

הסכם עבודה קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 15 חודש נובמבר, שנת 2018

בין: נת"ע – נתיבי תחבורה עירוניים להסעת המונים בע"מ
(להלן: "החברה")

מצד אחד

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה
(להלן: "ההסתדרות")
וועד עובדי החברה
(להלן: "וועד העובדים")
(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

מצד שני

הואיל והצדדים להסכם זה מעוניינים בכינון יחסי עבודה טובים ותנאי עבודה הוגנים בחברה;
והואיל ועובדי החברה מועסקים ערב חתימת הסכם זה בחוזים אישיים;
והואיל והצדדים נשאו ונתנו ביניהם על חתימת הסכם קיבוצי מיוחד והגיעו ביניהם להסכמות כמפורט בהסכם זה להלן;
והואיל והסתדרות העובדים הכללית החדשה הינה ארגון העובדים היציג בקרב עובדי החברה;
אי לכך הוסכם, הותנה והוצהר בין הצדדים כדלקמן:

חלק א' – מבוא

א. מבוא

1. המבוא להסכם זה והנספחים המצורפים אליו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו. בכל מקרה של סתירה בין האמור במבוא ובין האמור בגוף ההסכם, יגבר האמור בגוף ההסכם.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. האמור בלשון יחיד, גם ברבים משמע וההיפך, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע וההיפך.
4. טיוטות שהוחלפו בין הצדדים טרם חתימת הסכם זה לא ישמשו לשום דבר ועניין, ולא יובאו כראיה בכל הליך שיפוטי ו/או מעין שיפוטי.
5. כל שינוי בהוראות הסכם זה וכל תוספת להסכם יחייבו את הצדדים רק אם נעשו בכתב, בהסכם קיבוצי, ונחתמו על-ידי המוסמכים לכך.
6. אין תוקף לכל ויתור של צד להסכם זה על זכות מן הזכויות המוקנות לו על-פיו אלא אם כן הוויתור נערך בכתב ונחתם על-ידי אותו צד.
7. כל הסכומים המפורטים בהסכם זה הינם סכומים ברוטו והחברה תנכה מהם מיסים כדין.



8. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו, כמפורט להלן:

א. נספח א' – תקנון משמעת ובטיחות.

ב. נספח ב' – רשימת בוררים מוסכמת.

ב. שמירת זכויות

9. הסכם זה אינו בא למעט או לגרוע מתנאי ההעסקה של העובדים עליהם חל הסכם זה ערב חתימתו של הסכם זה, אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה - כל תנאי העסקה יישארו במעמדם המשפטי ערב חתימת ההסכם, בכפוף לכל דין.

10. בעניינים שהוסדרו בהסכם זה, תגבר כל הוראה שבהסכם זה על הוראה קיימת בהסכם אישי, ובתנאי שאין בה כדי להפחית מזכויותיו של העובד ערב החתימה על הסכם זה. להסרת הספק, לא יהיה זכאי העובד לכפל תשלומים, אלא לתשלום בהתאם להוראה המטיבה עמו ובלבד שאושרה כדין.

11. להסרת ספק, מובהר כי אין בהסכם זה כדי לגרוע מסמכות ההנהלה לקבוע ולפרסם מעת לעת נהלי עבודה בקשר עם ביצוע העבודה וסדרי העבודה השוטפים, לפי שיקול דעתה, בכפוף לאמור לעיל.

ג. פרשנות והגדרות

12. המונחים הבאים פירושם בהסכם זה כלהלן:

"החברה" נת"ע – נתיבי תחבורה עירוניים להסעת המונים בע"מ.

"ההנהלה" הנהלת החברה.

"עובד" עובד החברה שההסכם הקיבוצי חל עליו בהתאם לאמור בסעיף 13 להלן.

"עובד קבוע" עובד שהשלים את תקופת הניסיון, בהתאם לאמור בהסכם זה להלן.

"עובד בניסיון" עובד המועסק בחברה בתקופת ניסיון, בהתאם לאמור בהסכם זה להלן.

"עובדים קיימים" עובדים המועסקים בחברה במועד חתימת ההסכם.

"הסתדרות" הסתדרות העובדים הכללית החדשה.

"ועד העובדים" ועד עובדי החברה, בהתאם להודעה שהתקבלה מההסתדרות.

"מועד כניסתו

לתוקף של ההסכם" כמפורט בסעיף 16 להלן.

"המועד הקובע" 1.12.2018

"שכר יסוד" שכר היסוד המשולם לעובד.

"שכר מבוטח" שכר היסוד, (לרבות הפער כאמור בסעיף 88 להלן לגבי עובדים להם הוא רלוונטי) ותוספת השכר האחידה כאמור בסעיף 86 להלן. בכל מקרה לא יפחת השכר המבוטח מהשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים.

ז. תחולת ההסכם

13. הסכם זה יחול על כלל עובדי החברה, אשר מועסקים או יועסקו בחברה, למעט עובדים שהוחרגו מתחולת ההסכם כמפורט בסעיף 14 להלן.

14. הוראות הסכם זה לא יחולו על העובדים הבאים:

א. חברי הנהלת החברה והפקידים הבכירים בהתאם לאמור בסעיף 32(א)(4) לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה – 1975, למען הסר ספק, יראו את היועץ המשפטי כעובד בכיר כהגדרתו בסעיף 32(א)(4) לחוק החברות הממשלתיות.

ב. בנוסף, עובדים בתפקידים נוספים לשיקול דעת ההנהלה, אך לא יותר מ-15% ממספר העובדים בחברה ובכל אופן לא יותר מאשר 30 עובדים (להלן – **התקרה**). לעניין זה: "מספר העובדים בחברה" – לא כולל העובדים האמורים בסעיף 14 לעיל. החברה תהיה רשאית למלא את המכסה האמורה בסעיף זה ובלבד שעובדים באותו תפקיד לא יועסקו במתכונת העסקה שונה.

החברה תמסור לנציגות העובדים עד ליום 1.12.2018 את רשימת בעלי התפקידים המועסקים בהסכם אישי לפי סעיף זה.

אחת לשנה ממועד חתימת ההסכם תעביר ההנהלה לוועד העובדים את רשימת התפקידים המועסקים בהסכם אישי.

ג. למרות האמור בסעיף קטן ב' לעיל, ככל שיחול גידול במצבת העובדים בחברה, תגדל התקרה כדלקמן:

ככל שמספר העובדים בחברה יעלה על או יהיה שווה למספר העובדים המפורט בטור א' (מספר העובדים בחברה), תוגדל התקרה כהגדרתה לעיל למספר עובדים המפורט בטור ב' (התקרה):

מספר העובדים בחברה	"התקרה"
225	33
250	36
275	38
300	40
325	43
350	45

47	375
48	400

ד. עובדים למשימה חולפת, לתקופה שלא תעלה על 9 חודשים, עם אפשרות הארכה לפי שיקול דעת החברה ב- 3 חודשים נוספים. "משימה חולפת" לעניין זה משמעה: מילוי מקום לתקופה זמנית, פרויקטים זמניים, תגבור זמני.

15. עובדים אשר הוראות הסכם זה לא יחולו לגביהם כאמור לעיל, יועסקו בהסכמים אישיים.

ה. תקופת ההסכם ותוקפו

16. תקופת ההסכם זה תהא למשך חמש (5) שנים, מיום 1.1.2017 (להלן: "מועד כניסתו לתוקף של ההסכם") ועד יום 31.12.2021 (להלן: "תקופת ההסכם או תקופת תוקפו").

17. ההסכם יתחדש מאליו, למשך שנתיים נוספות בכל פעם, אלא אם עד ששים (60) יום לפני תום מועד תוקפו של ההסכם תתקבל הודעה בכתב מאת אחד הצדדים על רצונו להכניס שינויים בהסכם או לסיימו.

ו. כללי

18. הצדדים יקיימו יחסי עבודה הוגנים. בכלל זה, העובדים יסייעו וישתפו פעולה, ככל שיידרשו בעבודתם, לשם הצלחת הגשמת יעדיה, מטלותיה ומשימותיה של החברה.

ז. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

19. ההסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות ודרישות הצדדים בגין תקופת ההסכם. להסרת ספק, לא יתקיים משא ומתן נוסף על הסכמי שכר ו/או הטבות שכר כלשהן, בגין תקופת ההסכם ובמהלכה, לגבי עובדי החברה עליהם חל ההסכם זה.

20. הצדדים מתחייבים לשמור על שקט תעשייתי, לא ינקטו שביתה או השבתה או פגיעה מאורגנת בעבודה, במהלך תקופת ההסכם, ביחס לעניינים המוסדרים בו.

21. להסרת ספק, בטל בזה תוקפם של סכסוכי העבודה בחברה, ככל שהוכרזו, על כל עילותיהם. הצדדים מצהירים כי נכון למועד חתימת ההסכם לא הוכרזו סכסוכי עבודה בחברה.

חלק ב' – התנהגות העובד וחובותיו

22. הצדדים מסכימים כי להתנהגות נאותה של עובדי החברה השלכות על תפקודה ועל תדמיתה של החברה, ועל שלומם של העובדים. אשר על כן, על כל עובד לבצע את עבודתו במסירות, וכי עליו לפעול, וליישם את נהלי העבודה, את הוראות הבטיחות בחברה, כפי שתהיינה מעת לעת, לרבות את ההסכם זה ותקנון המשמעת והבטיחות המצ"ב פנספח א', בכפוף לאמור בסעיפים 9-11 שמירת הזכויות להסכם זה.

חלק ג' – קבלת עובדים וסדרי העסקתם

ח. קבלת עובד לעבודה ואיוש משרות

23. ההחלטה בדבר קליטת עובדים חדשים, הכישורים הנדרשים למשרה, תנאי הסף למשרה, דרגת השכר של המשרה במבנה הארגוני, השכר (במסגרת טווחי שכר היסוד), והתנאים הנדרשים במסגרת תהליך הקליטה תתקבל ע"י הנהלת החברה לפי שיקול דעתה, והכל בכפוף לדין.

24. עובדים יתקבלו לחברה בתהליכים שיבטיחו את קליטת המועמד המתאים ביותר, תוך מתן הזדמנות שווה לכל המועמדים.

25. כל משרה פנויה בחברה, שהנהלת החברה החליטה לאישה, (בין משרה חדשה ובין משרה קיימת שהתפנתה) יהיה בסמכותה להחליט האם לפרסם אותה בפרסום חיצוני או פנימי.

26. החליטה החברה לאישה משרה פנויה באמצעות מכרז חיצוני, תבחר החברה את המועמד המתאים ביותר. גם עובד החברה רשאי להגיש את מועמדותו לתפקיד שפורסם במכרז החיצוני. ככל שיהיו שני מתמודדים בעלי מידת התאמה דומה, ואחד מהם יהיה עובד החברה, תינתן עדיפות למועמד שהוא עובד החברה על פני המועמד החיצוני.

27. החברה תודיע לעובדים על פרסום מכרז חיצוני למשרה פנויה טרם פרסומו ברבים.

28. בעת פרסום מכרז חיצוני, תנאי הסף לעובדי החברה ולמועמדים חיצוניים יהיו זהים.

29. החליטה החברה לאישה משרה פנויה במכרז פנימי, ולאחר תום הליך הגשת המועמדותות התברר לחברה כי רק מועמד אחד הגיש מועמדות למשרה, ככל שהוא עומד בתנאי הסף והחברה תחליט שהוא מתאים למשרה, אזי המועמד ישובץ למשרה. במקרה בו יהיו שני מועמדים או יותר, ייבחר המתאים מביניהם.

30. החברה רשאית שלא לערוך מכרז לתפקיד בדרג 7.

31. ככלל, הנהלת החברה תיתן עדיפות לעובדים המועסקים בחברה בעת שיבוץ בתפקידים.

32. מכרזים יתנהלו בשוויוניות, הוגנות, תום לב ובשקיפות.

ט. תקופת ניסיון וההליך לקבלת קביעות

ט.1 תקופת ניסיון

33. לגבי עובדים קיימים – תקופת הניסיון תהא שלוש שנים מיום תחילת עבודתם בחברה.

34. לגבי עובדים חדשים אשר יתקבלו לעבודה בחברה לאחר חתימת הסכם זה – תקופת הניסיון תעמוד על ארבע שנים מיום תחילת עבודתם בחברה.

35. מובהר כי, עובדים אשר הוחרגו מההסכם בשל עבודה לצורך "משימה חולפת", בהתאם לאמור בסעיף 14 (ד) לעיל, והוחלט להשאירם בחברה, תימשך העסקתם כעובדים בניסיון,

בהתאם להוראות הסכם זה. תקופת עבודתם למן תחילת עבודתם ב"משימה חולפת", תיחשב לצורך הענקת קביעות וזכויות תלויות ותק.

