

הסכם קיבוצי מיוחד

הסכם תנאי העסקה לעובדי החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ

שנערך ונחתם בתל אביב ביום 7 בחודש יולי 2005

בין החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ (להלן - "החברה") על ידי מנהליה המוסמכים והמורשים להתחייב בשמה, מצד אחד;

לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה המיוצגת על ידי הצוות ההסתדרותי בהרכב: מר עופר עיני, יו"ר האגף לאיגוד מקצועי ויו"ר הצוות ההסתדרותי, מר שלמה שני, יו"ר הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, מר ראובן גולדברג, יו"ר הסתדרות האקדמאים במדעי החברה והרוח ומר יצחק רז, יו"ר הסתדרות המהנדסים, האדריכלים והאקדמאים במקצועות הטכנולוגים מצד שני;

הואיל וביום 15.9.2003 החליטה הממשלה להעביר את פעילויות התכנון, הפיתוח, ההקמה והאחזקה שהתבצעו ביחידת הסמך של משרד התחבורה לחברה הממשלתית: "החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ" אשר הוקמה על פי התנאים המפורטים בהחלטת הממשלה שמספרה 779;

והואיל והחברה תפעל במתכונת של חברת ניהול ולא חברה מבצעת והיא תעסוק בפעולות המנויות להלן: א. תכנון, פיתוח, אחזקה וניהול של דרכים בין עירוניות בישראל לרבות בדרך של מיקור חוץ, ב. ניהול הביצוע, הפיקוח והבקרה על רשת הקמת הכבישים הבין עירונית בארץ לאורך שלבי הביצוע השונים, ג. ניהול הטיפול בכל הכרוך בהפקעות, לרבות ניהול ביצוע פינויים ותפיסת חזקה בקרקע מופקעת;

והואיל והצדדים להסכם זה ניהלו משא ומתן בקשר לתנאי העסקת העובדים, כהגדרתם להלן בהסכם זה;

על כן, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

חלק א' - מבוא

א. כללי

1. הסכם זה הוא הסכם עבודה המפרט את תנאי העסקה של העובדים בחברה, כהגדרתה להלן, והוא ההסכם הבלעדי המחייב את הצדדים. הסכם זה בא במקום ומחליף את כל ההסכמים, ההסדרים, החוזים, הנהגים והנהלים שהיו קיימים ביחידת הסמך.

2. עניני העובדים העוברים והעובדים החדשים, דהיינו תנאי עבודתם, זכויותיהם וחובותיהם יתנהלו ויקבעו על פי הסכם זה או הסכמים, הסדרים ונהלים אשר הנם בתוקף או שיהיו בתוקף מעת לעת. זאת, מבלי לפגוע בכל דין או לשנות את המעמד הנורמטיבי של הסכם

זה ו/או את הנהלים או ההסדרים אליהם מפנה ההסכם. לפני שינוי הסדר ו/או נוהל קיים ו/או לפני הוצאת נוהל חדש, שיש לו השלכה על תנאי ההעסקה של העובדים, תיערך היוועצות עם נציגות העובדים. הוראות הסכם זה גוברות על כל הסדר או נוהל אחר.

3. הסכם זה יחול על כל העובדים בחברה למעט אלו שיפורטו בסעיף 9 להלן.

4. המבוא להסכם זה ונספחי ההסכם מהווים חלק בלתי נפרד ממנו כמפורט להלן:

- נספח א' - רמות השכר.
- נספח ב' - תקנון המשמעת.
- נספח ג' - נוהל קבלת עובדים.
- נספח ד' - תוספת קידום אישית.
- נספח ה' - נוהל סדרי עבודה.
- נספח ו' - פוליסת ביטוח אחריות נושאי משרה.
- נספח ז' - הודעה לעובד משימתי על מתכונת העסקתו.
- נספח ח' - כתב קבלה וסילוק.
- נספח ט' - רשימת בוררים מוסכמת.
- נספח י' - נוהל רווחה, אש"ל ורכב.

ב. פרשנות והגדרת מונחים

5. בהסכם זה, המילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה, והמילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים, אלא אם משתמע אחרת מהקשר הדברים.

6. שמות הפרקים והכותרות הנם למטרות נוחיות בלבד, אינם מהווים חלק מהסכם זה ולא יילקחו בחשבון למטרות פרשנות.

7. המונחים הבאים פירושם בהסכם זה בהתאם לאמור לצדם בסעיף זה להלן:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה באמצעות הצוות ההסתדרותי	"ההסתדרות"
יחידת הסמך של משרד התחבורה הידועה ביום חתימת הסכם זה בשם מע"צ.	"יחידת הסמך"
החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ.	"החברה"
דירקטוריון החברה באמצעות מנכ"ל החברה או כל מי שהוסמך על ידם או על ידי מי מהם לשמש בתפקידי ניהול ו/או לייצגם בכל עניין ודבר במסגרת סמכותם.	"הנהלה"
ההסכם הקיבוצי המיוחד אשר נחתם בין ההסתדרות לבין מדינת ישראל לבין החברה ביום 7.7.2005 ושעניינו הסדרת תנאי הפנסיה של העובדים העוברים.	"הסכם הפנסיה"
כל עובד מדרגת סגן מנהל אגף ומעלה, לרבות עובד בכיר כהגדרתו בסעיף 32(א)(4) לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975.	"עובד בכיר"
עובד שעבד ביחידת הסמך ושהתקבל לעבוד בחברה במסגרת הסכם זה.	"עובד עובר"
עובד שהתקבל לעבודה בחברה ולא עבד קודם לכן ביחידת הסמך.	"עובד חדש"
יום חתימת ההסכם 7.7.2005.	"היום הקובע"

כהגדרתו בהסכם תנאי הפרישה/מעבר מיום 7.7.2005. השכר כקבוע בנספח א' להסכם זה הכולל גם שעות נוספות גלובליות וכן תוספת קידום אישית כאמור בנספח ד'.	"יום המעבר" "משכורת"
המשכורת ללא שעות נוספות גלובליות. שכר הבסיס משמש לעניין חישוב ערך שעה נוספת בלבד.	"שכר בסיס"
בסיס ההפרשה לקרן פנסיה מקיפה או לקופת ביטוח והכולל את המשכורת כאמור לעיל, בתוספת שעות נוספות על פי דיווח, מענק זמני מותנה הערכות כקבוע בנספח ד' להסכם זה, מענק אי היעדרות והבראה.	"רכיבים פנסיוניים"
תקנון המשמעת המצורף כנספח ב' להסכם זה.	"תקנון המשמעת"
לצורכי הסכם זה, הוותק בעבודה כולל את שנות עבודתו של העובד בפועל בחברה וביחידת הסמך גם יחד.	"וותק בעבודה"

ג. תחולת ההסכם

8. הסכם זה יחול על:
- 8.1 הצדדים להסכם החתומים עליו.
- 8.2 כלל עובדי החברה, למעט עובדים שהוחרגו מן ההסכם כמפורט בסעיף 9 להלן.
9. הסכם זה לא יחול על העובדים הבאים:
- 9.1 עובד בכיר מדרגת סגן מנהל אגף ומעלה.
- 9.2 שמונה עובדים במשרות אמון אישיות שייבחרו על ידי המנכ"ל ויהיו כפופים לו ישירות.

ד. תקופת ההסכם ותוקפו

10. תקופת ההסכם זה תהיה מיום חתימתו למשך חמש שנים. ההסכם יתחדש מאליו, למשך שלוש שנים נוספות בכל פעם, אלא אם עד שלושה חודשים לפני תום מועד תוקפו של ההסכם תבוא הודעה בכתב מאת אחד הצדדים על רצונו להכניס שינויים בהסכם או לסיימו.
11. כל שינוי בהסכם זה יעשה בהסכמת הצדדים ובכתב ותקופת תוקפו תהיה כתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת. השינוי יוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים באחריות הנהלת החברה.

א. קבלה לעבודה

12. נוהל קבלת עובדים לעבודה בחברה יאושר על ידי דירקטוריון החברה. הנהלת החברה רשאית לשנות את הנוהל בהתאם לצורכי השעה. שינויים אלו יובאו לידיעת וועד העובדים. נוהל קבלת עובדים מצ"ב כנספח ג' להסכם זה. עם שינוי הנוהל יצורף הנוהל החדש כנספח להסכם והעתק ממנו יישלח לוועד העובדים. מובהר בזאת, כי לא יהיה בנוהל כדי לשנות מהוראות הסכם זה.

ב. תקופת ניסיון

13. עובד חדש שנתקבל לעבודה, נחשב כעובד בניסיון למשך תקופת הניסיון כמפורט בהמשך. בתקופת הניסיון הרשות בידי החברה לפטר את העובד בהתאם לשיקול דעתה הבלעדי, תוך מתן הודעה מוקדמת כדין.

14. תקופת הניסיון תהא בת 12 חודשים החל מחלוף שנתיים מהיום הקובע.
- 14.1 למרות האמור לעיל, עובד חדש המועסק במשימות מיוחדות קצובות בזמן תקופת הניסיון תהא 18 החודשים הראשונים לעבודתו.
 - 14.2 עובד חדש אשר בהתאם לחוות הדעת לגביו יש חשש סביר כי אינו מתאים לעבודתו, תהא לחברה הסמכות להאריך את תקופת הניסיון שלו ב - 6 חודשים נוספים ובסך הכל עד 18 חודשי ניסיון.
 - 14.3 בתקופה שבין היום הקובע ועד מלאת שנתיים תקופת הניסיון בחברה תהא בת 18 חודשים.
 - 14.4 לעובדים העוברים אין תקופת ניסיון.

15. בכפוף לאמור בכל דין, כל עובד חדש ימסור את פרטיו האישיים ואת קורות חייו. כל עובד עובר יעדכן, במידת הצורך, את נתוניו האישיים (לרבות מצב בריאותו) שמסר ליחידת הסמך.

16. כל עובד חדש ימסור את פרטיו האישיים הרפואיים, כפי שיתבקשו על ידי החברה או המוסד הרפואי אליו יישלח על ידי החברה. העובד יתבקש לחתום על הצהרת ויתור סודיות רפואית, אשר תימסר לחברה. אי הסכמה לאמור לעיל תשמש עילה מספיקה לסירוב החברה לקלוט עובד חדש. בכפוף לאמור לעיל, החברה מתחייבת לשמור על סודיות הפרטים לבל יימסרו לגורם אחר.

17. חל שינוי בנתוניו האישיים של העובד, שיש בו להשליך על עבודתו או סביבת העבודה (לרבות שינוי במצבו הבריאותי), יודיע על כך העובד לחברה, תוך שבע ימים מיום שנודע לו על כך, בכפוף לאמור בכל דין.

18. החברה רשאית להעמיד עובד חדש בעת קבלתו לעבודה לבדיקות רפואיות. כמו כן, רשאית החברה להעמיד עובד לבדיקות רפואיות בעת ניווד עובד מתפקיד לתפקיד, כאשר התפקיד אליו מנויד העובד מחייב זאת.

19. החברה רשאית להעמיד עובד חדש למבדקי התאמה בעת קבלתו לעבודה וכן בעת ניוודו מתפקיד לתפקיד, בהתאם לנהליה. לא יועמד עובד למבדקי התאמה בעת ניוודו מתפקיד לתפקיד בהתאם לסעיף 22 להסכם זה.

ג. ניידות פנים מפעלית לתקופה מוגבלת

20. החברה רשאית, על פי צרכיה, לאחר שמיעת עמדת העובד ובמידה ולא חל שינוי בעמדת החברה לאחר שמיעתו, להעביר עובד מתפקיד לתפקיד למשך 75 יום. העברת העובד כאמור לעיל תעשה ללא פגיעה במשכורתו לרבות מענק אי היעדרות ומענק מותנה חוות דעת. עובד שהועבר מתפקיד לתפקיד כאמור לעיל יהא זכאי להחזר הוצאות ישירות שנגרמו לו בפועל עקב העברתו מתפקיד לתפקיד, לאחר קבלת אישור מאת הממונה על הרווחה בחברה וכנגד הצגת קבלות בגין ההוצאות האמורות.

ד. שיבוץ עובד לתפקיד אחר

21. החברה תהיה רשאית להעביר עובד לתפקיד אחר באופן קבוע במידה וחוות הדעת שניתנו בעניינו, כאמור בסעיף 26, קובעות כי קיימת אי התאמה מתמשכת ברמת תפקודו בהשוואה לרמה הנדרשת או שהתפקיד אליו שובץ העובד בוטל. ניווד העובד ייעשה ללא פגיעה במשכורתו לרבות מענק אי היעדרות ומענק מותנה חוות דעת, ולאחר שניתנה לעובד הזדמנות להשמיע את השגותיו ובמידה ולא היה בהשגות אלו כדי לשנות את ההחלטה.

22. המגבלות האמורות בסעיפים 20-21 לעיל, פרט להתחייבות לשמירת משכורתו כאמור לעיל, לא יחולו במקרים הבאים:

- 22.1 ניווד או שיבוץ עובדים במסגרת קידומו של העובד.
- 22.2 ניווד או שיבוץ עובדים בתפקיד שעל פי הגדרתו מראש דורש ניווד של העובד.
- 22.3 ניווד או שיבוץ עובדים לנקודת עבודה אחרת באותו אתר עבודה.
- 22.4 ניווד או שיבוץ עובדי אגף הכספים והיחידות הלוגיסטיות של החברה.

ה. נהלי משמעת והתנהגות

23. מוסכם בין הצדדים כי להתנהגות נאותה של עובדי החברה השלכות על תפקודה ועל תדמיתה, וכי מטרת הנורמות הקבועות בתקנון המשמעת והעונשים בצדן היא, בין היתר, להגן על תפקודה ותדמיתה של החברה, כאמור.

24. החברה וכלל עובדיה יפעלו על בסיס של הגינות וכבוד הדדי לשם השגת מטרות החברה.

25. הצדדים מסכימים כי תקנון המשמעת המצ"ב כנספח ב' להסכם זה, מהווה חלק בלתי נפרד ממנו ויחול על העובדים המועסקים במסגרת ההסכם הקיבוצי.

ו. חוות דעת תקופתיות

26. החברה תערוך בכתב חוות דעת תקופתיות שימסרו לעובד.

27. חוות הדעת יערכו על ידי הממונה הישיר כל 6 חודשים במועדים קבועים וידועים מראש, למעט במקרים מיוחדים כגון: חופשה, מחלה, שירות מילואים או אירוע פתאומי ובלתי צפוי, בהם יידחה מועד עריכת חוות הדעת עד לתקופה של 21 יום.

28. המועדים הקבועים כאמור בסעיף 27 לעיל, יהיו היום החמישה עשר לחודשים ינואר ויוני בכל שנה. חל החמישה עשר לחודשים ינואר ויוני בשנה מסוימת ביום שאינו יום עבודה בחברה - יידחה מועד עריכת חוות הדעת ליום העבודה העוקב.

29. לא נערכה חוות הדעת במועדה או 21 יום לאחריו כאמור בסעיף 27 לעיל, לא תועלה כנגד העובד טענת אי התאמה בגין התקופה הרלוונטית.

30. החברה או מי מטעמה יפרטו בחוות הדעת את הישגי העובד ואת ליקוייו הן במישור המקצועי והן במישור האישי ויציינו את תיקוני הליקויים שהתגלו בחוות הדעת הקודמת, אם תוקנו אם לאו.

31. חוות הדעת תימסר לתגובת העובד. העובד רשאי להגיב על חוות הדעת בכתב תוך שבועיים. אם מצאה החברה הצדקה בטיעוני העובד, ייעשה 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 יישלח לעובד.

ז. קידום עובדים

32. קידום עובדים מדי שנה בשנה ייעשה בהתאם למפורט בנספח ד' להסכם זה.

33. החברה וועד העובדים יפרסמו במשותף את שמות העובדים המצטיינים.

חלק ג' - תנאי העבודה

א. סדרי עבודה ושעות נוספות

34. סדרי העבודה ומתכונת העבודה בחברה מפורטים בנוהל סדרי עבודה המצ"ב כנספח ה' להסכם זה. החברה רשאית לשנות את סדרי העבודה בחברה ואת מתכונת העבודה בהתאם לצורכי החברה, כפי שיהיו מעת לעת. עם שינוי הנוהל, שיעשה על פי שיקול דעתה של החברה, יצורף הנוהל החדש להסכם והעתק ממנו יישלח לוועד העובדים.

א.1 שעות העבודה בחברה

35. שבוע העבודה למשרה מלאה בחברה הנו בן 5 ימי עבודה וכולל 42.5 שעות עבודה שבועיות.

36. ההנהלה רשאית, בהתאם לצורכי העבודה, לאפשר לחלק מן העובדים לעבוד במסגרת שעות העבודה הנדרשות, בשיטה של "שעון גמיש".

37. שעות העבודה בימי חג ומועד יהיו כדלקמן:

- 37.1 בערבי החגים: ראש השנה, יום כיפור ושבועות לא תתקיים עבודה. לעובדים ינוכה יום חופשה אחד בגין שלושה ימים אלו.
- 37.2 במקרים שעובדים יידרשו לעבוד בחול המועד יהיו שעות העבודה כדלהלן:
 חול המועד: סוכות ופסח: 8:00-14:00 בתשלום יום מלא.
 נר ראשון של חנוכה: 8:00-14:00 בתשלום יום מלא.
 בערב יום העצמאות: תתקיים עבודה חלקית של חצי יום בתשלום יום מלא.

