מועמדות בהליך הפנימי.

כללי

□ במקרה בו נמצאו שני מועמדים המתאימים למשרה באותה מידה, ואחד מהם הוא עובד החברה, תינתן עדיפות לעובד החברה.

□ החברה תהא רשאית למסור החלטתה למועמדים שלא נמצאו מתאימים, וזאת לאחר היוועצות עם ועד העובדים, בכל שלב בתהליך.

□ ככל שנמצא מועמד מתאים בהליך האיוש, תודיע הנהלת החברה לוועד העובדים על החלטתה בטרם מתן הודעה למועמד. ועד העובדים יהיה רשאי תוך 2 ימי עבודה ממועד הודעת החברה על תוצאות ההליך, להודיע על רצונו לקיים היוועצות. במקרה כזה, תקויים ההיוועצות בתום לב כך שתסתיים לכל היותר תוך 5 ימי עבודה מהמועד בו הודיעה החברה לוועד על תוצאות ההליך. בהחלטת החברה יבואו לידי ביטוי, בין היתר, תוצאות הליך ההוועצות עם הוועד.

□□ לא הודיע ועד העובדים תוך 2 ימי עבודה על רצונו בהיוועצות, תשלם החברה את הליך איוש המשרה.

□□ על אף האמור לעיל, בהסכמת ועד העובדים, הנהלת החברה תהא רשאית לצאת להליך מקביל של פרסום המשרה לאיוש מבחוץ, במקביל להליך האיוש הפנימי.

4.1. איוש משרות של מנהלים בדרג הראשון שמחוץ לתחולת ההסכם הקיבוצי

52. פרק זה יחול על איוש משרות של מנהלי מחלקות ומנהלי תחומים שהוצאו מחוץ לתחולת הסכם זה בלבד כאמור בסעיפים 11ב', 11ג' להסכם זה אך לא יחול על מנהלים כאמור מאגף משאבי אנוש (להלן: "מנהלים בדרג הראשון").

53. בכל הנוגע לאיוש משרות של מנהלים בדרג הראשון כאמור, הרי שטרם איוש משרות אלה על ידי מועמד חיצוני, שאינו עובד החברה, תבחן הנהלת החברה אפשרות לשבץ לתפקיד עובד חברה. במסגרת זו תהא רשאית ההנהלה לפרסם את המשרה בהליך פנימי ו/או חיצוני.

54. מוסכם כי ההחלטה בנוגע לזוהות העובד שיאייש את המשרה, תתקבל על ידי הנהלת החברה.

55. למען הסר ספק, ככל שיקודם לתפקיד האמור בסעיף זה לעיל עובד המועסק בהסכם קיבוצי, תותנה העסקתו בתפקיד בהסכמתו למעבר להעסקה במסגרת הסכם אישי שיוצג לו מראש.

0. ניווד עובד מתפקיד לתפקיד

1. ניווד קבוע

56. פרק זה יחול על עובד קבוע בלבד, למעט נציג.

57. ניווד קבוע של עובד קבוע, ייעשה בהסכמת העובד בלבד.

58. החליטה ההנהלה בדבר הצורך לבצע ניווד קבוע של עובד כאמור בסעיף 56, יבוצע הניוד בכפוף לאמור בסעיף 57 ובהתאם לכללים המוסכמים שלהלן:

□ הודעה על כוונת הניוד תימסר לעובד ולועד העובדים, לרבות תיאור המשרה, התנאים הנדרשים לאישה, כפיפות ותנאי העסקה. ועד העובדים יהיה רשאי לבקש היוועצות ובמקרה כזה, תקויים ההיוועצות בתום לב כך שתסתיים לכל היותר תוך 3 ימי עבודה מהמועד בו הודיעה החברה לועד על כוונת הניוד.

□ בתום התקופה בה התקיימה ההיוועצות כמפורט בסעיף הקודם לעיל, או בחלוף הזמן, תתקבל החלטת הנהלת החברה בדבר הניוד וזוהות המועמד שינויד, בכפוף להסכמת העובד כאמור.

□ נוייד העובד מתפקיד לתפקיד, יקבל הודעה על שינוי התפקיד (לרבות פירוט של מודל התמריצים ככל שרלוונטי לתפקיד החדש).

□. ניווד קבוע יבוצע ללא פגיעה בשכר הבסיס של העובד, בכפוף להיקף המשרה. למען הסר ספק, מובהר כי הפסקת מתן תנאים נלווים ו/או תוספות ייחודיות ו/או תשלומים, שהיו קשורים לתפקיד ממנו נוייד העובד, והם שונים מהתפקיד אליו נוייד כגון: רכב ו/או אחזקת רכב ו/או טלפון נוייד ו/או תמריצים, לא תיחשב כפגיעה במשכורתו של העובד עקב ההעברה.

59. על אף האמור לעיל, החליטה ההנהלה בדבר הצורך לבצע ניווד קבוע של נציג, שהוא עובד קבוע, או ניווד עובד קבוע בתוך אותה מחלקה או בתוך אותו אגף, ככל שאין תחת אגף זה מחלקות, יבוצע הניווד בהסכמת העובד בלבד, ולאחר שהוצגו לו תנאי המשרה אליה בכוונת החברה לנייד אותו (בכפוף לאמור בסעיף 58'ד לעיל), ללא קיום הליך היוועצות עם ועד העובדים.

2. ניווד זמני

60. קבעה החברה את הצורך בניווד זמני של עובד קבוע, לא יחול האמור פר קב 1ז לעיל, ויחולו הכללים המוסכמים שלהלן:

□. החברה רשאית להעביר עובד מתפקיד לתפקיד באופן זמני לצורך מילוי מקום, למשך תקופה של עד שישה חודשים, הניתנת להארכה בהסכמת הועד לתשעה חודשים, ובמקרה של מילוי מקום של עובדת בחופשת לידה - ניתנת להארכה עד 12 חודשים.

□. החברה רשאית להעביר עובד מתפקיד לתפקיד באופן זמני לצורך תיגבור, אחת לשנה למשך תקופה של עד כחודשיים באותה שנה. ואולם, בהסכמת העובד, החברה רשאית להעביר עובד מתפקיד לתפקיד באופן זמני כאמור בסעיף זה, למשך תקופה של עד 6 חודשים, הניתנת להארכה בהסכמת הועד לשתי תקופות נוספות של 3 חודשים כל אחת. החברה תיידע את הועד זמן סביר מראש לפני כוונתה לפנות לעובד בנוגע להארכת התקופה מעבר לשישה חודשים כאמור.

□. התקופה בה הועבר העובד מתפקיד לתפקיד באופן זמני כאמור לעיל, תיקרא "תקופת הניווד הזמני".

□. מובהר בזאת, שניווד זמני אפשרי גם במקרה שהניווד מהווה קידום בתפקיד. במקרה כזה, בתום תקופת הניווד הזמני, וככל שיהיה צורך לאייש את המשרה באופן קבוע, תפעל החברה לאיוושה בהתאם לאמור בפרק האיוושה בהסכם זה.

□. בתקופת הניוד הזמני יהיה זכאי העובד לתנאי השכר שהיו לו בתפקיד ממנו נוייד, או לתנאי השכר והתמריצים בתפקיד אליו נוייד באופן זמני (הגבוה מביניהם). ככל שבתפקיד ממנו נוייד העובד היה העובד זכאי לתמריצים ובתפקיד אליו הוא מנוייד, אין זכאות לתמריצים, או שקיים מנגנון תמריצים שונה, לא יפחת שכרו של העובד ממוצע שכרו בשלושת החודשים שקדמו לניודו לתפקיד הזמני.

□. החברה תמסור לעובד הודעה על השינוי הזמני בתפקיד, לרבות פירוט מודל התמריצים בתפקיד החדש ככל שרלוונטי.

□. בתום תקופת הניוד הזמני יחזור העובד לתפקיד ממנו נוייד, ובהתאמה, יקבל את תנאי שכרו הקודמים והזכויות הנלוות הצמודות לתפקידו הקודם. החזרה זו לא תחשב כהרעה בתנאי העבודה.

□. בכפוף לאמור בס"ק ז' לעיל, הנהלת החברה רשאית לסיים את הניוד הזמני בכל עת בהודעה של 7 ימים מראש לעובד.

□. הכללים הקבועים בפרק זה ביחס לניוד זמני, יחולו על כל עובדי החברה הקבועים, כולל נציגים. למען הסר ספק, ניוד זמני כאמור בפרק זה אינו מצריך את הסכמת העובד, אלא אם נאמר אחרת במפורש.

61. אין באמור בפרק זה כדי לגרוע מזכות החברה לאייש תפקיד באופן זמני, לצורך מילוי מקום, על ידי עובד חברה, למשך פרק זמן של עד 12 חודשים, מבלי שתהא מחוייבת לשמור לעובד על תנאי שכרו של העובד בתקופה זו, תוך יידוע העובד מראש, ובלבד שהתקיימו כל אלה:

□. המשרה הזמנית פורסמה מראש בפורטל הארגוני של החברה לפי המנגנון הקבוע בהסכם זה לאיוש משרות.

□. העובד הסכים בכתב לאייש את המשרה הזמנית בתנאי השכר שהוצגו לו מראש בתחילת הליך האיוש (בשונה מהליך ניוד זמני בו לא נדרשת הסכמת העובד לניוד למשרה הזמנית).

□ מעבר ממתכונת העסקה שעתית למתכונת העסקה חודשית

62. עובד שעתי, אשר בשכרו לא משולמים תמריצים, יעבור לעבוד במתכונת העסקה חודשית החל מהחודש בו נחתם הסכם זה.

63. שיעור משרתו של העובד ייקבע במועד המעבר לפי אופן החישוב שהוסכם בין הצדדים.

64. היקף המשרה החודשי (שעות העבודה) של עובד ייקבע לפי מכפלת שיעור המשרה שנקבעה לו, בתקן החודשי למשרה מלאה כפי שיהיה בכל חודש.

פ. פירוט עובדים קבועים

65. החברה תהא רשאית לפטר עובדים מסיבות עינייניות בלבד, בתום לב, על פי דין ובהתאם לקבוע בהסכם זה להלן.

66. הוראות פרק זה חלות על עובדים קבועים בלבד.

ט.1. פירוט על רקע אי התאמה ו/או תפקוד לקוי

67. מצא מנהל, כי התנהלות של עובד קבוע מצביעה על ליקויים ו/או כי הוא חסר שביעות רצון מתפקודו, יזמין את העובד לשיחה שבמסגרתה יוצגו הטענות המבוססות בפני העובד. השיחה תתועד בכתב ותכלול יעדים לשיפור ותיאום ציפיות (להלן: "שיחת תיאום הציפיות"). ממועד שיחה זו תינתן לעובד תקופה שלא תפחת מ- 45 יום לצורך עמידה ביעדים ובציפיות שהוצבו בפניו לצורך שיפור הליקויים. בתום תקופה זו תיערך לעובד שיחת משוב.

68. ככל שלאחר התקופה כאמור בסעיף 67, לטענת המנהל לא חל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד, יפנה לסמנכ"ל משאבי אנוש או מי שהוסמך לכך על ידו, בבקשה לזמן את העובד לשימוע. היה ובכוונת הנהלת החברה לזמן את העובד לשימוע, תודיע על כך ליו"ר ועד העובדים.

