

תוספת ראשונה להסכם עבודה קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 25 חודש מרץ שנת 2024

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

מצד אחד

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה – האגף לאיגוד מקצועי
ההסתדרות במרחב תל אביב – יפו (להלן: "ההסתדרות")
וועד עובדי "נתע" בחברה (להלן כולם ביחד: "נציגות העובדים")

מצד שני

הואיל ובין הצדדים נכרת הסכם קיבוצי ראשוני ביום 15.11.2018 (להלן: "ההסכם העיקרי");

והואיל וביום 9.2.2022 חתמו הצדדים על הסכם קיבוצי מיוחד אשר בין היתר האריך את תוקפו של ההסכם העיקרי עד ליום 31.12.2022 ;

והואיל והצדדים נשאו ונתנו ביניהם על חתימת הסכם קיבוצי מיוחד לגבי תנאי שכרם והעסקתם של העובדים בחברה, ובכלל זאת לגבי החלת קיצור שבוע עבודה בחברה, והגיעו ביניהם להסכמות כמפורט בהסכם זה להלן ;

והואיל וברצון הצדדים להעלות על הכתב את עיקרי הסכמות ;

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.
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. טיטות שהוחלפו בין הצדדים טרם חתימת הסכם זה לא ישמשו לשום דבר ועניין, ולא יובאו כראיה בכל הליך שיפוטי ואז 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. כל הסכומים המפורטים בהסכם זה הינם סכומים ברוטו והחברה תנכה מהם מיסים כדין.

2. 10
10

ב. תקופת ההסכם ותוקפו

7. מוארך בזאת תוקפו של ההסכם הקיבוצי העיקרי, כפי שתוקן והוארך בהסכם מיום 9.2.2022 (להלן: "ההסכם העיקרי המתוקן") עד ליום 31.12.2027 (להלן: "תקופת ההסכם" או "תקופת תוקפו"), וזאת בכפוף לשינויים המפורשים המפורטים להלן שיחולו החל ממועד חתימת הסכם זה. למען הסר ספק יתר ההוראות ההסכם העיקרי ימשיכו לחול ללא שינוי.

ג. שמירת זכויות

8. 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 במעמד המשפטי ערב חתימת ההסכם, בכפוף לכל דין.

9. למען הסר ספק בעניינים שהוסדרו בהסכם זה, תגבר כל הוראה מפורשת שבהסכם זה על הוראה קיימת בהסכם העיקרי.

ד. פרשנות והגדרות

ההגדרה למונח "שכר יסוד" בהסכם העיקרי תתוקן ובמקומה תבוא ההגדרה להלן:

"שכר יסוד" – שכר העובד בהתאם לטבלאות השכר כמפורט בסעיף 16 להלן, אשר כולל את התוספות האחוזיות האחידות והתוספות הדיפרנציאליות להן זכאי העובד כמפורט בהסכם הקיבוצי העיקרי ובהסכם זה.

"עובד קיים" - עובד שהועסק בחברה ערב חתימת הסכם זה, למעט סטודנט.

ה. תחולת ההסכם

10. הסכם זה יחול על כלל עובדי החברה לרבות סטודנטים, אשר מועסקים או יועסקו בחברה, למעט עובדים שהוחרגו מתחולת ההסכם כמפורט בסעיף 14 להסכם העיקרי כפי שיתוקן להלן. תנאי העסקתם של הסטודנטים יהיו כמפורט בנספח א להסכם, ולפיו בלבד.