36. במניין תקופת הניסיון לא יבואו תקופות חל"ת מסיבות שאינן רפואיות (עם זאת, תקופת חל"ת לא תקטע את רציפות תקופת הניסיון), ו/או תקופות היעדרות של עובד מסיבות רפואיות העולות על 30 ימים רצופים.

ט.2 מתן קביעות

37. החליטה החברה בתום תקופת הניסיון על הענקת מעמד של עובד קבוע לעובד, תמציא לעובד הודעה על כך בכתב. לא התקבלה החלטה בעניינו של עובד עד תום תקופת הניסיון ייחשב הדבר כאילו החליטה החברה על מתן מעמד של עובד קבוע לעובד.

38. לא מסרה הנהלת החברה הודעה לעובד על קביעות, 60 יום טרם המעבר למעמד של עובד קבוע, וחלף המועד של תקופת הניסיון, יהיה העובד עובד קבוע, ללא צורך במשלוח הודעה כאמור.

39. למען הסר ספק, עובד אשר חלה מגבלה סטטוטורית על פיטוריו ובשלה נעדר מעבודתו (טיפול פוריות, הריון, שמירת הריון, מילואים וכיו"ב) לא ייחשב כעובד קבוע בגין עצם העסקתו מכוח החוק בתום תקופת הניסיון, אלא תקופת הניסיון תוארך עד למועד סיום המגבלה.

40. החל מיום חתימת הסכם זה, העובדים אשר הועסקו בחברה לפני יום 1.3.2015 ומועסקים בחברה במועד חתימתו, הינם עובדים קבועים.

41. מובהר בזאת, למען הסר ספק, כי הוראות הסכם זה שעניינן פיטורים של עובדים קבועים, לא יחולו על סיום העסקה של עובדים בתקופת ניסיון.

י. בדיקות והצהרות

י.1 הצהרות

42. כל עובד המתקבל לעבודה בחברה ימלא הצהרה בכתב על קרובי משפחה, בהתאם לתקנה 5(א)(ג) לתקנות החברות הממשלתיות (כללים בדבר העסקת קרובי משפחה, התשס"ה-2005), ולטופס המצורף לתקנות, וכן – ככל שיידרש, על הצהרת סודיות, בכפוף לכל דין. עובד נדרש להודיע לחברה בכתב על כל שינוי שיחול בעתיד באחד הפרטים שמסר בהצהרה או בפרטיו האישיים, בסמוך לאחר קרות שינוי כאמור.

י.2 בדיקות אחרות

43. החברה תהא רשאית להתנות קבלה לתפקיד בכל בדיקה רלוונטית ונדרשת, לשם קביעת התאמת המועמד לתפקידו המיועד, לרבות למבחני התאמה ומבחן אמינות. סעיף זה יחול על עובדים קיימים וחדשים כאחד.

44. החברה תהא רשאית לחייב עובד למלא הצהרות ו/או לחתום על טפסים ו/או לעמוד לבדיקה ביטחונית בהתאם לדרישת גורמי ביטחון מוסמכים, והכל, על פי הדין, ולאור

היותה של החברה גוף ציבורי אשר החוק להסדרת הביטחון בגופים ציבוריים, התשנ"ח-1998 חל עליו. במידה שעל פי הוראות גורמי הביטחון העובד לא עמד בדרישות הביטחוניות, או בהעדר שיתוף פעולה מצדו עם הליך הבדיקה, יוקצה פרק זמן של 6 חודשים במהלכו יוכל העובד להשיג על תוצאות הבדיקה והחברה תעשה מאמץ למצוא לו תפקיד חלופי. בחלוף פרק הזמן, ובהיעדר אפשרות לשיבוץ העובד בעבודה חלופית, תסתיים העסקתו בחברה, בכפוף לשימוע.

יא. חוות דעת תקופתיות

45. החברה תערוך בכתב חוות דעת תקופתיות אודות עובדי החברה. חוות הדעת יערכו על ידי המנהל הישיר, לכל הפחות פעם אחת במהלך כל שנה ולא יותר מפעמיים בשנה, במועדים קבועים וידועים מראש, למעט במקרים מיוחדים כגון: חופשה, מחלה, חופשת לידה, שירות מילואים או אירוע פתאומי ובלתי צפוי, בהם יידחה מועד עריכת חוות הדעת עד לתקופה של 21 יום לאחר המועד המקורי, או עד 21 יום לאחר תום שירות המילואים, או 21 יום מתום חופשת המחלה וכיו"ב. על אף האמור לעיל, חוות דעת תקופתיות לעובדת שחזרה מחופשת לידה תיערך לכל הפחות חודשיים לאחר חזרתה מחופשת הלידה.

46. מובהר כי מנהל ישיר יוכל לתת חוות דעת על עובד הכפוף לו רק לאחר שחלפו, לכל הפחות, חודשיים ממועד תחילת עבודתו של העובד תחת ניהולו של המנהל. ככל שלא חלפו חודשיים, יידחה מועד מתן חוות הדעת עד חלוף חודשיים כאמור.

47. החברה או מי מטעמה יפרטו בחוות הדעת את הישגי העובד ואת ליקויו, אם יהיו כאלה, הן במישור המקצועי והן במישור הבינאישי, יציבו בפניו את היעדים אותם עליו למלא בתקופה הקרובה, יצינו את תיקוני הליקויים שהתגלו בחוות הדעת הקודמת, אם תוקנו אם לאו, והאם העובד עמד ביעדים שנקבעו לו בהערכה הקודמת.

48. חוות הדעת תימסר לתגובת העובד. העובד רשאי להגיב על חוות הדעת בשיחת המשוב אליה יזומן על ידי המנהל הישיר, והוא רשאי בנוסף לכך להגיב בכתב לחוות הדעת תוך שבועיים מיום שיחת המשוב. אם מצאה החברה הצדקה בטיעוני העובד, יעשה שינוי בחוות הדעת שנערכה לעובד ותיכתב חוות דעת חדשה במקום חוות הדעת המקורית. חוות הדעת החדשה תתויק בתיקו האישי של העובד במקום חוות הדעת הקודמת והעתק ממנה ישלח לעובד.

יב. ניוד

יב.1 ניוד קבוע

49. ניוד קבוע של עובד קבוע ייעשה בהתאם לצורכי העבודה ומשיקולים ענייניים, כפי שייקבעו על ידי החברה, בכפוף להסכם זה ובתחום עיסוקו הרחב של העובד בלבד.

50. הניוד יעשה לאחר שמיעת עמדת העובד הקבוע, ובמידה שלא יחול שינוי בעמדתה של החברה לאחר שמיעתו, העובד הקבוע יועבר לתפקיד אחר, ובלבד שאין בכך פגיעה בשכרו של העובד, לא כולל תנאים נלווים שהיו קשורים לתפקיד שממנו הועבר העובד.

יב.2. ניווד זמני

51. העברת עובד קבוע מתפקיד לתפקיד באופן זמני תיעשה בהתאם לצורכי העבודה, כפי שייקבעו על ידי החברה, ובכפוף להסכם זה וזאת רק לתפקיד המתאים לתחום עיסוקו הרחב.

52. החברה רשאית להורות לכל עובד לעבור לתפקיד אחר באופן זמני. העברה כאמור תהיה לתקופה של עד 3 חודשים.

53. העברת עובד כאמור בסעיף זה תיעשה תוך שמירת מלוא תנאי העבודה של העובד כולל משכורתו, או משכורת התפקיד אליו נוד, לפי הגבוהה, לרבות תנאים נלווים וצמודי תפקיד. מובהר כי ככל שהעובד היה זכאי בתקופת הניוד הזמני למשכורת גבוהה יותר, או לתנאים נלווים נוספים ו/או משופרים, משכורתו ויתר התנאים הנלווים ישובו עם סיום הניוד הזמני לקדמותם ערב הניוד הזמני.

54. תקופת הניוד הזמני כאמור בסעיף זה לא תיכלל במניין התקופות לצורך הערכת העובד.

יג. סמכויות ניהוליות

55. מבלי לגרוע מסמכויות החברה על פי כל דין, החלטות בענייני ניהול, שיטות עבודה, סדרי עבודה, תקנים, קביעת מבנה ארגוני ושינויים ארגוניים, עניינים מנהליים וטכניים, נושאי איכות, ביטחון ובטיחות בעבודה, שינויים טכנולוגיים, הכשרות - הם בסמכותה הבלעדית של הנהלת החברה.

56. העובדים מחויבים לשתף פעולה בהכשרות הרלוונטיות, וליישם שינויים כאמור, למעט במקרים בהם שינויים כאמור כרוכים באחד מאלה:

א. הוצאת עבודה המבוצעת על ידי עובדי החברה למיקור חוץ.

ב. פיטורי עובדים.

ג. פגיעה בתנאי העסקה של העובדים.

חלק ד' – תנאי העבודה

יד. שעות העבודה

57. יום העבודה בחברה הינו בן 8.5 שעות ושבוע העבודה למשרה מלאה הינו בן 5 ימי עבודה ובכל מקרה יכלול 42 שעות עבודה שבועיות.

58. היקף שעות העבודה החודשיות בחברה הוא 182 שעות חודשיות.

59. בהתאם לצרכי החברה ועל פי קביעת ההנהלה, יעבדו העובדים בשעות נוספות, לרבות במקרה בו יוזעקו לעבודה עקב מצב חירום או תקלה.

60. שעות העבודה בערב חג ובחול המועד הן 4.5 שעות, ובימים אלה העובד לא יהיה זכאי להפסקה ולארוחה. בגין יום חופש אשר יחול בערב חג ינוכה חצי יום חופשה ממכסת החופשה הצבורה של העובד.

61. ימי חג [מועד] יהודיים הינם ימים בתשלום, אשר העובדים אינם נדרשים להגיע לעבודה בהם. להלן פירוט הימים: ראש השנה (יוםיים), יום הכיפורים, חג סוכות, שמיני עצרת, חג פסח (חג ראשון), שביעי של פסח, יום העצמאות, חג שבועות. עובד בן דת אחרת יהא זכאי לימי חג ומועד על פי החוק.

טו. שעות העבודה להורה

62. בחלק זה:

"הורה לילד" – עובד או עובדת, לרבות הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה, או מי שיש לו חובה אחרת מן הדין לספק צרכיו של ילד;

"הורה לילד יחיד" – הורה במשפחה שבה ילד אחד בלבד.

63. הורה לילד זכאי להיעדר מעבודתו בתשלום שעה אחת ביום על חשבון החברה, עד חלוף שנה אחת מיום הלידה (או מיום האימוץ), בכל יום בו הוא מועסק שש שעות רצופות לפחות בין אם הוא מועסק במשרה מלאה ובין אם הוא מועסק במשרה חלקית (להלן – **שעות הורות**). להסרת הספק, עובדת שעבדה בשעת ההורות תהיה זכאית בגין שעה זו ל-100% שכר.

64. עובד המועסק במשרה מלאה שהוא הורה כמפורט באחד מהמקרים להלן יעבוד חצי שעה פחות משעות העבודה שנקבעו, בכל יום בו הוא מועסק, ללא ניכוי/הפחתה משכרו או ממכסת ימי החופשה שלו:

א. הורה לילד יחיד, הנמצא בביתו, ואשר גילו נמוך מ-12 שנים;

ב. הורה לשני ילדים לפחות, הנמצאים בביתו, כאשר לפחות שניים מהילדים מצויים מתחת לגיל 12 שנים;

ג. הורה לשני ילדים לפחות, הנמצאים בביתו, כאשר גילו של אחד מהם נמוך מ-8 שנים;

ד. הורה לילד מתחת לגיל 12 הנמצא בביתו, ויתר ילדיו מעל גיל 18 שנים.

65. עובד אשר לא ניצל את זכותו להיעדר חצי שעה כאמור לעיל לא יהיה זכאי לתמורה נוספת/עודפת בגין מחצית השעה שעבד.

66. א. הורה לילד שיש לו בן או בת זוג, זכאי ליום עבודה מקוצר אם בן או בת הזוג שלו

עובדים כ"שכירים" או כ"עצמאיים", וכן בתקופה שבה בן או בת זוגו זכאי/ת לדמי אבטלה, ובלבד שתקופה זו לא תעלה על שישה חודשים;

ב. לגבי הורה לילד עד גיל שנה יחולו הכללים הבאים:

(1) עובדת תהיה זכאית ליום עבודה מקוצר גם אם בן או בת זוגה אינו/ה עובד/ת;

(2) עובד יהיה זכאי ליום מקוצר אם בן או בת זוגו עובד/ת, ללא תלות בהיקף משרתו/ה, או כאשר בן או בת זוגו שוהה בתקופת לידה והורות, לרבות תקופת לידה והורות ללא תשלום (עד 26 שבועות).