69. יו"ר ועד העובדים יהיה רשאי להודיע, תוך 3 ימי עבודה, על רצונו להאריך את תקופת השיפור של העובד למשך תקופה נוספת של עד 45 ימים (תקופה המשלימה ל- 3 חודשים ממועד שיחת תיאום הציפיות). היה והודיע כאמור, תוארך התקופה בהתאם.

70. היה והוארכה התקופה, יקבל על כך העובד הודעה מהמנהל. בתום התקופה המוארכת או ככל שיו"ר הועד לא האריך את תקופת השיפור המקצועי, תחליט הנהלת החברה אם חל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד או שברצונה לסיים את עבודתו בחברה.

71. החליטה ההנהלה כי ברצונה לסיים את העסקתו של העובד בחברה, בכפוף לקיומם של התנאים המוקדמים כמפורט בסעיפים 67 - 70 לעיל, וטרם קבלת החלטה בעניינו, תשלח החברה הודעה לעובד על זימונו לשימוע.

72. מכתב ההזמנה לשימוע יישלח לעובד 4 ימי עבודה טרם השימוע ויפרט את הסיבות והשיקולים בגינם שוקלת החברה לסיים את העסקתו של העובד. העתק מהמכתב יישלח לוועד העובדים. נציג ועד העובדים יישתתף בשימוע אלא אם כן הודיע העובד שאינו מעוניין בכך.

73. החליטה הנהלת החברה לאחר השימוע לפטר את העובד, תודיע על כך לעובד ולוועד העובדים.

74. התנגד וועד העובדים לפיטורים, יקיים בתוך 3 ימי עבודה ממועד החלטת הפיטורים דיון בפיטורי העובד בין מנהל משאבי אנוש לבין יו"ר וועד העובדים או סגנו.

75. ככל שלא הגיעו מנהל משאבי אנוש ונציג הוועד להסכמה או בחלוף 3 ימי העבודה הנ"ל, יתקיים דיון בין ראש חטיבת הביטוח בהסתדרות המעוץ בצירוף נציג וועד העובדים לבין סמנכ"ל משאבי אנוש תוך 3 ימי עבודה נוספים, במועד שיתואם במסגרת שלושת ימי העבודה הנ"ל.

76. בהיעדר הסכמה בין הצדדים, תוך 6 ימי עבודה ממועד החלטת הפיטורים, יועבר העניין להחלטת מנכ"ל החברה.

77. החליט המנכ"ל על פיטורי העובד כאמור, במקרים חריגים, יהיה רשאי יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות לפנות למנכ"ל החברה בבקשה לדון מחדש בהחלטת החברה לסיים את העסקה כאמור. פנה יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות למנכ"ל, יתקיים דיון בין המנכ"ל לבין יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, תוך 5 ימים נוספים ממועד החלטת המנכ"ל כאמור לעיל.

78. בהיעדר הסכמה בין הצדדים, יחליט מנכ"ל החברה בעניין והחלטתו תהיה סופית ומחייבת.

79. כפוף לקיומם של הליכי פיטורים בהתאם למועדים הקצובים בפרק זה לעיל (אלא אם מועדים אלה לא הוארכו בהסכמת הצדדים בכתב), לא ייכנסו הפיטורים לתקפם עד למיצוי ההליכים ומתן החלטת המנכ"ל.

2.ט. פיטורי צמצום והתייעלות

80. במקרים של פיטורי צמצום של עובדים קבועים, מתחייבת הנהלת החברה לקיים היוועצות עם וועד העובדים בנוגע לעצם הצורך בביצוע פיטורי צמצום לפחות 10 ימי עבודה טרם תחילת הליכי הפיטורים ושליחת מכתבי ההזמנה לשימוע. כן מתחייבת הנהלת החברה לקיים היוועצות לגבי רשימת המועמדים, אשר בכוונת החברה לסיים את העסקתם. ועד העובדים יהיה רשאי במסגרת היוועצות להעלות חלופות לפיטורים.

81. ההחלטה בעניין עצם הצורך בביצוע הצמצומים ולגבי מספר המועמדים לפיטורים תתקבל על ידי הנהלת החברה לאחר ההיוועצות כאמור.

82. ככל שיתגלעו בין הצדדים מחלוקות לגבי זהותם של העובדים אשר מועמדים לפיטורים יהיה רשאי וועד העובדים להתנגד לפיטוריהם של עד 50% מכלל רשימת העובדים המועמדים לפיטורים. לגבי יתר העובדים המועמדים לפיטורים, אשר אינם נכללים ברשימת העובדים שהוועד מתנגד לפיטוריהם כאמור לעיל, תהא הנהלת החברה רשאית להמשיך בהליכים לסיום העסקתם ולקבל כל החלטה בעניינם וזאת בכפוף לקיום שימוע כדיון.

83. ככל שוועד העובדים התנגד לפיטוריהם של עובדים כאמור לעיל, לא יפוטרו עובדים אלו, והחברה תהא רשאית להעביר לוועד רשימה חלופית של עובדים המועמדים לפיטורים במקום העובדים להם התנגד הוועד. מוסכם ומובהר, כי ועד העובדים יהיה רשאי להתנגד לפיטוריו של עובד מסויים לכל היותר פעמיים.

84. לגבי הרשימה החלופית של העובדים המועמדים לפיטורים יתקיים דיון בין החברה לבין וועד העובדים בתוך 5 ימים מהמועד בו הועברה הרשימה. ככל שלא תושג הסכמה לגבי רשימת העובדים החלופית, באופן מלא או חלקי, וככל שההנהלה תעמוד על רצונה להמשיך בהליך פיטורים גם לגבי העובדים לגביהם לא הושגה הסכמה, תועבר המחלוקת ביחס לשמות העובדים כאמור להכרעתו של בורר מתוך רשימת הבוררים המצ"ב בנספח א'.

85. הדיון בפני בורר יתקיים תוך 10 ימי עבודה מן המועד בו הסתיים דיון בין הצדדים בהתאם לאמור בסעיף זה והכרעתו של הבורר תינתן תוך 10 ימי עבודה נוספים, או תוך מועד אחר שיוסכם בין הצדדים.

86. החלטתו של הבורר תינתן בנוגע לזהות המועמדים, אשר יפוטרו מבין רשימת העובדים, אשר הוועד יתנגד לפיטוריהם.

87. מוסכם כי, פיטורים של עד 4 עובדים קבועים בשל הצורך בביצוע צמצום לא יחשבו פיטורי צמצום לצורך פרק זה והליך הפיטורים אשר יחול המקרה זה יהיה הליך הפיטורים החל במקרה של אי התאמה ו/או תפקוד לקוי, ללא צורך בקיומם של התנאים המוקדמים כמפורט בסעיפים 67 – 71 לעיל. במקרים מיוחדים, יו"ר הסתדרות המעוף יהיה רשאי לפנות למנכ"ל החברה בבקשה להקפיא את החלטת הפיטורים לתקופה של עד 60 ימים. במקרה כזה, תוקפא החלטת הפיטורים לתקופה כאמור, במהלכה יובא העניין לדיון בין מנכ"ל החברה ליו"ר הסתדרות המעוף"ף. בסיום התקופה האמורה תתקבל החלטה על ידי מנכ"ל החברה.

ט.3. פיטורי משמעת וטיפול בעבירות משמעת

88. פרק זה יחול על כל עובדי החברה שהסכם זה חל עליהם.

89. עבירת משמעת בגינה מתכוונת הנהלת החברה להטיל עונשים של נזיפה או התראה בלבד, תטופל על ידי הנהלת החברה ללא צורך בכינוסה של ועדת משמעת, והחלטותיה יתויקו בתיקו האישי של העובד לאחר שניתנה לעובד אפשרות להגיב לטענות.

90. במקרה של חשד לביצוע עבירת משמעת שהנהלת החברה לא מתכוונת להטיל בגינה עונש של נזיפה או התראה, תכונס ועדת משמעת, שתורכב משלושה חברים: נציג משאבי אנוש, נציג הנהלה נוסף ונציג ועד העובדים (להלן: "ועדת המשמעת").

91. ועדת המשמעת תזמן את העובד לשימוע בפניה, תקבע את סדרי דיוניה, ותהא רשאית לקבל כל החלטה בעניין העובד, לרבות הטלת קנס, בהתאם לסוג העבירה. ועדת המשמעת, ההנהלה או הבורר, אינם מוסמכים לשלול פיצויי פיטורים. שלילת פיצויי פיטורים או הפחתתם, תיעשה על פי פסק דין של בית הדין לעבודה.

92. מוסכם כדלקמן:

□. ועדת המשמעת תקבל החלטותיה ברוב דעות.

- הישנות של עבירה או רצף של עבירות משמעת, יוביל להחמרת הענישה.
- קנס כספי שיוטל על ידי ועדת המשמעת, יועבר לקופה שתנוהל על ידי ההנהלה, והכספים שיועברו אליה יישמשו בהחלטה משותפת עם ועד העובדים לצורכי תרומות לקהילה.
- ככל שמדובר בעבירת משמעת חמורה, יחולו בנוסף סעיף 93 על תתי סעיפיו.
- ככל שמדובר בעבירת משמעת שאינה עבירה חמורה, יחולו בנוסף סעיפים 94 - 95 להלן.

טיפול בעבירת משמעת חמורה

93. בירור והחלטה במקרה של חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה יבוצע כדלקמן:
- לצורך הסכם זה, "עבירת משמעת חמורה" היא עבירה מסוג: גניבה, מעילה, אלימות פיזית או אלימות מילולית בוטה, הפרת אמון חמורה, הטרדה מינית, ביצוע מעשה המהווה עבירה פלילית בקשר עם העבודה, ביצוע עבירה פלילית מסוג פשע, חבלה במזיד לרכוש החברה, כל מעשה תרמית או הונאה המחייב דיווח למפקח על הביטוח, הפרת הוראת המפקח על הביטוח שבגינה הורה בכתב להטיל עיצום אישי על העובד העולה על 6,000 ₪ או עיצום על החברה העולה על 100,000 ₪
 - נחשד עובד בביצוע עבירת משמעת חמורה, יוזמן לשימוע בפני ועדת המשמעת אשר תקבל החלטה תוך 3 ימי עבודה מהמועד שנקבע לשימוע, אלא אם קבעה הועדה מועד אחר.
 - הנהלת החברה רשאית להשעות את העובד מעבודתו עד לסיום הבירור בועדת המשמעת וקבלת החלטותיה, או עד לקבלת החלטת בורר במקרה של העברת העניין לבוררות, לפי המאוחר מביניהם, תוך תשלום מחצית שכרו של העובד והפרשות פנסיוניות מלאות. ככל שהעובד יזוכה מהעבירות שיוחסו לו, ישולמו לעובד הפרשי שכר בגין תקופת ההשעיה עד להשלמת שכרו.
 - על אף האמור בסעיף 92א לעיל, החלטת ועדת המשמעת בשאלה האם בוצעה עבירת משמעת חמורה, תתקבלנה פה אחד.
 - קבעה הועדה כי העובד ביצע עבירת משמעת חמורה, תקבל ההנהלה את ההחלטה על העונש.