11. סעיף 14(ג) להסכם העיקרי ישונה כך שבמקום הטבלה המופיעה בו תבוא הטבלה שלהלן:

מספר העובדים בחברה	"התקרה"
225	33
250	36
275	38
300	40
325	43
350	45
375	47
400	48
450	53
500	58
550	62
600	66
650	72
700	77

יך

ל"א
ל"א

חלק ג' – קבלת עובדים וסדרי העסקתם

12. ניוד זמני

סעיפים 52-53 להסכם הקיבוצי יבוטלו ובמקומם יבוא:

52. החברה רשאית להורות לכל עובד לעבור לתפקיד אחר באופן זמני, העברה כאמור תהיה לתקופה של עד 3 חודשים. הארכת התקופה מעבר ל-3 חודשים מותנת בהסכמת העובד ובידוע ועד העובדים. בכל מקרה תקופת הניוד לא תעלה על שנה.

53. העברת עובד כאמור בסעיף זה תיעשה תוך שמירת מלוא תנאי העבודה של העובד כולל משכורתו, או משכורת התפקיד אליו נוד (בהתייחס למינימום טווח), לפי הגבוה, 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 ישונו עם סיום הניוד הזמני לקדמותם ערב הניוד הזמני.

חלק ד' – תנאי העבודה

13. שעות העבודה להורה

סעיף 68 להסכם הקיבוצי יבוטל ובמקומו יבוא:

עובד אשר מבקש להשתמש בזכות לשעת הורות יעביר בקשה מתאימה 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 לשעת הורות בימים בהם העובד מבקש לנצל את זכותו לשעת הורות.

14. חופשה שנתית

סעיף 69 להסכם העיקרי ישונה כך שבמקום הטבלה המופיעה בו תבוא הטבלה להלן:

רמת משרה 7

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

רמות משרה 5, 55, 6, 61, 62, 12, 13, 71, 72, 73

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

רמות משרה 4, 44, 10, 11, 60, 70

מספר ימי חופשה	ותק בחברה
----------------	-----------

7 ימי
60

22	מהיום הראשון
----	--------------

15. לעניין עובד קיים (כהגדרתו לעיל), זכאותו לימי חופשה תהיה על פי הגבוה מבין אלה:

(א) זכאותו ערב הסכם זה.

(ב) זכאותו לאחר שינוי רמת המשרה שלו בעקבות שיבוצו לתפקיד שרמת משרתו שונה מרמת משרתו ערב חתימת הסכם, לפי הטבלה בסעיף 14 לעיל ולוותק ברמת המשרה החדשה.

חלק ה' – השכר ותוספותיו

16. שכר היסוד

החל מיום חתימת הסכם זה, טווחי שכר היסוד (ברוטו) בכל רמת משרה הינם כמפורט בטבלה

שלהלן, וזאת חלק טווחי השכר הקבועים בסעיף 82 להסכם העיקרי:

רמת משרה	שכר יסוד (ברוטו) מינימלי ב - ₪ במועד החתימה על ההסכם	שכר יסוד (ברוטו) מקסימלי ב - ₪ במועד החתימה על ההסכם	שכר יסוד (ברוטו) מקסימלי ב - ₪ החל מיום 1.1.25	שכר יסוד (ברוטו) מקסימלי ב - ₪ החל מיום 1.1.26	שכר יסוד (ברוטו) מקסימלי ב - ₪ החל מיום 1.1.27
44	22,000	26,000	26,390	26,786	27,054
4	17,500	23,500	23,853	24,210	24,452
55	15,000	20,000	20,300	20,605	20,811
5	12,000	18,000	18,270	18,544	18,729
6	9,500	13,500	13,703	13,908	14,047
7	7,000	10,500	10,658	10,817	10,926
10	23,500	28,000	28,420	28,846	29,135
11	21,000	25,500	25,883	26,271	26,533
12	18,000	24,000	24,360	24,725	24,973
13	14,500	19,500	19,793	20,089	20,290
60	16,500	22,000	22,330	22,665	22,892
61	13,500	18,000	18,270	18,544	18,729
62	11,500	16,000	16,240	16,484	16,648
70	20,000	25,000	25,375	25,756	26,013
71	15,000	21,000	21,315	21,635	21,851
72	12,000	17,000	17,255	17,514	17,689
73	8,800	11,000	11,165	11,332	11,446

לאחר סעיף 82 להסכם העיקרי, כפי שתוקן כאמור לעיל, יבואו הסעיפים להלן:

א. למען הסר ספק, טווחי השכר בטבלה לעיל כוללים את התוספות האחוזיות האחידות והתוספות הדיפרנציאליות ששולמו ערב חתימת הסכם זה ואשר ישולמו לעובדים.