ג. לגבי הורה לילד מעל גיל שנה, הזכות תינתן לעובד/ת שבן או בת זוגו אינו/ה מסיים/ת את עבודתו/ה לפני השעה 15:30.

67. עובד לא יהיה זכאי לקיצור יום עבודה של חצי שעה כאמור בחלק זה אם בן או בת הזוג שלו, בין אם עובדים כשכירים או כעצמאיים, מסיימים את עבודתם לפני השעה 15:30. להסרת הספק, מגבלה זו אינה חלה על שעת הורות.

68. עובד אשר מבקש להשתמש בזכות ליום עבודה מקוצר כאמור בחלק זה יפרט בטופס ייעודי את ימי השבוע בהם הוא מבקש לעשות שימוש בזכות זו, ויעבירו לאגף משאבי אנוש לפחות שבעה (7) ימים לפני מועד מימוש הזכות המבוקש, בצירוף האישורים הנדרשים, לרבות אישור ממקום העבודה של בן/בת הזוג בדבר היעדר זכאותו/היעדר ניצול של בן הזוג את הזכות ליום עבודה מקוצר בימים בהם העובד מבקש לנצל את זכותו ליום עבודה מקוצר.

טז. חופשה שנתית

69. החל מיום 1.1.2019 מכסת ימי החופשה הינה בהתאם לטבלה שלהלן:

מדרג 7

מספר ימי חופשה	ותק בחברה
16	0
17	1
18	2
19	3
20	4
21	5
22	6+

מדרג 6 עד 5

מספר ימי חופשה	ותק בחברה
18	0
19	1
20	2
21	3
22	4+

דרגה 4 ו-4*

מספר ימי חופשה	ותק בחברה
22	

70. למען הסר ספק, מכסת ימי החופשה השנתית של עובד מחושבת על בסיס ימי עבודה ולא ימי לוח. כמו כן, עובדים הזכאים למכסת ימי חופשה העולה על המפורט בטבלה לעיל,

X

66

ימשיכו לקבל את מספר הימים להם הם זכאים ערב חתימת ההסכם עד שיצברו את הוותק למדרגה הבאה בטבלה.

71. מועדי החופשה של העובדים ייקבעו על ידי החברה בהתחשב בצרכי העבודה של החברה ועל פי חוק. החברה תתחשב בצרכי המנוחה וברצון העובד, ככל הניתן.

72. בשניים מבין שלושת המועדים הבאים: חול המועד סוכות, חול המועד פסח ובשבוע אחד בחודש אוגוסט, תהיה רשאית החברה להחליט על חופשה מרוכזת לכל העובדים או חלקם. בגין החופשה המרוכזת הנ"ל, תחויב מכסת ימי החופשה השנתית של העובדים שיצאו לחופשה בחצי יום חופשה בגין כל יום חופשה. עובד שלדרישת החברה יידרש לעבוד במהלך החופשה המרוכזת, יחולו לגביו הכללים הנהוגים ערב חתימת ההסכם.

73. החברה תמסור לכל עובד, אחת לשנה, פרטים בדבר מניין ימי חופשתו הנדרש לניצול. חובת העובד לצאת מדי שנה בשנה לחופשה שנתית, ובתוך כך לחופשה רצופה אחת של שבעה ימים קלנדריים רצופים לפחות.

74. העובד רשאי לצבור ימי חופשה שנתית עד למכסה כוללת של 55 ימי חופשה. ככל שנצברו למעלה מ- 55 ימי חופשה בסוף שנה קלנדארית הימים העודפים ימחקו.

יז. ימי בחירה

75. החל מיום 1.1.2019, בנוסף לימי החופשה כאמור לעיל, עובד יהיה זכאי להיעדר בכל שנה קלנדארית בשני ימי בחירה, במועדים הנוכחים בסעיף 32.411 לתקשי"ר. עובד אשר מעוניין להיעדר ביום בחירה שאינו מצוי ברשימה הנ"ל, יוכל לעשות כן בכפוף להגשת בקשה בכתב וקבלת אישור פרטני.

76. ימי ההיעדרות על פי סעיף זה אינם ניתנים לצבירה או לפדיון.

77. מועד ההיעדרות כאמור בסעיף זה יהא בכפוף לאישור החברה ע"פ בקשה בכתב אשר תוגש לפחות 3 ימים מראש.

יח. חופשה מיוחדת

78. העובדים יהיו זכאים למספר ימי חופשה בהתאם לאמור בסעיף זה להלן, בנוסף למכסת ימי החופשה הקבועה בהסכם זה בקרות אחד או יותר מהאירועים הבאים:

א. ימי אבל – עובד יהיה זכאי לקבלת תשלום מלא בגין ימי אבל שישב על אביו/אמו, אחיו/אחותו, בן/בת זוגו, בנו/בתו, ועד שבעה ימים, ובהתאם להוראות צו ההרחבה הכללי בעניין.

ב. יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ונפגעי פעולות האיבה – עובד אשר בן משפחתו מקרבה ראשונה (אב/אם אח/אחות בת/בן בעל/אישה) הינו חלל מערכות ישראל או נפגע פעולת איבה יהיה זכאי להיעדר בתשלום ביום הזיכרון.

79. עובד אשר היה בן/בת זוג (שאינם נשואים או ידועים בציבור) של חלל כוחות הביטחון יהיה זכאי אף הוא לזכויות המנויות בסעיף 78 לעיל. זאת, בכפוף להגשת הצהרה מטעם



בת/בן הזוג של חלל כוחות הביטחון בהתאם לנוסח לפי פסקה 33.541 לתקשי"ר, חוזר אגף א' תנאי שירות ויחסי עבודה.

ט. תאונות עבודה

80. עובד אשר נפגע בתאונת עבודה או חלה במחלת מקצוע ופגיעתו הוכרה על ידי המוסד לביטוח לאומי (להלן: "המל"ל") כפגיעה בעבודה, יקבל את תגמולי הביטוח מהמל"ל בהתאם לכללים ובמועדים אשר נקבעו על ידי המל"ל.

81. במקרה בו, מסיבה כלשהי, שילמה החברה לעובד שכר בגין ימי היעדרותו מחמת הפגיעה בעבודה ו/או שילמה לעובד תגמול כלשהו בגין פגיעתו בעבודה, והעובד קיבל לאחר מכן תגמול מהמל"ל בעבור ימי היעדרותו ו/או בעבור פגיעתו, תהא החברה זכאית לקבל מהעובד החזר עבור התשלומים ששילמה, וזאת עד לסכום אותו שילמה לעובד.

חלק ה' – השכר ותוספותיו

כ. שכר היסוד

82. החל מהמועד הקובע, טווחי שכר היסוד (ברוטו) בכל דרגה הינם כמפורט בטבלה שלהלן.

דרגת שכר	שכר (ברוטו) מינימלי, ב- ש, במועד החתימה על ההסכם	שכר (ברוטו) מקסימלי, ב- ש, במועד החתימה על ההסכם	שכר (ברוטו) מקסימלי, ב- ש, החל מיום 1.1.19	שכר (ברוטו) מקסימלי, ב- ש, החל מיום 1.1.20	שכר (ברוטו) מקסימלי, ב- ש, החל מיום 1.1.21
7	5,500	8,240	8,360	8,480	8,600
6	7,200	12,360	12,540	12,720	12,900
5	10,500	14,600	14,825	15,050	15,275
4	13,500	19,466	19,766	20,066	20,366
*4	18,000	22,386	22,731	23,076	23,421
**4	23,500	24,819	25,202	25,584	25,967

83. טווחי השכר המאושרים לעובדי החברה הינם למשרה מלאה. עובד אשר יעבוד במשרה חלקית יהיה שכרו החלק היחסי מהשכר בהתאם לחלקיות משרתו.

84. החברה תהא רשאית, באישור מיוחד של הממונה על השכר, להוסיף דרגות שכר נוספות ו/או להגדיל את שכר היסוד המקסימלי ו/או להציע לעובד ו/או לעובדים שכר גבוה מהטווח הקבוע בטבלה שבסעיף 82 לעיל.

כא. תוספות שכר

85. לתוספות השכר המפורטות בחלק זה יהיו זכאים העובדים שביום 1 בינואר בשנת תשלום התוספת מועסקים בחברה חצי שנה לפחות (להלן – העובדים הזכאים).

להסרת ספק, החברה רשאית לחלק תוספות שכר ומענקים בסכום גבוה מהקבוע בהסכם זה בכפוף לאישור מיוחד של הממונה על השכר. ככל שתחליט לעשות כן, תיידע את נציגות העובדים.

86. תוספת אחוזית אחידה -

א. העובדים הזכאים יקבלו תוספת אחוזית אחידה שתחושב משכר היסוד והתוספת האחוזית האחידה של כל עובד, כפי שהיו ביום 31.12 של השנה שקדמה למועד תשלום התוספת כמפורט להלן:

ב. החל מיום 1.1.18 תשולם לעובדים הזכאים תוספת אחוזית בשיעור של 2% משכר היסוד כפי שהיה ביום 31.12.2017, וזאת בגין השנים 2017-2018.

על אף האמור, עובד שביום 1.1.18 מועסק בחברה פחות משנה וחצי אך למעלה מחצי שנה, יהיה זכאי לתוספת אחוזית לפי סעיף קטן זה, בשיעור של 1% בלבד.

תוספת זו וההפרשים וההפרשות הנובעים ממנה עד מועד התשלום בפועל תשולם לעובדים הזכאים במשכורת העוקבת למועד החתימה על הסכם זה, ולכל המאוחר במשכורת שלאחר מכן.

ג. החל מיום 1.1.19 תשולם לעובדים הזכאים תוספת אחוזית בשיעור של 1% משכר היסוד והתוספת האחוזית האחידה של כל עובד כפי שהיו ביום 31.12.2018.

ד. החל מיום 1.1.20 תשולם לעובדים הזכאים תוספת אחוזית בשיעור של 1% משכר היסוד והתוספת האחוזית האחידה של כל עובד כפי שהיו ביום 31.12.2019.

ה. החל מיום 1.1.21 תשולם לעובדים הזכאים תוספת אחוזית בשיעור של 1% משכר היסוד והתוספת האחוזית האחידה של כל עובד כפי שהיו ביום 31.12.2020.

ו. תוספת זו וההפרשים וההפרשות הנובעים ממנה עד מועד התשלום בפועל תשולם לעובדים הזכאים במשכורת חודש ינואר בשנת התשלום או המשכורת העוקבת.

ז. תוספת זו תשולם בשורה נפרדת בתלוש השכר ותהווה שכר לכל דבר ועניין.

ח. למען הסר ספק, התוספת האחוזית האחידה אינה מוגבלת בטווח השכר המקסימלי הקבוע בטבלה בסעיף 82 לעיל.

87. תוספת דיפרנציאלית -

א. החברה תקצה מדי שנה תקציב לתוספות שכר דיפרנציאליות החל מה-1.1 בכל שנה על פי שיקול דעת ההנהלה, לפי קריטריונים מקצועיים, לרבות בהתאם להערכות העובדים (להלן – תקציב תוספות שכר). הנהלת החברה תעשה שימוש בכל תקציב התוספת לצורך חלוקתו כתוספת שכר לעובדים הזכאים ובהתאם לשיקול דעתה.

ב. החל מיום 1.7.2018 תקצה החברה תקציב בשיעור של 2% מסך שכר היסוד של העובדים הזכאים נכון לחודש דצמבר 2017, ובנוסף 1% מסך שכר היסוד נכון לחודש דצמבר 2017 של העובדים שביום 1.1.18 הועסקו בחברה פחות משנה וחצי אך יותר מחצי שנה, וזאת בגין השנים 2017-2018.

ג. החל מיום 1.1.19 יעמוד תקציב התוספת הדיפרנציאלית בכל שנה על 1% מסך שכר היסוד והתוספת האחוזית האחידה של העובדים הזכאים, בחודש דצמבר של השנה הקודמת.

ד. תוספת זו וההפרשים וההפרשות הנובעים ממנה עד מועד התשלום בפועל תשולם לעובדים הזכאים במשכורת חודש מרץ בשנת התשלום או המשכורת העוקבת.

ה. למען הסר ספק, תוספת זו תמשיך להיות משולמת מדי שנה גם לאחר תום תקופת ההסכם.