- לא הושגה הסכמה פה אחד, בשל מחלוקת בין חברי ועדת המשמעת לעניין עצם ביצוע עבירת משמעת חמורה על ידי העובד, רשאי יהיה יו"ר ועד העובדים, תוך 3 ימי עבודה, להעביר את ההכרעה בעניין עצם ביצוע עבירת המשמעת ובשאלת המשך ההשעיה בלבד, להכרעת בורר מתוך רשימת הבוררים המוסכמת כמפורט בנספח א' להסכם זה. הבורר ייתן את החלטתו תוך 15 ימים, מהמועד בו הועברו העניינים להכרעתו, או תוך מועד מאוחר יותר שייקבע בהסכמה. לא ביקש יו"ר ועד העובדים להעביר את העניין להכרעת בורר כאמור לעיל, תיכנס החלטת ההנהלה בעניין העונש לתוקף.
- החליט הבורר כי בוצעה עבירה על ידי העובד, כולה או חלקה, תחליט הנהלת החברה על העונש לפי שיקול דעתה.
- שכר טרחתו של הבורר יתחלק באופן שווה בין הצדדים. עם זאת, לאחר קבלת פסק הבוררות, יישא הצד שהבורר יכריע לחובתו, ב- 75% משכר טרחתו של הבורר.

טיפול בעבירת משמעת שאינה עבירת משמעת חמורה

- 94. בירור והחלטה במקרה של חשד לביצוע עבירת משמעת שאינה עבירת משמעת חמורה כהגדרתה בסעיף 93א' לעיל, יבוצע כדלקמן:
- נחשד עובד בביצוע עבירת משמעת, שאיננה עבירת משמעת חמורה, יוזמן העובד לשימוע בפני ועדת המשמעת שתיתן את החלטתה תוך 3 ימי עבודה מהמועד שנקבע לשימוע.
- ניתנה החלטה בשאלת ביצוע העבירה, תדון הוועדה בשאלת הענישה המתאימה בנסיבות העניין.
- על אף האמור בסעיף 92א לעיל, לעניין קבלת ההחלטה ברוב דעות, החלטת ועדת המשמעת בשאלת הענישה, תתקבל בכפוף לאמור בסעיף 94ד' להלן.
- התגלתה מחלוקת בין חברי ועדת המשמעת לעניין ענישה שיש לה השלכות כלכליות, לרבות פיטורים, רשאי יהיה יו"ר ועד העובדים, תוך 3 ימי עבודה להעביר את ההכרעה בעניין זה בלבד להכרעת בורר מתוך רשימת הבוררים המוסכמת כמפורט בנספח א' להסכם זה. הבורר ייתן את החלטתו תוך 15 ימים, מהמועד בו הועבר העניין להכרעתו, או תוך מועד מאוחר יותר שייקבע בהסכמה. לא ביקש יו"ר ועד העובדים להעביר את העניין להכרעת בורר כאמור לעיל, תיכנס החלטת ועדת המשמעת לתוקף.
- שכר טרחתו של הבורר יתחלק באופן שווה בין הצדדים. עם זאת, לאחר קבלת פסק הבוררות, יישא הצד שהבורר יכריע לחובתו, ב- 75% משכר טרחתו של הבורר.

95. על אף האמור בסעיף 94, מקרה של כוונת הנהלה לפיטורי עובד שאינו קבוע, מטעמי משמעת, יידון על ידי הנהלת החברה, שתקבל את החלטתה על פי שיקול דעתה, לאחר זימון העובד לשימוע ללא צורך בכינוס ועדת משמעת.

פ. סדרי העבודה

י.1. שבוע עבודה ושעות עבודה

96. שבוע העבודה בחברה לעובד חודשי ולעובד גלובאלי, שאינם מועסקים במשמרות, יהיה בן 5 ימים בימים א'-ה'.

97. מוקדי החברה פועלים 6 ימים בשבוע. עובדים המועסקים במשמרות, יועסקו בהתאם לסידור העבודה שייקבע על ידי הממונה עליהם, בהתחשב בצורכי העבודה וככל שניתן, גם בבקשתו של העובד.

98. מכסת שעות העבודה השבועית למשרה מלאה תעמוד על 42 שעות שבועיות (כולל הפסקת צהריים) (להלן: "משרה מלאה").

99. שעת תחילת העבודה בחברה תהא בין השעה 07:00 לשעה 09:00 (להלן: "שעת תחילת העבודה"), ובכפוף להנחיות החברה לעניין זה, כפי שיהיו מעת לעת. סטייה מהוראה זו או קביעת מסגרת שעות עבודה שונה, תותר בכפוף לאישור פרטני של סמנכ"ל משאבי אנוש, או מי מטעמה.

100. על אף האמור לעיל, עובדים קיימים שבמועד חתימת הסכם זה ניתן להם אישור בכתב לשעת תחילת עבודה שונה מהאמור לעיל, יוכלו להמשיך את עבודתם בהתאם לאישור שקיבלו.

101. ביצוע שעות העבודה השבועיות של נציגי מכירות שטח, נציגי VEB ומתל"ים, ימשיך ויהיה כנהוג במועד חתימת הסכם זה כאשר, הדיווח יעשה בתחילת יום העבודה ובסופו כמקובל בחברה.

י.2. הפסקות במוקדים

102. נציגים באגף הלקוחות יהיו זכאים להפסקות במהלך כל משמרת בהתאם למפורט בטבלה שלהלן:

זמן הפסקה (דקות)	אורך המשמרות (שעות)
20	5
50 דקות (מתוכן 30 רצוף)	6 - 9
55 דקות (מתוכן 30 רצוף)	מעל 9 שעות
65 דקות (מתוכן 30 רצוף)	מעל 10 שעות

103. נציגים באגף המכירות זכאים להפסקה בת 6 דקות בכל שעת עבודה וכחלק משעת העבודה.

104. מועדי ההפסקות כאמור לעיל ייקבעו על ידי המנהל ולא ינוכו משעות העבודה.

י.3. עבודה ביום שישי

105. לצורך הפעלת שירותים חיוניים ובהתאם לצורכי החברה מעת לעת, עשויה החברה להידרש לעבודתם של עובדים בימי שישי.

106. עבודה בימי שישי, לרבות לבקשת עובד, תתבצע אך ורק באישור מראש של המנהל הממונה על העובד. היה ועבודתו של עובד חודשי ביום שישי תגלוש מעבר למכסת עבודה של 42 שעות עבודה רגילות שבועיות, יזוכה העובד בתשלום שעות נוספות בגין השעות שמעבר ל- 42 שעות עבודה שבועיות רגילות.

107. עובד מטה גלובלי שנדרש על ידי הממונה עליו לעבודה ביום שישי יהיה זכאי לתוספת שעת חופשה למכסת ימי החופשה שלו, וזאת בגין כל שעת עבודה ביום שישי. למען הסר ספק, תוספת שעות החופשה כאמור בסעיף זה, הינה מעבר לגמול לו זכאי העובד בגין אותן שעות (שעות תקן או גמול עבור שעות נוספות גלובאליות).

י.4. עבודה בלילה/ במוצאי שבת

108. עובד שנדרש על ידי הממונה עליו לעבודה בתחום השעות 21:00 עד 06:00 למחרת או במוצאי שבת (לאחר השעה 18:00 ולא לפני צאת השבת) ועד 06:00 למחרת (להלן: "עבודת לילה"), יהיה זכאי לתוספת שעת חופשה למכסת ימי החופשה שלו, וזאת בגין כל שעת עבודת לילה, מעבר לתשלום שכרו בגין שעות אלה.

י.5. עבודה בשעות נוספות

109. עובדים יהיו זכאים לתשלום עבור שעות נוספות אשר בוצעו על פי דרישה ואישור מראש של הממונה עליהם בלבד. התשלום עבור שעות נוספות לעובדים יתבצע עפ"י דין.

למען הסר ספק, יובהר שאין באמור לעיל כדי לפגוע בהסדר תשלום שעות נוספות גלובאליות לעובדים קיימים ו/או עובדים שהוסכם לגביהם שיועברו למתכונת העסקה גלובלית, כמפורט במכתבים מיום 31.07.2018. אין באמור כדי למנוע מהחברה להציע לעובדים אחרים, לפי שיקול דעתה, העסקה במתכונת הכוללת תשלום שעות נוספות לגלובאליות כאמור שתהיה אפשרית בהסכמת העובד בלבד.

י.6. עבודה בערבי חג ובחול המועד

111. בערבי חג שלהלן יהיה אורכו של יום העבודה לעובדים חודשיים 0.59 מיום עבודה מלא רגיל: ערב ראש השנה, ערב סוכות, ערב שמיני עצרת, ערב פסח, ערב שביעי של פסח, ערב יום העצמאות, ערב חג השבועות. בערב יום כיפור אורכו של יום העבודה יהיה 0.47 מיום עבודה מלא רגיל. זאת, ללא פגיעה בשכר.
112. אורכו של יום עבודה לעובדים חודשיים בחול המועד פסח ובחול המועד סוכות יהיה 0.7 מיום עבודה מלא רגיל. זאת, ללא פגיעה בשכר.
113. עובדים שעל פי דתם חלים ימי חג ומועד אחרים יהיו רשאים לבחור בקיצור ימי העבודה בערבי החג והמועד לפי דתם, בכל שנה, וזאת במקום קיצור יום העבודה במועדים כאמור **פ ס עי 111** לעיל.
114. החברה תוציא את העובדים החודשיים לחופשה על חשבונה בשני ערבי חג בשנה שיתואמו מראש בין הנהלת החברה לועד העובדים. אין באמור בסעיף זה כדי למנוע מהחברה לדרוש את עבודתו של עובד חודשי בערב חג כאמור, ובלבד שיפוצה בשעות חופשה שווה ערך כמפורט בסעיף 111 לעיל.

י.7. יום בחירה בתשלום

115. עובד שהועסק בחברה בטרם חתימת הסכם זה יהיה זכאי ליום בחירה אחד בשנה בתשלום על חשבון החברה. ערך יום הבחירה יהיה כערך יום חופשה של העובד. עובד שנקלט לעבודה לאחר מועד חתימת הסכם זה, יהיה זכאי ליום בחירה כאמור לאחר שהשלים 12 חודשי עבודה בחברה.
116. רשימת ימי הבחירה תיקבע מדי שנה, על ידי הנהלת החברה בהסכמה עם ועד העובדים.
117. יום הבחירה יבוא בנוסף לימי החופשה בהתאם למכסה הקבועה בהסכם זה, ולא יהיה ניתן לצבירה או פדיון.
118. למען הסר ספק, עובד שהוא בן למשפחה שכולה אשר בן משפחתו מדרגה ראשונה נפל במערכות ישראל או בפעולות האיבה, זכאי להיעדר מהעבודה ביום הזיכרון, בתשלום מלא והיעדרותו לא תיחשב כיום בחירה.

י.8. גיבויים

119. הסכמות הצדדים בכל הנוגע לגיבויים יהיו בהתאם לאמור במכתב סמנכ"ל משאבי אנוש מיום 31.07.2018. מוסכם כי כל שינוי במכתב הנ"ל יבוצע בהסכמת הצדדים.