א.2 תמורה מיוחדת עבור עבודה נוספת

38. עובדי החברה יהיו זכאים לתשלום בגין שעות נוספות בהתאם לצורכי העבודה ועל פי מכסה באישור סמנכ"ל משאבי אנוש.
39. למרות האמור בסעיף 38 לעיל, יובהר כי במסלול הניהולי מרמת מנהל מדור ומעלה ובמסלול המקצועי מרמת רכז מקצועי ומעלה מוכללת תמורה בגין 50 שעות נוספות גלובליות. עובד יהיה זכאי לתשלום בגין עבודה מעבר למכסת 50 השעות הנוספות במידה וימלא את מכסת שעות עבודתו הרגילות בתוספת 50 שעות עבודה נוספות. כל זאת, בכפוף לסעיף 5.2 לנוהל סדרי עבודה שצורף כנספח ה' להסכם זה.
40. השכר המהווה בסיס לשעות נוספות על פי דיווח ושעות נוספות גלובליות הנו שכר הבסיס בתוספת הקידום האישי.

א.3 משרת אם עובדת

41. אם לילד עד גיל שנה, המועסקת במשרה מלאה, תעבוד שעה אחת פחות משעות העבודה שנקבעו, בכל יום בו היא מועסקת.
42. אם לילד אחד שגילו נמוך מ- 8 שנים או אם לשני ילדים או יותר שגילם נמוך מ- 12 שנים, המועסקת במשרה מלאה ומקבלת תשלום בגין שעות נוספות על פי דיווח, תעבוד חצי שעה פחות משעות העבודה שנקבעו, בכל יום בו היא מועסקת.
43. הוראות סעיפים 41 ו- 42 יחולו על עובד נשוי אשר ילדיו נמסרו לחזקתו על-פי חוזה גירושין מאושר ותקף או פסק דין תקף, או על עובד, שבן/בת-זוגו עובדת ולא קיבלה הטבה זו ממקום עבודתו/ה והוא המטפל העיקרי בילדים. זאת, בכפוף להצגת מסמכים לאימות האמור לעיל.

א.4 היעדרויות מן העבודה

44. עובד יודיע על היעדרותו מחמת מחלה לממונה עליו במהלך היום בו היה אמור להתייצב לעבודה. בנסיבות יוצאות דופן שימנעו מהעובד להודיע על היעדרותו ביום ההיעדרות הראשון, יודיע העובד על היעדרותו, בהקדם האפשרי.

45. עם שובו לעבודה, ימציא העובד אישור רפואי על מחלתו.

46. עובד הנעדר עקב מחלת ילדו ו/או בן משפחתו, יהיה זכאי למכסת ימי מחלה כחוק ובכפוף לקבוע בהסכם זה.

47. עובד יקבל משכורת מלאה בתקופת המילואים. העובד יידע את החברה, מיד עם היוודע לו על כך, על יציאתו למילואים.

48. עובד יהיה זכאי לתשלום מלא בגין ימי אבל שישב על בן/בת זוגו, אב/אם ילד/ילדה ו/אח/אחות.

49. עובד זכאי לתשלום מלא על פי "חוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל" עבור קרוב משפחה שנפל במערכות ישראל ובפעולות איבה.

ב. רמות שכר

50. רמות השכר של עובדי החברה מפורטות בנספח א' להסכם זה.

ג. משכורת ותשלומים אחרים

51. משכורתו של כל עובד תשולם לו בהתאם לרמת השכר המוצמדת לתפקידו, כפי שיקבע בתחילת עבודתו ובהתאם לקידומו.

52. תוספת יוקר תשולם לעובדים בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות על כל רמות השכר כמפורט בנספח א' וללא הגבלת תקרה, לרבות תוספת הקידום האישית.

ד. השתלמויות ואגודות מקצועיות - עדכון טכנולוגי שוטף

53. החברה תבטיח, כמפורט להלן, את העדכון המקצועי האישי של עובדי החברה, במטרה לאפשר להם להיחשף למידע חדיש בתחום עיסוקם ובכך לסייע לחברה, להשיג את יעדיה, כפי שהוגדרו בהחלטת הממשלה, בעלויות אופטימליות.

54. לשם יישום האמור לעיל ובהתאם ליכולתה הכלכלית, תקיים החברה מערכי השתלמויות פנימיות, לאחר שעות העבודה, תוך הזמנת מרצים אורחים או מנהלים מטעמה בהתאם לצורך, והכל במטרה כי תינתן לכל עובד מקצועי הזדמנות להתעדכן בדרך הנוחה ביותר עם ההתפתחויות הטכנולוגיות הרלוונטיות.

55. בנוסף לאמור בסעיף 54 לעיל, כל עובד שהשכלתו הנדסית או שהינו בעל תואר אקדמי מוכר הרלוונטי לעיסוקו של העובד בחברה, לאחר תקופת הניסיון, (להלן: "עובד זכאי להשתלמות") זכאי למכסה של 4 ימי השתלמות בשכר מידי שנה, כמפורט להלן:

- 55.1 יום השתלמות, על פי בחירתו של העובד, שעניינו בתחום הרחב של השכלתו ו/או תפקידו בחברה.
- 55.2 שלושה ימי השתלמות, המסייעים לעדכוננו המקצועי של העובד בתחום השכלתו ו/או תפקידו הכוללים את התפתחויות טכנולוגיות רלוונטיות, בכפוף לאישור החברה.
- בשניים מתוך שלושת ימי ההשתלמות האמורים לעיל, רשאית החברה לקיים מערכי השתלמויות פנימיות, שישתרעו על-פני ימי עבודה מלאים, תוך הזמנת מרצים מבחוץ בהתאם לצורך או מנהלים מטעמה, והכל בתנאי שתוכנית ההשתלמות הוסכמה עם ועד העובדים. היה ותתגלע מחלוקת בין הצדדים בעניין תוכנית השתלמות כאמור, יכריע בה גורם מקצועי עליו יסכימו הצדדים.
- למרות האמור לעיל, החברה תהיה רשאית למנוע יציאתו של עובד זכאי להשתלמות מטעמים הנובעים מצורכי העבודה, פעם אחת בשנה, לכל היותר. מובהר בזאת, כי אין בסירוב זה כדי להפחית ממכסת ימי הזכאות כאמור בסעיף 59.
- 55.3 למרות האמור לעיל, העובדים העוברים יהיו זכאים בשנה הראשונה, שלאחר יום המעבר ל – 6 ימי השתלמות בשכר. מכסה זו ניתן יהיה לנצל ב – 3 השנים שלאחר יום המעבר.
56. מובהר בזאת, כי תקופת הניסיון אינה מקנה זכות למכסת ימי השתלמות, כמפורט בסעיף 55 לעיל.
57. מובהר כי ימי ההשתלמות כאמור בסעיף 55 לעיל נועדו לביצוע השתלמויות בפועל. בימים אלו, החברה תישא בעלות ההשתלמות, לרבות עלות הנסיעה בתחבורה ציבורית למקום ההשתלמות ובחזרה ממנו.
58. יום ההשתלמות יוכר כיום עבודה בן 8.5 שעות.
59. מכסת ימי ההשתלמות הקבועה בסעיף 55 לעיל תעמוד לרשות העובד שהשכלתו הנדסית או שהינו בעל תואר אקדמי מוכר הרלוונטי לעיסוקו בחברה, בתחילת חודש ינואר בכל שנה קלנדרית בגין אותה שנה. על העובד לנצל מכסה זו באותה שנה קלנדרית ולכל המאוחר בשנה העוקבת. לא ניצל העובד את ימי ההשתלמות כאמור בשנה שלאחריה, ייראה כמי שויתר עליהם.
60. מתוך מטרה להרחיב את אופקי עובדי החברה אשר הנם מהנדסים, הנדסאים, טכנאים או אקדמאים במדעי החברה והרוח בחברה להעמיק את הידע המקצועי שלהם ולעדכנו, תפריש החברה על חשבונה מדי חודש בחודשו סכומים בשיעור של 0.5% ממשכורת העובדים לקרנות לקידום ההכשרה, ההשתלמות וההדרכה של העובדים בהתאמה. קרן זו תתנהל בהתאם לקבוע בזיכרון הדברים להקמת קרן ידע מיום 24.10.94 שנחתם בין ממשלת ישראל, מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, הסוכנות היהודית והמוסדות להשכלה גבוהה לבין הסתדרויות המהנדסים, ההנדסאים והאקדמאים במח"ר.

ה. חופשה שנתית

61. מכסת החופשה השנתית לעובד תהיה כמפורט להלן:

מספר ימי חופשה בכל שנה	וوتק בעבודה
16	1
18	2
20	3
22	מהשנה הרביעית ואילך

62. אין כוללים במניין ימי החופשה: חגים, שבתות מועדים וימים שבהם פטורים העובדים מעבודה על פי חוק או על פי הסכם זה ו/או על פי נוהלי העבודה בחברה.

63. מועדי החופשה של העובדים ייקבעו בהתחשב בצרכי העבודה של החברה, וכן בצרכי המנוחה וברצון העובד, ככל הניתן.

64. החברה תמסור לכל עובד, אחת לשנה, פרטים בדבר מניין ימי חופשתו הצבורה וזו הנדרשת לניצול ותאפשר לכל עובד לנצל את מכסת חופשתו השנתית מדי שנה בשנה. חובת העובד לצאת מדי שנה בשנה לחופשה שנתית. לא תדחה החברה את מתן החופשה השנתית משנה לשנה, והעובד לא יצבור חופשה שנתית משנה לשנה על מנת לנצלה בשנה אחרת, כמפורט להלן.

65. עובד שלא ניצל את ימי חופשה שנתית במשך השנה כאמור לעיל, יהיה עליו לנצלם בשנת העבודה הבאה, והחברה תאפשר לו לנצל את ימי החופשה כאמור. לא ניצל העובד את ימי החופשה הצבורים בשנה הבאה, ייראה כמי שויתר על ימי החופשה שצבר בכפוף לסעיף 66 להלן.

66. העובד רשאי לצבור ימי חופשה שנתית עד למכסה כוללת של 55 ימי חופשה.

67. פדיון חופשה יהיה בהתאם לחוק ולהסכם זה, כשהמכסה הניתנת לפדיון תהיה לכל היותר של 55 ימי חופשה.

68. חישוב פדיון חופשה יעשה על בסיס המשכורת, כהגדרתה בהסכם זה וכמפורט בחוק.

69. יתרות ימי החופשה, העומדות לזכות העובדים העוברים כלפי יחידת הסמך יעמדו לזכותם כלפי החברה ויחולו לגביהן כללי הניצול הקבועים בהסכם זה.

ו. חופשה מרוכזת

70. העובדים ייצאו לחופשה מאורגנת במרוכז בחול המועד סוכות ובחול המועד פסח. במקרים חריגים ובשל אילוצי העבודה, תהיה החברה רשאית להוציא את העובדים לחופשות מרוכזות במועדים נוספים, בנות שבועיים כל אחת ולא יותר מפעמיים בשנתיים (להלן: "חופשה מיוחדת").

71. הודעה על חופשה מיוחדת כאמור בסיפא של סעיף 70 לעיל, תינתן לווד העובדים לא יאוחר משבועיים לפני הוצאת העובדים לחופשה המיוחדת. זאת, למעט מקרים שאינם בשליטת החברה כגון כוח עליון, תנאי מזג אויר מיוחדים ו/או אירועים בלתי צפויים וחריגים - בהם ניתן להוציא את העובדים לחופשה מיוחדת תוך מתן הודעה בת 48 שעות טרם היציאה לחופשה.

72. במקרה של יציאה לחופשה מרוכזת או מיוחדת תקוזז ממכסת החופשה של העובדים רק מחצית מימי החופשה ששהו העובדים בפועל

73. הוציאה החברה את העובדים לחופשה מרוכזת או מיוחדת ומכסת ימי החופשה שנותרה לעובד נמוכה ממכסת ימי החופשה המרוכזת - תנכה החברה את ימי החופשה לעובד על חשבון ימי חופשה עתידיים.

ז. ימי בחירה וימי חג ומועד

ז.1 ימי בחירה

74. עובד יהיה זכאי להיעדר בתשלום, שלא על חשבון מכסת חופשתו השנתית, שני ימים בכל שנה, מתוך המועדים המפורטים להלן: צום גדליה, הושענה רבה, צום י' בטבת, תענית אסתר, פורים, חג המימונה, ל"ג בעומר, צום י"ז בתמוז, צום ט' באב, יום האישה הבין לאומי (8 למרץ), יום הזכרון לשואה ולגבורה, יום הזכרון לחללי מערכות ישראל, יום הזכרון האישי של קרוב משפחה שנפל במלחמות ישראל או בפעולות איבה וטרור, יום ירושלים, אחד במאי, יום הנצחון על גרמניה הנאצית (9 למאי), כ' בתמוז. באישור ההנהלה, יוכל עובד לנצל שני ימים במועדים אחרים לפי בחירתו במקום הימים שפורטו לעיל. בכל מקרה, יוכל כל עובד לנצל שני ימי בחירה בשנה לכל היותר.

74.1 עובד נוצרי יוכל לבחור את שני ימי הבחירה גם מתוך המועדים המפורטים להלן: ערב חג המולד, ערב הפסחא וחג יום הבשורה.

74.2 עובד מוסלמי יוכל לבחור את שני ימי הבחירה גם מתוך המועדים המפורטים להלן: ערב עיד אל פיטר, ערב עיד אלאדחא ולילית אלמעראג' הנקרא גם לילית אלאסרא.

74.3 עובד דרוזי יוכל לבחור את שני ימי הבחירה מתוך הרשימה להלן: ערב עיד אלאדחא וערב עיד נבי שועיב.

75. עובד המבקש להיעדר ביום בחירה, יודיע על כך לממונה שבוע ימים מראש.

76. זכות ההיעדרות בימי בחירה כאמור, לא תהא ניתנת לצבירה או לפדיון.

ז.2 ימי חג ומועד

77. ימי החג והמועד בחברה הם כמפורט להלן: יום א' ויום ב' של ראש השנה, יום הכיפורים, יום א' של סוכות, שמיני עצרת (שמחת תורה), יום א' ויום ז' של פסח, יום העצמאות ויום שבועות.

78. עובדים שאינם יהודים זכאים להחליף את המועדים הנזכרים בסעיף 77 כדלקמן:

78.1 עובדים נוצרים זכאים להחליף את הימים הבאים: ראשית השנה (NEW YEAR), יום ההתגלות (EPIPHANY), יום שישי לפני פסחא (GOOD FRIDAY), יום ראשון של פסחא (EASTER SUNDAY), יום שני של פסחא (EASTER MONDAY), עליית ישו השמיימה (ASCENSION DAY), יום ראשון של שבועות (WHIT SUNDAY), יום שני של שבועות (WHIT SUNDAY), חג המולד (CHRISTMAS), יום שני של חג המולד (SECOND DAY) CHRISTMAS.

78.2 עובדים מוסלמים זכאים להחליף את הימים הבאים: חג הפסקת צום הרמדאן (עיד אלפיטר) - שלושה ימים, חג הקורבן (עיד אלאדחא) - ארבעה ימים, ראשית השנה (מוחרם) - יום אחד, הולדת הנביא (מולד אלנבי) - יום אחד.

78.3 עובדים דרוזים זכאים להחליף את הימים הבאים: חג הנביא שועיב (יתרו) - ארבעה ימים, עיד אלאדחא - ארבעה ימים, חג הנביא סבלאן - יום אחד, חג אלח'ידר (אליהו הנביא) - יום אחד.

3. קביעת מועד החגים המוסלמים והדרוזים

79. המוסמך לקבוע את המועד המדויק של החגים המוסלמים, הנקבעים לפי מולד הירח, הוא נשיא בית הדין המוסלמי או ממלא מקומו.

80. המוסמך לקבוע את המועד המדויק של החגים הדרוזים, הנקבעים לפי מולד הירח, הוא נשיא בית הדין הדרוזי או ממלא מקומו.

ח. דמי הבראה וביגוד

81. מכסת ימי הבראה לעובד תהא כמפורט להלן:

ימי הבראה	וوتק בעבודה (*)
8	עד השנה השנייה
9	מהשנה ה-2 עד ה-4
10	מהשנה ה-4 עד ה-6
11	מהשנה ה-6 עד ה-8

מהשנה ה-8 ואילך	13
-----------------	----

(*) ותק בעבודה כהגדרתו בהסכם זה

82. דמי ההבראה ישולמו במשכורת חודש יוני. שיעור דמי ההבראה ועדכונם יהיו כפי שיפורסם על ידי החשב הכללי במשרד האוצר.

83. העובדים יהיו זכאים לקבלת דמי ביגוד, בהתאם לחוזרי החשב הכללי במשרד האוצר המתפרסמים מעת לעת.