ב. קביעת רמת המשרה לתפקיד ושיבוץ עובד לרמת משרה יעשה בהתאם לשיקול דעת של הנהלת החברה. למען הסר ספק, לא יהיה בשיבוץ כאמור כדי לגרוע בתנאי השכר והעבודה של עובד קיים. ככלל, עובד חדש ייקלט לעבודה בחברה בהתאם לטווחי השכר בטבלה כאמור לעיל.





ג. עובד קיים אשר ישובץ לאחר חתימת הסכם זה לתפקיד שרמת משרתו שונה מרמת משרתו ערב חתימת הסכם זה או שטווח השכר ברמת משרתו שונה לפי הסכם זה, ושכר היסוד שלו ביום 31.12.23 (כהגדרתו לפי הסכם זה) בתוספת תוספת אחוזית אחידה 2024 (כהגדרתה להלן) נמוך מתחתית טווח השכר לרמת המשרה המעודכנת שלו על פי הטבלה לעיל, יחולו בעניינו האמור בסעיף זה. למען הסר ספק, מובהר כי שכר היסוד כאמור כולל גם את התוספת האחידה והתוספת הדיפרנציאלית שניתנו לעובד עד ליום 31.12.23 (ככל שיהיה זכאי להם):

- 1) שכר היסוד של עובד כאמור לא יעודכן אוטומטית לשכר היסוד המינימלי לפי הטבלה כאמור לעיל, אלא יעודכן בהתאם למנגנון העדכון להלן.
- 2) שכר היסוד של העובד יעודכן בפעילות שנתיות, בגובה של עד 10% משכר היסוד של העובד ביום 31.12 של השנה הקודמת כל אחת (לפני קבלת התוספת האחוזית האחידה והדיפרנציאלית של השנה בה נערך העדכון כאמור, ככל שזכאי להן) או 1,000 ₪, לפי הגבוה מביניהן, אך לא יותר מגובה הפער בין שכר היסוד של העובד במועד העדכון לבין שכר היסוד המינימלי ברמת המשרה אליה שובץ (להלן: "תוספת הקידום לטווח"). שכר היסוד של העובד יעודכן בהתאם לסעיף זה אחת לשנה כאמור וזאת עד להגעתו לשכר היסוד המינימלי לרמת המשרה אליה שובץ בלבד.
- 3) פעילות השכר כאמור תשולמנה במשכורת חודש ינואר (המשתלמת בחודש פברואר), למעט לגבי שנת 2024 לגביה העדכון יעשה בחודש העוקב לחודש בו ישובץ העובד לרמת המשרה המעודכנת.
- 4) בתוספת הקידום לטווח יובאו בחשבון גם התוספת האחוזית האחידה וכן התוספת הדיפרנציאלית, ככל שהעובד יהיה זכאי להן באותה שנה. כך, באותה שנה קלנדרית, יהיה עובד קיים כאמור זכאי לתוספת הקידום לטווח או לסך תוספת השכר האחוזית האחידה והתוספת הדיפרנציאלית, לפי הגבוה מביניהן.

לדוגמא: שכר היסוד של העובד המועסק למעלה מחצי שנה בחברה ערב ההסכם (הכולל את התוספות האחוזית והדיפרנציאלית ששולמו לעובד לאורך השנים ועד ליום 31.12.23) הינו 15,000 ₪.

טווח השכר המינימאלי החדש של העובד הינו 17,000 ₪.