י.9. כוננויות

120. עובדי מחלקת תשתיות, שלפי צורכי החברה ושיקול דעתה יידרשו להחזיק כוננות לביצוע עבודה לאחר שעות הפעילות הרגילות, יהיו זכאים, החל מיום 01.09.2016, לתשלום כוננות בהתאם לכללים הבאים:

- . עובד ששובץ לכוננות, יהיה זכאי לתשלום תוספת כוננות כאמור בהסכם זה, בגין התחייבותו להיות זמין לכל קריאה של החברה בפרק הזמן שהוגדר לו לכוננות, לפי הנהוג כיום. למען הסר ספק, עבודות יזומות המתוכננות מראש לאחר שעות העבודה הרגילות של העובד לא מזכות בתשלום כוננות, אלא בתשלום המגיע לעובד לפי דין.
- . כוננות רגילה ביום חול- מתייחסת לימים א-ה החל משעה 18:00 ועד לשעה 07:30 וכן למוצ"ש משעה לאחר צאת השבת ועד לשעה 07:30 למחרת. כוננות זו מזכה בתשלום בסך 150 ₪ לכל כוננות.
- . כוננות שישי/ ערב חג, מתייחסת ליום שישי / ערב החג משעה 07:30 ועד שעה לפני כניסת השבת, או כניסת החג בהתאמה. כוננות זו מזכה בתשלום בסך 250 ₪ לכל כוננות.
- . התשלום בגין כוננויות לא יהווה חלק משכרו הקובע של העובד לכל רדב ועניין ולא יהווה בסיס להפרשות פנסיוניות והפרשות סוציאליות אחרות.
- . מוסכם שעובד שעבד מהבית ו/או הוקפץ לעבודה בפועל בזמן כוננות ימשיך להיות מזוכה בשעות חופש כנגד שעות עבודה בפועל בכוננות לפי ההסדר הנהוג כיום.
- . מובהר כי מנהל תחום סיסטם ומנהלת צוות AS/400, לא זכאים לתשלום תוספת כוננויות כאמור לעיל. אולם, כנגד התחייבותם להיות זמינים לקריאות ומתן מענה ופתרונות לאחר שעות העבודה הרגילות, תשולם להם תוספת כוננות חודשית גלובאלית בסך 800 ₪. מובהר שתוספת זו לא תהווה חלק מהשכר הקובע לכל דבר ועניין ולא תהווה בסיס להפרשות פנסיוניות והפרשות סוציאליות אחרות.

100. תנאי עבודה

1.א. חופשה שנתית

121. מכסת ימי החופשה לעובדים תהיה כמפורט בטבלה כדלקמן:

מספר ימי חופשה נטו לשנה	ותק העובד (חודשים)
12	0 – 36
13	37 – 48
15	49 – 60
18	61 – 96
23	97 ומעלה

122. ככל שעובד קיבל באופן אישי מכסת חופשה גדולה יותר מזו המפורטת בטבלה לעיל ביחס לותקו בעבודה, יתקדם במכסת ימי החופשה בשנים הבאות, בהתאם לדירוגו בטבלה כאילו צבר את הותק הנדרש מאותו מועד ואילך.

123. מועדי החופשה ייקבעו בהתאם לצרכי העבודה ובהתחשב ככל הניתן ברצונו של העובד.

124. עובד המבקש לצאת לחופשה, יבקש את אישור הממונה הישיר זמן סביר לפני החופשה המתוכננת.

125. ערך יום חופשה לעובדים הזכאים לתגמול משתנה (תמריץ חודשי), יחושב על פי ממוצע השכר של העובדים ב- 12 החודשים שקדמו ליציאה לחופשה, כולל ממוצע רכיב התגמול המשתנה (תמריץ חודשי) בתקופה זו.

126. החברה תהיה רשאית להוציא את העובדים לחופשות מרוכזות בחול המועד פסח וסוכות (בגין כל יום חופשה בחוה"מ ינוכה מיתרת ימי החופשה של העובד 0.7 יום חופשה ובערב חג 0.59 יום חופשה בהתאם לשעות העבודה שנקבעו לאותו יום). ככל שבכוונת ההנהלה להוציא את העובדים לחופשות מרוכזות במועדים אחרים, ייקבע מועד החופשות המרוכזות לאחר היוועצות עם הוועד. החברה לא תכפה על עובד חודשי שאין לו יתרת ימי חופשה מספקת, לצאת לחופשה מרוכזת.

127. מוסכם כי עובד יהיה רשאי לצבור לכל היותר עד שתי מכסות שנתיות של ימי חופשה לצורך ניצולם בשנה שלאחר מכן, לא כולל צבירה שוטפת (להלן: "מכסת שעות חופשה מותרת לצבירה"). ימי חופשה שמעבר למכסת שעות החופשה המותרת לצבירה, אשר לא נוצלו עד תום השנה, יימחקו בסיום השנה הקלנדרית. למען הסר ספק, בסיום יחסי עבודה, יתאפשר פדיון חופשה של עד שתי מכסות חופשה שנתיות אחרונות בלבד (ללא צבירה שוטפת).

128. החברה תקיים מעקב אחר ניצול ימי החופשה על-מנת לאפשר מיצוי כל המכסה העומדת לזכותו של העובד במהלך השנה.

יא.2. חופשות מיוחדות והיעדרויות בתשלום

129. כל עובד חברה יהיה זכאי לאחר שהשלים 3 חודשי עבודה, לימי חופשה בתשלום על חשבון החברה, במועדים/ אירועים כמפורט להלן בנוסף לדין:
בהולדת בן/ בת לעובד - שלושה ימי חופשה (כולל יום הברית/ה).

נישואי העובד - 3 ימי חופשה (מועד החתונה ויומיים סמוך למועד החתונה).

130. ימי חופשה בתשלום כמפורט בפרק זה יינתנו מעבר למכסת החופשה השנתית ואינם ניתנים לצבירה או פדיון.

יא.3. היעדרות בשל מחלה

131. עובד שעתי הנעדר מן העבודה מפאת מחלה יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה על פי חוק דמי מחלה והתקנות שהוצאו מכוחו. על אף האמור:

□ עובד שעתי, שהשלים ארבע שנות עבודה בחברה, יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה בשיעור של 50% בגין יום ההיעדרות הראשון; 75% בגין יום ההיעדרות השני; ו- 100% בגין יום ההיעדרות השלישי ואילך.

□ עובד במשכורת חודשית ועובד גלובאלי, זכאי לתשלום דמי מחלה בשיעור של 100% החל מיום ההיעדרות הראשון.

132. למען הסר ספק, מובהר, כי מכסת ימי המחלה וצבירתם תהיה בהתאם להוראות החוק.

133. ניצול ימי מחלה מפאת מחלת בני משפחה מקרבה ראשונה, יהיה מתוך סך ימי המחלה הצבורים המגיעים לעובד, ללא הגבלה על כמות הימים האפשרית לניצול מטעם זה.

134. עובד שעתי, יהא זכאי לתשלום דמי מחלה בגין היעדרות ביום ו', רק אם הממונה עליו שיבץ אותו לעבודה ביום ו' מראש וטרם מחלתו.

135. ערך יום מחלה לעובדים הזכאים לתגמול משתנה (תמריץ חודשי), יחושב על פי ממוצע השכר של העובדים ב-12 החודשים שקדמו ליציאה לחופשת מחלה, כולל ממוצע רכיב התגמול המשתנה (תמריץ חודשי) בתקופה זו.
136. מובהר, כי ימי מחלה צבורים אינם ניתנים לפדיון.

יא.4. דמי הבראה

137. עובדים שהשלימו שנת עבודה בחברה, המועסקים במשרה מלאה, יהיו זכאים לתשלום דמי הבראה, שישולמו אחת לשנה, בהתאם לותק כמפורט בטבלה שלהלן:

מכסת ימי הבראה	ותק
5 ימים	שנת ותק אחת
6 ימים	מהשנה שניה ועד השנה השלישית
8 ימים	מהשנה הרביעית ועד השנה העשירית
9 ימים	מהשנה האחת עשרה ועד השנה החמש עשרה
10 ימים	מהשנה השש עשרה ועד השנה התשע עשרה
11 ימים	מהשנה העשרים ואילך

138. עובדים המועסקים במשרה חלקית ועובדים שעתיים יהיו זכאים למכסת ימי הבראה באופן יחסי להיקף משרתם.

139. תעריף יום הבראה יעמוד על סך 480 ₪.

140. מכסת ימי הבראה לעובד תיקבע על פי וותק העובד במועד תשלום דמי הבראה. ואולם, מאחר ודמי הבראה משולמים בחברה פעם בשנה, מובהר בזה, כי עובד שלא ישלים שנת עבודה מלאה במועד תשלום דמי הבראה בחברה, יקבל במועד התשלום הבא, דמי הבראה בגין מכסת השנה הראשונה ואת החלק היחסי בגין מכסת השנה השנייה.

יא.5. החזר הוצאות נסיעה

141. כל עובד אשר החברה אינה מעמידה לרשותו רכב, או אשר אינו מקבל תשלום השתתפות באחזקת רכבו הפרטי, או שאינו מקבל תשלום קצובת נסיעה כמפורט בפרק זה להלן, יהיה זכאי לתשלום החזר הוצאות נסיעה.

142. החזר השתתפות בהוצאות הנסיעה החודשי לעובדים זכאים יהיה בגובה עלות כרטיס "חופשי חודשי" ממקום מגוריו למקום העבודה, או לתשלום החזר הוצאות נסיעה יומי בגין כל יום עבודה (אך לא פחות מהקבוע לעניין זה בצו ההרחבה), לפי הנמוך מביניהם ובכל מקרה סכום החזר לא יעלה על התקרה הקבועה בצו ההרחבה לעניין זה, כפי שיעודכן מעת לעת.

143. בנוסף, עובד שהחל את עבודתו בחברה לפני יום 2.4.2018 והשלים 12 חודשי עבודה בחברה, למעט עובד שמקבל חנייה, יהיה זכאי לתוספת 100 ₪ בגין החזר הוצאות נסיעה.

144. עובד מטה שהשלים ותק של 3 שנות עבודה בחברה, יהיה זכאי לחנייה או לתשלום 100 ₪ תוספת להחזר נסיעות כאמור בסעיף 143 לעיל, במקרה של ויתור על חנייה. למען הסר ספק, עובד המקבל רכב חברה זכאי לחנייה בלבד.

145. ראש צוות שהשלים 36 חודשי עבודה ומעלה בתפקיד, יהיה זכאי להשתתפות החברה באחזקת רכב, ובהעדר רכב, יהיה זכאי לקצובת נסיעה חלופית לאחזקת רכב (להלן: "קצובת נסיעה"), כמפורט בטבלה להלן ובכל מקרה בשיעור שלא יפחת מהקבוע לעניין זה בצו ההרחבה:

סכום חודשי ברוטו השתתפות באחזקת רכב או קצובת נסיעה	ותק בתפקיד ראש צוות בחודשים
500 ₪	72 - 37
1,000 ₪	73 ומעלה

מובהר, כי עובד שזכאי להשתתפות החברה באחזקת רכב או לקצובת נסיעה, לא יהיה זכאי בנוסף לתשלום הוצאות נסיעה. אין באמור כדי להפחית את הסכום הכולל שישולם לעובד בגין אחזקת רכב/ קבוצת נסיעה/ הוצאות נסיעה, ככל שהעובד זכאי להחזר הוצאות נסיעה בשיעור העולה על קצובת הנסיעה או אחזקת הרכב כאמור בהסכם זה. כמו כן, אין באמור כדי לגרוע מזכות העובד לתוספת הקבועה בסעיפים 143-144, ככל שעמד בתנאים לקבלתה.