ט. נוהל רווחה, אש"ל ורכב

84. נוהל הרווחה, אש"ל ורכב מצ"ב כנספח י' להסכם זה. החברה רשאית לשנות נוהל זה, למעט אותם נושאים שהוסדרו במפורש בהסכם זה. עם שינוי הנוהל, שיעשה על פי שיקול דעתה של החברה, יצורף הנוהל החדש להסכם והעתק ממנו יישלח לוועד העובדים.

י. מתנות לרגל שמחות משפחתיות

85. העובדים יהיו זכאים לקבלת מתנות לרגל שמחות משפחתיות כדלקמן:

85.1 לרגל נישואין ו/או לידת ילד/ה: ₪ 1,000.

85.2 לרגל בר/בת מצווה של הילד/ה: ₪ 600.

85.3 לרגל נישואי בן/בת: ₪ 600.

85.4 לרגל לידת נכד: ₪ 600.

86. הסכומים הקבועים בסעיפים 85.1-85.4 לעיל יעודכנו כל שנה ב – 1 ב פברואר בהתאם למדד המחירים לצרכן בשנה החולפת.

יא. שי לחג

87. העובדים יקבלו שי לחג כדלקמן:

87.1 בראש השנה – שי בשווי 500 ₪.

87.2 בחג החנוכה – שי בשווי 50 ₪.

87.3 בט"ו בשבט – סלסלת פירות יבשים.

87.4 בחג הפסח – שי בשווי 700 ₪.

88. הסכומים הקבועים בסעיפים 87.1-87.4 לעיל יעודכנו כל שנה ב – 1 בפברואר בהתאם למדד המחירים לצרכן בשנה החולפת.

יב. ביטוח בריאות וסיעוד

89. ההנהלה תקצה מדי שנה החל מחודש יולי 2006, 0.45 אחוז מהמשכורת השנתית של העובדים לשמש מקור לכיסוי ביטוח בריאות מרבי, שניתן להשיג עבור העובד ובני משפחתו. הביטוח יושג באמצעות מכרז שיוכן על ידי ההנהלה בתיאום עם ועד העובדים. לשם מימוש הביטוח ברמה האישית יחתום העובד על מסמך שבו הוא מביע את הסכמתו להוסיף את חלקו (0.15% מהמשכורת השנתית של העובד).

"המשכורת השנתית של העובדים" לעניין זה – משכורת חודש יוני הנוכחי של כלל עובדי החברה המועסקים על פי הסכם זה כולל שעות עבודה נוספות

מדווחות בגין 12 החודשים מחודש יולי בשנה החולפת עד וכולל חודש יוני הנוכחי.

יג. היעדרות מפאת מחלה

90. מכסת ימי המחלה לעובד תהיה בשיעור של שני ימים וחצי בעד כל חודש עבודה ללא הגבלת זכות הצבירה.

91. עובד יהיה זכאי לקבלת דמי מחלה בשיעור משכורתו הרגיל, כנגד הצגת אישור רפואי, החל מיום המחלה הראשון ועד לניצול מכסת ימי המחלה הצבורה.

92. יתרות ימי המחלה, העומדות לזכות העובדים העוברים ערב יום המעבר לחברה יעמדו לזכותם בחברה ויחולו לגביהן כללי הניצול והפדיון הקבועים בהסכם זה.

יד. קרן ימי מחלה בגין היעדרות ממושכת עקב מחלה

93. החברה תנהל עבור העובדים קרן ימי מחלה, שתפעל כמפורט להלן:

93.1 כל עובד יתרום כל שנה יום מחלה אחד ממכסת חופשתו החוזית.
93.2 כנגד יום המחלה, שיתרום כל עובד כאמור בסעיף 93.1 לעיל, תתרום החברה יום מחלה כל שנה.

94. החברה מוסמכת לתת מענק לעובד הנעדר עקב מחלה מתוך כספי הקרן, אם הוא ממלא אחר התנאים הבאים:

94.1 העובד ניצל את ימי חופשת המחלה הצבורה אשר עמדו לרשותו.
94.2 העובד ניצל את ימי חופשת המנוחה הצבורה אשר עמדו לרשותו.
94.3 העובד עבד בחברה שלוש שנים לפחות (למעט תקופת חופשה ללא משכורת), ביום גמר ניצול ימי המחלה הצבורים, כאמור בסעיף 94.1 לעיל.

95. המענקים שיינתנו מתוך כספי הקרן לא יעלו על 80% ממשכורתו של העובד. התקופה בעדה ישולמו המענקים לא תעלה על שלושה חודשים. ככל שהעובד קיבל בגין אותה תקופה לתשלום עקב המחלה מקרן פנסיה או ביטוח מנהלים, ישולם לעובד ההפרש, אם קיים, בין המענק מקרן ימי המחלה לבין הסכום אותו הוא קיבל מגורם כאמור.

96. המענק שניתן לפי פרק זה, יחושב על בסיס המשכורת שהייתה מגיעה לעובד אילו היה בחופשת מחלה רגילה.

97. התקופה, בעדה ישולם לעובד מענק מן הקרן, אינה נחשבת כתקופת עבודה לצורך קביעת מספר ימי חופשת המנוחה וחופשת המחלה בתשלום הניתנים לעובד באותה שנת עבודה או לצורך קביעת שיעור פיצויי הפיטורים והגמלאות. אולם, תקופה זו תחשב כתקופת עבודה לצורכי קביעת מכסת חופשת המנוחה וותק העובד בחברה.

98. בתום שלושת החודשים, כאמור בסעיף 94 לעיל, תוכל החברה להוציא את העובד לחופשה ללא תשלום או לסיים את העסקתו, בהתאם לשיקול דעתה.

טו. מענק אי העדרות

99. עובד עליו חל הסכם זה יהיה זכאי למענק מותנה בגין אי היעדרות מהעבודה, בכפוף לאמור להלן:

- 99.1 העובד לא אחר לעבודה יותר מפעמיים בחודש עד חצי שעה בכל פעם.
 99.2 העובד לא צבר למעלה מ-5 איחורים של 10 דקות ומעלה במשך החודש. 99.3 העובד לא ניצל במהלך החודש יום מחלה כלשהו למעט אשפוז בבית חולים.
 99.4 העובד לא נעדר מן העבודה במהלך החודש (למעט היעדרות בשל ניצול ימי חופשה/ימי בחירה, שירות מילואים, חופשת חג, שהיה בתפקיד)
 99.5 העובד לא שהה בחל"ת.

100. עמד העובד בקריטריונים הקבועים בסעיפים 99.1-99.5 לעיל בכל אחד מן החודשים המפורטים להלן:

- 100.1 יקבל מענק אי היעדרות בסך של 100 ₪ לחודש עבור כל אחד משלושת החודשים הראשונים.
 100.2 יקבל מענק אי היעדרות בסך של 200 ₪ לחודש עבור כל אחד משלושת החודשים שלאחר מכן.
 100.3 יקבל מענק אי היעדרות בסך של 300 ₪ עבור כל אחד מהחודשים הבאים.
 100.4 הסכומים הקבועים בסעיפים 100.1-100.3 לעיל יעודכנו כל שנה ב-1 בפברואר בהתאם למדד המחירים לצרכן בשנה החולפת.
 100.5 הסכומים הנקובים לעיל אינם סכומים מצטברים, אלא סך הזכאות החודשי המגיע כמפורט לעיל.

101. חודש בו לא עמד העובד בקריטריונים הקבועים בסעיפים 99.1-99.4 לעיל אינו מקנה לו זכאות לקבלת המענק כאמור בסעיפים 100.1-100.3 לעיל. בנוסף מובהר, כי לעניין החודש העוקב לחודש בו לא עמד העובד בקריטריונים לעיל, רואים את העובד כמתחיל את המנגנון הקבוע בסעיפים 100.1-100.3 מראשיתו, היינו מדרגת התשלום הקבועה בסעיף 100.1 לעיל. עובד אשר אושפז בבית חולים לא יקבל את מענק אי היעדרות בחודש היעדרות בלבד. עובד כאמור יהיה זכאי בחודש העוקב, במידה ולא נעדר מעבודתו, למענק לו היה זכאי ערב אשפוזו.

102. מענק אי היעדרות ישולם לעובד הזכאי לו על בסיס חודשי בגין החודש החולף.

טז. פדיון ימי מחלה בעת סיום העסקה

103. הוראות פרק זה חלות על העובדים המפורטים להלן:
 103.1 עובד שפרש לפנסיה (תקציבית או צוברת) וגילו אינו נמוך מ-55 שנה.
 103.2 עובד שפרש לפנסיה מחמת מצב בריאות לקוי.
 103.3 במקרה של פטירת עובד.

104. תקופת עבודה הנושאת זכות לחופשת מחלה כוללת רק תקופת עבודה, אשר הזכויות הסוציאליות בעדה ניתנו במישרין על-ידי החברה ואו יחידת הסמך, ולא באמצעות קרנות ביטוח או גופים אחרים.

105. הפיצוי יינתן רק במקרה שהעובד ניצל במשך כל תקופת עבודתו לא יותר מ-65 אחוזים מסך כל ימי חופשת המחלה המגיעים לו בעד כל תקופת עבודתו הנושאת זכות לחופשת מחלה ע"פ הסכם זה. ניצל העובד יותר מ-65 אחוזים מסך כל ימי חופשת המחלה האמורה, לא ישולם לו כל פיצוי.

106. הפיצוי יינתן בעד יתרת ימי חופשת המחלה הצבורה במשכורת מלאה העומדת לזכותו של העובד ביום פרישתו. דהיינו, סך כל ימי חופשת המחלה המגיעים לו בעד כל תקופת עבודתו הנושאת זכות לחופשת מחלה ע"פ הסכם זה, בניכוי כל חופשת מחלה במשכורת מלאה שניצל במשך כל תקופת עבודתו (להלן - "יתרת ימי חופשת המחלה").

107. הפיצוי יהיה בשיעור משכורת של מספר ימים כמפורט להלן:

- 107.1 ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו מ-36% עד 65% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו כאמור, יהיה הפיצוי בשיעור משכורת של ארבעה ימים, בעד כל 30 ימי חופשת מחלת שביתת ימי חופשת המחלה.
- 107.2 ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו פחות מ-36% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו כאמור, יהיה הפיצוי בשיעור משכורת של שישה ימים, בעד כל 30 ימי חופשת מחלה שביתת ימי חופשת המחלה.
- 107.3 בעד יתרת ימי חופשת מחלה צבורה הפחותים מ-30 יום, ישולם החלק היחסי של הפיצוי כאמור בסעיפים 107.1 ו-107.2 לעיל, הכל לפי העניין.

יז. ביטוח פנסיוני

108. הביטוח הפנסיוני של עובדים עוברים, שהיו מבוטחים בפנסיה תקציבית במדינה הוסדר בהסכם הפנסיה, שנחתם ביום 7.7.2005 במקביל לחתימת הסכם זה והכל כפי שנקבע בהסכם האמור.

109. עובד המתקבל לעבודה בחברה כאשר הנו בעל ביטוח פנסיוני כלשהו ממקום עבודה קודם, בין בקרן פנסיה צוברת ותיקה או חדשה, ובין בקופת ביטוח, יהיה רשאי לבחור בהמשך הביטוח הפנסיוני שנעשה עבורו, כמפורט להלן ובכפוף לכל דין.

- 109.1 עובד המבוטח בקרן פנסיה או בקופת ביטוח, יהיו שיעורי הפרשות בהתאם לשיעורים הנקובים בסעיפים 115 ו-118 בהתאמה.
- 109.2 למרות האמור לעיל, עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה גירעונית, יהיו שיעורי הפרשות בהתאם לתקנון האחיד לקרנות הפנסיה הותיקות הגירעוניות וסעיף 115 להלן.

109.3 עובד כאמור, אשר חלה עליה במשכורתו לאחר המעבר לחברה החדשה, יהיה רשאי להודיע על רצונו לבטח את עלית השכר בקופת ביטוח חלף ביטוח חלק זה בשכר בקרן הפנסיה. שיעור הפרשות העובד והחברה לקופת הביטוח בגין התוספת האמורה, יהיו בהתאם לשיעורים שהיו אמורים להיות משולמים לקרן הפנסיה הותיקה אם לא היה בוחר העובד לבטח את התוספת בקופת ביטוח ובכפוף לתקרת תשלומי המעסיק הקבועים בתקנות מס הכנסה.

110. עובד המתקבל לעבודה ואינו בעל ביטוח פנסיוני כלשהו ממקום עבודה קודם, או שברצונו להמיר את הביטוח הפנסיוני שהיה לו במקום עבודה קודם, יהיה מבוטח בקרן פנסיה חדשה, בכפוף ובהתאם לתקנון הקרן, ולאמור בהסכם זה. כללי ההצטרפות וזכויות העובד בקרן הפנסיה יהיו בהתאם לקבוע בתקנון הקרן.

111. עובד שהיה מבוטח בקרן פנסיה מקיפה חדשה רשאי לבקש בתחילת עבודתו בחברה להיות מבוטח בקופת ביטוח בגין אותו חלק ממשכורתו העולה על גובה השכר הממוצע במשק, כפי שיתעדכן מעת לעת. ביטוח העובד בקופת ביטוח יהיה בכפוף למגבלה שברישא לסעיף זה לעיל ובהתאם לאמור בהסכם זה.

יז. 1. ביטוח בקרן פנסיה מקיפה חדשה

112. בחירת קרן הפנסיה החדשה בה יהיה מבוטח העובד תהיה בהתאם לאמור בהסכם זה.

113. עובד יהיה מבוטח בקרן פנסיה חדשה, אשר לגביה הודיעה ההסתדרות המקצועית הרלוונטית לחברה כי נבחרה על ידה לעניין זה, אלא אם הודיע העובד לחברה בכתב על רצונו להיות מבוטח בקרן פנסיה חדשה אחרת, לפי בחירתו. במקרה כזה יהיה העובד מבוטח בקרן הפנסיה בה בחר.

114. אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכותו של עובד לעבור מקרן פנסיה אחת לקרן פנסיה אחרת, לאחר תחילת ביטוחו והכל בכפוף לבחירת העובד ו/או להוראות תקנוני קרנות הפנסיה והוראות כל דין.

115. תשלומי החברה והעובד לקרן הפנסיה יהיו כדלקמן, ובהתאם לשינויים שיתחייבו מעת לעת על פי הוראות כל דין:

- 115.1 תשלום החברה בשיעור 6% מן הרכיבים הפנסיוניים - לתגמולים.
- 115.2 תשלום החברה בשיעור 6% מן הרכיבים הפנסיוניים - לפיצויים.
- 115.3 כמו כן, תנכה החברה מהעובד 5.5% מהרכיבים הפנסיוניים ותעבירם לקרן הפנסיה.
- 115.4 עובד רשאי להגדיל את הפרשותיו לקרן הפנסיה על פי השיעורים המרבים בתקנות מס הכנסה מבלי שיהיה בכך להטיל חובה כלשהי על החברה להגדיל את חלקה היא.

116. החברה תפקיד בנוסף לתשלומיה לקרן פנסיה מקיפה כאמור לרבות קרן פנסיה ותיקה, תשלום בשיעור 2.33% נוספים ממשכורתו של העובד, לקופת גמל אישית לפיצויים אשר לגביה הודיעו ההסתדרות או האיגוד המקצועי הרלוונטי לחברה כי נבחרה על ידי מי מהם לעניין זה, אלא אם הודיע העובד לחברה, בכתב, במועד תחילת עבודתו, על בחירתו בקופת גמל אישית לפיצויים

אחרת. במקרה זה יבוצע התשלום, עבור העובד, לקופת הגמל האישית לפיצויים בה בחר העובד העובר. למען הסר ספק, יובהר כי ההפרשות בשיעור 2.33% יבוצעו מן המשכורת כהגדרתה בסעיף ההגדרות בהסכם זה.

2.זי ביטוח בקופת ביטוח

117. עובד רשאי לבקש להיות מבוטח בקופת ביטוח בגין אותו חלק ממשכורתו העולה על גובה השכר הממוצע במשק, כפי שיתעדכן מעת לעת, ובלבד שייכלל בביטוח הסדר המבטיח כיסוי ביטוחי למקרה של אובדן כושר עבודה. החברה תיעתר לבקשת העובד ככל הניתן, אלא אם כן סירבה חברת הביטוח לבטחו.

118. תשלומי החברה והעובד לקופת הביטוח יהיו כדלקמן, ובהתאם לשינויים שיתחייבו מעת לעת על פי חוק:

- 118.1 תשלום החברה בשיעור 5% מן הרכיבים הפנסיוניים - לתגמולים.
- 118.2 תשלום החברה בשיעור 8.33% מן הרכיבים הפנסיוניים - לפיצויים.
- 118.3 תשלום להבטחת הכנסה חודשית במקרה של אובדן כושר עבודה, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן הרכיבים הפנסיוניים או בשיעור של 2.5% מן הרכיבים הפנסיוניים, לפי הנמוך מביניהם.
- 118.4 כמו כן, תנכה החברה מהעובד 5% מן הרכיבים הפנסיוניים לתגמולים, ותעבירם לחברת הביטוח.
- 118.5 עובד רשאי להגדיל את הפרשותיו לקופת הביטוח על פי השיעורים המרבים בתקנות מס הכנסה מבלי שיהיה בכך להטיל חובה כלשהי על החברה להגדיל את חלקה היא.