ו. תוספת זו הינה חלק משכר היסוד של העובדים לכל דבר ועניין.

ז. ככל שנציגות העובדים תבקש זאת, הנהלת החברה תעביר לה נתונים סטטיסטיים אודות תשלום התוספת הדיפרנציאלית, ללא שמות העובדים שקיבלו את התוספת או כל פרטים מזהים אחרים אודותיהם. לכל היותר, יכללו הנתונים מידע כללי אודות מספר העובדים אשר קיבלו את התוספת וסכום התוספת הממוצע לעובד.

88. על אף האמור לעיל, עובדים אשר שכר היסוד שלהם ערב חתימת הסכם זה גבוה מהטווח המופחת (לחישוב פער) כאמור במכתבו של סמנכ"ל משאבים בחברה לידי הממונה על השכר באוצר מיום 14.11.2018 (להלן – המכתב לממונה), לא יקבלו מדי שנה תוספת אחוזית אחידה ככלל העובדים הזכאים, אלא זו תשמש לצורך קיזוז הפער המפורט במכתב לממונה. עד להשלמת הפער באמצעות התוספת האחוזית האחידה, העובד לא יהיה זכאי לקבלת תוספת דיפרנציאלית.

לאחר השלמת הפער, דהיינו כאשר שכרו יחד עם התוספת האחוזית האחידה מגיעים לשכר היסוד המקסימלי כקבוע בטבלה בסעיף 82 לעיל, יהיה זכאי העובד לקבלת תוספת אחוזית אחידה וכן ההנהלה תהיה רשאית לשלם לו תוספת דיפרנציאלית.

עובד כאמור בסעיף זה יהיה זכאי לקבל מענק מצוינות כאמור בחלק כה להסכם זה למעט בשנת 2018.

כב. עבודה בשעות נוספות ושעות חסר

89. עבודה בשעות נוספות תותר בהתאם לצרכי העבודה.

90. עובד יהיה זכאי לקבלת תשלום בגין עבודה בשעות נוספות בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א-1951, והוראות כל דין.

91. עובד אשר לא ישלים את מכסת השעות הנדרשת להיקף משרתו יקוזזו שעות החוסר משכרו.

EE

92. עובדים אשר במועד החתימה על הסכם זה מקבלים שכר גלובאלי הכולל תמורה בגין עבודה בשעות נוספות - משכורתם נכון לחודש ינואר 2018, תהא שכר היסוד.

כג. דמי הבראה

93. החל מה- 1.1.2019, מכסת ימי ההבראה תהיה כלהלן:

שנות וותק	מספר ימי הבראה
0-3	7 ימי הבראה
4-10	9 ימי הבראה
11-15	10 ימי הבראה
16-19	11 ימי הבראה
20-24	12 ימי הבראה
25 ומעלה	13 ימי הבראה

94. על אף האמור לעיל, עובד אשר ערב החתימה על הסכם זה מקבל ימי הבראה במספר העולה על זכאותו כאמור בטבלה, ימשיך לקבל את המכסה הקיימת עד לצבירת הוותק הנדרש לצורך עליה למדרגה הבאה. רשימת העובדים מצורפת כנספח ג'. אם יתברר שבשל טעות נשמט שמו של עובד זכאי, יוסף שמו לרשימה וההשמטה לא תגרע מזכותו.

95. ערך יום הבראה הינו בהתאם לערך יום הבראה בשירות המדינה, וכפי שיעודכן מעת לעת בהתאם להוראות הדין.

96. החברה תחשב את ויתקו של העובד לעניין זכאותו לדמי ההבראה בהתחשב בוותק בהתאמה לכללים המפורטים בסעיף 28.231 לתקשי"ר.

97. לעובדים קיימים יינתן פרק זמן של 90 יום ממועד חתימת ההסכם לצורך הוכחת ותק רלבנטי.

98. ככל שהוכיח העובד את הוותק הרלוונטי, בהתאם לאמור בסעיף זה, וותקו לעניין דמי הבראה יוכר ממועד הגשת הבקשה ואילך. מובהר ומוסכם כי בכל מקרה, עובד קיים לא יהיה זכאי לתשלום כלשהו בקשר עם וותק כאמור בסעיף זה, בגין התקופה שקדמה למועד הגשת בקשתו.

99. התשלום עבור דמי ההבראה משולם לשיעורין, כך שבכל חודש משולם 1/12 מהתשלום השנתי והוא מופיע בשורה נפרדת בתלוש השכר. מובהר, כי דמי ההבראה אינם חלק מהשכר המבוטח כהגדרתו בהסכם זה.

כד. דמי מחלה

100. עובד יודיע על היעדרותו מחמת מחלה לממונה עליו מיד עם היודע לו דבר ההיעדרות או במהלך היום בו היה אמור להתייצב לעבודה. בנסיבות שימנעו מהעובד להודיע על היעדרותו ביום ההיעדרות הראשון, יודיע העובד על היעדרותו בהקדם האפשרי.

X

166

101. עם שובו לעבודה, ימציא העובד תעודה רפואית מאושרת על ידי רופא שבה יפורטו מספר הימים שלא היה מסוגל לעבוד בעקבות המחלה.

102. החל מהמועד הקובע ואילך, מכסת ימי המחלה לעובד תהיה 30 ימי מחלה (ימים קלנדריים) בשנה. צבירת מכסת ימי המחלה תהיה עד ל- 90 ימי מחלה, כחוק.

103. עובד יהיה זכאי לקבלת תשלום בגין דמי מחלה בגין היעדרותו מחמת מחלה, כנגד הצגת אישור רפואי, החל מיום המחלה הראשון ועד לניצול מכסת ימי המחלה הצבורה לו.

104. היעדרות עקב מחלת ילד, בן זוג או הורה, תהיה בהתאם להוראות חוק דמי מחלה והתקנות שתוקנו מכוחו, בכפוף להמצאת אישורים רפואיים, ובהתאם למכסת ימי המחלה. התשלום בגין ההיעדרות הינו מהיום הראשון.

105. מוסכם כי העובדים יהיו זכאים ל- 2 ימי הצהרה בכל שנה קלנדרית בהם תוכר להם היעדרות מחמת מחלה ללא צורך בהצגת אישור רפואי. ימי ההצהרה הינם על חשבון מכסת ימי המחלה, ולא בנוסף. לא ניתן לנצל את ימי ההצהרה ברצף, אלא בנפרד בלבד. לא ניתן לצבור או להעביר ימי ההצהרה משנה לשנה.

106. בכל מקרה, לא יינתן פדיון ימי מחלה או פיצוי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים.

כה. מענקי מצוינות

107. החל מהמועד הקובע ואילך, החברה תחלק בחודש יוני בכל שנה קלנדרית מענקי מצוינות לעובדים.

108. תקציב מענקי המצוינות הינו 1.2% מהסכום אשר שולם לעובדי החברה עבור שכר יסוד, תוספת שקלית אחידה ושעות נוספות בשנה הקלנדרית אשר קדמה למועד חלוקת מענקי המצוינות.

109. מענקי מצוינות לשנים 2017-2018 יחולקו במשכורת החודש העוקב שלאחר חתימת הסכם זה, או במשכורת שלאחריה. על אף האמור בסעיף 108 לעיל, תקציב מענקי המצוינות לשנים אלו יהיה בשיעור של 2.2% מהסכום אשר שולם עבור שכר יסוד ושעות נוספות בשנת 2017.

110. מענקי המצוינות במסגרת התקציב כאמור יחולקו בהתאם לכללי החלוקה כדלקמן:

קבוצה א' – בין 25%-50% מעובדי החברה – לא יהיו זכאים למענק מצוינות;

קבוצה ב' – לפחות 5% מעובדי החברה – יהיו זכאים למענק בסכום אחיד שלא יפחת מ- 1,500 ₪ לכל עובד;

קבוצה ג' – עד 10% מעובדי החברה – יהיו זכאים למענק בסכום אחיד לכל עובד בסכום שלא יפחת מפי 2 ולא יעלה על פי 4 מגובה המענק שיוענק לעובדי קבוצה ב';

קבוצה ד' – יתר עובדי החברה – יהיו זכאים למענק בסכום אישי לפי שיקול דעת החברה, שלא יפחת מגובה המענק האחד שיוענק לעובדי קבוצה ב', ולא יעלה על גובה המענק האחד שיוענק לעובדי קבוצה ג'.

111. למען הסר ספק, מענק מצוינות אינו חלק מהשכר לכל דבר ועניין ולא יובא בחשבון לעניין שכר השעה הרגיל, השכר היומי הרגיל, השכר המבוטח, פיצויי פיטורים, הפקדות לקרן השתלמות, דמי חופשה, גמול שעות נוספות וכיו"ב, ולא יובא בבסיס החישוב לעניין התוספות מכוח הסכם זה.

כו. השתתפות בתשלום עבור גני ילדים ומעונות

112. החל מהמועד הקובע ואילך, החברה תשתתף בהוצאות אחזקת ילדים במעונות יום וגני ילדים לילדיהם של העובדים במשרה מלאה, ובאופן יחסי לעובדים במשרה חלקית, לאחר שתי שנות עבודה בחברה, בסך של 312 ₪ לילד ראשון ובסך של 210 ₪ לחודש לילד שני - וזאת, לילדים עד גיל 5. ההשתתפות בהוצאות כאמור בסעיף זה כפופה לקבלת אישור בכתב ממקום עבודתו/ה של בן/ת הזוג לפיו בן/ת זוגו של העובד אינו/ה מקבל/ת החזר הוצאות מסוג זה. סכום התשלום יעודכן מעת לעת בהתאם לחוזרי הממונה על השכר.

113. מובהר כי תוספת גני הילדים והמעונות הינה החזר הוצאות, אינה חלק מהשכר לכל דבר ועניין ולא תובא בחשבון לעניין שכר השעה הרגיל, השכר היומי הרגיל, השכר המבוטח, פיצויי פיטורים, הפקדות לקרן השתלמות, דמי חופשה, גמול שעות נוספות וכיו"ב, ולא תובא בבסיס החישוב לעניין התוספות מכוח הסכם זה.

כז. ביגוד

114. החל מה-1.1.2019 ואילך, עובד החברה במשרה מלאה, ובאופן יחסי לעובד במשרה חלקית, יהיה זכאי לתשלום קצובת ביגוד כלהלן:

א. עובדים בדרג 4, 5, 6, 4*, 4** - 2,100 ₪ (מקביל לרמה 4 בתקשי"ר);

ב. עובדים בדרג 7 – 1,500 ₪ (מקביל לרמה 3 בתקשי"ר)

115. התשלום עבור קצובת הביגוד משולם לשיעורין, כך בכל חודש משולם 1/12 מהתשלום השנתי ויופיע בשורה נפרדת בתלוש שכר.

116. התשלום בגין קצובת הביגוד יתעדכן מעת לעת בהתאם לחוזרי הממונה על השכר.

117. מובהר כי קצובת הביגוד הינה החזר הוצאות, אינה חלק מהשכר לכל דבר ועניין ולא תובא בחשבון לצורך חישוב המשכורת החודשית, שכר השעה הרגיל, השכר היומי הרגיל, השכר המבוטח, פיצויי פיטורים, הפרשות לקרן השתלמות, דמי חופשה, גמול שעות נוספות וכיו"ב.

118. למען הסר ספק, עובד הזכאי ערב חתימת ההסכם לקצובת ביגוד העולה על קצובת הביגוד כאמור לעיל, ימשיך להיות זכאי לקצובת הביגוד לה היה זכאי ערב חתימת הסכם זה.

כח. השתתפות בעלות ארוחות

119. החל מהמועד הקובע ואילך, עובד יהיה זכאי להשתתפות החברה בעלות ארוחות, בסך של 33 ₪ לכל יום בו עבד בפועל, אך לא יותר מתקרת ההחזר החודשית המותרת בהתאם לחוזרי הממונה על השכר, כפי שתעודכן מעת לעת. מובהר כי נכון למועד חתימת ההסכם, התקרה המותרת היא 563 ₪ לחודש. החברה לא תשתתף בעלות ארוחות עבור ימים בהם העובד לא הגיע לעבודה, לרבות בגין חופשה, מחלה, מילואים או כל היעדרות מוצדקת או שאינה מוצדקת אחרת.

120. מובהר כי תשלום זה הינו החזר הוצאות, אינה חלק מהשכר לכל דבר ועניין ולא תובא בחשבון לעניין שכר השעה הרגיל, השכר היומי הרגיל, השכר המבוטח, פיצויי פיטורים, הפקדות לקרן השתלמות, דמי חופשה, גמול שעות נוספות וכיו"ב, ולא תובא בבסיס החישוב לעניין התוספות מכוח הסכם זה.