בשנת 2024 העובד יהיה זכאי לעדכון שכר היסוד שלו בסך של 1,500 ₪ ($15,000 \times 10\%$), שמהווה את תוספת הקידום לטווח. בסך הכל שכר היסוד שלו יעמוד על סך של 16,500 ₪.

מאחר ועובד כאמור זכאי לתוספת אחוזית אחידה במהלך שנת 2024 בגובה של 3.8% בהתאם לסעיף 18(ב) להסכם (570 ₪). תוספת זו תבוא בחשבון בתוספת הקידום לטווח שכבר שולמה לעובד בסך 1,500 ₪, ולא תשולם בנוסף עליה.

5) ככל שתוספת קידום לטווח שולמה לעובד ששובץ לאחר חתימת הסכם זה לתפקיד שרמת משרתו שונה מרמת משרתו ערב חתימת הסכם - התוספת שתשולם כאמור תהיה מתוך תקציב הקידום הדיפרנציאלי.

ד. מוסכם כי תקרת השכר של עובד קיים (כהגדרתו לעיל) בכל טווח תהיה הגבוהה מבין אלו:

- 1) תקרת השכר בטווח החדש כאמור בטבלה המעודכנת לעיל.
- 2) תקרת השכר בטווח בו היה העובד ערב הסכם זה, לפי הטבלה שפורטה בסעיף 82 להסכם העיקרי בנוסחו ערב חתימת הסכם זה.

17. סעיף 86 ישונה כך שבמקום האמור בו, החל ממועד חתימת הסכם זה ואילך, יחול האמור להלן: "תוספת זו תתוסף לשכר היסוד ותהווה שכר לכל דבר ועניין".

י"א
לע

18. תוספת אחוזית אחידה

במקום סעיף 86 להסכם העיקרי יבוא הסעיף להלן (על כל תתי סעיפיו):

החל מיום 1.1.24 יהיו העובדים הזכאים (כהגדרתם בסעיף 85 להסכם העיקרי) זכאים לתוספת אחוזית אחידה שתתווסף לשכר היסוד (כהגדרתו לעיל) ערב כל מתן תוספת, וזאת בשיעורים ובמועדים כמפורט להלן.

א. העובדים הזכאים יקבלו תוספת אחוזית אחידה שתחושב משכר היסוד (כהגדרתו לעיל) של כל עובד, כפי שהיה ביום 31.12 של השנה שקדמה למועד תשלום התוספת ובלבד שהינו מועסק בחברה לכל המאוחר מיום 01.07 לשנה שקדמה למועד תשלום התוספת, והכל בהתאם ובכפוף למפורט להלן:

ב. החל מיום 1.1.24 תשולם לעובדים הזכאים תוספת אחוזית בשיעור של 3.8% משכר היסוד (כהגדרתו לעיל) של כל עובד כפי שהיו ביום 31.12.2023 (לעיל ולהלן: "**תוספת אחוזית 2024**"). יובהר למען הסר ספק כי לעניין סעיף זה שכר היסוד כולל גם התוספת האחוזית הקבועה בסעיף 86 להסכם העיקרי כפי שמופיע ביום 31.12.23.

ג. החל מיום 1.1.25 תשולם לעובדים הזכאים תוספת אחוזית בשיעור של 1.2% משכר היסוד (כהגדרתו לעיל) של כל עובד כפי שהיו ביום 31.12.2024.

ד. החל מיום 1.1.26 תשולם לעובדים הזכאים תוספת אחוזית בשיעור של 1.1% משכר היסוד (כהגדרתו לעיל) של כל עובד כפי שהיו ביום 31.12.2025.

ה. החל מיום 1.1.27 תשולם לעובדים הזכאים תוספת אחוזית בשיעור של 0.9% משכר היסוד (כהגדרתו לעיל) של כל עובד כפי שהיו ביום 31.12.2026.