3.זי ביצוע ההפקדות במקום תשלום פיצויי פיטורים

119. תשלומי החברה כאמור בסעיפים 115-116 או כאמור בסעיף 118 לעיל, יבואו במקום חובתה לתשלום פיצויי פיטורים לעובד, בגין השכר שממנו שולמו ולתקופה ששולמו, ככל שיגיעו לו, במועד סיום עבודתו, בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963 (להלן: החוק). החברה מוותרת על הסכומים שהופקדו על ידה, כאמור, אלא אם כן התקיימו התנאים בסעיף 2(ב) לאישור הכללי שפורסם בילקוט פרסומים 4659 מיום 30.6.98, כפי שתוקן בילקוט פרסומים 4803 מיום 19.9.99 ובילקוט פרסומים 4970 מיום 13.1.01

הצדדים מאמצים את הוראות האישור הכללי האמור.

כמו כן, מוסכם בזאת, לגבי העובדים העוברים, כי תשלומי המדינה לפנסיה צוברת או לקופת ביטוח במהלך תקופת עבודתם ביחידת הסמך באים במקום 72% מפיצויי הפיטורים לגבי תקופה זו ככל ששיעור ההפרשות בגין פיצויים היה של 6% ובמקום מלוא (100%) מפיצויי הפיטורים לגבי תקופה זו ככל ששיעור ההפרשות היה 8.33%, בגין השכר שממנו שולמו ולתקופה ששולמו. החברה מוותרת על הסכומים שהופקדו כאמור בגין תקופת העבודה במדינה.

4.זי פרישה לגמלאות

120. גיל הפרישה לגמלאות הנו כקבוע בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 וכפי שיעודכן מעת לעת.

121. החברה רשאית, על פי שיקול דעתה, להפסיק את העסקתו של עובד אשר הגיע לגיל פרישה לגמלאות, או אשר המשיך לעבוד לאחר הגיעו לגיל פרישה לגמלאות, גם אם איננו זכאי לפנסיה זקנה מקרן כלשהי.

122. עבודתו של העובד תופסק בגיל הפרישה, אלא אם קיבל הודעה מן החברה, חודש אחד לפחות לפני גיל הפרישה, על רצונה של החברה להמשיך את העסקתו מעבר לגיל הפרישה.

123. נמשכה העסקתו של העובד מעבר לגיל פרישה, והחברה מעוניינת בהפסקת עבודתו, תשלח החברה על כך הודעה מוקדמת של חודש אחד לעובד.

יח. הפרשות לקופת גמל לתגמולים בגין רכיבים לא פנסיונים

124. בגין רכיבים לא פנסיונים, כהגדרתם בסעיף 127 להלן, יפרישו החברה והעובד (לרבות בגין עובד עובר המבוטח בהסדר פנסיה תקציבית) תשלומים חודשיים לקופת גמל לתגמולים על פי המלצת האיגודים המקצועיים הרלוונטיים, ובתנאי שלא תהיה התנגדות מנומקת של החברה. למען הסר ספק, מובהר כי לא תהיה הפרשה בגין זקיפת הטבה למס וגילום מס.

125. שיעור הפרשות החברה והעובד לקופת גמל לתגמולים לרכיבים לא פנסיונים יהיו כדלקמן:

- 125.1 תשלום בשיעור 5% מהרכיבים הלא פנסיונים - על חשבון החברה.
125.2 תשלום בשיעור 5% מהרכיבים הלא פנסיונים - על חשבון העובד, בדרך של ניכוי משכרו.

126. מועד ביצוע ההפרשות ושחרור כספי הקרן לרכיבים לא פנסיונים לידי העובד יהיו בהתאם להסכם הקיבוצי שנעשה בין ממשלת ישראל, מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, הסוכנות היהודית והמוסדות להשכלה גבוהה לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה שנחתם ביום 10.8.95.

127. לעניין סעיף זה רכיבים לא פנסיונים הנם: החזר הוצאות נסיעה/רכב - קבועות או משתנות (ובכלל זאת, ביטוח חובה, ביטוח מקיף ואגרות רישוי רכב); תשלום אש"ל ותשלום הוצאות ביגוד (עובד המבוטח בהסדר פנסיה תקציבית אינו זכאי להפרשות עבור הוצאות ביגוד).

יט. קרן השתלמות

128. החברה תפריש עבור העובד תשלומים חודשיים לקרן השתלמות בהתאם למקצועו והשכלתו.

- 128.1 עובד עובר יהיה זכאי לקרן השתלמות מייד עם המעבר לחברה החדשה.
128.2 עובד חדש יהיה זכאי לקרן השתלמות מהיום הראשון לעבודתו.
128.3 עובד שטרם עבודתו בחברה הופרשו עבורו הפרשות לקרן השתלמות, יהיה זכאי להמשך ההפרשות לקרן השתלמות זו בהתאם לשיעורים הקבועים בהסכם זה.

129. שיעור ההפרשות לקרן ההשתלמות יהיה כדלקמן:

- 129.1 הפרשות החברה - 7.5% מן המשכורת של העובד על חשבון החברה.
 129.2 הפרשות העובד - 2.5% מן המשכורת של העובד, אשר ינוכו ממשכורתו.

כ. השתתפות בדמי חבר באגודות מקצועיות

130. העובד יהיה זכאי, אחת לשנה, להחזרי תשלום בגין דמי חברות בשתי אגודות מקצועיות הכלולות ברשימה המתפרסמת מעת לעת על ידי נציבות שירות המדינה, אשר הנן בתחום עיסוקו או מקצועו. סכום זה יתעדכן בהתאם לעדכון תשלום בגין חברות באגודות מקצועיות לעובדים בשירות הציבורי, על פי חוזרי הממונה על השכר במשרד האוצר. החברה לא תתנגד להעביר את ההחזר ישירות לאגודה על פי בקשתו של העובד.

131. לעניין סעיף 130 לעיל, יראו חברות בלשכת עורכי הדין, לשכת המהנדסים ולשכת רואי-החשבון כחברות בשתי אגודות מקצועיות.

כא. ביטוח אחריות

132. החברה תבטח, מדי שנה בשנה, את העובדים אשר במסגרת תפקידם עוסקים בניהול ופיקוח וחשופים עקב כך לתביעות על ידי צדדים שלישיים, בביטוח אחריות שיכלול כיסוי בגין הוצאות משפט בהליכים אזרחיים ופליליים בהתאם לעקרונות הפוליסה המצ"ב. העתק הפוליסה שתחול בחברה יצורף תוך 90 יום ממועד עריכת ההסכם כנספח ו' להסכם זה.

כב. ניכויים, קיזוזים והעדר זכאות לפדיון

133. סכום ששולם לעובד בטעות או שהעובד אינו זכאי לו - רשאית החברה להפסיק לשלמו ממועד גילוי הטעות ואילך בכפוף לכל דין. את יתרת הסכום בגין העבר תוכל החברה לקזז, בכפוף לכל דין, מכל תשלום המגיע לעובד, בין במהלך תקופת עבודתו ובין במועד סיומה, ובלבד שלא יקוזז ממשכורתו השוטפת של העובד סכום העולה על 25% מהמשכורת. זאת, עד לקיזוזו המלא של הסכום.

134. חוב קצוב או הלוואה שהעובד חב לחברה רשאית החברה לקזז מכל תשלום המגיע לו בכפוף לכל דין, בין במהלך תקופת עבודתו ובין במועד סיומה, ובלבד שלא יקוזז ממשכורתו השוטפת של העובד סכום העולה על 25% מהמשכורת. זאת, עד לקיזוזו המלא של הסכום.

135. תשלומים וזכויות נלוות על פי הסכם זה או על פי כל דין אינם ניתנים לפדיון בסיום יחסי העבודה, אלא אם נאמר במפורש אחרת בחוק, בצו הרחבה החל על החברה או בהסכם זה. אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכותו של עובד לדרוש תשלום זכויות נלוות להן הוא זכאי במהלך תקופת העבודה ובכפוף לכל דין.

חלק ד' - הפסקת עבודה

א. כללי

136. פרק זה איננו חל על קבוצות העובדים הבאות:

- 136.1 עובדים בתקופת ניסיון.
- 136.2 עובד המועסק במשימות מיוחדות קצובות בזמן.
- עובד כאמור, עבודתו בחברה תסתיים עם סיום המשימה או סיום חלקו של העובד במשימה.
- עם תחילת עבודתו, ההנהלה תמסור לעובד את המועד המשוער לסיום המשימה או לסיום חלקו במשימה בהתאם ללוח הזמנים של המשימה.
- לעובד המסיים משימתו כאמור, תימסר הודעה מוקדמת של חודש מראש על סיום עבודתו.
- במידה והנהלת החברה תחליט לסיים את העסקת העובד לפני המועד המשוער של סיום המשימה או סיום חלקו במשימה תפעל החברה בהתאם למנגנון הפיטורים הקבוע בפרק זה ובכפוף לאמור בסעיף 13.2 להסכם זה לגבי עובד בניסיון.
- נוסח הודעה לעובד על מתכונת העסקתו כאמור לעיל מצ"ב כנספח ז' להסכם זה.

א. פיטורים והתפטרות

137. פיטורי עובדים ייעשו מטעמים עניינים ובתום לב כמפורט בפרק זה להלן:

פיטורים בשל אי התאמה:

- 137.1 קיבל עובד במשך שנתיים, לפחות שתי חוות דעת שהצביעו על נקודות מהותיות הטעונות שיפור, במישור המקצועי או האישי, אשר לא תוקנו על ידו לשביעות רצון הממונה והחברה החליטה לפטרו בשל נימוקים אלו, תעביר החברה הודעה כתובה לעובד, בה יצוינו ההחלטה לפטרו והנימוקים לפיטוריו בצירוף המסמכים הרלבנטיים.
- 137.2 לאחר העברת ההודעה לעובד, כאמור בסעיף 137.1 לעיל, רשאית החברה להוציא את העובד לחופשה בתשלום מלא, שלא על חשבון יתרת החופשה של העובד.
- 137.3 ההודעה, כאמור בסעיף 137.1, תועבר במקביל לועד העובדים.
- 137.4 החל ממועד, קבלת ההודעה, כאמור בסעיף 137.1, רשאי העובד בעצמו או באמצעות הועד להגיב בכתב על הטענות שמועלות נגדו תוך 14 יום. לא הגיב העובד בכתב כאמור, יתקיים השימוע לפחות שבעה ימים לאחר חלוף המועד לתגובה.
- 137.5 הגיב העובד בכתב תוך 14 יום, יתקיים השימוע לפחות שבעה ימים לאחר מכן.
- 137.6 העובד רשאי להיות מיוצג בשימוע על ידי נציג וועד העובדים או על ידי עו"ד.
- 137.7 ההזמנה לשימוע תימסר לעובד יחד עם ההודעה כאמור בסעיף מס' 137.1 והיא תשלח במקביל לועד העובדים.
- 137.8 היה והחליטה החברה, לאחר שמיעת עמדתו של העובד, על פיטורי העובד - תימסר על כך הודעה מוקדמת כדין (מכתב פיטורים לעובד) עם העתק לועד העובדים.
- 137.9 תקופת ההודעה המוקדמת תחל עם מסירת מכתב הפיטורים לעובד או תוך 3 ימים מיום שליחת מכתב הפיטורים לעובד בדואר רשום.

138. פירוט בשל עבירות משמעת:

פירוט בשל עבירות משמעת יהיו בהתאם להוראות תקנון המשמעת, המהווה חלק בלתי נפרד מהסכם זה.

139. פירוט בשל עילה של התייעלות או צמצומים:

- 139.1 הצורך בצמצומים ו/או בהתייעלות, לרבות היקף הצמצומים, ייקבעו על ידי החברה על פי שיקול-דעתה. החברה תביא לידיעת הוועד את דבר הצורך בצמצומים.
- 139.2 קבעה ההנהלה את הצורך בהתייעלות ו/או צמצומים כאמור, תגיש רשימת מועמדים ראשונית לפיטורים.
- 139.3 ועד העובדים רשאי להמציא להנהלת החברה, בתוך 10 ימי עבודה לאחר קבלת רשימת המועמדים הראשונית לפיטורים, את השגותיו לגבי שמות המועמדים לפיטורים הכלולים ברשימה או חלק מהם. במקרה כזה, יציין ועד העובדים את שמותיהם של העובדים אשר לדעתו אין לפטרם, ויציע שמות של אחרים במקומם, תוך צירוף ההנמקות להצעתו.
- 139.4 היה והועד לא המציא רשימה נגדית במועד או בכלל, יראו אתו כמסכים לרשימת ההנהלה ורשימה זו תהא הרשימה הסופית.
- 139.5 המציא ועד העובדים רשימה נגדית, ייערך בין ההנהלה לוועד העובדים מו"מ במשך 7 ימים לכל היותר, בדבר העובדים אשר אין לגביהם הסכמה בין הצדדים על פיטוריהם, לשם השגת הסכמות בין ההנהלה לוועד על מועמדים חלופיים לפיטורים.
- 139.6 לא הגיעו ההנהלה וועד העובדים להסכמה על שמות המפוטרים תוך 7 ימים, ינהלו הצדדים החתומים על הסכם זה מו"מ על שמות המועמדים לפיטורים שנותרו במחלוקת. מו"מ זה יארך לכל היותר 14 ימים.
- 139.7 נותרו עובדים לגביהם לא הושגה הסכמה בתום תהליך המו"מ המתואר לעיל בסעיפים 139.5-139.6, יועברו חילוקי הדעות להכרעת בורר, בהתאם למנגנון הקבוע בנספח ח' להסכם זה. הבורר יתבקש למסור הכרעתו בעניין תוך 30 ימים. הצדדים ישתפו פעולה כדי להקל את עבודת הבורר, והם יעשו מאמץ כדי שהבורר ייתן את החלטתו בהקדם.
- 139.8 במהלך המו"מ או בסיומו, רשאית ההנהלה להוציא הודעות בדבר כוונת הפיטורים לעובדים לגביהם הצדדים החתומים על ההסכם השיגו הסכמות באשר לפיטוריהם, ועובדים אלו יוזמנו לשימוע בפני ההנהלה. עם קבלת הכרעת הבורר תוציא ההנהלה הודעות בדבר כוונת הפיטורים לעובדים אשר הבורר קבע כי יש לפטרם, ואף עובדים אלו יוזמנו לשימוע בפני ההנהלה.
- 139.9 עובד אשר תחליט ההנהלה על פיטוריו, לאחר השימוע שיערך לו, תימסר לו הודעת פיטורים. תקופת ההודעה המוקדמת לפיטורים תחל עם מסירת מכתב הפיטורים לעובד או תוך 3 ימים מיום שליחת מכתב הפיטורים לעובד בדואר רשום.

ב. סיום עבודה עקב נכות חלקית או מלאה

140. עובד אשר יהיה זכאי לקבל גמלת נכות מלאה מקרן הפנסיה, או מקופת ביטוח, ואשר בעייתו הרפואית בגינה הינו זכאי לקבלת גמלת הנכות המלאה מונעת בעדו מלהמשיך בעבודה בתפקיד אותו מילא, יפרוש מן העבודה, אלא אם תחליט החברה להמשיך ולהעסיק את העובד. במידה והחליטה החברה על המשך העסקת העובד, והעובד הסכים לכך, יחולו לגביו הוראות סעיף 141 להלן.

141. עובד אשר יהיה זכאי לקבל גמלת נכות חלקית מקרן הפנסיה, או מקופת הביטוח, או עובד אשר יהיה זכאי לגמלת נכות מלאה אך החברה תחליט להמשיך ולהעסיקו, יחולו לגביו ההוראות הבאות, בכפוף לכל דין:

141.1 החליטה החברה כי העובד מתאים להמשיך ולמלא את תפקידו, ואין מניעה רפואית לכך - ימשיך העובד לבצע את תפקידו.

141.2 החליטה החברה כי אין העובד מתאים עוד לבצע את תפקידו מחמת הנכות, או קיימת מניעה רפואית להמשך עבודתו של העובד בתפקידו - ישובץ העובד בתפקיד הולם אחר (מבחינת מהות התפקיד והיקף המשרה), אשר אין מניעה רפואית לשיבוצו בו. שיבוץ זה יעשה בתיאום עם העובד, ללא פגיעה במשכורתו.

141.3 לא ימצא לעובד תפקיד הולם, או שהעובד לא יסכים לשיבוץ החדש שיוצע לו, תודיע החברה לעובד על סיום עבודתו.