146. מובהר שהשתתפות החברה בתשלום הוצאות אחזקת רכב או בקצובת נסיעה או בהוצאות נסיעה, אינה מהווה חלק מהשכר הקובע של העובד לכל דבר ועניין לרבות לעניין חישוב ערך שעה.

147. הגשת בקשה לתשלום החזר הוצאות נסיעה בתפקיד תעשה בהתאם לנהלי החברה כפי שיהיו מעת לעת.

148. עובד, אשר בהתאם לנהלי החברה, זכאי לקבל רכב חברה, ויש לו ארבעה ילדים ויותר, יהיה זכאי לשדרג את הרכב לרכב 7 מקומות ישיבה בסטנדרט דומה. עלות השדרוג תהיה על חשבון החברה, והעובד יישא בתשלום המס הנובע מהשדרוג ובתנאי הליסינג הנובעים מעצם השדרוג, לרבות קנסות ליסינג ככל שיידרשו.

יא.7. השתתפות בהוצאות אחזקת רכב למנהלי תחומים

149. החל מהמועד הקובע, מנהלי תחומים שאינם זכאים לקבל רכב חברה, יהיו זכאים להשתתפות החברה בהוצאות אחזקת רכב, בהתאם לותק שלהם בתפקיד כמנהל תחום, כמפורט בטבלה להלן:

ותק בתפקיד מנהל תחום	סכום חודשי ברוטו השתתפות
יסב חודש	בהוצאות אחזקת רכב
0 – 36	₪ 2,000
37 – 84	₪ 2,500
85 ומעלה	₪ 3,000

150. השתתפות החברה בתשלום הוצאות אחזקת רכב הנה במקום הזכאות לתשלום החזר הוצאות נסיעה ולא תחשב חלק משכרו הקובע של העובד לכל דבר ועניין, לרבות לענין חישוב ערך שעה.

יא.8. מתנות בחגים

151. החברה תעניק מתנה בראש השנה ובפסח כמפורט להלן:

- עובד בשנת עבודתו הראשונה, יהא זכאי בחג הראשון שלאחר תחילת עבודתו לקבלת שי לחג, כנהוג בחברה, ובחג השני שלאחר תחילת עבודתו, יהיה זכאי לקבלת שי לחג בשווי 250 ₪.
- עובד שישלים שנת עבודה מלאה בחברה וכן עובד קיים, יהיה זכאי לקבלת שי לחג בשווי 600 ₪ בכל חג.
- שווי המתנה יגולם על חשבון החברה.
- המתנה תיקבע בשיתוף פעולה בין ההנהלה לוועד העובדים.

יא.9. ביטוח בריאות קולקטיבי

152. השתתפות החברה בתשלום הביטוח בכפוף לתקציב הבריאות כמפורט בסעיף 178 תהיה כדלקמן:

- כל עובד יהיה רשאי מתחילת עבודתו בחברה, להצטרף על חשבונו ולפי שיקול דעתו, לפוליסת ביטוח הבריאות הקולקטיבית כאמור בפרק זה, ובהתאם לתנאי הפוליסה.
- עובד שהשלים 12 חודשי עבודה בחברה, יהיה זכאי לביטוח ברובד א' (בסיסי). העובד יוכל לצרף לביטוח בן/בת זוג וילדים (ללא הגבלה, עד גיל 25 כולל) בסבסוד של 100% מהעלות עבור בן/בת זוג וילדים לרובד א' הבסיסי.
- עובד שהשלים 48 חודשי עבודה בחברה, יהיה זכאי לביטוח ברובד ב' מורחב (מסלול כיסוי מלא מהשקל הראשון). העובד יוכל לצרף לביטוח את ילדיו (עד גיל 25 כולל) בסבסוד של 100% ולצרף את בן/בת הזוג בסבסוד של 50% מהעלות הנוספת לרובד ב' המורחב כאמור, והיתרה תשולם על ידי העובד.
- האפשרות להצטרף לביטוח וכל יתר התנאים, כאמור, הינם בכפוף להוראות הפוליסה.

153. השתתפות החברה בעלות ביטוח העובד עצמו ברובד בסיסי בלבד, תגולם. בכל מקרה אחר, העובד יישא בעלות המס בגין השתתפות החברה בעלות הביטוח כאמור.

154. הצדדים יפעלו במשותף ליישום האמור בפרק זה, תוך כ- 120 יום ממועד חתימת הסכם זה, או תוך 30 ימים מהמועד בו יעודכנו תנאי ההצטרפות ועלויות הפוליסה הקולקטיבית, לפי המאוחר מבין השניים.

יא.10. ארוחות

155. עובד שיחל את עבודתו בחברה לאחר מועד חתימת הסכם זה, ושישלים 6 חודשי עבודה, וכן כל עובד המועסק בחברה במועד חתימת הסכם זה, יהיה זכאי להשתתפות החברה בתשלום ארוחות כמפורט בפרק זה.

156. החברה תשתתף בעלות ארוחת צהריים בסך של 16 ₪ ברוטו ליום (להלן: "סכום ההשתתפות היומי"). עוד מוסכם, כי החל מיום 1.1.2019, עובד שהשלים או ישלים 24 חודשי עבודה ומעלה, יהיה זכאי להגדלת סכום ההשתתפות היומי של החברה לסך של 25 ₪.

157. העובד יהיה זכאי לתשלום סכום ההשתתפות היומי בארוחות כאמור, בכפוף לתנאים המפורטים להלן:

- סכום ההשתתפות היומי ישולם לעובד באמצעות כרטיס מגנטי אישי, במהלך השבוע בימים א' – ה', ביום עבודה בן 5:45 שעות ומעלה, ולא ישולם לעובד הנעדר מהעבודה מכל סיבה שהיא. על אף האמור לעיל, עובד שיועסק ביום ו', או בערב חג, יהיה זכאי לסכום ההשתתפות היומי ובלבד שעבד לפחות 4:45 שעות.

□. ככל שהניצול בפועל של העובד יעלה על סך הזכאות החודשית שלו לסבסוד ארוחות כמפורט בסעיף 156 לעיל על פי התנאים הקבועים בסעיף 157 א', הסכום העודף ישולם על ידי העובד ויהיה ניתן לניכוי משכרו בתום החודש בכפוף לשיעור הניכוי המותר בהתאם לחוק הגנת השכר. מובהר, כי סכום ההשתתפות נצבר על בסיס חודשי, ויתרה שלא נוצלה תימחק בסיום כל חודש.

□. תוך 7 ימי עסקים ממועד חתימת הסכם זה ניצול סכום ההשתתפות יתאפשר בכל בתי העסק שבהסדר עם החברה בכל ימות השבוע ושעות היממה.

158. תשלום ההשתתפות היומית בארוחות הינו ברוטו וינוכה ממנו מס כדין.

יא.11. שעת הנקה

159. לעובדת במשרה מלאה, תינתן שעת הנקה למשך 3 חודשים בנוסף לקבוע בעניין זה בחוק עבודת נשים. ניצול שעת ההנקה כאמור בסעיף זה, יהיה באמצעות קיצור יום העבודה של העובדת בשעה, ללא פגיעה בשכר.

יא.12. השתתפות במימון קייטנות

160. עובדי ם אשר במועד תשלום ההשתתפות במימון קייטנות השלימו שנתיים עבודה בחברה, ו ם הורים לילדים שבמועד התשלום הם בגילאים 2 עד 8 שנים, יהיו זכאים לתשלום השתתפות במימון קייטנות בגובה 700 ₪ עבור כל ילד.

161. ההשתתפות תינתן עבור 2 ילדים לכל היותר.

162. השתתפות במימון קייטנות תשולם אחת לשנה בשכר חודש יוני של כל שנה, אך לא יאוחר ממשכורת חודש יולי.

163. תשלום ההשתתפות במימון קייטנות הינו ברוטו וינוכה ממנו מס כדין.

□□. ביטוח פנסיוני, קרן השתלמות ופיצויי פיטורים

164. הגדרות:

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

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

"קרן ותיקה"/"קרן חדשה מקיפה" – לעניין הסכם זה, כמשמען בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (להלן ביחד: "קרן פנסיה").

"הסכם פנסיית חובה" – צו הרחבה להסכם קיבוצי כללי (מסגרת) לביטוח פנסיוני מקיף במשק וצו ההרחבה בדבר הגדלת ההפרשות לביטוח פנסיוני במשק, כפי שיעודכנו מעת לעת.

"השכר המבוטח" – שכר הבסיס, שעות נוספות גלובאליות ככל שמשתלמות, תמריצים ככל שמשולמים, ורכיבים אחרים כמשמעם בחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ותקנותיו (להלן: "חוק פיצויי פיטורים").

על אף האמור, לעניין נציגים שמשולמים להם תמריצים, מובהר שככל ששכר הבסיס נמוך מהשכר הממוצע במשק, יבוטחו בגינם שכר הבסיס בצירוף התמריצים המשולמים להם עד לגובה השכר הממוצע במשק בכפוף להסכם פנסיית חובה. אין באמור כדי לגרוע מהחובה לבטח בגין עובדים אלה, את מלוא שכר הבסיס בכל מקרה, גם ככל שהוא עולה על השכר הממוצע במשק המתחייב לפי הסכם פנסיית חובה.

165. מוסכם כי למרות האמור לעיל, החל מיום 01.01.2019, כל נציג שהשלים או ישלים 60 חודשי עבודה בחברה, שכרו המבוטח לעניין הפרשה חודשית לכל סוג קופת גמל למעט קרן השתלמות, לא יוגבל בתקרה המפורטת בסעיף 164 לעיל ביחס לנציגים שמשולמים להם תמריצים, אלא הנהלת החברה תפעל לגביהם בהתאם להגדרת "השכר המבוטח" שבסעיף 164 לעיל, כפי שהגדרה זו מיושמת לגבי עובדים שאינם נציגים. בנוסף, מובהר כי לצורך הפקדות וניכויים לקרן השתלמות לא יחול שינוי בשכר המבוטח לעניין התקרה להפקדות כאמור בסעיף 173 ו-164 בהסכם זה.

166. שמירת זכויות

החברה תמשיך להפקיד ברצף בגין כלל העובדים הקיימים, את מלוא ההפקדות לקופות הגמל השונות, ובכלל זה לקרן השתלמות, כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה, ואין בהסכם זה כדי למעט או לפגוע מכל זכויות ו/או הסדרים ביטוחיים או פנסיוניים שהיו לעובדים הקיימים ערב חתימת הסכם זה, לרבות סכום דמי הגמולים, גובה השכר המבוטח, רכיבי השכר המבוטחים, שיעורי ההפקדה ומועדי ההפקדות. בכל מקרה, לא יפחתו זכויותיהם של העובדים כאמור אף מהתנאים כמפורט בפרק זה להלן.

167. ביטוח פנסיוני

מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 166 לעיל:

□ על נציגים, יחול המצב הנהוג היום, בכפוף לכל דין והסכם פנסיית חובה, והכל אלא אם הוסכם במפורש אחרת בהסכם זה.

□ על עובדי מטה יחולו הוראות הסכם זה כמפורט להלן ובכל מקרה לא יפחתו מהמצב הנהוג היום.

168. מועד זכאות

□ כל עובד מטה יבוטח, החל מהיום הראשון לעבודתו בביטוח פנסיוני שיכלול גם כסויים למקרה מוות ונכות, והכל על פי התנאים והשיעורים הקבועים בפרק זה. ההפקדות לביטוח פנסיוני כאמור יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס, המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו של העובד.