ו. תוספת זו וההפרשים וההפרשות הנובעים ממנה עד מועד התשלום בפועל תשולם לעובדים הזכאים במשכורת חודש ינואר בשנת התשלום או המשכורת העוקבת למעט התוספת עבור שנת 2024 אשר תשולם לכל המאוחר עד למשכורת חודש מאי (המשולמת ביום 1.6.24).

ז. מובהר כי תוספת זו הינה חלק משכר היסוד של העובדים לכל דבר ועניין.

ח. מוסכם כי עובד אשר הגיע לטווח השכר המקסימלי, יהיה זכאי לעדכון שכר היסוד בשיעור התוספת האחוזית הרלוונטית לאותו מועד, ככל שהוא זכאי לה בהתאם לכללים לעיל, וזאת גם אם בשל כך שכר היסוד שלו יהיה גבוה מטווח השכר המקסימלי הקבוע לרמת משרתו של העובד.

19. תוספת דיפרנציאלית

במקום סעיף 87 להסכם העיקרי יבוא הסעיף להלן (על כל תתי סעיפיו):

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 (כהגדרתם בסעיף 85 להסכם העיקרי) ובהתאם לשיקול דעתה.

א. החל מיום 1.1.23 הקצתה החברה תקציב בשיעור של 1% מסך שכר היסוד של העובדים הזכאים נכון לחודש דצמבר 2022.

2024
80

- ב. החל מיום 1.1.24 תקצה החברה תקציב בשיעור של 2.4% מסך שכר היסוד של העובדים הזכאים נכון לחודש דצמבר 2023.
- ג. החל מיום 1.1.25 תקצה החברה תקציב של 2% מסך שכר היסוד של העובדים הזכאים נכון לחודש דצמבר 2024.
- ד. החל מיום 1.1.26 תקצה החברה תקציב של 2.1% מסך שכר היסוד של העובדים הזכאים נכון לחודש דצמבר 2025.
- ה. החל מיום 1.1.27 תקצה החברה תקציב של 2.3% מסך שכר היסוד של העובדים הזכאים נכון לחודש דצמבר 2026.
- ו. תוספת זו, וההפרשים וההפרשות הנובעים ממנה עד מועד התשלום בפועל, תשולם לעובדים הזכאים במשכורת חודש אפריל (המשולמת ב- 1.5) בשנת התשלום, למעט התוספת עבור שנת 2024 אשר תשולם במשכורת חודש מאי (המשולמת ביום 1.6.24). תוספת זו תשולם רטראוקטיבית החל מ-1.1 של כל שנה בגינה היא משולמת.
- ז. החברה תמשיך להקצות, מידי שנה, תקציב של 1% מסך שכר היסוד של העובדים הזכאים נכון לחודש דצמבר של השנה הקודמת עבור תוספת שכר דיפרנציאלית אשר תשולם לעובדים הזכאים, וזאת עד לחתימתו של הסכם קיבוצי חדש.
- ח. תוספת זו הינה חלק משכר היסוד של העובדים לכל דבר ועניין. מובהר כי עובד אשר הגיע לטווח השכר המקסימלי, לא יהיה זכאי לתוספת דיפרנציאלית נוספת לאחר הגעתו לתקרת טווח השכר הקבועה לרמת משרתו.
- ט. לבקשת נציגות העובדים אחת לשנה, תעביר הנהלת החברה לנציגות העובדים נתונים סטטיסטיים אודות תשלום התוספת הדיפרנציאלית, ללא שמות העובדים שקיבלו את התוספת או כל פרטים מזהים אחרים אודותיהם. הנתונים יכללו את מספר מקבלי התוספת מקרב העובדים וסכום התוספת הממוצע לעובד.

20. מענקי מצוינות

החל מיום חתימת ההסכם ואילך יעמוד תקציב מענקי המצוינות המפורט בסעיף 108 להסכם העיקרי על 2%. למען הסר ספק, יתר הנתונים המשמשים בסיס לחישוב המענק בסעיף יוותרו ללא שינוי.