ג. זכויות בגין סיום העסקה

142. בכפוף לאמור בסעיף 119 להסכם זה, החברה תמסור לידי עובד המסיים את עבודתו, הוראה בלתי חוזרת בדבר שחרור כל הכספים העומדים לרשותו בקרנות השונות, לרבות בקרן השתלמות ובקרן הפנסיה (או קופת הביטוח) ולרבות הסכומים שנצברו בגין הפרשות 2.33% להשלמת פיצויי פיטורים, (או לגבי עובד שבוטח בקופת ביטוח-הסכומים שנצברו בגינו בקופת הביטוח). לעניין שחרור כספי הפיצויים שהופקדו בקרן הפנסיה או בקופת הביטוח יחולו התנאים בסעיף 2 (ב) להודעה על תנאים למתן אישור לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963, כפי שתתקן מעת לעת. לגבי העובדים העוברים מיחידת הסמך, ככל שההפרשות לפיצוי פיטורים בגינם היו בשיעור של 6%, יקבלו עובדים אלה בנוסף לאמור השלמת פיצויי פיטורים על תקופת העבודה ביחידת הסמך שתחושב לפי 28% מן המשכורת כפול שנות עבודתם ביחידת הסמך. ככל שההפרשות היו בשיעור של 8.33% בגין פיצויים לא יהיו עובדים אלה זכאים להשלמה כלשהי. אם בשל תקלה לא בוצעו הפרשות בשנה מסוימת, בגין אותה שנה תהיה זכות לפיצוי פיטורים.

ד. תנאי פרישה מועדפים לעובדים עוברים בחמש השנים הראשונות לעבודתם בחברה

143. "עובד זכאי" לעניין פרק זה הנו עובד אשר עבר לחברה מיחידת הסמך ומתקיימים בו התנאים החלופיים שלהלן:

143.1 עובד שהתפטר מהחברה במהלך התקופה שמיום המעבר ועד לתום שנה מיום המעבר.

143.2 עובד שפוטר בתקופה שמיום המעבר ועד לתום השנה החמישית מיום המעבר.

143.3 עובד שפרש בפרישה מוקדמת(בטרם הגיעו לגיל פרישה) בתקופה שמיום המעבר ועד לתום השנה החמישית מיום המעבר.

144. עובד זכאי יהיה זכאי לתנאי פרישה מועדפים בהתאם למפורט להלן, בכפוף לחתימתו על כתב קבלה וסילוק המצ"ב כנספח ח' להסכם זה.

1. עובדים שהיו מבוטחים ביחידת הסמך בפנסיה תקציבית

145. עובד זכאי שהיה מבוטח ביחידת הסמך בפנסיה תקציבית, יהיה זכאי, בשנה הראשונה שלאחר יום המעבר, לתנאי הפרישה שבנספח ה-1 להסכם הפרישה/מעבר מיום 7.7.2005.

146. הגדלת קצבת פרישה לעובד זכאי מהשנה השנייה לשנה החמישית

146.1 שיעור קצבת הפרישה של עובד זכאי במסלול פרישה לגמלה יוגדל ב- 8%, בכפוף לחלקיות עבודתו המשוקללת לכל תקופת שירותו ביחידת הסמך ובחברה הנושאת זכות לגמלה, בהתאם לחוק הגמלאות.

146.2 מוסכם בזאת, כי על אף האמור בסעיף 146.1.1 לעיל התוספת לאחוזי קצבת הפרישה לפי סעיף 146.1.1 לעיל, לא תעלה על אחוזי הקצבה שהיה העובד צובר בגין התקופה שממועד סיום עבודתו בחברה עד הגיעו לגיל הפרישה, כהגדרתו בחוק גיל פרישה, התשס"ג-2004, כפי שהנו במועד פרישתו (להלן: "גיל הפרישה"), אילו היה ממשיך לעבוד בחברה עד גיל הפרישה.

146.3 מובהר, כי אין בסעיף 146.1 זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לבקש הגדלת שיעור הקצבה בהתאם לקריטריונים המקובלים בשירות המדינה (פסקה 85.14 לתקשי"ר), בכפוף לאמור בסעיף 146.1.4 להלן.

146.4 כמו כן, בכל מקרה לא יעלה שיעור הקצבה של עובד זכאי במסלול פרישה לגמלה על 70% ממשכורת קובעת לעובד במשרה מלאה.

147. דרגת פרישה לעובד זכאי מהשנה השנייה עד לשנה החמישית

עובד זכאי במסלול פרישה יהיה זכאי לתוספת של דרגה אחת למשכורת. דרגתו של העובד במועד סיום עבודתו בצירוף תוספת הדרגה כאמור, תחשב לדרגת הפרישה של העובד ולפיה יחושבו כל הזכויות המגיעות לו מהחברה במועד סיום עבודתו.

2. עובדים שהיו מבוטחים ביחידת הסמך בפנסיה צוברת

148. עובד זכאי אשר היה מבוטח ביחידת הסמך בפנסיה צוברת יהיה זכאי בשנה הראשונה לאחר יום המעבר לתנאי פרישה בהתאם לתנאי הפרישה הקבועים

בנספח ה-2 להסכם הפרישה/מעבר אשר נחתם ביום 7.7.2005. זאת, על פי השכר שהיה לו ערב המעבר ליחידת הסמך.

149. עובד זכאי אשר היה מבוטח ביחידת הסמך בפנסיה צוברת אשר פוטר מהחברה או פרש בפרישה מוקדמת החל בתחילת השנה השנייה שלאחר יום המעבר ועד תום השנה החמישית מיום המעבר, יהיה זכאי לתנאי פרישה מועדפים בהתאם לקבוע בסעיפים 150, 152-156 להלן ועל פי קבוצה 4 שבטבלה הקבועה בסעיף 150 לעיל, בהתאם לוותקו בעבודה בכל מקרה. היה וחלות לגבי העובד האמור הוראות סעיף 152 יהיה זכאי גם לתנאים הקבועים בסעיף זה.

ה. תנאי פרישה מועדפים בעת פיטורים בעילה של צמצומים

ה.1 מדרג תנאי הפרישה המועדפים בהתאם לאיכות העבודה

150. עובד, לרבות עובד עובר, שפוטר מעבודתו בחברה בעילה של צמצומים כאמור בסעיף 139 לעיל, ושאינו זכאי לפנסיה תקציבית, יהיה זכאי בעת פיטוריו, בנוסף לשחרור הכספים הצבורים לזכותו בקרנות השונות, לתנאי פרישה מועדפים בהתאם לכללים המפורטים להלן, בכפוף למילוי התחייבותו כאמור בסעיף 157 להסכם זה:

ימי הסתגלות מותנים וימי הודעה מוקדמת לשנת עבודה (על פי ימים קלנדרים)				תוספת פיצויים מותנית לשנת עבודה				ותק בעבודה כהגדרתו בהסכם זה
קבוצה 4	קבוצה 3	קבוצה 2	קבוצה 1	קבוצה 4	קבוצה 3	קבוצה 2	קבוצה 1	
30	30	30	30	0%	0%	0%	0%	עד וכולל שנתיים
60	54	48	42	20%	18%	16%	14%	שנתיים ויום עד וכולל 5 שנים
90	81	72	63	35%	31.5	28%	24.5%	5 שנים עד וכולל 10 שנים
120	108	96	84	50%	45%	40%	35%	10 שנים עד וכולל 15 שנים
150	135	120	105	70%	63%	56%	49%	15 שנים ומעלה

150.1 מובהר בזאת, כי הזכאות, כאמור בסעיף 150, לא תחול במקרה שעובר עובד קיבל תנאי פרישה לאחר תחילת עבודתו בחברה מכוח הסכם הפרישה. בנוסף, מובהר בזאת, כי לגבי עובד זכאי ב – 5 השנים הראשונות שלאחר יום המעבר יחולו הוראות סעיפים 143-149 להסכם זה לעיל. זאת, בהתאם לסיווגו

של העובד, הכל כאמור בסעיפים אלו. בשנים שלאחר מכן תחול הוראת סעיף 150 על המבוטחים בפנסיה צוברת.

151. קביעת שיעור תנאי הפרישה המועדפים בהתאם לחלוקה המפורטת בטבלה תעשה באופן הבא:

151.1 החברה תבחן את חוות הדעת התקופתיות שניתנו לעובד בשנתיים האחרונות לעבודתו, אשר קדמו לפיטוריו ובהתאם להן:

151.1.1 עובד שקיבל שתי חוות דעת שליליות - יהיה זכאי לסכום הנמוך ב - 30% מסכום תוספת הפיצויים וחודשי ההסתגלות המקסימליים שנקבעו בטבלה, בהתאם לותק בעבודה (להלן: "קבוצה 1").

151.1.2 עובד שקיבל חוות דעת שלילית אחת - יהיה זכאי לסכום הנמוך ב- 20% מסכום תוספת הפיצויים וחודשי ההסתגלות המקסימליים שנקבעו בטבלה, בהתאם לותק בעבודה (להלן: "קבוצה 2").

151.1.3 עובד שלא קיבל חוות דעת לפיה הצטיין וכן לא קיבל חוות דעת שלילית - יהיה זכאי לסכום הנמוך ב- 10% מסכום תוספת הפיצויים וחודשי ההסתגלות המקסימליים שנקבעו בטבלה בהתאם לותק בעבודה (להלן: "קבוצה 3").

151.1.4 עובד שקיבל חוות דעת אחת לפיה הוא הצטיין בעבודתו - יהיה זכאי לתוספת הפיצויים וחודשי ההסתגלות המקסימליים שנקבעו בטבלה, בהתאם לותק בעבודה (להלן: "קבוצה 4").

ה. 2. הגדלות מעבר לתקרה הקבועה בטבלה במקרים מיוחדים

152. עובד שוותקו בעבודה הנו עשר שנים רצופות לפחות, וחלה במחלה כרונית או קשה אחרת, המוגדרת ככזו על ידי קופות החולים ולא קיבל פנסיית נכות, יהיה זכאי בעת פיטוריו מחמת צמצומים, לתוספת פיצויים על פי קבוצה 4 שבטבלה הקבועה בסעיף 150 לעיל, בהתאם לוותקו בעבודה, וכן לתשלום נוסף של 10% ולתשלום נוסף של שני חודשי הסתגלות.

153. עובד שוותקו בעבודה עשר שנים רצופות לפחות, וגילו בעת פיטוריו מחמת צמצומים הינו מעל 56 שנים, יהיה זכאי לתשלומים בהתאם לסעיף 150.1.4.

ה. 3. תנאים וסייגים לתשלום תנאי הפרישה המועדפים

154. מובהר בזאת למען הסר ספק, כי מנין ימי ההסתגלות וההודעה המוקדמת שבטבלה כולל כבר את תקופת ההודעה המוקדמת לה זכאי העובד על פי הסכם זה או על פי כל דין, והעובד לא יהיה זכאי להודעה מוקדמת כלשהי מעבר לאמור בטבלה.

155. שיעור תנאי הפרישה המועדפים שבטבלה נקבע על בסיס שנת עבודה מלאה. עבור עבודה בחלק משנה ישולם החלק היחסי של הסכומים האמורים בטבלה.

156. הבסיס לחישוב כל הסכומים שבטבלה הנו משכורתו של העובד כהגדרתה בהסכם זה.

157. מוסכם בזאת, כי תשלום תנאי הפרישה המועדפים לעובד הזכאי לכך בהתאם לטבלה שלעיל מותנה בחתימת העובד על כתב קבלה וסילוק שהעתקו מצ"ב כנספח ז' להסכם זה.

חלק ה' - דיני ארגון

א. ידיעת ההסכם

158. הצדדים להסכם זה מקבלים על עצמם לדאוג לכך שתוכן הסכם זה, על כל סעיפיו, יובא לידיעתם של כל העובדים, עליהם חל ההסכם. מוסכם, כמו כן, שאי 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 הועד, ועותק נוסף יימצא במקום שיקבע על ידי ההנהלה, וכל עובד, עליו חל ההסכם, יוכל לעיין בו במקומות אלו. כמו כן, נוהלי החברה, כפי שיהיו מעת לעת, יפורסמו באופן נאות לידיעת כלל עובדי החברה.

ב. דמי חבר ו/או דמי טיפול מקצועי ארגוני

159. בכפוף לאמור בכל דין, החברה תנכה ממשכורתו של כל עובד, עליו חל ההסכם, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני ותעבירם לידי ההסתדרות.

160. אופן העברת הסכומים שנוכו להסתדרות ושיעורם ייקבעו בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי בדבר ניכוי דמי חבר ודמי טיפול ארגוני-מקצועי במגזר העסקי (להלן: "הסכם דמי החבר"), כפי שיהיה מעת לעת.

161. עובדים אשר עליהם אינו חל ההסכם אך יהיה ברצונם להצטרף לארגון עובדים, ינכה המעסיק על פי בקשתם את דמי החבר ויעבירם אל הארגון אליו שייך העובד.

162. בנוסף, תנכה החברה ממשכורתם של העובדים, מדי חודש בחודשו, מסי ועד בשיעור של 0.4% מהמשכורת או שיעור אחר שייקבע על ידי מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות בכפוף לחוק הגנת השכר ותעבירם לועד העובדים.

ג. יישוב חילוקי דעות

163. כל מחלוקת באשר לפרשנות סעיף מסעיפי הסכם זה תימסר להכרעתו של בורר דן יחיד שימונה מתוך רשימת בוררים מוסכמת המצורפת להסכם זה כנספח ט' להסכם זה.

164. אין באמור בסעיף 163 כדי לפגוע בסמכויות החברה כמפורט בהסכם זה כדוגמת האמור בחלק ד'. כמו כן, אין באמור בסעיף 163 כדי לפגוע במנגנון הבוררות הקבוע בסעיף 139.

165. כל הליך בוררות כאמור לא ימשך למעלה מחדש ימים אלא אם הסכימו הצדדים בכתב להארכת תקופה זו וככל שהסכימו.

166. על הבורר לתת את פסק הבוררות תוך שבועיים מיום סיום הבירור אולם הוא רשאי להאריך את התקופה בשבועיים נוספים, מטעמים מיוחדים שירשמו.

167. החלטות הבורר תהינה בכפוף לדין המהותי. על הבורר ליתן נימוקים לפסק דינו.

168. סעיף זה מהווה הסכם בוררות, והוראות חוק הבוררות, תשכ"ח - 1968 יחולו על בוררות זו.

ד. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

169. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים ו/או יחידיהם לתקופת תוקפו של הסכם זה בעניינים שהוסדרו בו. בתקופת תוקפו של הסכם זה הצדדים וכל אחד מיחידיהם ישמרו על שקט תעשייתי מוחלט לגבי העניינים שהוסדרו בו. מובהר, כי אין בהתחייבות האמורה בסעיף זה כדי לגרוע מזכותם של העובדים אשר עליהם חל הסכם זה להשתתף בשביתה שתוכרז על ידי ההסתדרות או על ידי ההסתדרויות המקצועיות, ברמה הארצית או בכלל המגזר הציבורי.

ה. רישום ההסכם

170. הסכם זה יוגש לרישום בהתאם לנדרש בחוק הסכמים קיבוציים באחריות המעסיק.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה
המיוצגת על ידי הצוות ההסתדרותי

החברה הלאומית לדרכים
בישראל בע"מ

נספח א' להסכם הקיבוצי מיום 7.7.2005

רמות השכר בחברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ

מסלול מקצועי		מסלול ניהול		
4,860	עובד מקצועי*		עובד מקצועי*	1
5,220				2
5,625				3
6,030		5,900		4
6,435		6,300		5
7,200		6,930		6
8,550	רכז מקצועי	7,650	עובד מקצועי*	7
9,450		8,550		8
10,350		9,450		9
11,250		11,700		10
12,150	ממונה	12,600	מנהל מדור	11
13,050		13,500		12
13,950		14,400		13
14,850		15,300		14
15,750		16,200		15
16,650	מנהל תחום	17,100	מנהל מחלקה	16
17,550		18,180		17
18,450		20,000		18

* לא כולל עבודה נוספת.
השכר ביתר התפקידים הינו שכר כולל (כולל 50 ש"ג גלובליות).

נספח ב' מיום 7.7.2005
תקנון משמעת לעובדי החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ

שנערך ונחתם בתל אביב ביום 7 בחודש יולי 2005

בין החברה הלאומית לדרכים בישראל-בע"מ (להלן-"החברה") על ידי מנהליה המוסמכים והמורשים להתחייב בשמה, מצד אחד ;

לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה המיוצגת על ידי הצוות ההסתדרותי, מצד שני ;

א. כללי

1. תקנון משמעת זה נחתם בין החברה לבין ההסתדרות, כנספח להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 7.7.2005(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 הנם למטרות נוחיות 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 ועל תדמיתה, וכי מטרת הנורמות הקבועות בתקנון המשמעת והעונשים בצדן היא, בין היתר, להגן על תפקודה ותדמיתה של החברה, כאמור.
5. החברה וכלל עובדיה יפעלו על בסיס של הגינות וכבוד הדדי לשם השגת מטרות החברה.

ב. נהלי המשמעת וסדרי עבודה

ב.1 גילוי נאות

6. עובד, אשר הוכח לכאורה כי הגיש הצהרה שאינה תואמת את האמת ככל שהדברים נוגעים לעברו המקצועי, השכלתו או מצבו הרפואי, תהיה ההנהלה רשאית להעמיד אותו בפני ועדת משמעת.