כט. שי לחגים

121. החל מהמועד הקובע ואילך, החברה תעניק לעובדים במשרה מלאה שי לחג בראש השנה ובפסח, בסך של 1,000 ₪ בכל חג. לעובדים במשרה חלקית יוענק השי בסכום יחסי לחלקיות משרתם.

ל. אגרות ורישוי לעובדים מקצועיים

122. עובד במשרה מלאה (ועובד במשרה חלקית באופן יחסי לחלקיות משרתו), יהיה זכאי להחזר התשלום עבור אגרה שנתית/אגרת רישיון מקצועי אשר שולמה על ידו רק במקרה בו הרישיון קשור באופן ישיר, ונדרש לו לצורך ביצוע תפקידו המקצועי בחברה כפי שאושר על ידי החברה.

123. ההחזר ישולם בכפוף להמצאת קבלות עבור התשלום אשר שולם על ידי העובד בפועל ויבוצע לעובדים קיימים כפי שנהוג בחברה ערב חתימת הסכם זה ולעובדים חדשים כנהוג בשירות המדינה.

124. החזר התשלום הינו בגדר השתתפות בהוצאות, והוא אינו חלק מהשכר לכל דבר ועניין ולא יובא בחשבון לעניין שכר השעה הרגיל, השכר היומי הרגיל, השכר המבוטח, פיצויי פיטורים, הפקדות לקרן השתלמות, דמי חופשה, גמול שעות נוספות וכיו"ב, ולא יובא בבסיס החישוב לעניין התוספות מכוח הסכם זה.

לא. תרבות, פנאי וספורט

125. החל מיום 1.1.2019 עובד במשרה מלאה, ובאופן יחסי לעובד במשרה חלקית, יהיה זכאי להחזר תשלומים ששולמו על ידו עבור הוצאות תרבות, פנאי וספורט, עד לסך של 1,500 ₪ (ברוטו) בכל שנה קלנדרית.

126. ההחזר ישולם בכפוף להמצאת קבלות עבור התשלומים אשר שולמו על ידי העובד בפועל.

127. החזר התשלום כאמור לעיל אינו בגדר השתתפות בהוצאות לעניין הפרשות לקופות גמל, והוא אינו חלק מהשכר לכל דבר ועניין ולא יובא בחשבון לעניין שכר השעה הרגיל, השכר היומי הרגיל, השכר המבוטח, פיצויי פיטורים, הפקדות לקרן השתלמות, דמי חופשה, גמול שעות נוספות וכיו"ב, ולא יובא בבסיס החישוב לעניין התוספות מכוח הסכם זה.

לב. מענקים חד פעמיים

128. **מענק חתימה** – החברה תקצה תקציב שישמש לתשלום מענק חתימה חד פעמי, בסך של 2,000 ₪ במכפלת מספר העובדים בחברה (כולל עובדים בעלי ותק של פחות משנה במועד חתימת ההסכם). המענק ישולם לעובדים אשר השלימו שנת עבודה בחברה במועד חתימת הסכם זה במסגרת התקציב. סכום המענק לעובד יהיה בהתאם להסכמת הצדדים, ובלבד שלא יעלה על 3,500 ₪ לעובד.

מענק החתימה ישולם במשכורת החודש הראשון שלאחר החודש בו נחתם ההסכם הקיבוצי, ולא יאוחר מהחודש העוקב. מוסכם ומובהר, כי מענק החתימה אינו חלק מהשכר לכל דבר ועניין ולא יובא בחשבון לעניין שכר השעה הרגיל, השכר היומי הרגיל, השכר המבוטח, פיצויי פיטורים, הפקדות לקרן השתלמות, דמי חופשה, גמול שעות נוספות וכיו"ב, ולא יובא בבסיס החישוב לעניין התוספות מכוח הסכם זה.

129. **מענק בגין מעבר משרדים** - עובדים אשר הועסקו בחברה ביום 14.2.2015 (המועד שבו נמסרה הודעה על מעבר משרדי החברה מתל-אביב לחולון), ואשר מועסקים בחברה במועד חתימת ההסכם הקיבוצי, זכאים למענק חד פעמי בסך של 2,000 ₪ ברוטו. המענק ישולם במשכורת החודש הראשון שלאחר החודש בו נחתם ההסכם הקיבוצי, ולא יאוחר מהחודש העוקב.

מוסכם ומובהר, כי המענק אינו בגדר שכר עבודה לכל דבר ועניין ולפיכך, לא יובא בחשבון לצורך חישוב השכר החודשי, שכר השעה הרגיל, השכר המבוטח, פיצויי פיטורים, הפקדות לקרן השתלמות הפקדות סוציאליות מכל סוג שהוא, דמי חופשה, גמול שעות נוספות וכיו"ב.

חלק ה' – הפקדות פנסיוניות

ג. הגדרות

130. המונחים בפרק זה יוגדרו לפי האמור לצידם:

"**ביטוח פנסיוני**" – הפקדות וניכויי החברה בגין העובד לקופות הגמל השונות.

"**חוק קופות הגמל**" – חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005.

"**חוק פיצויי פיטורים**" – חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ותקנותיו.

X

66

"קופת גמל" – קופת גמל לקצבה כהגדרתה בחוק קופות הגמל ובכלל זה – קרן פנסיה, קופת גמל שהיא קופת ביטוח (מכונה "ביטוח מנהלים") וקופת גמל לחיסכון.

"קרן פנסיה" – קרן חדשה מקיפה וקרן ותיקה כהגדרת מונחים אלה בחוק קופות הגמל.

"רכיבי עבודה נוספת" – שעות נוספות מזווחות (לרבות שעות שבת ככל שתבוצענה).

"שכר מבוטח" – כהגדרתו בפרק ההגדרות להסכם זה.

לד. שמירת זכויות

131. החברה תמשיך להפקיד ברצף עבור כל עובד קיים, את מלוא ההפקדות לקופות הגמל שאליהן בוצעו ההפקדות 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 רכיבי השכר המבוטחים, שיעורי ההפקדה ומועדי ההפקדות, ובלבד שהופקדו על פי זכאותו של העובד וכדין, לרבות בהתאם לסעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985. בכל מקרה, החל מהמועדים הקבועים בפרק זה להלן, לא יפחתו זכויותיו של עובד קיים מהתנאים כמפורט בפרק זה להלן.

לה. ביטוח פנסיוני

132. כל עובד יבוטח החל מהיום הראשון לעבודתו בחברת ביטוח פנסיוני שיכלול גם כיסויים ביטוחיים על פי התכנית הביטוחית שתיבחר על ידי העובד וכדין, והכל על פי התנאים והשיעורים הקבועים בפרק זה.

133. ההפקדות והניכויים בגין ביטוח פנסיוני כאמור יבוצעו לאחר שלושה חודשי עבודה או בתום שנת מס, המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית למועד תחילת העסקתו של העובד בחברה.

134. מוסכם כי כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל כלשהי, לאחר שניתנה לו הזדמנות לעשות כן, תפקיד בגינו החברה את הכספים המיועדים לביטוח פנסיוני בקרן פנסיה חדשה מקיפה המהווה קרן ברירת מחדל, בהתאם להוראות הדין.

לו. ביטוח בקרן פנסיה חדשה מקיפה

135. להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקרן פנסיה חדשה מקיפה, תעביר החברה מידי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים (חלק מעסיק וחלק עובד) משכרם המבוטח, על פי השיעורים והמועדים כמפורט להלן:

החל מהחודש בו נחתם ההסכם:

- 7% לתגמולים על חשבון החברה;
- 8.33% לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;
- 6.5% לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

החל מחודש דצמבר 2019 ואילך:

KK

- 7.5% לתגמולים על חשבון החברה ;
- 8.33% לפיצויי פיטורים על חשבון החברה ;
- 7% לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

לז. ביטוח פנסיוני בקרן פנסיה ותיקה

136. להבטחת זכויות עובדים המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה תבטח אותם החברה ברציפות ומיום עבודתם הראשון בקרן הפנסיה הוותיקה, ותעביר את מלוא ההפקדות והניכויים מהשכר המבוטח הדרושים על פי כל דין לקרן הוותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על שיעור כולל של 20.5% מהשכר המבוטח : 13.5% הפקדות ע"ח המעסיק ו-7% הפקדות ע"ח העובד). כמו כן תפקיד החברה שיעור של 2.33% משכר המבוטח של עובדים כאמור לקופת גמל לרכיב פיצויים על שם העובד.

לח. ביטוח בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה

137. להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה תעביר החברה, מידי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים (חלק מעסיק וחלק עובד) משכר המבוטח של העובדים, על פי השיעורים והמועדים כמפורט להלן :

החל מהחודש בו נחתם ההסכם :

- 7% לתגמולים על חשבון החברה הכוללים, בכפוף לדין, את תשלום החברה עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד, אשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח, ובלבד ששיעור ההפקדות לחלק התגמולים לבדו מתוך ההפקדה של החברה לתגמולים כאמור לעיל לא יפחת מ- 5% מהשכר המבוטח.

היה ובפועל עלות ביטוח אובדן כושר העבודה תעלה על 2% כך שהעלות הכוללת של תגמולי החברה וביטוח אובדן כושר עבודה יחד יעלו על 7%, 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% לפיצויי פיטורים על חשבון החברה ;
- 6.5% לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

החל מחודש דצמבר 2019 ואילך :

- 7.5% לתגמולים על חשבון החברה הכוללים, בכפוף לדין, את תשלום החברה עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד, אשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח, ובלבד ששיעור ההפקדות לחלק התגמולים לבדו מתוך ההפרשה של החברה לתגמולים כאמור לעיל לא יפחת מ- 5% מהשכר המבוטח;

- 8.33% לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;
- 7% לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

לט. הפקדות וניכויים בגין רכיבי עבודה נוספת

138. החל מיום 1.7.2019 תעביר החברה, מידי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים (חלק מעסיק וחלק עובד) מרכיבי עבודה נוספת המשתלמים לעובדים, על פי השיעורים כמפורט להלן:

- 6.5% לתגמולים על חשבון החברה;
- 6.5% לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

מ. פיצויי פיטורים

139. הפקדות ותשלומי החברה לקופות הגמל השונות עבור רכיב פיצויי הפיטורים, בשיעור של 8.33% מהשכר המבוטח, יבואו במקום 100% מחובת החברה לתשלום פיצויי פיטורים על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, וזאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה בלבד.

140. למען הסר ספק, אין באמור לעיל 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.

141. עוד מובהר כי אין באמור לעיל כדי לגרוע מתחולתו של סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים בגין תקופה שקדמה למועד חתימת הסכם זה, ככל שהוחל על העובד לפי תנאי האישור הכללי להחלת סעיף 14 כהגדרתו להלן.

142. מלוא הסכומים הצבורים לעובד ברכיב פיצויי פיטורים בקופות הגמל/קופות הביטוח השונות אינם ניתנים להחזרה לחברה, וישוחררו לעובד, בכל מקרה, עם סיום עבודתו בחברה מכל סיבה שהיא, למעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין חלוט מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, ובמידה שנשללה, או במקרה שהעובד משך כספים מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח או מקופת הגמל שאינה קרן פנסיה שלא בשל אירוע מזכה (מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ומעלה).

143. אין באמור כדי לגרוע מחובת החברה לשחרר בכל מקרה את כספי התגמולים [חלק עובד וחלק מעסיק] על פירותיהם לבעלות העובד עם סיום עבודתו.

מא. השלמת פיצויי פיטורים וטרואקטיבית

144. על אף האמור לעיל, לגבי עובדים אשר רק במועד מאוחר למועד תחילת עבודתם כלל הסכם עבודתם את תנאי האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, משנת 1998 (להלן: "האישור הכללי"), החברה תפעל להשלמת הסכומים הנדרשים עבור פיצויי

פיטורים לקופה/לקרן כך שלאחר השלמתם יחול על העובדים הנ"ל הסדר סעיף 14 ממועד תחילת עבודתם. על העובדים כאמור בסעיף זה יחול הסדר כלהלן:

א. החברה תפנה לקרן/קופה של העובד לברר מהו סכום ערכי פדיון פיצויי הפיטורים של העובד במועד בו הוחל ההסדר כאמור באישור הכללי על עבודתו;

ב. לאחר קבלת נתוני ערכי פדיון פיצויי הפיטורים החברה תערוך תחשיב פיצויי רעיוני לעובד, בו יחושב סכום פיצויי הפיטורים שהיה על החברה לשלם לו בגין התקופה בה לא חל על עבודתו ההסדר מכוח סעיף 14, ככל שהייתה מפטרת אותו במועד ביצוע התחשיב מעבודתו (להלן: "סכום פיצויי רעיוני"). תחשיב הפיצויים יתבצע על בסיס שכרו של העובד ערב חתימת ההסכם.