כך

א' י
לע

21. מענקים חד פעמיים

מענק חתימה:

החברה תשלם לעובדים מענק חתימה חד פעמי שיחושב בהתאם לותק העובד ובהתאם להיקף משרתו כמפורט להלן:

ותק (נכון ליום 31.12.23)	סכום המענק בשי"ח (לעובד במשרה מלאה)
חצי שנה עד שנה וחצי	2,000
שנה וחצי עד שלוש שנים	4,550
שלוש שנים ומעלה	5,650

מענק החתימה ישולם במשכורת החודש הראשון שלאחר החודש בו נחתם הסכם קיבוצי זה, 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.

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.

22. קיצור שבוע העבודה

- א. הצדדים מסכימים לאמץ את ההוראות בדבר קיצור שבוע העבודה במגזר הציבורי, כפי שפורטו בהסכם המסגרת שנחתם בין ההסתדרות למדינת ישראל ולמעסיקים במגזר הציבורי ביום 17.7.23 (פרק יד 1 להסכם) (להלן: "הסכם המסגרת").
- ב. מוסכם כי בשונה מהאמור בהסכם המסגרת קיצור שבוע העבודה יבוצע בחברה בפעמימה אחת, החל מיום 1.4.24, כאשר החל ממועד זה יעמוד שבוע העבודה על 40 שעות שבועיות, והכל בהתאם ובכפוף לקבוע בהסכם המסגרת.
- ג. בהמשך לסעיף 79 להסכם המסגרת, החברה מודיעה כי היא בוחרת להמשיך ולפעול לפי ההסדרים הקיימים בחברה לעניין הנושאים המפורטים בפרק יד(2) להסכם המסגרת, ולא מאמצת את הכללים הקבועים בהסכם המסגרת לעניין זה. הודעה זו מהווה את ההודעה הנדרשת בכתב בהתאם לקבוע בסעיף 79 כאמור.

23. מיצוי תביעות

- א. נציגות העובדים מתחייבת למיצוי מלא ומוחלט של כל תביעותיה בכל הנוגע לפרק יד' להסכם המסגרת, כפי שאומץ כאמור בהסכם זה, בגין התקופה שעד יום 31.12.2027, וזאת מבלי לגרוע מהאמור בו.
- ב. בנוסף, נציגות העובדים מתחייבת למיצוי מלא ומוחלט של כל תביעותיה בכל הנוגע לתוספות שכר ותנאי עבודה של העובדים עליהם חל הסכם זה או למתן הטבות נוספות כלשהן לרבות טענות או דרישות כלכליות מכל סוג שהוא ומכל סיבה שהיא, והכל בגין התקופה שעד יום 31.12.2027 (שלושים ואחד בדצמבר 2027).
- ג. לא יתנהל כל משא ומתן נוסף על הסכמי שכר או הטבות כלשהן, בתקופה שעד יום 31.12.2027 ובגינה, וזאת לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה.
- ד. למען הסר ספק, ומבלי לגרוע מהאמור לעיל, הוראות הסכם זה מוסיפות על הוראות מיצוי תביעות החלות או שיחולו לגבי החברה.

מ.ע.
68

24. שקט תעשייתי

א. נציגות העובדים מתחייבת כי לא תנקוט נגד מי מהמעסיקים או יחידה מיחידותיהם, באמצעי שביתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, לגבי כל דרישה ברמה הארצית, ברמה המקומית או בכל רמה אחרת, בכל הנוגע לפרק יד' להסכם המסגרת, כפי שאומץ כאמור בהסכם זה, בתקופה שעד יום 31.12.2027 ובגינה, וזאת מבלי לגרוע מהאמור בו.