ב.2 איחורים והיעדרויות מסיבות אישיות שונות

7. עובד יתייצב לעבודה במועד שנקבע לכך לרבות בהתאם לנוהל "שעון גמיש" כפי שיחול מעת לעת. איחר עובד לעבודה באופן חוזר ונשנה, ללא סיבה מוצדקת, ייערך בירור בעניין בין נציג ההנהלה לבין העובד, בנוכחות נציג ועד העובדים. קבעה ההנהלה כי האיחור לא היה מוצדק, ייחשב העובד כמי שעבר עבירת משמעת, וההנהלה תקבע האם להעביר את עניינו לוועדת המשמעת.

8. נאלץ עובד להיעדר מהעבודה מסיבה אישית הידועה לו מראש, יודיע על כך לממונים עליו. במידה וצרכי העבודה יאפשרו זאת, תפעל ההנהלה, כמיטב יכולתה, לאשר את בקשתו.
9. 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 והמשך המשוער שלה; 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.
10. טען הממונה הישיר כי ההיעדרות, כאמור בסעיף 9 לעיל, לא הייתה מוצדקת, יעביר העניין לנציג ההנהלה, אשר יקיים בירור בעניין עם העובד, בנוכחות נציג ועד העובדים. לאחר שמיעת עמדת העובד וועד העובדים תקבע ההנהלה האם ההיעדרות הייתה מוצדקת אם לאו. קבעה ההנהלה, כי ההיעדרות לא הייתה מוצדקת, ייחשב העובד כנעדר ללא רשות, ועניינו יועבר לועדת המשמעת.
11. עובד שנעדר מן העבודה למעלה מ- 14 יום ללא סיבה סבירה וללא רשות, שאלת המשך עבודתו תידון בין נציג ההנהלה לועד העובדים תוך 48 שעות. לעובד תישלח הודעה בדואר רשום על הכוונה לערוך בירור בעניינו והוא יוזמן להציג את עמדתו. עד לתום הבירור, שמשכו יהיה קצר ככל הניתן, ואף אם לא נכח בו העובד למרות שזומן אליו, יושעה העובד ויקבל את שכרו במהלך תקופה זו. לא הושגה הסכמה בבירור - תדון ועדת המשמעת בהמשך העסקתו ותהא מוסמכת, בין היתר, בנוסף לנקיטת סנקציה משמעתית, להורות על ניכוי השכר ששולם לעובד במהלך תקופת ההשעיה ועל אופן ביצוע הניכוי.

3.3 איחורים והיעדרויות מפאת מחלה

12. נעדר העובד מסיבת מחלה - ימציא סמוך לשובו תעודה רפואית, המעידה על כך והעונה על התנאים הקבועים בתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז - 1976.
13. לא המציא העובד תעודה רפואית כאמור בסעיף 12 לעיל, יועבר עניינו לועדת משמעת שתהא מוסמכת לפסוק, בין היתר ובנוסף לנקיטת סנקציה משמעתית, גם על אופן ניכוי ימי היעדרותו.

4.4 התנהגות בעבודה

14. כל עובד יבצע את עבודתו לפי מיטב יכולתו וכושרו. החברה תספק לעובד סביבת עבודה בטוחה לצורך ביצוע עבודתו.
15. העובד ימלא בנאמנות את כל התפקידים שיוטלו עליו כדין בתוקף משרתו בזמן העבודה, ויקיים את כל ההוראות בענייני עבודה שניתנו לו כדין מטעם החברה או הממונים עליו.
16. עובדי החברה ינהגו באדיבות ובמקצועיות כלפי חבריהם לעבודה וכלפי הקהל הפונה אליהם.

17. בשעות העבודה לא יעזוב עובד את מקום עבודתו הקבוע, ללא סיבה סבירה, ולא יעסוק בעבודה שלא הוטלה עליו או שאינה נובעת מתפקידו בחברה, אלא אם קיבל אישור הממונה לכך.
18. אין להשתמש ברכוש החברה או ברכוש לקוחותיה, לשימוש עצמי, למעט רכב צמוד שבו ייעשה שימוש עפ"י נהלי החברה בעניין זה, שיכללו הרשאה לשימוש בני משפחה מדרגה ראשונה, בהתאם למפורט בחוזרי רשות החברות הממשלתיות בעניין, כפי שיהיו מעת לעת.

5.ב חובת אמונים ושמירת סודיות

19. בעת קבלתו לעבודה יחתום העובד על התחייבות לשמירת סודיות ומילוי חובת אמונים בכל הקשור לעבודתו בחברה. נוסח התחייבות לשמירת סודיות מצ"ב **נספח א'** לתקנון זה.
20. מבלי לגרוע מכלליות האמור, העובד חייב לשמור על סודות החברה ואסור לו גלותם במישרין או בעקיפין. כסודות החברה ייחשבו:
 20.1 סודות שאדם סביר יכול להבין שגילויים עלול להביא נזק לחברה.
 20.2 כל נושא בתחום המקצועי ו/או המנהלי שהנהלה תביא בכתב לידיעת העובד, ויוגדר מראש כמידע סודי.
 20.3 כל הסודות שהוגדרו כסודות בחוקי המדינה.
21. החובה למלא את התחייבות העובד בדבר שמירת סודיות ומילוי חובת אמונים וכן חובתו לשמור על סודות החברה חלה על העובד גם לאחר הפסקת עבודתו בחברה, בכפוף לכל דין.
22. 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.
23. עובד שיעבור על אחת מההוראות המפורטות לעיל, יובא עניינו לדיון בפני ועדת משמעת.

6.ב איסור עבודה נוספת

24. עובד המועסק במשרה מלאה בחברה, לא יעסוק בכל עיסוק אחר, אלא באישור בכתב ומראש מטעם החברה.
25. עובד החברה במשרה חלקית, אשר יקבל עבודה נוספת מחוץ לחברה, ימסור לחברה פרטים בדבר מקום עבודתו הנוסף. נציג החברה רשאי להתנגד לעבודה הנוספת, מטעמים ענייניים בלבד.
 עובד במשרה חלקית יהיה רשאי לעסוק בעבודה נוספת שאינה 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.
26. עובד לא יהיה בעל עסק, או שותף בעסק או בעל עניין בעסק בתחומי העיסוק של החברה, לא במישרין ולא בעקיפין. כמו כן, עובד חייב לדווח באופן מיידי על

כל עסק בבעלותו, או שהוא שותף בו או שהוא בעל עניין בו, אף אם אינו בתחום מתחומי העיסוק של החברה.

7.ב בטיחות בעבודה

27. החברה תפעיל הסדרי גיהות ובטיחות נאותים לעובדים, בהתחשב באופי העבודה ובמכשור הנלווה לה.
28. על העובד לנהוג בהתאם לכללי הבטיחות בעבודה שיונהגו על ידי החברה ויובאו לידיעתו ולידיעת וועד העובדים, ובכללם השימוש בציוד החברה והשמירה על בטחונו האישי וביטחונם של חבריו לעבודה.
29. על העובד להודיע לממונים עליו על כל אירוע בלתי רגיל במקום העבודה, הצופן סכנה לחברה, לעובדיה או ללקוחותיה.
30. הודיע עובד על ליקוי בטיחותי, תדאג החברה לסילוקו בהקדם האפשרי ותורה לעובדים להישמר ממנו.

8.ב הוראות כלליות

31. יש להימנע מכל סוג של אלימות מילולית או פיסית במקום העבודה.
32. אסור לעשן בתחום משרדי החברה או בכל מקום אחר, אלא במקומות שהוקצו לכך במפורש על ידי הנהלת החברה.
33. אסיפת עובדים תתקיים לאחר זמן העבודה. אסיפת עובדים על חשבון זמן העבודה טעונה אישור המנכ"ל או מי שהוסמך על ידו בכתב ומראש בלבד, לפי פניית נציגות העובדים.
34. על עובד שפוטר או שהתפטר מן העבודה חלה חובה להחזיר להנהלה ציוד ורכוש אשר נמסרו לו לשימוש במסגרת עבודתו, ולקבל אישור מתאים על החזרתם.

ג. מניעת הטרדה מינית

35. מדיניות החברה וועד העובדים הנה חוסר סובלנות מוחלט כלפי כל גילוי הטרדה או התנכלות על רקע מיני בחברה. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים; אלה הם גם מעשים פליליים המשמשים גם עילה לתביעה בנזיקין, החל מכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998 (להלן - "החוק למניעת הטרדה מינית").
36. בחברה ישמש אחראי למניעת הטרדה מינית (להלן - "אחראי"), אשר ימונה על ידי הנהלת החברה מעת לעת, תוך עדיפות למינוי אישה לתפקיד זה. מינויו של האחראי יפורסם בקרב עובדי החברה.
37. הצדדים מאמצים בזאת את הוראות התקנון לדוגמא המפורט בתוספת הראשונה לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998.

העתק התקנון לדוגמא, המותאם לחברה, מצ"ב **כנספח ב'** לתקנון זה ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

38. מובהר בזאת, כי כל עבירה פלילית כמשמעה בחוק העונשין, התשל"ז – 1977, מהווה גם היא עבירת משמעת כמשמעה בתקנון זה.

ד. אחריות לעבירות על הוראות תקנון זה

39. עובד שהפר משמעת - יינקטו כנגדו אמצעי המשמעת כאמור בתקנון זה.

40. מובהר, כי ההנהלה רשאית לנקוט באמצעי משמעת של מתן נזיפה או התראה בגין הפרת תקנון משמעת זה, תוך משלוח הודעה לועד העובדים. העובד רשאי לערער על החלטה זו תוך 7 ימי עבודה בפני ועדת המשמעת.

41. ועדת המשמעת תפעל בסבירות, בהגינות, בגילוי נאות, בהתאם לכללי הצדק הטבעי ובהתאם להוראות תקנון זה.

42. **עובד שהוכח לועדת המשמעת, בעקבות הנתונים שהובאו בפניה, כי עשה אחת מאלו:**

- 42.1 עזב מקום עבודתו בזמן העבודה בלי רשות או בלי סיבה סבירה לתקופה של עד 14 יום ברציפות;
- 42.2 נעדר מעבודתו בלי רשות ובלי סיבה סבירה;
- 42.3 עישן במשרדי החברה או במקום בו העישון אסור לפי הוראות הנהלת החברה;
- 42.4 איחר לעבודה, כאמור בסעיף 7 לתקנון;

ועדת המשמעת רשאית לנקוט כנגדו באחד או יותר מאמצעי המשמעת הבאים, בהתאם לחומרת נסיבות העניין:

- התראה בכתב אשר תירשם בתיקו האישי;
- קנס כספי עד לשיעור שלושה ימי עבודה על ידי ניכוי שכר עבודה או ניכוי ימי חופשה ממכסת ימי החופשה של העובד.

43. **עובד שהוכח לועדת המשמעת, בעקבות הנתונים שהובאו בפניה, כי עשה אחת מאלו:**

- 43.1 לא ציית להוראות הממונה או הנהלת החברה בקשר לעבודה, שנתנו לעובד כדין ועל אף התראה בכתב שניתנה לעובד בעניין. למעט, במקרים חריגים בהם לא ניתן היה ליתן התראה כאמור לעיל;
- 43.2 עבד בעבודה נוספת בלי רשות מאת ההנהלה ובניגוד לקבוע בפרק ב.6 לתקנון זה;
- 43.3 נקט באלימות פיזית או מילולית או גרם לאלה;
- 43.4 זייף תעודת מחלה;

ועדת המשמעת רשאית לנקוט כנגדו באחד או יותר מאמצעי המשמעת הבאים, בהתאם לחומרת נסיבות העניין:

- לקנס כספי עד לשיעור של שבעה ימי עבודה על ידי ניכוי שכר עבודה, או על ידי ניכוי ימי חופשה ממכסת ימי החופשה של העובד;
- להפסקה זמנית של העבודה ללא תשלום עד לתקופה של 3 חודשים;

- לפיטורים מהעבודה עם הודעה מוקדמת ועם תשלום פיצויי פיטורים;
- לפיטורים מהעבודה ללא הודעה מוקדמת ועם תשלום פיצויי פיטורים.

44. עובד שהוכח לועדת המשמעת, בעקבות הנתונים שהובאו בפניה, כי עשה אחת מאלו:

- 44.1 הפר משמעת באופן חמור;
- 44.2 החתים כרטיס נוכחות של עובד אחר;
- 44.3 גרם לאלימות מילולית או פיסית שתוצאותיה חמורות;
- 44.4 גנב, מעל או חיבל במהלך התקין של העבודה;
- 44.5 קלקל מכשירים או ציוד או השמיד מסמכים במזיד;
- 44.6 בזבז משאבי החברה בזדון;
- 44.7 מסר סודות החברה;
- 44.8 עבד במקום אחר ללא קבלת רשות ההנהלה ויש בכך משום גרימת נזק לחברה;
- 44.9 עבד במקום אחר בתקופה בה נעדר מהעבודה מחמת מחלה או תאונה;
- 44.10 קיים חשד מבוסס כי עבר עבירה פלילית חמורה שיש עמה קלון ללא קשר עם עבודתו.
- 44.11 ביצע עבירה של הטרדה מינית, כהגדרתה בתקנון זה ו/או בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998.

ועדת המשמעת רשאית לנקוט כנגדו באחד או יותר מאמצעי המשמעת הבאים, בהתאם לחומרת נסיבות העניין:

- לקנס כספי עד לשיעור של עשרה ימי עבודה על ידי ניכוי שכר עבודה, או על ידי ניכוי ימי חופשה ממכסת ימי החופשה של העובד;
- להפסקת עבודה עד חצי שנה ללא תשלום;
- לפיטורים ללא הודעה מוקדמת.

45. הישנות עבירה על התקנון תגרום להחמרת האחריות המפורטת לעיל.

46. למען הסר ספק, יובהר כי ועדת המשמעת לא תוכל לשלול מן העובד פיצויי פיטורים או פנסיה.

ה. אופני הבירור המשמעת

46. הגיע עניינו של עובד לועדת המשמעת, יחולו לגביו ההוראות הקבועות בפרק זה, בהתאם לעבירה אותה ביצע.

ה.1 אופני הבירור המשמעת של עבירות המנויות בסעיפים 42-43 לתקנון

47. עלה החשד כי נעברה עבירה מן העבירות המנויות בסעיפים 42 ו/או 43 לתקנון זה שאין לגביהן הסדר פרטני בתקנון זה, תפעל החברה כדלקמן:

48. באותו יום בו התעורר החשד כי נעברה עבירה, תזמן החברה את וועד העובדים, סמוך ככול האפשר, לעריכת בירור ולא יאוחר מ - 7 ימים מקרות האירוע.

העובד יוזמן אף הוא לבירור, להשמיע עמדתו. בהזמנה לעובד יפורטו החשדות נגדו.

49. התקבלה החלטה מוסכמת בין הנהלת החברה לוועד העובדים בדבר סגירת עניינו של העובד ללא נקיטה באמצעי משמעת כלשהו – יסתיים הליך המשמעת.

50. בעבירה מן העבירות המנויות בסעיף 42 לתקנון זה יהיו רשאים הנהלת החברה וועד העובדים להגיע להסכמה בדבר אחריות העובד והטלת אחד או יותר מן העונשים הקבועים בסעיף זה. עובד רשאי לערער על החלטת ההנהלה וועד העובדים שנתקבלה בעניינו, בתוך 7 ימי עבודה ממועד קבלת ההחלטה, בפני "ועדת המשמעת".

51. לא הגיעו הנהלת החברה וועד העובדים להחלטה בדבר זיכוי של העובד מהאשמה בביצוע עבירה לפי סעיפים 42 ו/או 43 או לא הגיעו להסכמה הנדרשת בסעיף 50, יועבר עניינו לוועדת המשמעת.

52. בירורים בפני "ועדת משמעת" יערכו כדלקמן:

- 52.1 ועדת המשמעת תורכב ממנהל משאבי אנוש בחברה (יו"ר), מנציג ההנהלה ונציג ארגון העובדים שמירב העובדים המועסקים בחברה מיוצגים על ידו.
- 52.2 ועדת המשמעת תדון באחריות העובד לעבירת המשמעת ובאמצעי המשמעת שיש להטיל עליו.
- 52.3 סדרי הדין של ועדת המשמעת ייקבעו על ידי יו"ר הוועדה, בהתאם לכללי הצדק הטבעי. הוועדה תנהל פרוטוקול תמציתי, שיועבר לעובד בתום ההליך על פי בקשתו.
- 52.4 מבלי לגרוע מן האמור לעיל, לעובד תישמר הזכות לקבל, זמן סביר לפני שיידרש להשמיע בפני הוועדה את עמדתו וטענותיו, את כל חומר הראיות המהווה בסיס להאשמתו בעבירת משמעת. לאחר קבלת החומר, יהא העובד רשאי להופיע בפני הוועדה ולהשמיע את עמדתו בעצמו או על ידי מי מטעמו.
- 52.5 הוועדה תכריע בסוגיית אחריותו של העובד ובאמצעי המשמעת שיש להטיל עליו, בתוך 10 ימי עבודה מיום שהועבר העניין לטיפול.ה.
- 52.6 לוועדת המשמעת הסמכות לזכות עובד בגין עבירות המשמעת שיוחסו לו.
- 52.7 בכל מקרה, בו תשקול ועדת המשמעת את הפסקת עבודתו של העובד, תבקש חוות דעת משפטית קודם למתן החלטתה.
- 52.8 החלטות ועדת המשמעת תתקבלנה ברוב דעות. העתק מן ההחלטה יימסר לעובד.