□ כל נציג, יבוטח בביטוח פנסיוני במועדים הקבועים בהסכם פנסיית חובה.

□ מוסכם כי כל עוד לא בחר עובד (בין אם עובד מטה ובין אם נציג) בקופת גמל או קופת ביטוח כלשהי, תפקיד בגינו החברה את הכספים המיועדים לביטוח פנסיוני בקרן פנסיה מקיפה חדשה.

169. קרן פנסיה מקיפה חדשה או קופת גמל/ביטוח שאינה קרן פנסיה מקיפה חדשה

נציגים

□ להבטחת זכויות נציגים, כהגדרתם בהסכם זה, המבוטחים בקרן פנסיה מקיפה חדשה, תעביר החברה, מדי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים מהשכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובד) על פי המועדים והשיעורים כמפורט בטבלה שלהלן (בחודשי ותק בעבודה המוכר בחברה, להלן: "חודשי עבודה"):

פירוט	0-12 חודשי עבודה	13-36 חודשי עבודה	37 חודשי עבודה ואילך
תגמולי מעסיק	6.5%	7%	7%
תגמולי עובד	6%	6.5%	6.5%
פיצויי פיטורים	6%	6%	8.33%
סה"כ	18.5%	19.5%	21.83%

עובדי מטה

□ להבטחת זכויות עובדי מטה המבוטחים בקרן פנסיה מקיפה חדשה, תעביר החברה, מדי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים מהשכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובד) על פי המועדים והשיעורים כמפורט בטבלה שלהלן:

פירוט	0-12 חודשי עבודה	13 חודשי עבודה ואילך
תגמולי מעסיק	6.5%	7.5%
תגמולי עובד	6%	7%
פיצויי פיטורים	8.33%	8.33%
סה"כ	19.83%	22.83%

170. קופת גמל ו/או קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה מקיפה חדשה

לעניין העובדים המבוטחים בקופת גמל או קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה, יהיו שיעורי ההפקדות והניכויים מהשכר המבוטח על פי המועדים והשיעורים המפורטים ב"ס"ק 169'א' ו-169'ב' לעיל בהתאמה, ובלבד שתגמולי המעסיק כמפורט שם יכללו 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. בכל מקרה, שיעור הפקדת החברה לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח (להלן: "ביטוח אובדן כושר עבודה").

מובהר, שככל שהעלות הכוללת של תגמולי החברה וביטוח אובדן כושר עבודה יחד יעלו על השיעורים הקבועים לעיל, תישא החברה, גם ביתרת עלות ביטוח אובדן כושר העבודה וזאת עד לא יותר מעלות כוללת של 7.5% מהשכר המבוטח (עבור תגמולים חלק המעסיק ואובדן כושר עבודה גם יחד). החברה מתחייבת לעשות כמיטב יכולתה להשגת ביטוח אובדן כושר עבודה כאמור בעלות הנמוכה ביותר ובתנאים המיטיבים ביותר, ככל שניתן.

171. קרן פנסיה מקיפה ותיקה

□ עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה או עובד המתקבל בחברה כעמית בקרן פנסיה ותיקה, תמשיך החברה לבטחו ברציפות החל מיום עבודתו הראשון בחברה, לפי העניין, בקרן הפנסיה הוותיקה, ותעביר את ההפקדות 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).

□ ככל שעובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה, זכאי לביצוע הפקדת 8.33% לפיצויים, בהתאם לאמור בהסכם זה, תפקיד עבודו החברה את השלמת הפיצויים בשיעור של 2.33% לקופת גמל לרכיב פיצויים בקופת גמל על שמם.

□ בכפוף לקבוע בסעיפים 172ב' – 172ג' להלן מוסכם כי:

לגבי עובד שנקלט לחברה לאחר יום 2.4.2015 (מועד חתימת הסכם 2015), יבואו הפקדות ותשלומי החברה לקופות הגמל/קופות הביטוח השונות עבור רכיב פיצויי פיטורים במקום פיצויי פיטורים, לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם תבוצע ההפקדה בלבד.

לגבי עובד שהיה מועסק בחברה לפני יום 2.4.2015 יחול האמור להלן:

א.1. עובד שהועסק בחברה בטרם יום 2.4.2015, שסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים חל עליו באותו מועד, ימשיכו לבוא בעניינו הפקדות ותשלומי החברה לקופות הגמל/קופות הביטוח השונות עבור רכיב פיצויי פיטורים במקום פיצויי פיטורים, לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה בלבד, והכל בהתאם לקבוע בחוזה האישי שנחתם עימו בכפוף לדין. האמור לא יחול על עובד שהועסק בחברה לפני 2.4.2015, שסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים לא חל עליו וההפקדות לרכיב פיצויים בעניינו ימשיכו לבוא על חשבון פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

א.2. עובד שהועסק בחברה לפני 2.4.2015, שהופקדו בגינו פיצויי פיטורים בשיעור של 6%, החל ממועד זכאותו להגדלת הפקדת פיצויי הפיטורים בשיעור של 2.33% (ל-8.33%), בהתאם לאמור בהסכם 2015, יבואו הפקדות ותשלומי החברה לקופות הגמל/קופות הביטוח השונות עבור רכיב השלמת פיצויי פיטורים (ה-2.33%) במקום פיצויי פיטורים, לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם תבוצע ההפקדה בלבד.

למען הסר ספק, אין באמור בסעיף זה כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד 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.

□. מלוא הסכומים שיצטברו לעובד ברכיב פיצויי פיטורים בקופות הגמל וקופות הביטוח השונות, על פירותיהם, אינם ניתנים להחזרה לחברה, וישוחררו לעובד, בכל מקרה, עם סיום עבודתו בחברה מכל סיבה שהיא, למעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים או לחלקם בפסק דין חלוט מכוח סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים, ובמידה שנשללה.

□. למרות האמור בסעיף 17ב' לעיל, מוסכם ומובהר, כי לעניין שחרור והחזרת כספי הפיצויים שנצברו לעובד שהועסק בחברה לפני 2.4.2015, שסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים לא חל עליו, ואשר בוצעו בגינו ההפקדות לפיצויי פיטורים, לא יחולו על עובד כאמור הוראות סעיף 17ב' לעיל, ההפקדות לפיצויים ימשיכו לבוא על חשבון פיצויי פיטורים, לפי סעיף 14 לחוק פיצויים פיטורים ויחולו לעניין זה הוראות החוזה האישי שנחתם עימו, ככל שנחתם, והכל בכפוף לכל דין.

אין באמור כדי לגרוע מזכות העובד על פי דין לשחרור, בכל מקרה, של מלוא הכספים שנצברו לו ברכיב התגמולים (חלק עובד וחלק מעסיק), על פירותיהם, שיועברו לבעלות העובד עם סיום עבודתו מכל סיבה שהיא.

173. קרן השתלמות

□. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 166 לעיל לעניין שמירת זכויות עובדים קיימים, החברה תפקיד עבור העובדים הפקדות וניכויים לקרן השתלמות מהשכר המבוטח כהגדרתו בפרק זה.

□. נציג אשר החל את עבודתו בחברה לפני 31.05.2018, יהיה זכאי להפקדות לקרן השתלמות כמפורט בטבלה שלהלן:

נציגים:

49 חודשי עבודה ואילך	25-48 חודשי עבודה	13-24 חודשי עבודה	
7.5%	5%	2.5%	הפקדות ע"ח החברה
2.5%	2.5%	2.5%	הפקדות ע"ח העובד

□. נציג אשר החל את עבודתו בחברה לאחר 31.05.2018, יהיה זכאי להפקדות לקרן השתלמות בתום 36 חודשי עבודה, כמפורט בטבלה שלהלן:

49 חודשי עבודה ואילך	37-48 חודשי עבודה	
7.5%	5%	הפקדות ע"ח החברה
2.5%	2.5%	הפקדות ע"ח העובד

□. עובדי מטה יהיו זכאים להפקדות לקרן השתלמות כמפורט בטבלה שלהלן:

עובדי מטה:

25 חודשי עבודה ואילך	13-24 חודשי עבודה	
7.5%	5%	הפקדות ע"ח החברה
2.5%	2.5%	הפקדות ע"ח העובד

□. סך ההפקדות לקרן השתלמות בהתאם למפורט בפרק זה, לא יעבור את תקרת ההפקדות המוכרת לצורך הטבת המס, וזאת מבלי לגרוע מזכויות עובדים קיימים אשר בגינן מבוצעות הפרשות מעבר לתקרת ההפקדות המוכרת לצורך הטבת המס. מובהר, כי אין באמור בסעיף זה, כדי להגדיל את תקרת ההפקדות לקרן השתלמות לנציג מעבר לשכר המבוטח החל לגביו כמפורט בסעיף 164 לעיל.

□. מוסכם כי הסכומים שיצטברו בקרן ההשתלמות (חלק העובד וחלק החברה), ישוחררו לזכות העובד, בכל מקרה, עם סיום עבודתו בחברה.

כללי

174. עובד המעוניין להגדיל על חשבונו את הניכויים לקרן הפנסיה או לקופות הגמל/קופות הביטוח השונות, יודיע על כך בכתב לחברה, והחברה תיישם את בקשתו תוך 30 יום ממועד קבלת הבקשה, לכל המאוחר, והכל בכפוף לכל דין.

175. 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), השתס"ה-2005.

□□. פעילות רווחה לעובדים

תקציב רווחה

176. בכל שנה תקצה הנהלת החברה תקציב רווחה.

177. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 176 לעיל, במהלך כל אחת מהשנים 2018, 2019 ו-2020, תקצה החברה תקציב לצורך פעילות רווחה לעובדים, כדלקמן:

□ תקציב הרווחה לשנים 2018 ו-2019 גם יחד, יעמוד על סך של 2,971,100 ₪ (נקבע בהתאם למצבת עובדי החברה הפעילים ביום 23.7.18). חישוב תקציב הרווחה לשנת 2020 יעמוד על סך של 1,700 ₪ כפול מספר העובדים המועסקים בחברה ביום 1.2.2020 לרבות עובדי החברה שהסכם זה לא חל עליהם והתקציב יוקצה במועד זה.

178. בנוסף, בכל אחת משנות ההסכם, החברה תקצה תקציב בסך של 570,000 ₪ (הכולל מס שכר, גילום במקרים המתאימים, וביטוח לאומי) עבור השתתפות החברה בעלות ביטוח בריאות קולקטיבי של העובדים שעליהם חל הסכם זה, כאמור בפרק י"א'9 להסכם זה (להלן: "תקציב הבריאות").

179. בשנה שבה לא ינוצל מלוא תקציב הבריאות, תועבר היתרה לתקציב הרווחה שבפרק זה. בשנה שבה תקציב הבריאות לא יספיק לכיסוי השתתפות החברה בעלות ביטוח הבריאות הקולקטיבי של העובדים, כאמור בסעיפים 152-153 לעיל להסכם זה, יושלם החסר מתקציב הרווחה.