ב. בנוסף, נציגות העובדים מתחייבת כי במשך תקופת הסכם זה, לא תנקוט נגד החברה או יחידה מיחידותיה, באמצעי שביתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, לגבי כל דרישה ברמה הארצית, ברמה המקומית או בכל רמה אחרת, הכרוכה בעלות כלשהי לחברה או במתן הטבות נוספות כלשהן, לרבות טענות או דרישות כלכליות מכל סוג שהוא ומכל סיבה שהיא, והכל עד יום 31.12.2027, לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה.

ג. ההתחייבות האמורה בסעיף קטן (ב) לעיל לא תחול לגבי אחד מאלה:

1. דרישות שאינן כרוכות בתוספת עלות כספית כלשהי לעומת המצב הנוהג בפועל טרם הדרישה כאמור (כגון: הפחתת שכר, פגיעה בתנאי השכר, התעמרות בעבודה)
2. פיטורי עובדים
3. הוצאת עבודה למיקור חוץ
4. השלכות של הפרטת מקום העבודה
5. נושא אחר (לרבות: מכוח החלטת מעסיק, החלטת ממשלה, חקיקה, החלטת רגולציה) שיש לו השלכה ברורה, מיידית וודאית אשר יו"ר האגף לאיגוד מקצועי אישר בכתב נקיטה בצעדים ארגוניים

25. רישום ההסכם

- א. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד לפי חוק הסכמים קיבוציים.
- ב. 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
להשגת המוננים בע"מ
נת"ע - נתיבי תחבורה
המוננים בע"מ


הסתדרות העובדים הכללית החדשה
האגף לאיגוד מקצועי
ההסתדרות במרחב תל אביב - יפו

וועד עובדי "נתע"


נספח א

תנאי העסקה של סטודנטים

1. תנאי תחולה:

תנאי ההעסקה המפורטים להלן יחולו על סטודנטים כהגדרתם להלן, המועסקים בחברה.

2. כללי

א. תנאי העסקתו של סטודנט יהיו כמפורט בנספח זה, ונספח זה בלבד.

ב. תקופת הניסיון של סטודנט לענין פרק ט להסכם העיקרי תהא 3 שנים מיום קליטתו בחברה כעובד לאחר תקופת העסקתו כסטודנט ובלבד שהועסק בחברה כסטודנט תקופה שלא תפחת מ 24 חודשים.

3. הגדרות

"סטודנט" – עובד המועסק בחברה על תקן סטודנט, ואשר לומד לתואר ראשון ו/או שני במוסד להשכלה גבוהה המוכר על ידי המל"ג ואשר המציא אישור מהמוסד על לימודיו וכן הנדסאים ו/או טכנאים.

4. כללי

4.1 סטודנטים מועסקים על בסיס של שעה.

4.2 סטודנט יועסק בחברה, על תקן סטודנט, לתקופה שלא תעלה על 5 שנים.

5. שכר שעתי

שכרו השעתי של הסטודנט, לרבות עדכונים בשכרו, יקבע על ידי הנהלת החברה. מובהר כי בכל מקרה שכרו לא יפחת מ-35 ש"ח לשעה או 105% משכר המינימום לשעה, כפי שיהיה מעת לעת, בהתאם לקבוע בחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, הגבוה מבניהם.

6. שעות העבודה ויום המנוחה

א. הסטודנט יועסק בהיקף של עד 120 שעות בחודש (להלן: "מכסת שעות העבודה החודשיות"). יובהר כי מכסת שעות העבודה החודשיות כוללת את מלוא שעות העבודה בשעות רגילות ובשעות נוספות ואת שעות ההיעדרות בתשלום כגון מחלה, חופשה, חג, ימי בחירה, חופשת אבל, מילואים וכו'.

ב. יום המנוחה השבועי של הסטודנט הינו יום שבת.

7. תשלום בגין שעות נוספות

תשלום בגין ביצוע שעות נוספות יהיה בהתאם לחוק ולפי ביצוע בפועל בלבד.