ה. 2 אופני הבירור המשמעותי של עבירות המנויות בסעיף 44 לתקנון

עלה החשד כי נעברה עבירה מן העבירות המנויות בסעיף 44 לתקנון זה, תפעל החברה כדלקמן:

ה. 2.1 סמכות להשעות או לפטר את העובד

53. העובד יוזמן לבירור במסגרתו תינתן לו הזדמנות להשמיע את עמדתו. לחברה סמכות להשעות את העובד מיידית לאחר שהשמיע עמדתו לעניין ההשעיה

ולהעביר את עניינו לוועדת המשמעת בדחיפות. ההשעיה תהיה עד 7 ימים, אלא אם הוחלט אחרת על ידי ועדת המשמעת.

54. הודיע נציג ארגון העובדים כי אין באפשרותו להגיע לשיבת ועדת המשמעת - תדחה הישיבה למועד אחר. לא הגיע נציג הועד למועד הנדחה - תתכנס ועדת המשמעת בלעדיו והחלטתה תהא סופית ומחייבת. מובהר בזאת כי לא תתאפשר יותר מאשר דחייה אחת של ישיבת ועדת המשמעת על פי בקשת חבר הועד.

55. דחיית ישיבה בשל הודעת חבר ארגון העובדים, כאמור בסעיף 54 לעיל, עוצרת את מניין הימים הקבוע בסעיף 57 להלן.

56. עובד שהושעה כאמור בסעיף 53 לעיל, תשולם לו, במהלך תקופת ההשעיה, משכורתו כהגדרתה בהסכם זה. קבעה ועדת המשמעת כי העובד ביצע את העבירה המיוחסת לו, תהיה מוסמכת להורות על החזר השכר ששולם לעובד במהלך תקופת ההשעיה ועל אופן ביצוע החזר על ידי העובד. התקופה בגינה יוחזר השכר על ידי העובד לא תעלה על 3 חודשים. למרות האמור לעיל, במקרים בהם יורשע בעבירה שיש עמה קלון יחזיר העובד את מלוא השכר שקיבל במשך תקופת ההשעיה

57. בכפוף לאמור בסעיף 55 להלן, אם לא התכנסה ועדת המשמעת תוך שבוע ימים, יוחזר העובד לעבודה והכרעה בעניינו תינתן לכשתכנס ועדת המשמעת.

ההליך המשמעתי 2.2.ה

58. הועבר עניינו של עובד לוועדת המשמעת, יהיו הרכבה של הועדה וסדרי עבודתה כאמור בסעיפים 52.1-52.8 לעיל.

59. עובד שועדת המשמעת תטיל עליו קנס בהתאם להוראות תקנון זה - תנכה אותו החברה משכרו של העובד.

נספח א' לתקנון המשמעת- התחייבות עובד לשמירת סודיות ולאבטחת מידע

1. הנני מתחייב לשמור בסוד ידיעות מקצועיות ומסחריות שהגיעו לידיעתי בתוקף עבודתי בחברה, וכל ידיעה אחרת שהוגדרה על ידי החברה כחסויה.
 2. הנני מתחייב שלא לפרסם ידיעות, כאמור לעיל, ולא למסור תכנן לאדם אחר, אלא אם קיבלתי רשות לכך מאת החברה.
 3. הנני מתחייב שלא להחזיק ללא סמכות מסמך אלא בתוקף תפקידי.
 4. עם פרישתי מהעבודה בחברה, או עם העברתי למחלקה אחרת, הנני מתחייב להחזיר לממונים עלי את כל המסמכים שהגיעו אלי בתוקף תפקידי. הוא הדין לגבי היעדרות זמנית או העברה זמנית.
 5. הנני מתחייב שלא להוציא מתחום החברה מסמך כלשהו השייך לחברה, ללא נטילת רשות ממי שמוסמך לכך בחברה למעט, לצורכי עבודה.
 6. הנני מתחייב לא להחזיק ברשותי, מחוץ למקום העבודה, מסמכים השייכים לחברה, ללא אישור בכתב מטעם החברה, למעט, לצורכי החברה.
 7. ידוע לי, כי החובה לשמור על סודות החברה חלה עלי גם לאחר הפסקת עבודתי בחברה, תוך תקופה של שלוש שנים ממועד הפסקת העבודה.
 8. הנני מתחייב להשתמש במחשב רק על פי ההרשאות שהוגדרו לי רק על פי מטלות שמתוקף תפקידי באחריותי לבצעם.
 9. הנני מתחייב שלא להעביר לאף גורם את שיטות המידע בחברה.
 10. הנני מתחייב שלא להעביר את סיסמתי האישית או סיסמאות אחרות הידועות לי לאף גורם, גם לא לעובדי חברה העובדים יחד איתי, ללא שהוסמכתי לכך על ידי האחראי לאבטחת המידע.
 11. הנני מתחייב לצאת בצורה מסודרת מהתכנה וממערכת אבטחת המידע כל פעם שאני עוזב את המחשב לכמה דקות הנדרשות לעיתים לעזבו.
 12. הנני מתחייב להשתמש במחשב לצורך עבודתי רק עם תקליטונים / תקליטורים ותוכנות המאושרות על ידי הגורמים המוסמכים בחברה, כדי שלא לפגוע בתוכנות הקיימות.
 13. הנני מתחייב שאנשים שאינם מורשים לעבוד במחשב לא יעבדו במחשב שבמשרדי או במחשב שבאחריותי, ככל שהדבר נמצא בשליטתי.
 14. הנני מתחייב שלא להוציא ממשרדי החברה כל מידע ממחושב על כל מדיה ממוחשבת שלא לצורך עבודתי.
 15. הנני מתחייב להעביר לידי האחראי על אבטחת המידע או לקב"ט החברה כל מקרה חריג של פגיעה במידע במזיד או בשוגג אשר ידוע לי.
 16. ידוע לי כי באם אעבור על ההוראות המפורטות לעיל, במהלך תקופת עבודתי אהיה צפוי לצעדים משמעותיים עד כדי פיטורים, וככל שהאמור יחול לאחר הפסקת עבודתי אתבע לדין בערכאות המשפטיות של המדינה.
- א י ש ר**
- הריני לאשר בזאת כי קראתי את החובות המפורטות לעיל, הבנתי את תוכן והנני מתחייב לפעול על פיהן.

זתימה

שם העובד

זאריך

נספח ב' לתקנון המשמעת- תקנון לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנוזקין, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעביד, והוא לא ישלים עמן. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), התשנ"ח-1998.

במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

מה יש בתקנון זה ?

חלק	סעיפים	
א'	1-4	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")
ב'	5-6	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנוזקין)
ג'	7-8	מדיניות המעביד ואחריותו
ד'	9-11	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה'	12	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך ?
ו'	13-18	הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד
ז'	19	שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אחר (סעיף 19);

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות ?

1. מהי הטרדה מינית ?

(א) אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.

(2) מעשה מגונה.

לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.

ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:
- ניצול של יחסי מרות בעבודה.
לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

- ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע¹ או במטופל. לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.

(4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.

(5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

(ג) אי הסכמה

(1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:

- I - סחיטה (פסקה (ב)(1) לעיל);
- II - התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב)(5) לעיל);
- III - ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);
- IV - ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול - של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);
- V - ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל).

(2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

2. מה אינו הטרדה?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד יוותר תחום אפור. לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות?

(א) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, התנכלות² היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

(1) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית.

ואולם לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד.

דוגמאות:

¹ המונח "חסר ישע" מוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית בדרך של הפניה לסעיף 368א לחוק העונשין, התשל"ז-1977. בסעיף זה, "חסר ישע" מוגדר כדלקמן: "מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצורכי מחייתו, לבריאותו או לשלומו".

² המונח בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הוא "פגיעה על רקע הטרדה מינית". מאחר שפגיעה על רקע הטרדה מינית היא סוג של "התנכלות", תקנון זה מתייחס גם להתנהגות האסורה על פי סעיף 7 האמור כ"התנכלות".

ממונה המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני ;
מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

(2) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

(3) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה. לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר ; המעביד או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

(ב) הגנת תלונת שווא / תביעת שווא

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א)(2) או (3) - יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה" ?

על פי חוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה :

(1) במקום העבודה ;

(2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד ;
דוגמאות : אולם שבו מציגים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצרי המעביד ;
מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד ;
מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.

(3) תוך כדי עבודה ;
לדוגמה : נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.

(4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא.
לדוגמה : בביתו של ממונה.

חלק ב' : התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

(א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.

(ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולענין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1998) -

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחייבו בקנס ;

(2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית ; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים - מהמעביד של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעביד

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעביד, והוא לא ישלים עמן.

8. אחריות המעביד

(א) נוסף על איסור החל על המעביד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

(1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ר' חלק ד');

(2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ר' חלק ו').

(3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ו').

(ב) לפי החוק, מעביד שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

(א) המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם המעביד, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: המעביד דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המעביד מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

המעביד משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. ארגון העובדים הנוגע לענין במקום עבודה זה הוא הסתדרות העובדים הכללית החדשה.

11. קבלת מידע, וממי

(א) עובד זכאי -

(1) בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם - חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ;
 - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998 ;
 - הוראות משמעת של מקום העבודה לענין הטרדה מינית והתנכלות.

(2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעביד בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראי/ת לענין זה, שהיא/הוא :

גב' /מר _____ אשר תפקידה/ו _____ מס' טלפון בעבודה _____

חלק ה': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך ?

12. (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק :

(1) טיפול באחריות המעביד : אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה ; הפרוצדורה לענין זה מפורטת בחלק ו'.

(2) הליך פלילי : הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

(3) הליך אזרחי : הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל - בבית הדין האזורי לעבודה) נגד -
 - המטריד או המתנכל בעצמו ;
 - ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד (ר' סעיף 8 לענין אחריות המעביד).

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל ?

(1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

(2) המעביד יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו
 (פירוט לענין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18(ד)).

חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות ?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה :

(1) עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה ;

(2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה ;

(3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) - במקרה כזה מוצע להביא ראייה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

14. בפני מי מתלוננים?

(א) תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 11(ב) לעיל.

(ב) אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילוֹן") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר, ובהעדרם - למעביד. (אם הגיש את התלונה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).

(ג) אם הנילוֹן היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד -

(1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעביד;

(2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בכירור התלונה לאחראי מטעם המעביד, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

15. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- (1) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
- (2) מקום האירוע;
- (3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:
 - א. האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
 - ב. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.

16. אופן הגשת התלונה

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה -

(1) ירשום האחראי את תוכן התלונה;

(2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים;

(3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

17. כירור התלונה

(א) התקבלה תלונה, האחראי -

(1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 12 לעיל);

(2) יפעל לכירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילוֹן ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה.

(ב) אחראי לא יטפל בכירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

(ג) אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה על ידי המעביד לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה - למעביד; אם האחראי העביר את הטיפול למעביד כאמור, יפעל המעביד כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.

(ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילוץ ועדים אחרים, ובין היתר -

(1) לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;

(2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילוץ, ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילוץ.

(ו) מעביד יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בעניני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המעביד להרחקת הנילוץ מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.

(ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהענינים המפורטים בסעיף 18(א) ו-7(ד).

(ח) היה הנילוץ עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעביד.

(ט) נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל מעביד את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 17(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידו לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילוץ מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות;

(2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המעביד לענין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המעביד יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילוץ ולאחראי; כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילוץ לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

(ג) המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה; עשה כן המעביד -

(1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות סעיף 17(ו);

(3) בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי סעיף קטן (א).

(ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז': שונות

19. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד

(א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המעביד (מעסיק בפועל) -

(1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם;

(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם אותו מעסיק בפועל.

לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ר' סעיף 8 לעיל) בגין הטורדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.

(ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14(ג), 17(ח) ו-18(ה) לתקנון זה.

נספח ג' להסכם הקיבוצי מיום 7.7.2005

נוהל קבלה לעבודה

כללי

על פי הצורך ובהתאם למבנה הארגוני בחברה ותקן המשרות המאושר, יתבצע איוש המשרות בחברה של עובדים עליהם חל ההסכם הקיבוצי, למעט העובדים הנזכרים בסעיפים 9.1 ו- 9.2 להסכם הקיבוצי, בתהליך גיוס כדלקמן:

השיטה

1. איתור מועמד מבין עובדי החברה.
2. איתור מועמד חיצוני:
 - 2.1 פרסום באמצעי תקשורת שונים.
 - 2.2 מיון המועמד על פי שלבי הגיוס.

שלבי הגיוס

1. מועמד מבין עובדי החברה
 - 1.1 החברה תפרסם בפרסומים פנימיים (לוחות המודעות) הודעה על הכוונה לאייש משרה מסוימת על מנת לאפשר לעובדי החברה להציג את מועמדותם למשרה. ההודעה תכלול פרטים בדבר תיאור המשרה, הקריטריונים לאיושה והמועד האחרון להצגת מועמדות לאיושה.
 - 1.2 החברה רשאית לפנות לעובדים בחברה ולהציע להם להגיש את מועמדותם למשרה.
 - 1.3 עם תום המועד האחרון להצגת מועמדות למשרה, כאמור לעיל, הגורם המוסמך בחברה ירכז את טפסי המועמדות ויבדוק אם מי מעובדי החברה מתאים לתפקיד. זאת, בהתאם ליכולות העובד, השכלתו, ניסיונו וחוות הדעת התקופתיות שניתנו בעניינו.
 - 1.4 במידה ונמצא עובד מתאים, הגורם המוסמך בחברה יערוך ראיון עם העובד.
 - 1.5 על העובד לעמוד בהצלחה במבחני התאמה מקצועיים ובדיקות רפואיות, במידה ונדרשות בדיקות כאלה, בהתאם להגדרת התפקיד.
 - 1.6 כל עובד שהציע מועמדותו לתפקיד ולא התקבל אליו יקבל הודעה כתובה על כך.
 - 1.7 הסתיים הליך איוש המשרה מקרב עובדי החברה ולא נמצא מועמד מתאים - יחול האמור בסעיף 2 להלן.
 - 1.8 התקבל עובד לתפקיד, ינהגו לגביו כמפורט בהמשך.

2. מועמד חיצוני

2.1 פרסום

החברה תפרסם באמצעי התקשורת השונים, הודעה בדבר קיומה של משרה פנויה בחברה. ההודעה תכלול תיאור מידע אודות דרישות המשרה ותציין את המועד האחרון להגשת מועמדות לאיוש המשרה.

2.2 שלבי מיון המועמד

שלב ראשון – מיון ראשוני

בחלוף המועד להגשת מועמדות כקבוע לעיל, תמיין החברה את קורות החיים, שהגישו המועמדים בהתאם לקריטריונים שנקבעו מראש ופורסמו ובהתאם להגדרת התפקיד. הליך המיון הראשוני ייערך על ידי אחראי כוח אדם, אשר הוסמך לכך על ידי החברה.

במידה והמועמד אינו עומד בקריטריונים, יישלח לו מכתב דחיה. במידה והמועמד עונה לקריטריונים, יתואם עמו ראיון שני.

שלב שני – מיון שני וראיון

מטרת המיון השני הנה התרשמות מעמיקה של הממונה ושל מי שהוסמך על ידי החברה ובחינת מידת התאמת המועמד לתפקיד.

במידה והוחלט על הפסקת התהליך, ישלח למועמד מכתב דחיה. במידה והוחלט על המשך התהליך, יופנה המועמד למבחני התאמה מקצועיים.

שלב שלישי – מבחני התאמה מקצועיים על פי הגדרות תפקיד ו/או דרישות הנהלת החברה

מטרת שלב זה הנה לבחון את המועמד על ידי בעלי מקצוע במכון אבחון מקצועי, על פי קריטריונים שהוגדרו מראש.

במידה והמועמד יגויס באמצעות חברת אבחון והשמה, יערכו השלבים הראשון ושני, שפורטו לעיל, על ידי חברת האבחון וההשמה. מועמד אשר עבר את הבחינה בהצלחה, ימשיך בתהליך המיון.

שלב רביעי – בדיקת סיווג בטחוני, בדיקות רפואיות וחוות דעת

- על המועמד להציג טופס אישור רפואי
- על המועמד לקבל אישור סיווג בטחוני של הגורמים המוסמכים לכך.
- בקשה לרשיון נשק (בעת הצורך).
- בדיקת רישום פלילי.
- קבלת חוות דעת ושיחה עם ממליצים/מעסיק קודם.

שלב חמישי- ראיון מסכם

התרשמות המנכ"ל, סמנכ"ל למשאבי אנוש ו/או הסמנכ"ל הרלוונטי מהמועמד על בסיס כלל הליך הגיוס. במידת הצורך ועל פי רמת התפקיד, ינהל את הראיון הסופי מנכ"ל החברה.