ג. ככל שסכום הפיצויים הרעיוני הינו מספר חיובי, החברה תבצע הפקדה בגובה סכום הפיצויים הרעיוני לקרן/פוליסה של העובד(להלן: "השלמת פיצויים רטרואקטיבית");

ד. מוסכם כי כל האמור בסעיפים א'-ג' לעיל יבוצע בתוך 3 חודשים ממועד חתימת הסכם זה.

ה. מוסכם כי ככל שלא ניתן על פי דין לבצע את השלמת הפיצויים הרטרואקטיבית לקופת הגמל לקצבה בה מבוטח העובד, יופקדו התשלומים הנ"ל לקופת גמל לקצבה על שם העובד שנבחרה על ידו. אין באמור כדי לגרוע מזכותו של עובד על פי דין לבחור, בכל שלב, אחרת, וזאת - בכפוף לכל דין.

ו. עם ביצוע השלמת פיצויים רטרואקטיבית בגין עובד כאמור, תשלח לו על כך החברה הודעה במסגרתה תפרט החברה את החישוב העומד מאחורי השלמת הפיצויים הרטרואקטיבית.

ז. מוסכם כי החברה תפנה לרשויות המס ותפעל ככל הנדרש מולן להשגת פטור ממס בגין יישום השלמת הפיצויים הרטרואקטיבית כאמור לעיל.

ח. לאחר השלמת הפיצויים הרטרואקטיבית, כאמור לעיל, ובכפוף לקיום החברה את האמור בפרק זה (המשך הפקדות 8.33% בגין מלוא השכר המבוטח) יבואו הפקדות ותשלומי החברה לקופות ו/או לקרנות השונות, במקום 100% מחובת החברה לתשלום פיצויי פיטורים על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, למן תחילת העסקתו של העובד ובכל תקופת העסקתו.

מב. קרן השתלמות

145. החברה תבצע הפקדות וניכויים לקרן השתלמות, מידי חודש, מהשכר המבוטח של העובד, וזאת החל ממועד תחילת עבודתו בחברה ועל פי השיעורים הבאים:

- על חשבון החברה - 7.5% ;
- על חשבון העובד - 2.5% שינוכו משכרו.



146. התשלום לקרן השתלמות יבוצע בחלוף 3 חודשים ממועד תחילת עבודתו של עובד, רטרואקטיבית למועד תחילת העבודה.

147. במקרה של הפסקת עבודה תעמוד קרן ההשתלמות, על כל הכספים שנצברו בה, לזכות העובד.

מג. כללי

148. למען הסר ספק, 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) התשס"ה-2005.

חלק ו' - הליכי סיום העסקה

מד. כללי

149. הוראות חלק זה לא יחולו על קבוצות העובדים הבאות:

א. עובד בתקופת ניסיון על פי חלק ט.1 להסכם זה.

ב. עובד שהוצא מתחולתו של הסכם זה, כמפורט בסעיף 14 להסכם זה.

150. לגבי עובדים אשר הוראות חלק זה בהסכם אינו חל לגביהם, תהא החברה זכאית לסיים את העסקתם לפי שיקול דעתה, בכפוף להליך שימוע ולהוראות כל דין.

151. סיום העסקה יעשו בתום לב, בהגינות ומטעמים ענייניים כמפורט בהסכם זה להלן.

מה. סיום העסקת עובד קבוע מחמת אי התאמה או תפקוד לקוי

152. סיום העסקה מחמת אי התאמה או תפקוד לקוי ייעשו כמפורט להלן:

153. שלב א' - החברה תודיע על תחילת הליך סיום העסקה לעובד ולוועד.

154. תקוים שיחה עם העובד בה תפורט ותוסבר כוונת החברה בדבר פתיחת הליך סיום העסקה בעניינו. השיחה תכלול חוות דעת שלילית בכתב על העובד ויפורט בה ליקוייו של העובד והנקודות הנדרשות לשיפור [חוות דעת תקופתית או אד-הוק].

155. החברה תנהל תרשומת של השיחה, כולל תגובת העובד – ככל שתינתן.

156. העובד יהיה רשאי לקבל העתק מתרשומת השיחה.

157. שלב ב' - תינתן לעובד תקופת שיפור של 3 חודשים עם תכנית יעדים ברורה [לאו דווקא יעדים כמותיים] (להלן – תקופת השיפור). בתום תקופה זו תינתן לעובד חוות דעת על תפקודו בתקופת השיפור. עמד העובד בהצלחה בתקופת השיפור, יסתיים הליך סיום העסקתו בהתאם לפרק זה, והעובד ימשיך בעבודתו כרגיל.



158. שלב ג' - לא עמד העובד לדעת החברה ביעדים בהתאם לאמור בחוות הדעת שניתנה על ידי החברה בתום שלב ב', תהיה החברה רשאית לזמן את העובד לשימוע כקבוע בשלב ד' להלן.

159. הוועד רשאי להודיע על התנגדותו לפיטורים בשלב זה בתוך 5 ימים ממועד מתן חוות הדעת שניתנה בתום שלב ב'. במקרה כזה תינתן לעובד תקופת שיפור נוספת בת 3 חודשים.

160. שלב ד' - קבעה החברה בכתב שהעובד לא עמד ביעדים שהוצבו לו בתקופת השיפור בשלב ב' או ג' [לפי העניין], יוזמן העובד לשימוע שייקבע למועד בתוך 10 ימים.

161. במהלך התקופה שעד למועד השימוע יוכל ראש האגף לאיגוד מקצועי לפנות למנכ"ל החברה בנושא ולהציג לפניו שיקולים שהוא מבקש להוסיף לפני קבלת החלטה בשימוע.

162. החלטה סופית בהליך - של מנכ"ל החברה.

מו. פיטורים בשל עבירות משמעת

163. פיטורים בשל עבירות משמעת יהיו בהתאם להוראות תקנון המשמעת, המצ"ב כנספח ב' להסכם זה, המהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

164. למען הסר ספק, מובהר כי על הוראות פרק זה לא יחולו הוראות חלק ז' להלן (יישוב חילוקי דעות), אלא ההוראות הקבועות בתקנון המשמעת נספח ב' להסכם זה.

מז. פיטורים בשל התייעלות או צמצומים

165. קביעת הצורך בצמצומים והתייעלות והיקפם - בסמכות החברה.

166. החברה תעדיכן את ועד העובדים בדבר היקף הצמצומים החוזי ותשמע את הסתייגויותיו. במסגרת הסתייגויותיו, יהא הוועד רשאי להציע חלופות. החברה תשקול את הסתייגויות הוועד והחלופות שהוצעו ותקבל החלטה לפי שיקול דעתה.

167. החברה תעביר לוועד רשימת עובדים שהיא מבקשת לפטר מחמת צמצומים או התייעלות.

168. תוך 7 ימי עבודה הוועד רשאי לחלוק על שמות העובדים המופיעים ברשימה ובלבד שיציג שם חלופי של עובד מאותו תפקיד ומעמד. אם לא הועברו שמות חלופיים, ייחשב הדבר להסכמת הוועד לרשימה שהועברה אליו והעובדים יסיימו העסקתם. החברה תהיה רשאית להמשיך בהליכים לסיום העסקתם של עובדים אשר הוועד לא התנגד לפיטוריהם, לקבל כל החלטה בעניינם, בהתאם לשיקול דעתה, בכפוף לקיום שימוע ולכל דין.

169. במידה שהוועד הגיש רשימת שמות חלופית, ינסו הצדדים להגיע להסכמה ביניהם על השמות בתוך 7 ימים.

170. בהיעדר הסכמה כאמור בתוך 7 ימים, יפנו הצדדים לבורר מוסכם מהרשימה בנספח ב'.

171. הבורר ייתן את החלטתו בתוך 21 ימי עבודה ממועד הפנייה אליו.

מח. סיום עבודה עקב מצב בריאותי



172. עובד אשר רופא תעסוקתי קבע כי אינו מסוגל לעבוד, או שהמגבלות שקבע הרופא התעסוקתי מונעות את המשך תפקודו בעמדה בה הוא משופץ ו/או בתפקידו, או שאינו מסוגל לעבוד במגבלות שנקבעו על ידי הרופא התעסוקתי, ובכפוף להוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח - 1998, יחול לגביו האמור בפרק זה להלן.

173. העובד יפנה לקרן הפנסיה או לחברת הביטוח בבקשה להכיר במצבו הבריאותי כמזכה אותו בקצבת נכות.

174. עובד אשר יהא זכאי לקבל גמלת נכות מלאה מקרן הפנסיה, או מקופת ביטוח, יסיים את עבודתו בחברה. זכויותיו של העובד לקצבת נכות תקבענה על ידי קרן הפנסיה בהתאם לתקנונה, או על ידי חברת הביטוח בהתאם לפוליסה בה היה מבוטח.

175. עובד אשר המגבלות שנקבעו לו על ידי הרופא התעסוקתי זמניות אשר עולות על 6 חודשים, או קבועות ו/או עובד אשר אינו זכאי לקצבת נכות (מלאה או חלקית) מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח ו/או עובד אשר זכאי לקצבת נכות חלקית מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח, יחולו לגביו ההוראות הבאות:

176. החברה תנסה לשבץ את העובד בעבודה חלופית, ככל שקיים תפקיד ההולם את כישוריו (הן מבחינת מהות התפקיד והן מבחינת היקף המשרה), אשר תתאים למגבלות הרפואיות שנקבעו על ידי הרופא התעסוקתי, וככל שהינו זכאי לפנסיית נכות חלקית - בהיקף משרה מתאים.

177. בהעדר אפשרות לשיבוץ העובד בעבודה חלופית כמפורט בסעיף קטן א' לעיל, או במקרה שבו המגבלות הרפואיות אינן מאפשרות לו לעבוד, או במקרה שנמצא תפקיד חלופי אלא שהעובד אינו מסכים לשיבוצו בעבודה החלופית, או בהעדר משרה חלקית, יהא רשאי העובד לנצל את ימי המחלה צבורים שנותרו לו, ככל שנותרו. בהעדר ימי מחלה צבורים או בסיום ניצול ימי המחלה הצבורים, תסתיים העסקתו של העובד בחברה.

178. למען הסר ספק מובהר, כי על הוראות פרק זה לא יחולו הוראות חלק ז' להלן (יישוב חילוקי דעות).

חלק ז' – יישוב חילוקי דעות בפרשנות הוראות ההסכם

179. חילוקי דעות בין החברה לבין נציגות העובדים בקשר לפרשנות ההסכם ו/או בקשר ליישומו, ייושבו בין הצדדים בהתאם לאמור להלן:

180. שלב ראשון – בין מנהל אגף משאבי אנוש לבין וועד העובדים. בהעדר הסכמה ביניהם בתוך 7 ימי עבודה, יועבר העניין לדיון בשלב השני;

181. שלב שני – בין נציג ההנהלה לנציג ההסתדרות. שלב זה יימשך 7 ימי עבודה נוספים, אלא אם יוסכם בין הצדדים להאריכו, וכפי שיוסכם.

OK

182. שלב שלישי – לא הגיעו הצדדים לסיכום ביניהם יועבר העניין להכרעתו של בורר מוסכם, מתוך רשימת הבוררים המצורפת בנספח ב' להסכם. שלב זה ימשך 7 ימי עבודה נוספים. הבורר יתן הכרעתו בתוך 7 ימי עבודה ממועד הפניה אליו.

183. במהלך הפעלת מנגנון יישוב חילוקי הדעות כאמור בחלק זה יוקפא ביצועו של העניין שבמחלוקת, ולא יקוימו צעדים חד צדדים בקשר אליו על ידי מי מהצדדים.

184. למען הסר ספק, הליך חילוקי דעות לא יחול במקרה בו קיים בהסכם זה הליך אחר.

חלק ח' – דיני ארגון

מט. כללי

185. החברה תעמיד לרשות הוועד חדר לקיום שיחות עם עובדים, השימוש בחדר יהיה בתיאום מראש.

186. החברה תעשה כמיטב יכולתה להעמיד לרשות הוועד חדר קבוע לפעילות הוועד.