180. בנוסף, בכל אחת מהשנים 2019, 2020 ו-2021, תיבחן עמידת החברה ביעדי הרווח החיתומי, של השנה שקדמה לה, כפי שהוגדרו על ידי דירקטוריון החברה. הבדיקה תבצע על פי הדוחות הכספיים המבוקרים של החברה. ככל שהחברה תעמוד ביעדי הרווח החיתומי שהוגדרו כאמור, בכל אחת מהשנים 2019 ו-2020 ו-2021, תוסיף החברה לתקציב הרווחה, בחודש הראשון שלאחר פרסום הדוחות, סכום נוסף, בהתאם לטבלה הבאה:

שיעור העמידה ביעד הרווח החיתומי בשנה הקודמת	תוספת בש"ח לתקציב הרווחה
מעל 90% ועד 99.9% (כולל)	250,000
100% ומעלה	500,000

הגדרת רווח חיתומי - רווח לפני מס בניכוי רווחי/ הפסדי השקעות ובניכוי הכנסות/ הוצאות מימון.

181. תקציב הרווחה ינוצל בהתאם לתוכנית עבודה שתקבע מראש על ידי הצדדים, ותהא נתונה לשינויים שיהיו בהסכמת הצדדים מעת לעת. כל הוצאה מתקציב הרווחה, מחייבת חתימת מורשה חתימה מהנהלת החברה, וכן חתימת יו"ר הועד או סגנו. יתרת תקציב הרווחה (חיובית או שלילית) של כל שנה משנות הסכם זה תועבר לשנה העוקבת.

182. מובהר בזאת, כי תקציב הרווחה כאמור פרק זה, אינו כולל מימון ימי גיבוש - צוותיים או מחלקתיים.

183. תקציב הרווחה כאמור בפרק זה, ישמש לפעילות רווחה עבור כל עובדי החברה, לרבות עובדים שההסכם הקיבוצי לא חל עליהם.

מלגות

184. החברה תקצה תקציב של 100,000 ₪ בשנה, בכל אחת משנות ההסכם, לצורך חלוקת מלגות לעובדים. המלגות יחולקו בהתאם לנוהל חלוקת מלגות המוסכם בין הצדדים, ובהחלטה משותפת של ההנהלה עם ועד העובדים.

□□. שכר, תוספות שכר לתקופת ההסכם

185. תוספות השכר המשולמות בהתאם להסכם זה, למעט התוספות לתמריצים, הנן שכר לכל דבר ועניין.

186. מוסכם כי תוספות השכר שנקבעו לשנת 2018 בהסכם זה ושאר התשלומים שלא נקבע מועד מפורש לתשלומם, ישולמו רק לעובדים הקיימים בחברה במועד חתימת הסכם זה. הפרשים רטרואקטיביים ישולמו בגין התקופה שמהמועד הקובע ועד למועד התשלום בפועל, כל עובד לפי זכאותו.

שכר הבסיס בחברה לעובדים שבתפקידם אין מודל תמריצים

187. החל מהמועד הקובע, שכר הבסיס לעובד חברה בעל ותק של 3 חודשי עבודה לפחות ושבמסגרת תפקידו אין מודל תמריצים, לא יפחת מסך של 6,000 ₪ לחודש למשרה מלאה.

מבנה שכר ושעות נוספות גלובליות למתל"ים

188. החל מהחודש העוקב למועד חתימת הסכם זה, יותאם מבנה השכר של המתל"ים, כך שתבוצע הפרדה בתלוי השכר לתשלום שכר בסיס ושעות נוספות גלובליות בהתאם למפורט במכתב מיום 31.07.2018.

תוספת שכר לנציגים לא מתומרצים בשנת 2018

189. נציג לא מתומרץ, יהיה זכאי, החל ממשכורת חודש אפריל, לתוספת שכר כדלקמן:

□. השלמת שכר הבסיס ל- 6,000 ₪ למשרה מלאה.

□. בנוסף, עדכון של השכר החודשי ברוטו, שייקבע פעם אחת בלבד לפי ותק העובד בחברה ביום

1.4.2018, כמפורט בטבלה להלן:

ותק כעובד חברה בחודשים	תוספת שכר חודשית ברוטו בש"ח למשרה מלאה
72 – 49	150
120 – 73	250
180 – 121	400
181 ואילך	500

□ היה ותוספות השכר שקיבל העובד כמפורט בסעיפים קטנים א' ו-ב' גם יחד לעיל, נמוכות מ- 500 ₪, יהא זכאי להשלמת תוספות השכר לסכום כולל של 500 ₪ למשרה מלאה.

תוספות שכר לעובדי מטה לשנת 2018

190. עובד מטה, שביום 1.4.2018 השלים 12 חודשי עבודה בחברה, יהיה זכאי לתוספת שכר בשנת 2018 בסך 200 ₪ למשרה מלאה.

191. עובד מטה שקיבל תוספת שכר אישית (שלא כתוצאה מקידום ומעבר תפקיד) במהלך 12 החודשים שקדמו למועד תוספת השכר כאמור בפרק זה, בסך הגבוה מ- 200 ₪, לא יהיה זכאי לתוספת השכר כאמור בסעיף 190 לעיל. ככל שתוספת השכר שקיבל כאמור היתה בסכום הנמוך מ- 200 ש"ח, יהיה זכאי, בנוסף לתוספת השכר האישית שקיבל, לתשלום ההפרש בין תוספת השכר האישית שקיבל לבין 200 ₪. כמו כן, עובד שנמצא בהודעה מוקדמת לפיטורים או התפטרות במועד תשלום תוספות השכר, לא יהיה זכאי לתשלום תוספת שכר כאמור.

192. בנוסף, בשנת 2018 תקצה החברה תקציב לתשלום תוספת שכר דיפרנציאלית לעובדי מטה, שהינה בשיקול דעת ההנהלה (להלן: "תקציב תוספת שכר דיפרנציאלית 2018"), כדלקמן:

□ התקציב יעמוד על שיעור של 2% משכר הבסיס של עובדי המטה שאינם מתמרצים והשלימו 12 חודשי עבודה בחברה עד ליום 1.4.2018, ומתוספת השעות הנוספות הגלובאליות, כפי שמשולמת לעובדים אלה לפי הסכמי העסקה שלהם.

□ בנוסף, יוקצה תקציב השווה לסכום המתקבל ממכפלה של 240 ש"ח במספר המת"לים, ראשי הצוותים המתמרצים, הנציגים הבכירים והאחמ"שים (להלן: "**עובדי מטה מתמרצים**"), שהשלימו 12 חודשי עבודה עד ליום 1.4.2018.

193. תקציב תוספת שכר דיפרנציאלית 2018 יחולק לפי שיקול דעת ההנהלה, בין עובדי המטה ועובדי המטה המתמרצים שהשלימו 12 חודשי עבודה עד ליום 1.4.2018. מדיניות החברה לעניין אופן חלוקת תוספת שכר דיפרנציאלית 2018, תיעשה על פי קריטריונים רוחביים, ענייניים ואחידים, בהתאם לתפקידו של העובד. החברה תציג לוועד העובדים את הקריטריונים כאמור ותאפשר לו להציג התייחסותו לקריטריונים אלה.

תוספת שכר לעובדי מטה, עובדי מטה מתמרצים ונציגים לא מתמרצים לשנת 2019

194. עובד מטה, עובד מטה מתמרץ ונציג לא מתמרץ, שביום 1.4.2019 השלים 12 חודשי עבודה בחברה, יהיה זכאי לתוספת שכר בשנת 2019 בסך 220 ₪ למשרה.

195. עובד מטה, עובד מטה מתמרץ ונציג לא מתמרץ, שקיבל תוספת שכר אישית (שלא כתוצאה מקידום ומעבר תפקיד) במהלך 12 החודשים שקדמו למועד תוספת השכר כאמור בפרק זה, בסך הגבוה מ- 220 ₪, לא יהיה זכאי לתוספת השכר כאמור בסעיף 194 לעיל. ככל שתוספת השכר שקיבל כאמור היתה בסכום הנמוך מ- 220 ש"ח, יהיה זכאי, בנוסף לתוספת השכר האישית שקיבל, לתשלום ההפרש בין תוספת השכר האישית שקיבל לבין 220 ₪. כמו כן, עובד שנמצא בהודעה מוקדמת לפיטורים או התפטרות במועד תשלום תוספת השכר, לא יהיה זכאי לתשלום תוספת שכר כאמור.

196. בנוסף, בשנת 2019 תקצה החברה תקציב לתשלום תוספת שכר דיפרנציאלית לעובדי מטה, שהינה בשיקול דעת ההנהלה (להלן: "**תקציב תוספת שכר דיפרנציאלית 2019**"), כדלקמן:

□ התקציב יעמוד על שיעור של 2.2% משכר הבסיס של עובדי המטה שאינם מתמרצים ונציגים שאינם מתמרצים והשלימו 12 חודשי עבודה בחברה עד ליום 1.4.2019, ומתוספת השעות הנוספות הגלובאליות, כפי שמשולמת לעובדים אלה לפי הסכמי העסקה שלהם.

□ בנוסף, יוקצה תקציב השווה לסכום המתקבל ממכפלה של 270 ש"ח במספר המת"לים, ראשי הצוותים המתמרצים, הנציגים הבכירים והאחמ"שים (להלן: "**עובדי מטה מתמרצים**"), שהשלימו 12 חודשי עבודה עד ליום 1.4.2019.

197. תקציב תוספת שכר דיפרנציאלית 2019 יחולק בין עובדי המטה, עובדי המטה המתמרצים והנציגים הלא מתמרצים, שהשלימו 12 חודשי עבודה עד ליום 1.4.2019, לפי שיקול דעתה של הנהלת החברה. מדיניות החברה לעניין אופן הקצאת תקציב תוספת שכר דיפרנציאלית 2019, תיעשה על פי קריטריונים רוחביים, ענייניים ואחידים, בהתאם לסוג תפקידו של העובד.

198. תוספות השכר האמורות לעיל, תשולמנה החל משכר חודש אפריל של שנת 2019 ואילך.

תוספת שכר לעובדי מטה, עובדי מטה מתמרצים ונציגים לא מתמרצים לשנת 2020

199. עובד מטה, עובד מטה מתמרץ ונציג לא מתמרץ, שביום 1.4.2020 השלים 12 חודשי עבודה בחברה, יהיה זכאי לתוספת שכר בשנת 2020 בסך 220 ₪ למשרה מלאה.

200. עובד מטה, עובד מטה מתמרץ ונציג לא מתמרץ, שקיבל תוספת שכר אישית (שלא כתוצאה מקידום ומעבר תפקיד) במהלך 12 החודשים שקדמו למועד תוספת השכר כאמור בפרק זה, בסך הגבוה מ- 220 ₪, לא יהיה זכאי לתוספת השכר כאמור בסעיף 199 לעיל. ככל שתוספת השכר שקיבל כאמור היתה בסכום הנמוך מ- 220 ש"ח, יהיה זכאי, בנוסף לתוספת השכר האישית שקיבל, לתשלום ההפרש בין תוספת השכר האישית שקיבל לבין 220 ₪. כמו כן, עובד שנמצא בהודעה מוקדמת לפיטורים או התפטרות במועד תשלום תוספת השכר, לא יהיה זכאי לתשלום תוספת שכר כאמור.

201. בנוסף, בשנת 2020 תקצה החברה תקציב לתשלום תוספת שכר דיפרנציאלית לעובדי מטה, שהינה בשיקול דעת ההנהלה (להלן: "תקציב תוספת שכר דיפרנציאלית 2020"), כדלקמן:

□ התקציב יעמוד על שיעור של 2.4% משכר הבסיס של עובדי המטה שאינם מתמרצים ונציגים שאינם מתמרצים והשלימו 12 חודשי עבודה בחברה עד ליום 1.4.2020, ומתוספת השעות הנוספות הגלובאליות, כפי שמשולמת לעובדים אלה לפי הסכמי העסקה שלהם.