8. קצובת נסיעה

סטודנט זכאי לקצובת נסיעה הלך וחזור, פעם אחת בעד כל יום עבודה בו עבד בפועל. קצובת הנסיעה תשולם עד התקרה היומית הקבועה בצו ההרחבה או עבור כרטיס חופשי-חודשי, לפי הנמוך מביניהם.

על

9. השתתפות בעלות ארוחות

סטודנט יהיה זכאי להשתתפות החברה בעלות ארוחות בהתאם לסעיף 119-120 להסכם העיקרי.

10. קצובת ביגוד

הסטודנט יקבל קצובת ביגוד בהתאם לסעיף 114 (ב) להסכם העיקרי.

11. קרן השתלמות

הסטודנט יהיה זכאי להצטרף לקרן השתלמות בהתאם להוראות סעיף 145-147 להסכם העיקרי.

12. חופשה שנתית

א. לאור חלקיות משרת הסטודנט, הסטודנט יהיה זכאי לחופשת מנוחה שנתית של 9 ימי עבודה בשנה, ולא פחות מהמתחייב על-פי דין.

ב. הוראות סעיפים 74-70 להסכם הקיבוצי העיקרי יחולו על הסטודנט.

ג. הסטודנט יהיה זכאי ל-1 (אחד) יום בחירה בשנה בתשלום, לאחר השלמת 3 חודשי עבודה רצופים בחברה.

ד. במקרה של סיום עבודה, ימי החופשה הצבורים יפדו בהתאם לאמור בחוק חופשה שנתית התשי"א-1951.

13. דמי הבראה

א. החברה תשלם לסטודנט דמי הבראה כמפורט בסעיפים 93-99 להסכם העיקרי.

ב. 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 משכר היסוד כהגדרתו בהסכם זה.

ג. דמי ההבראה יושלמו באופן יחסי בהתאם להיקף משרתו של הסטודנט.

14. ימי מחלה

א. לאור חלקיות המשרה, מכסת ימי המחלה של סטודנט תעמוד על 12 ימי מחלה (ימים קלנדריים) בשנה, ולא פחות מהמתחייב על-פי דין. צבירת מכסת ימי המחלה תהיה בהתאם לצבירה המותרת בחוק.

ב. סעיפים 100-101 ו-103-104 ו-106 להסכם העיקרי יחולו על הסטודנט.

ג. הסטודנט יהיה זכאי ל-1 (אחד) יום הצהרה בשנה בתשלום, ע"ח מכסת ימי המחלה הצבורה שלו.

15. חופשה מיוחדת

סטודנט יהיה זכאי לחופשה נוספת בהתאם לאמור בסעיף 78-79 להסכם העיקרי.

16. שעת הורות

סעיף 62-67 להסכם העיקרי יחולו על הסטודנט וכן הוראות סעיף 68 אשר תוקן בהסכם זה.

17. תוספת מעונות

סטודנט יהיה זכאי לתוספת מעונות בשיעור של 50% כמפורט בסעיף 112-113 להסכם העיקרי, לאחר שנתיים ממועד תחילת העסקתו בחברה, ובלבד שעבד בממוצע 96 שעות חודשיות (ממוצע שנתי במשך שנתיים). גובה תוספת המעונות תחושב בהתאם

18. שי לחג

סטודנט יהיה זכאי לשי לחג (בראש השנה ובפסח) בסך של 500 ₪ בכל חג.

19. תגמולים ופיצויי פיטורים

הוראות סעיף 130-143 להסכם העיקרי יחולו על העובד.

20. סיום העסקה

סיום העסקתו של סטודנט יעשה בהתאם להוראות הדין.

סטודנט אשר סיים את לימודיו מכל סיבה שהיא, תהא רשאית החברה לסיים העסקתו באופן מיידי.

21. תקנון משמעת

הוראות תקנון המשמעת המפורט בנספח א' להסכם העיקרי, יחולו על הסטודנט.

22. דמי חבר ודמי טיפול

הוראות סעיף 191-193 להסכם העיקרי יחולו על הסטודנט.

77

1/8