187. לצורך פעילות חברי הוועד יוקצו 6 שעות שבועיות, שעות ההיעדרות יהיו בתיאום עם הממונה הישיר וזאת על מנת למנוע פגיעה בעבודה הסדירה בחברה. למען הסר ספק, בכל מקרה, שעות פעילות חברי הוועד כאמור לא תחשבנה כשעות נוספות לצורך תשלום. עוד מובהר, כי לא תתבצע על ידי ועד העובדים ו/או חבריו פעילות נוספת כלשהי במהלך שעות העבודה, אלא באישור מראש של מנכ"ל החברה או מי מטעמו. בנוסף, מזכיר האיגוד המקצועי יוכל לפנות לסמנכ"ל משאבים של החברה בבקשה לאפשר את השתתפותם של חברי הוועד בהשתלמויות של ההסתדרות. הצדדים יגיעו ביניהם להסכמה בעניין זה.

188. אם בכל זמן שהוא לא השתמשו הצדדים בזכות כלשהי אשר הינם זכאים לה לפי הסכם זה, אין לראות בכך ויתור על אותה זכות.

נ. ידיעת ההסכם

189. הצדדים להסכם זה מקבלים על עצמם לדאוג לכך שתוכן הסכם זה, על כל סעיפיו, יובא לידיעתם של כל העובדים, עליהם חל ההסכם. מוסכם כי אי ידיעת הוראה מהוראות הסכם זה, אין בה כדי לפטור צד או יחידיו מאחריות. הצדדים להסכם זה יביאו את תוכנו לידיעת העובדים עליהם חל ההסכם, על ידי כך שעותק ממנו יימצא אצל הוועד, ועותק נוסף יימצא במקום שיקבע על ידי ההנהלה, וכל עובד, עליו חל ההסכם, יוכל לעיין בו במקומות אלו.

190. כמו כן, נוהלי החברה והוראות העבודה הרלבנטיים, כפי שיהיו מעת לעת, יפורסמו באופן נאות לידיעת כלל עובדי החברה.

נא. דמי חבר ודמי טיפול

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

192. 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.

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

נב. רישום ההסכם

194. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד לפי חוק הסכמים קיבוציים.

195. הסכם זה כפוף לאישור הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר ולאישור רשות החברות הממשלתיות.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

נת"ע – נתיבי תחבורה עירוניים להסעת
המונים בע"מ

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

וועד עובדי החברה

נספח א' להסכם הקיבוצי

תקנון משמעת לעובדי החברה חברת נת"ע

שנערך ונחתם בתל אביב ביום 15 בחודש נובמבר 2018

חלק ראשון: כללי

1. תקנון משמעת זה נחתם בין החברה לבין נציגות העובדים, כנספח להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 15.11.2018 (להלן: "**ההסכם הקיבוצי**").
2. מונחים הנזכרים בתקנון זה, יפורשו בהתאם לסעיף ההגדרות בהסכם הקיבוצי, אלא אם צוין במפורש אחרת. למען הסר ספק, יובהר כי שמות הפרקים והכותרות בתקנון הינם למטרות נוחות בלבד, אינם מהווים חלק ממנו ולא יילקחו בחשבון למטרות פרשנות.
3. תקנון זה חל על כל העובדים עליהם חל ההסכם הקיבוצי.
4. מוסכם בין הצדדים כי להתנהגות נאותה של עובדי החברה השלכות על תפקודה, על הבטיחות בעבודה ועל תדמיתה של החברה, וכי מטרת הנורמות הקבועות בתקנון המשמעת והעונשים בצדן היא, בין היתר, להגן על תפקודה ותדמיתה של החברה ועל העובדים, כאמור.
5. החברה וכלל עובדיה ומנהליה יפעלו על בסיס של שוויוניות, הגינות וכבוד הדדי לשם השגת מטרות החברה רווחת העובדים ושמירה על ההון האנושי.

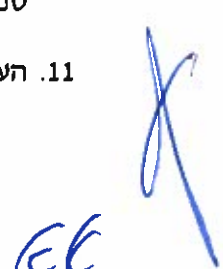
חלק שני: נהלי משמעת וסדרי עבודה

א. ביצוע העבודה

6. על העובד לעבוד בשקידה, ביעילות ובמיטב היכולת, הכישורים והידע שלו.
7. על העובד למלא את משימותיו במסגרת תפקידו, כפי שנקבע לו על ידי החברה, בחריצות, בנאמנות, ובמקצועיות בהתאם להוראות החברה.
8. על העובד לבצע את עבודתו בחברה בתום לב ובדרך מקובלת, תוך שמירה על נכסי החברה ושמה הטוב.

ב. התנהגות בעבודה

9. העובד ימלא את כל התפקידים שיוטלו עליו כדין בתוקף משרתו בזמן העבודה.
10. על העובד למלא אחר הוראות הממונים ובעלי התפקידים האחרים בתחום סמכויותיהם ולקבל את מרותם.
11. העובד יופיע לעבודה באופן מסודר ובלבוש הולם.



12. העובד יבצע את מלוא שעות עבודתו, וכן יעבוד בשעות נוספות לפי צרכי העבודה, ובהתאמה להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951.
13. על העובד לדייק בבואו למקום העבודה על פי השעות והמועדים הנהוגים בחברה, ולפי הוראות הממונים עליו.
14. בשעות העבודה לא יעזוב עובד את מקום עבודתו, ללא סיבה סבירה, ולא יעסוק בעבודה שלא הוטלה עליו או שאינה נובעת מתפקידו בחברה, למעט בזמן הפסקה.
15. עובד יחתים כרטיס נוכחות בכניסתו לעבודה ובצאתו ממנה באופן אישי ועבורו בלבד. במידה ועובד נדרש להתחיל את יום עבודתו ו/או לסיימו במקום אחר שאינו משרדי החברה, יעדכן את מועד תחילת העבודה ו/או סיומה (לפי המתאים).
16. אין להשתמש ברכוש החברה או ברכוש ספקיה לשימוש עצמי, למעט טלפון נייד ומחשב נייד, ולמעט רכב צמוד.
17. על העובד להתנהג בצורה נאותה, להסביר פנים ולנהוג באדיבות, בחגיגות, ביושר ובמקצועיות כלפי הממונים עליו, כלפי חבריו לעבודה, כלפי הכפופים לו וכלפי כל גורם עמו בא העובד במגע לצרכי העבודה או בשם החברה.

ג. איסור עבודה נוספת

18. עובד המועסק במשרה מלאה, לא יהא רשאי לעסוק בכל עבודה, משרה, תפקיד או עיסוק אחר כלשהוא בתמורה (להלן – עבודה אחרת), שאינם במסגרת העסקתו על ידי החברה, אלא אם כן קיבל לכך אישור מראש ובכתב מאת החברה.
19. עובד במשרה חלקית יהיה רשאי לעסוק בעבודה נוספת, ובלבד שהעבודה הנוספת אינה עומדת בניגוד עניינים לעבודתו בחברה ובכפוף לקבלת אישור החברה לכך. בכפוף לאמור, מוסכם כי החברה לא תמנע אישור אלא במקרים מיוחדים.
20. עובד לא יהיה בעל עסק, או שותף בעסק או בעל עניין בעסק בתחומי העיסוק של החברה. כמו כן, ידווח על כל עסק בבעלותו, או שהוא שותף בו או שהוא בעל עניין בו, וכן על כהונה כנושא משרה בתאגיד אף אם אינו בתחום מתחומי העיסוק של החברה.

ד. איסור טובות הנאה

21. עובד לא יקבל טובות הנאה כלשהן, במישרין או בעקיפין, מאדם או גוף כלשהו, העומד עמו בקשרים עקב ו/או בקשר עם עבודתו בחברה. כל קבלת או נתינת מתנה כאמור, בכסף או בשווה כסף, אסורה.
22. אין להעניק ואין להציע לכל גורם שהוא יחס מועדף או שירותים מועדפים, שלא אושרו מראש על ידי ההנהלה.

ה. שמירת סודיות

23. על העובד לשמור על סודותיה של החברה. כסודות החברה לעניין זה ייחשב כל מידע ו/או מסמך (בכל פורמט) הקשור בידע מסחרי או מקצועי או ניהולי של החברה, או בתוכניות עסקיות או מסחריות שלה או בהתקשרויות עם ספקים ולקוחות, או במידע אישי אודות עובדי החברה, שהגיעו לידיעתו של העובד עקב עבודתו בחברה ואשר אינו נמצא בידיעת הרבים.

24. העובד ישמור בסודיות על ידיעות בתחומים הנ"ל שהגיעו לידיעתו, תוך כדי עבודתו בחברה.

25. העובד לא יפרסם בדרך כלשהי סודות וידיעות כאמור ולא ימסור תוכנם לאדם אחר, אלא אם קיבל רשות לכך מאת החברה ובכתב או אם הדבר נדרש על פי הוראות הדין.

26. מבלי לגרוע מהאמור בפרק זה, החברה תהא רשאית להחתים את העובד על התחייבות לשמירת סודיות וניגוד עניינים בכפוף לכל דין, לפסיקה ולהוראות הסכם זה.

27. עובד הקשור במישרין או בעקיפין, במסגרת תפקידו, אחריותו וסמכויותיו, בפעולה של החברה ויש או עלול להיות לו עניין אישי בביצועה או באי ביצועה או שעלולה לצמוח לו, לקרובו, לשותפו או לידידו תועלת אישית מכך - יודיע על כך מיד לממונה עליו וימנע מקיומה או מאי קיומה של הפעולה ויפעל בהתאם להוראות החברה שקיבל בעניין זה. אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מחובות החלות על עובדי החברה בהתאם לחוק החברות התשנ"ט-1999.

28. לא יחזיק עובד ללא סמכות מסמך, אלא בתוקף תפקידו. בכל מקרה, לא יוציא עובד מסמכים השייכים לחברה מתחום החברה, שלא בתוקף תפקידו, ללא נטילת רשות מהמוסמך לכך.

29. עובד החברה ימסור לחברה כל מידע הידוע לו ביחס לעיסוקים נוספים של קרובי משפחתו שיש בהם חשש לניגודי עניינים עם ענייני החברה או תפקידו, אחריותו וסמכותו של העובד, מיד לאחר שנודע לו הדבר. "**קרוב משפחה**" לעניין סעיף זה:

בן או בת זוג, לרבות ידוע בציבור, הורה, הורי הורה, בן, בת, אח, אחות, גיס, גיסה, דוד, דודה, אחיין, אחיינית, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד או נכדה, סב או סבתא, לרבות קרבה משפחתית חורגת או קרבה הנוצרת עקב אימוץ.

ו. דיווח ומסירת מידע

30. על העובד למסור פרטים מלאים, נכונים ומדויקים בנוגע לעברו המקצועי והשכלתו, ובדבר מגבלות רפואיות המונעות ממנו או מגבילות אותו לבצע את עבודתו בכפוף לדין ועל פי מסמכים רפואיים, וכן להודיע ללא דיחוי על שינויים בנתונים שנמסרו על ידו קודם לכן.



31. על העובד למסור מידע נכון ומדויק במהלך עבודתו. על הדיווחים או על רישומי המידע מסוגים שונים, שהעובד עורך במקום העבודה, להיות נכונים. אין לרשום דברים העלולים להוליך שולל או להטעות את מקבלם.

ז. שימוש במאגר נתונים

32. מאגר נתונים וגישה למערכות מידע ניתנים לעובד על ידי החברה כדי לסייע בידיו בביצוע עבודתו ביעילות ותכליתיות. שימוש בלתי מורשה בנתונים לצרכים אחרים הוא נטילה שלא כדין של נכסי החברה.

33. עובד יאפשר גישה מלאה למחשבים שהחברה תספק לו, ולא יחסום גישה כאמור לכל תוכן הכלול בהם. כמו כן, עובד לא יעשה שימוש במחשבי החברה לצרכיו האישיים. כל האמור בכפוף לכל דין ולהוראות ההסכם הקיבוצי שנחתם בעניין זה בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה לבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים אשר יוחל על הצדדים להסכם זה.

34. לאחר סיום עבודתו של העובד, החברה תהא רשאית לעשות שימוש במידע המקצועי בתיבת הדואר אשר הוקצתה לעובד ושימשה אותו במסגרת ולצורך עבודתו ובכפוף להוראות כל דין. ככל שבתיבת הדואר נכללו תכנים אישיים/פרטיים כלשהם, העובד נדרש למוחקם לפני סיום העסקתו.

ח. שמירה על רכוש ושימוש בנכסי החברה

35. על העובד לשמור על רכוש החברה ולהשתמש ברכוש החברה כאשר זה דרוש לצרכי העבודה, בצורה יעילה ובדרך שתימנע בזבוז, בלאי יתר ופגיעה בתקינותו של הרכוש.