□ בנוסף, יוקצה תקציב השווה לסכום המתקבל ממכפלה של 300 ש"ח במספר המת"לים, ראשי הצוותים המתמרצים, הנציגים הבכירים ואחמ"שים (להלן: "עובדי מטה מתמרצים"), שהשלימו 12 חודשי עבודה עד ליום 1.4.2020.

202. תקציב תוספת שכר דיפרנציאלית 2020 יחולק בין עובדי המטה, עובדי המטה המתמרצים והנציגים הלא מתמרצים, שהשלימו 12 חודשי עבודה עד ליום 1.4.2020, לפי שיקול דעתה של הנהלת החברה. מדיניות החברה לעניין אופן הקצאת תקציב תוספת שכר דיפרנציאלית 2020, תיעשה על פי קריטריונים רוחביים, ענייניים ואחידים, בהתאם לסוג תפקידו של העובד.

203. תוספות השכר האמורות לעיל, תשולמנה החל משכר חודש אפריל של שנת 2020 ואילך.

תוספת שכר לנציגי מכירות שעתיים באגף המכירות

204. החל ממשכורת חודש אפריל 2018 השכר השעתי, של נציגי מכירות שעתי המועסק באגף המכירות יעמוד על 29.12 ₪ לשעה ויתעדכן בהתאם לשכר המינימום במשק.

205. החל מתמריץ חודש ינואר 2019, המשולם בשכר פברואר 2019, נציגי מכירות שעתי מתמרץ באגף המכירות, שיעמוד ב- 100% ומעלה מיעדי תוכנית התמריץ החודשי (לא כולל פרסים, ליגה, בונוסים), יקבל תוספת לתמריץ המשולם לו, בהתאם לותק בחברה ובשיעורים כמפורט בטבלה להלן:

שיעור תוספת תמריץ	ותק כעובד חברה בחדשים
7%	25 - 36
8%	37 - 48
9%	49 - 60
10%	61 - 72
11%	73 - 84
12%	85 - 96
13%	97 - 108
14%	109 - 120
15%	121 ואילך

206. יובהר כי עובד שלאחר חודש ינואר 2019 ישלים ותק באופן שיביא לשינוי מדרגת תוספת תמריץ כמפורט בטבלה לעיל, יקבל את מדרגת שיעור תוספת התמריץ החדשה, על פי הוותק שלו, החל מהחודש המלא העוקב לאחר הגעתו לוותק הנדרש כמפורט בטבלה שלעיל.

207. התוספת כאמור בפרק זה תוצג במערכת התמריצים בשורה נפרדת ותחשב כתמריץ לכל דבר ועניין.

208. נציג שעבר מאגף לקוחות לאגף מכירות, בהליך איוש משרות או בהליך של ניווד כאמור בהסכם זה, יהא זכאי החל ממועד המעבר, לתנאי השכר כאמור בפרק זה, בהתאם לוותק שלו בחברה ולרבות התאמת השכר השעתי לאמור בסעיף 204 לעיל. זאת, במקום תנאי השכר שקיבל באגף הלקוחות, טרם המעבר.

תוספת שכר לנציגי מכירות שטח ו- VEB

209. נציג מכירות שטח ונציג VEB, יהיה זכאי, החל ממשכורת חודש אפריל 2018, לתוספת שכר כדלקמן:

□. השלמת שכר הבסיס ל- 5,300 ₪ למשרה מלאה.

□. בנוסף, עדכון של השכר החודשי ברוטו לפי ותק העובד בחברה ביום 1.4.2018, ייקבע פעם אחת בלבד, כמפורט בטבלה להלן:

ותק כעובד חברה בחודשים	תוספת שכר חודשית ברוטו בש"ח למשרה מלאה
49 – 72	150
73 – 120	250
121 – 180	400
181 ואילך	500

□. עובד שהשלים 12 חודשי עבודה לפחות עד ליום חתימת הסכם זה, ותוספות השכר שקיבל העובד כמפורט בסעיפים קטנים א' ו- ב' גם יחד לעיל, נמוכות מ- 500 ₪, יהא זכאי להשלמת תוספות השכר לסכום כולל של 500 ₪ למשרה מלאה.

210. החל מתמריץ חודש ינואר 2019, המשולם בשכר פברואר 2019, נציג מכירות שטח ונציג VEB שיעמוד ב- 100% ומעלה מיעדים שיוגדרו לו במכתב תמריצים (לא כולל פרסים, ליגה, בונוסים), יקבל תוספת לתמריץ המשולם לו, בהתאם לוותק בחברה ובשיעורים כמפורט בטבלה להלן:

שיעור תוספת תמריץ	ותק כעובד חברה בחדשים
7%	36 - 25
8%	48 - 37
9%	60 - 49
10%	72 - 61
11%	84 - 73
12%	96 - 85
13%	108 - 97
14%	120 - 109
15%	121 ואילך

211. יובהר כי עובד שלאחר חודש ינואר 2019 ישלים ותק באופן שיביא לשינוי מדרגת תוספת תמריץ כמפורט בטבלא לעיל, יקבל את שיעור תוספת התמריץ לפי המדרגה החדשה לה יהיה זכאי, על עמידתו ביעדים בגין החודש שלאחר החודש בו השלים את הותק שהביא לשינוי מדרגת תוספת התמריץ.

212. התוספת כאמור בפרק זה תוצג במערכת התמריצים בשורה נפרדת ותחשב כתמריץ לכל דבר וענין.

213. בנוסף, יקבל נציג שטח ונציג VEB גמול שעות נוספות גלובליות כמפורט במכתב מיום 31.07.2018.

214. נציג שעבר מאגף לקוחות לתפקיד של נציג מכירות שטח או VEB, בהליך איוש משרות או בהליך של ניווד כאמור בהסכם זה, יהא זכאי החל ממועד המעבר, לתנאי השכר כאמור בפרק זה, בהתאם לותק שלו בחברה ולרבות התאמת שכר בסיס לאמור בסעיף 209 לעיל. זאת, במקום תנאי השכר שקיבל באגף הלקוחות, טרם המעבר.

תוספת שכר לנציגים שעתיים מתמריצים באגף הלקוחות

215. החל מהמועד הקובע ואילך, שכר הבסיס של נציג שעתי מתומרץ המועסק באגף הלקוחות, יעודכן בהתאם לותק שלו כעובד חברה, כמפורט להלן:

שכר שעה בש"ח	ותק כעובד חברה ב חודשים
29.12 (ויתעדכן בהתאם לשכר המינימום במשק)	0 – 24
31.5	25 – 36
33.0	37 – 48
34.5	49 ומעלה

216. עדכון השכר לעובד כמפורט בטבלה לעיל, יבוצע בשכר החודש העוקב למועד בו השלים העובד את הותק שהביא לשינוי ערך השעה.

217. עובד שיגיע לשכר השעתי המקסימלי כמפורט בטבלה לעיל, יהא זכאי לתוספת של 1 ₪ לשכרו השעתי, במועד הראשון לאחר המועד הקובע, בו ישלים שנת ותק אישית נוספת. בנוסף, יהא זכאי לתוספת של 1 ₪ בשכרו השעתי בכל מועד בו ישלים 12 חודשי עבודה נוספים.

לדוגמה: עובד שהשלים 78 חודשי עבודה (6.5 שנים) במועד הקובע, יהיה זכאי לשכר שעתי מקסימלי בסך 34.5 ₪ ומרגע שישלים שנת ותק אישית נוספת (84 חודשים - 7 שנים) יהיה זכאי לשקל נוסף (35.5). כאשר ישלים העובד 96 חודשים (8 שנים) יהא זכאי לשקל נוסף (36.5) וכן הלאה.

218. נציג שעבר מאגף מכירות לאגף לקוחות, יהא זכאי החל ממועד המעבר, לתנאי השכר כאמור בפרק זה, בהתאם לותק שלו בחברה, לרבות קידומי השכר שהיה מקבל אילו הועסק מלכתחילה באגף לקוחות. זאת, במקום תנאי השכר שקיבל באגף המכירות טרם המעבר.

219. מובהר, שתוספות השכר האמורות בפרק יד לעיל, לא יחולו על עובד שבמועד תשלום תוספות השכר, נמצא בהודעה מוקדמת לפיטורים או התפטרות.

220. החברה תציג לועד העובדים דו"ח המפרט את אופן חלוקת תקציב תוספת השכר הדיפרנציאלית בכל שנה משנות ההסכם.

□□. בונוס שנתי

221. ככל שיחולק בונוס, לעובדים חודשיים שאינם מתמרצים (להלן: "עובד זכאי"), תפרסם החברה עם חלוקתו את הקריטריונים ואת אופן החישוב לכל עובד זכאי. למען הסר ספק, ההחלטה על חלוקת בונוס תיעשה על פי החלטת החברה, ובאישור דירקטוריון.

00. תמריצים

222. במקרה של חילוקי דעות בנוגע לתמריצים, יפעלו הצדדים בתקופת ההסכם, בהתאם להודעת סמנכ"ל משאבי אנוש ליו"ר ועד העובדים מיום 31.07.2018.

223. למען הסר ספק תמריצים לא יובאו בחשבון לצורך חישוב ערך שעה לשעות נוספות.

00. מיסים ותשלומי חובה

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

00. נציגות העובדים ופעילות ועד העובדים

225. החברה מכירה בהסתדרות העובדים הכללית החדשה ועדו העובדים כנציגי העובדים.

226. נציגות העובדים מייצגת את העובדים עליהם חל ההסכם זה.

227. הנהלת החברה וועד העובדים ישתפו פעולה ביניהם במטרה לשמור על זכויות העובדים, לקדם את מעמדם כציבור וכפרטים, ולהביא אותם לפעול יחד עם ההנהלה למימוש מטרות החברה.

00. דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ארגוני

228. 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.

229. 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.

230. בנוסף, תנכה החברה ממשכורתם של העובדים, עליהם חל הסכם זה, 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.

רישום ההסכם

231. הסכם זה יוגש לרישום בהתאם לנדרש בחוק הסכמים קיבוציים.

מנגנון יישוב חילוקי דעות

232. חילוקי דעות בין החברה לבין נציגות העובדים בקשר לפרשנות ההסכם ו/או ביצועו של הסכם זה, למעט במקרים שלגביהם נקבע בהסכם זה הסדר ספציפי, ייושבו בין הצדדים בהתאם לאמור להלן:

□. שלב ראשון - בין סמנכ"ל משאבי אנוש בחברה לבין יו"ר ועד העובדים. בהעדר הסכמה ביניהם בתוך 7 ימי עבודה יועבר העניין לדיון בשלב השני.

□. שלב שני - בין נציג ההנהלה לבין נציג ההסתדרות. שלב זה יימשך גם הוא 7 ימי עבודה נוספים.

233. במהלך הפעלת מנגנון יישוב חילוקי הדעות, המפורט בסעיף 232 יוקפא ביצועו של העניין שבמחלוקת ולא יקוימו צעדים חד צדדיים על ידי מי מהצדדים.

שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

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

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

ולראיה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות המעו"ף

חברה לביטוח בע"מ