36. יש לעשות שימוש במתקני ובציוד החברה אך ורק לשם ביצוע העבודה ולמטרות שאושרו על ידי ההנהלה.

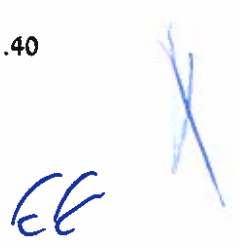
37. אין להשתמש ברכוש החברה שלא לצרכי העבודה, או להוציאו מתחום העבודה, ללא הסכמת החברה.

ט. אמצעי תקשורת

38. לא יתראיין עובד לכלי תקשורת, ולא יעביר מידע כלשהו לכלי תקשורת/עיתונאי, בקשר עם סודות החברה כהגדרתם בסעיף ה, ללא קבלת אישור מראש מהגורמים המוסמכים לכך בהנהלת החברה.

39. במידה שפונים לעובד עיתונאים בקשר עם סודות החברה כהגדרתם בסעיף 23 – על העובד להפנותם לדובר החברה או למי שהוסמך לכך על ידי מנכ"ל החברה, לקבלת אישור.

40. להסרת הספק, בכל נושא אחר לא חל האיסור לעיל.



י. איחורים והיעדרויות

41. העובד יתייצב לעבודה במועד שנקבע לכך על ידי החברה. איחר עובד לעבודה באופן חוזר ונשנה, ללא סיבה מוצדקת, ייערך בירור בעניין בין מנהל אגף משאבי אנוש לבין העובד. סבר מנהל אגף משאבי אנוש כי האיחורים החוזרים ונשנים אינם מוצדקים תחליט ההנהלה האם להטיל עליו התראה או נזיפה כמפורט בסעיפים 61-62 להלן או להעביר את עניינו לוועדת המשמעת ותודיע על כך לנציגות העובדים.

42. נאלץ עובד להיעדר מהעבודה מסיבה אישית הידועה לו מראש, יודיע על כך לממונים עליו וההנהלה תפעל, כמיטב יכולתה, לאשר את בקשתו.

43. 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. ההודעה תימסר על ידי העובד או מטעמו. בנסיבות יוצאות דופן, שימנעו מהעובד להודיע על היעדרותו במהלך יום ההיעדרות הראשון, יודיע העובד על היעדרותו, בהקדם האפשרי.

44. טען הממונה הישיר כי ההיעדרות, כאמור בסעיף 43 לעיל, לא הייתה מוצדקת, יעביר העניין למנהל אגף משאבי אנוש, אשר יקיים בירור בעניין עם העובד. קבעה ההנהלה לאחר שמיעת עמדת העובד, כי ההיעדרות לא הייתה מוצדקת היא תהיה רשאית להעביר את הדיון בכך לוועדת המשמעת.

45. נעדר העובד מסיבת מחלה – ימציא סמוך לשובו תעודה רפואית, המעידה על כך והעונה על התנאים הקבועים בתקנות דמי מחלה.

יא. בטיחות בעבודה

46. החברה רואה חשיבות עליונה בשמירה על שלום הציבור והעובדים בכל הנוגע לפעילות החברה, במשרדי החברה ובאתרי עבודה מחוץ למשרדה.

47. יש להקפיד על שמירת סביבת עבודה בטוחה ובריאה.

48. כל עובד נדרש לפעול בהתאם להוראות ו/או לכללי הבטיחות לצורך השמירה על בטחונו האישי וביטחונם של חבריו לעבודה, כפי שנקבעו וייקבעו בחוק, בתקנות, ועל פי הוראות הממונים, לרבות בהדרכות בטיחות תקופתיות, ובכל מקור אחר גם אם לא הוזכר בסעיף זה והכל בכפוף לדין.

49. על העובד להודיע לממונים עליו על כל אירוע בלתי רגיל במקום העבודה, הצופן סכנה לחברה, לעובדיה או לספקיה או לכל גורם אחר.

50. הודיע עובד על ליקוי בטיחותי, תדאג החברה לסילוקו בהקדם האפשרי ותורה לעובדים להישמר ממנו.



יב. הוראות כלליות

51. חל איסור מוחלט על כל סוג של אלימות מילולית או פיסית במקום העבודה.
52. אסור לעשן בתחום משרדי החברה, אלא במקומות שהוקצו לכך במפורש על ידי הנהלת החברה.
53. על עובד שסיים את עבודתו בחברה חלה חובה להחזיר להנהלה ציוד ורכוש אשר נמסרו לו לשימוש במסגרת עבודתו, ולבצע טופס טיולים בעת יציאתו.

יג. הליך הבירור המשמעותי

54. הפרות משמעת תבוררנה על ידי וועדת שלושה.
55. בעבירות שהנהלה אינה שוקלת לדרוש פיטורים בגיןן, אלא איזה מהעונשים כמפורט בסעיפים או 61.2 – 62.2 להלן: הוועדה תורכב ממנהל משאבי אנוש [בהיעדרו נציג הנהלה אחר שימונה על ידי המנכ"ל], נציג הנהלה נוסף וחבר ועד.
56. החלטה שתתקבל תהיה ברוב קולות ותהיה סופית ומחייבת. החלטת ועדה זו תתקבל בתוך 7 ימים ממועד פתיחת ההליך המשמעותי.
57. בעבירות שהנהלה שוקלת לדרוש פיטורי העובד בגיןן ו/או הטלת קנס כספי שגובהו עולה על ארבעה ימי עבודה ו/או בעבירות משמעת שאינן חמורות בגיןן שוקלת החברה הטלת קנס ללא שניתנה לעובד נזיפה או התראה בכתב בגיןן עבירת משמעת קודמת ואחרת [כמפורט להלן], יתקיים בירור ראשוני על ידי הוועדה בהרכבה כמפורט בסעיף 55 לעיל. ככל שלא תהיה הסכמה פה אחד - תועבר ההכרעה לבורר מרשימת הבוררים כמפורט בנספח ב'.
58. החלטתו תתקבל בתוך 5 ימי עבודה מתחילת ההליך המשמעותי והיא תהיה סופית ומחייבת.

יד. הליכי משמעת

59. כעבירת משמעת ייחשבו בין היתר הפרה של חובות העובד על פי האמור לעיל בהסכם זה.

60. כעבירת משמעת חמורה ייחשבו בין היתר:

- | | |
|------|--|
| 60.1 | גניבה ; |
| 60.2 | מעילה באמון ; |
| 60.3 | תקיפה או הכאה או התנהגות אלימה שתוצאותיהן חמורות ; |
| 60.4 | גרימת נזק לחברה בזדון ; |
| 60.5 | שימוש לרעה בתפקיד ; |



- 60.6 הוצאת ציוד או טובין או מסמכים מרשות החברה שלא במסגרת עבודתו וללא רשות ;
- 60.7 נפתחה או מתנהלת נגד עובד חקירה על ידי משטרת ישראל ומדובר בעבירה הקשורה בעבודתו בחברה ;
- 60.8 העובד מסר מידע שעשוי לגרום נזק לחברה ללא הרשאה ;
- 60.9 עבר עבירת משמעת בנסיבות חמורות, לרבות הטרדה מינית ;
- 60.10 עבר עבירות משמעת חוזרות ;
- 60.11 הוגש נגד העובד כתב אישום בעבירה הקשורה בעבודתו בחברה ;
- 60.12 עבירת בטיחות חמורה ;
- 60.13 הרשעה בעבירה פלילית.

61. בגין עבירת משמעת שאינה חמורה ניתן להשית על עובד אחד או יותר מהעונשים

הבאים:

- 61.1 נזיפה או התראה בכתב ;
- 61.2 הפסקת עבודה זמנית ללא תשלום לפרק זמן שלא יעלה על שני ימי עבודה או קנס כספי שגובהו לא יעלה על שני ימי עבודה ;
- 61.3 על אף האמור לעיל, לא יוטל על עובד עונש כאמור בסעיף 61.2 לעיל זה, אלא אם ניתנה לו בעבר התראה בכתב בגין עבירת משמעת קודמת אחרת בכל תקופת עבודתו.
- 61.4 ואולם, במקרה בו תרצה החברה להטיל על עובד עונש כאמור בסעיף 61.2 זה יהיה רשאי יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות הכללית החדשה לפנות למנכ"ל החברה בתוך 3 ימי עבודה. ככל שלא תושג הסכמה ביניהם תועבר ההכרעה בעניין לבורר מוסכם מהרשימה שבנספח ב'.
- 61.5 הבורר ייתן את החלטתו בתוך 21 ימי עבודה ממועד הפנייה אליו, למעט בקשר להרשעה בעבירה פלילית אז הבורר ייתן את החלטתו בתוך 7 ימי עבודה, אלא אם הסכימו הצדדים על תקופה מוארכת.

62. בגין עבירת משמעת חמורה ניתן להטיל אחד או יותר מהעונשים הבאים:

- 62.1 התראה או נזיפה בכתב ;
- 62.2 קנס כספי שגובהו 3 או 4 ימי עבודה.
- 62.3 סיום העסקה ;

62.4 סיום העסקה עם זכאות חלקית או ללא זכאות לפיצויי פיטורים ו/או הודעה מוקדמת.

62.5 החברה רשאית לתת לעובד התראה בכתב או מכתב נזיפה ללא צורך בהליך משמעותי כלשהו.

הוראות נוספות ביחס לאופן קיום הליכי משמעת:

63. במקרה של קיום בירור משמעותי לעובד שהינו בעצמו חבר ועד העובדים נציג העובדים בוועדת המשמעת יהיה נציג ההסתדרות.

64. העובד שעניינו נדון בבירור המשמעותי יוזמן לדיון ותינתן לו האפשרות להשמיע את טיעוניו כנגד האשמה המיוחסת לו.

65. עובד שוועדת המשמעת תטיל עליו קנס בהתאם להוראות תקנון זה - תנכה אותו החברה משכרו של העובד בהתאם להוראות חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

66. במקרה של חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה - תהיה בידי החברה רשות להשעות את העובד, כפוף לשימוע, עד לקבלת החלטה בעניין המשך העסקתו של העובד. בתקופת השעייתו יהיה העובד זכאי לקבל תשלום בגובה 50% משכר היסוד. למרות האמור, במהלך תקופת ההשעיה ימשיכו ההפרשות להתבצע על מלוא שכרו של העובד. זוכה העובד מההאשמות שהועלו נגדו בהליך המשמעותי, יושלם שכרו ל-100%.

67. נמשכה ההשעיה יותר מ-6 חודשים, ישולם לעובד החל מהחודש השביעי מלוא שכר היסוד.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

נת"ע – נתיבי תחבורה עירוניים להסעת
המונים בע"מ

הסוגיות העובדים הכללית החדשה

X

EE

נספח ב' להסכם הקיבוצי

הוראות בנוגע לבוררות

באשר להליכי בוררות המתנהלים בין הצדדים בהתאם לאמור בהסכם הקיבוצי –

1. הבורר יהא מבין הנזכרים להלן:
 - א. השופטת (בדימ') מיכל לויט;
 - ב. השופטת (בדימ') דינה אפרתי;
 - ג. כב' השופט (בדימ') חיים ארמון;
 - ג. השופטת (בדימ') אורנית אגסי.
2. לעניין זהות הבורר מוסכם כלחלן:
 - א. זהות הבורר תהא על פי סדר הרשימה.
 - ב. ככל שתהא מניעה כלשהי למי מהנזכרים לעיל לשמש כבורר, יפנו הצדדים לבורר הבא
 - ג. בסדר לפי הרשימה דלעיל.
 - ד. במקרה שבו תהא מניעה לכל הבוררים אשר ברשימה לדון, ינסו הצדדים להגיע להסכמה בדבר זהות בורר חליפי תוך שלושה (3) ימים, ובהעדר הסכמה – ימונה הבורר על ידי ראש לשכת עורכי הדין על פי פניית מי מהצדדים אליו בכתב.
 - ה. במקרה שבו אחד או יותר מבין הנזכרים לעיל יהפוך להיות מנוע באופן קבוע מלשמש כבורר לפי ההסכם הקיבוצי, יקבעו הצדדים בהסכמה בורר/בוררים (לפי העניין) חליפי קבוע. ככל שלא תהא הסכמה בין הצדדים תוך שבעה (7) ימים ממועד פניית צד למשנהו בכתב, יציע כל צד בורר חליפי, והבחירה ביניהם תעשה בהגרלה, אשר תתקיים תוך שלושה (3) ימים נוספים.
3. עלות הבוררות תתחלק בין הצדדים כך ש - 60% תשולם על ידי החברה ו- 40% על ידי נציגות העובדים.