בהתאם להצלחת המועמד בראיון ועל בסיס כלל הליך הגיוס, תימסר למועמד הודעה בדבר קבלתו/אי קבלתו לתפקיד.

קליטת העובד

באחריות אגף משאבי אנוש:

1. פתיחת תיק אישי.
2. מילוי וחתימה על מסמכי קליטה כגון: טופס 101, הוראה להעברת משכורת לבנק, התחייבות לשמירת סודיות, מסירת טפסים לעובדים בדבר הצטרפות לקרן פנסיה, קרן השתלמות, קופת גמל ואגודות מקצועיות.
3. יינתן לעובד הסבר על החברה, סדרי העבודה והתפקיד אליו התקבל
4. יוסברו לעובד תנאי שכרו והעסקתו בהתאם לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב – 2002

אחריות

האחריות לביצוע נוהל זה הנה בידי סמנכ"ל משאבי אנוש.

נספח ד' להסכם הקיבוצי מיום 7.7.2005

קידום עובדים

א. קידום תלוי חוות דעת תקופתיות(תוספת קידום אישית)

1. מדי שנה בשנה, החל מ – 1.8.06 ועד ליום 31.7.2015, יקבלו עובדי החברה המועסקים על פי הסכם זה תוספת קידום אישית על בסיס הישגיהם האישיים כמפורט להלן. התשלום בפועל יבוצע לא יאוחר ממשכורת אוקטובר של אותה השנה, וישולם רטרואקטיבית בתחולה מחודש יולי של אותה שנה.
2. הסכום אשר יועמד לחלוקה בגין חוות הדעת האישיות (להלן – S1) יורכב מן המרכיבים הבאים:
 - א. 0.8 אחוז ממשכורת חודש יוני לרבות מענק אי היעדרות של כלל עובדי החברה המועסקים על פי הסכם זה כפול 12.
 - ב. 0.8 אחוז מכלל תשלומי החברה לכלל העובדים המועסקים על פי הסכם זה בגין שעות עבודה נוספות מדווחות בגין 12 החודשים מחודש יולי של השנה החולפת (כולל) ועד חודש יוני בשנה הנוכחית (כולל).
3. לשם קביעת הסכומים שלהם זכאים כל אחד מהעובדים על פי חוות הדעת התקופתיות, הוסכם כדלקמן:
 - א. העובדים אשר סווגו על פי ממוצע של שתי חוות דעת תקופתיות כעובדים בעלי הערכות טובות, יקבלו, מדי חודש בחודשו תוספת שקלית בסך A ש, כאמור בסעיף 5.
 - ב. העובדים אשר סווגו על פי ממוצע של שתי חוות דעת תקופתיות כעובדים "מצטיינים", יקבלו מדי חודש בחודשו תוספת שקלית בסך פעמיים A, כאמור בסעיף 5.
 - ג. העובדים אשר סווגו על פי ממוצע של שתי חוות דעת תקופתיות כעובדים בעלי הערכות בינוניות, יקבלו מדי חודש בחודשו תוספת שקלית בסך מחצית A, כאמור בסעיף 5.

ד. העובדים אשר סווגו על פי ממוצע של שתי חוות דעת תקופתיות כעובדים שהערכותיהם טעונות שיפור לא יקבלו תוספת שקלית כלשהי.

4. שיטת המיון וההקבצה של העובדים לרמותיהם תיעשה כדלקמן :
עובדי החברה עליהם חל ההסכם הקיבוצי מוגדרים בנספח זה כ- "כלל עובדי החברה" (להלן - Z).

א. 10 אחוז מכלל עובדי החברה בעלי ההישגים הגבוהים ביותר על פי מיצוע שתי חוות הדעת התקופתיות, יוגדרו כ"עובדים מצטיינים".

ב. 40 אחוז מכלל עובדי החברה שהישגיהם בעשירונים השני עד החמישי על פי מיצוע שתי חוות הדעת התקופתיות, יוגדרו כ"עובדים בעלי הערכות טובות".

ג. 40 אחוז מכלל עובדי החברה שהישגיהם בעשירונים השישי עד התשיעי על פי מיצוע שתי חוות הדעת התקופתיות, יוגדרו כ"עובדים בעלי הערכות בינוניות".

ד. 10 אחוז מכלל עובדי החברה בעלי ההישגים הנמוכים ביותר על פי מיצוע שתי חוות דעת תקופתיות יוגדרו כ"עובדים בעלי הישגים טעוני שיפור".

5. חישוב תוספת הקידום האישית ייעשה בהתאם לחוות הדעת התקופתיות כדלקמן :

א. יוגדר מקדם של שכר ממוצע שנתי (שמ"ש) המהווה את תוצאת החלוקה של סך הכסף (S1) בכלל עובדי החברה - Z .

ב. העובדים אשר דורגו כעובדים מצטיינים יקבלו תוספת קידום אישית חודשית השווה לשמ"ש המוכפלת במקדם 0.0016.

ג. עובדים אשר דורגו כבעלי הישגים טובים יקבלו תוספת קידום אישית חודשית השווה לשמ"ש המוכפלת במקדם 0.00083.

ד. העובדים אשר דורגו כבעלי הישגים בינוניים יקבלו תוספת קידום אישית חודשית השווה לשמ"ש המוכפלת במקדם 0.000416.

החלוקה כאמור לעיל, ממצה את מלוא חלוקת תוספת הקידום האישית על פי חוות הדעת התקופתיות בגין אותה שנה.

6. תוספת הקידום האישית תחשב כרמת שכר לכל דבר ועניין לרבות לשם קידום העובד מרמת שכר אחת אל השניה בתוך מתח הרמות הצמודות לתפקידו. נותרה שארית תוספת לאחר קידומו לרמה הבאה, תרשם שארית זו לזכותו של העובד ברמתו החדשה כתוספת קידום אישית.

(היה שכרו של רכז מקצועי בדרגה 7 לשם דוגמא בלבד - 8,550 ₪ והיה העובד זכאי לתוספת קידום אישית בסך של 1,000 ₪ כתוצאה ממיצוע שתי חוות הדעת התקופתיות, יועלה הרכז לרמה 8 ושכרו יועמד על 9,450 ₪ בתוספת קידום אישית בסך 100 ₪. סך משכורתו החדשה תועמד על 9,550 ₪).

ב. מענק מותנה חוות דעת תקופתיות

7. עובד המצוי ברמה העליונה במתח הרמות הצמודות לתפקידו יהיה זכאי למענק מותנה חוות דעת תקופתיות אשר יבוא במקום תוספת הקידום האישית, כאמור לעיל, ושיעור הזכאות ייקבע במועדים בהם נקבעת תוספת הקידום האישית.

מענק זה יעמוד על הסכומים שלהלן:

א. 1,000 ₪ ישולמו לעובד מצטיין, מדי חודש בחודשו למשך שנה בלבד ;
 ב. 500 ₪ ישולמו לעובד שהערכתיו טובות, מדי חודש בחודשו למשך שנה בלבד ;

ג. 250 ₪ ישולמו לעובד שהערכתיו בינוניות, מדי חודש בחודשו למשך שנה בלבד ;

ד. עובד בעל הערכות טעונות שיפור אינו זכאי למענק.

בשנה לאחר מכן, תקבע מחדש זכאותו של העובד למענק, במידה וקיימת, בהתאם להישגיו בשנה החולפת על פי חוות הדעת התקופתיות.

סכומי המענק בסעיף זה יתעדכנו בהתאם לתוספת היוקר.

למען הסר ספק, מובהר כי המענק בא בנוסף ואינו כלול במסגרת הסכום S1 לחלוקה כאמור בנספח זה.

ג. קידום עובדים על פי שיקולי ההנהלה

8. החל מחודש יולי 2006 ולמשך ארבע שנים, מדי שנה בשנה, יועמד סכום שנתי אשר יורכב מן הרכיבים הבאים:

א. 0.4 אחוז ממשכורת חודש יוני לרבות תשלומי מענק אי היעדרות של כלל עובדי החברה המועסקים על פי הסכם זה כפול 12.

ב. 0.4 אחוז מכלל תשלומי החברה לכלל העובדים המועסקים על פי הסכם זה בגין שעות עבודה נוספות מדווחות במהלך התקופה שמחודש יולי בשנה החולפת (כולל) ועד חודש יוני בשנה הנוכחית (כולל).

סכום זה ישמש את ההנהלה לצורך קידום עובדים, כאמור בסעיפים 9 ו-10 להלן וינוצל במלואו מדי שנה בשנה.

ג.1 קידום עובדים מתפקיד לתפקיד

9. תוך 120 יום מיום חתימת הסכם זה, תקבע החברה ותפרסם נהלים בדבר קידום עובדים מתפקיד לתפקיד. הנהלים יבטיחו כי המשרות בחברה יאוישו על ידי בעלי הכישורים המתאימים ביותר למשרות הנ"ל משיקולים מקצועיים וניהוליים.

תוך 30 יום מיום קבלת ההחלטה בדבר הקידום, תימסר על כך הודעה לעובד ולוועד העובדים.

ג.2 קידום עובדים בתוך מתח הרמות של התפקיד

10. ההנהלה תקדם עובדים ברמות שכר או תיתן לעובדים תוספת קידום אישית בהתאם לשיקול דעתה ובלבד שקידום זה ייעשה על בסיס כללי מנהל תקין. תוספת קידום זו תבוא בנוסף ומעבר לכל תוספת קידום אישית שקיבל העובד על פי חוות הדעת התקופתיות, כאמור בפרק א' של נספח זה לעיל.

ב – 1 לינואר מדי שנה תעביר ההנהלה לוועד העובדים נתונים בדבר מספר העובדים שקודמו וסך הסכום ששולם על פי סעיף זה בשנה החולפת.

ד. אישור רואה חשבון

11. ב – 1 לינואר מדי שנה בשנה, החל בשנת 2007 תעביר הנהלת החברה לוועד העובדים אישור רואה החשבון המבקר בדבר ניצול מלוא התקציב כקבוע לעניין קידום העובדים בנספח זה.

נספח ה' להסכם הקיבוצי מיום 7.7.2005

נוהל סדרי עבודה

- 1. כללי**
- נוהל זה בא לקבוע את סדרי העבודה, הדיווח והנוכחות בחברה.
- 2. מטרה**
- 2.1 לקבוע סדרי עבודה בחברה.
- 2.2 לקבוע את זכאות העובד למשכורת.
- 2.3 לקבוע את השימוש בכרטיס נוכחות.
- 3. שעות העבודה**
- 3.1 שבוע העבודה בחברה יהיה כקבוע בהסכם הקיבוצי ובכפוף לאמור בו.
- 3.2 ההנהלה רשאית, בהתאם לצורכי העבודה, לאפשר לחלק מן העובדים לעבוד במסגרת שעות העבודה הנדרשות, בשיטה של "שעון גמיש". דהיינו, תחילת יום העבודה תהיה בין השעות 7:30 ל - 9:30 וסוף יום העבודה יהיה 8.5 שעות לאחר מכן. כמו כן, ההנהלה שומרת לעצמה את הפררוגטיבה לחזור בה מהנהגת מתכונת עבודה של "שעון גמיש", במידה ותנהיג מתכונת עבודה זו, בכפוף לאמור להלן.
- עוד מוסכם בזאת, כי החלת השעון הגמיש תיעשה באופן שוויוני לגבי עובדים באותם תפקידים. במקרה שמנכ"ל החברה יחליט לשלול זכות זו מעובד פלוני, עקב שינויים בצרכי העבודה תימסר לעובד הסיבה לכך ותשלח על כך הודעה לועד העובדים. במקרה שמנכ"ל החברה יחליט לשלול זכות זו מעובד פלוני מטעמים משמעתיים, יועבר העניין להחלטת ועדת המשמעת ויפעלו בהתאם להחלטת הועדה.
- 3.3 שעות עבודה בימי חג ומועד**
- שעות העבודה בחברה בימי חג ומועד יהיו בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי ובכפוף לאמור בו.
- 4. כרטיס נוכחות**
- 4.1 עובד חייב להחתים את שעון הנוכחות עם בואו לעבודה ובסיומה.

- 4.2 כרטיס הנוכחות מהווה אסמכתא לנוכחות העובד בחברה. כל השלמה או שינוי מהתדפיס ו/או השלמה או שינוי בכתב יד, טעונית אישור ממונה העובד.
- 4.3 דו"ח הנוכחות החודשי יאושר וייחתם בסוף כל חודש על ידי הממונה הישיר של העובד.
- 4.4 עובד היוצא במהלך שעות העבודה מהמשרד, ידווח לממונה עליו וידפיס כרטיס נוכחות בצאתו ובחזרתו. באם היציאה הנה בתפקיד, יש לציין זאת על גבי תדפיס הנוכחות החודשי ולהחתים את הממונה הישיר.

5. תמורה מיוחדת עבור עבודה נוספת

- 5.1 עובדי החברה זכאים לגמול עבור עבודה נוספת בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי ובכפוף לאמור בו.
- 5.2 למען הסר ספק, מובהר כי החברה לא תתיר לעובדים במשכורת גלובלית לעבוד מעבר ל-50 שעות עבודה נוספת בחודש.
- 5.3 שאר עובדי החברה במסלול ניהולי ומקצועי, אשר סעיף 5.2 אינו חל עליהם, יהיו זכאים לתשלום בגין שעות נוספות בהתאם לצורכי העבודה ועל פי מכסה באישור סמנכ"ל משאבי אנוש כדלקמן:
- 5.3.1 על פי הצורך ובמקרים חריגים, יוכל הממונה הישיר לאשר חריגה של עד 10 שעות נוספות בכל חודש, מעבר למכסה שנקבעה.
- 5.3.2 עבור עבודה בשעות נוספות בימים א-ה או ביום הפנוי בשבוע, כמשמעותן בחוק שעות עבודה ומנוחה, יהיה העובד זכאי לתשלום גמול שעות נוספות כחוק. המנגנון לחישוב השעות הנוספות יהיה על בסיס יומי.

5.4 חישוב המשכורת במקרה של אי השלמת מכסת שעות העבודה

עובד אשר יחסיר שעות עבודה ממסגרת שעות עבודתו הרגילה, תחושב משכורתו כדלהלן:

5.4.1 חישוב החיסורים יעשה על בסיס חודשי בכפוף לאמור להלן לגבי משרת אם עובדת.

5.4.2 בסוף כל חודש יסוכם כרטיס הנוכחות ויקבע כדלהלן:

- סכום שעות חוסר יקוּזז משעות נוספות (בחישוב ערך ש.ג. כדוף)
- אם אין לעובד שעות נוספות בכל החודש, ינוכה סכום החוסר מחשבון חופשתו.

- אם לא עומדת לרשות העובד מכסת ימי חופשה – ינוכו השעות החסרות משכרו.

5.4.3 בכפוף לסעיף 5.4.2, במקרים בהם הניכוי יגיע ל 14 ימים בשנה, יובא הדבר בחשבון לצורך קביעת זכויות העובד כגון: חופשה, מחלה ודמי הבראה.

6. משרת אם עובדת

זכאות העובדת/ת להטבות "משרת אם עובדת" תקבע בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי ובכפוף לאמור בו.

7. דיווחים

כל ממונה יאשר את דף הנוכחות, ויוודא כי העובדים פועלים במסגרת הנהלים.

8. חופשה שנתית

- 8.1 מכסת החופשה השנתית לעובד תהיה כמפורט בהסכם הקיבוצי.
- 8.2 מועד יציאת עובד לחופשה ייקבע בתיאום עם הממונה הישיר ובכפוף לאישורו.
- 8.3 אגף משאבי אנוש ינהל רישום של יציאת עובדים לחופשה.
- 8.4 בכל חודש, תרשם יתרת החופשה של העובד בדו"ח הנוכחות שלו.
- 8.5 עובד לא יוכל לצאת לחופשה, אם אין יתרת חופש לזכותו, אלא במקרים חריגים שיאושרו מראש ע"י סמנכ"ל משאבי אנוש.

9. היעדרויות

סוגיית ההיעדרויות מן העבודה מוסדרת בהסכם הקיבוצי וכפופה להוראותיו.

10. אחריות

אחריות לביצוע נוהל זה מוטלת על סמנכ"ל משאבי אנוש.

נספח ז' להסכם הקיבוצי מיום 7.7.2005

לכבוד

הנדון: הודעה על העסקה כעובד משימתי

1. הננו שמחים להודיעך כי התקבלת לעבודה בחברה כעובד משימתי לתפקיד _____ בהתאם להוראות סעיף 136 להסכם הקיבוצי שנעשה בין החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ לבין ההסתדרות. זאת, במסגרת פרוייקט _____.
2. העסקתך תהא בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי ובכפוף לאמור בסעיף 136.
3. העסקתך בחברה הנה לצורך ביצוע המשימה אליה הוצבת, כולה או חלקה, לפי צרכי העבודה.
4. מובהר בזאת, כי העסקתך בחברה תסתיים עם גמר המשימה או גמר חלקך במשימה, לפי החלטת החברה, בהודעה מוקדמת שתינתן לך.
5. המועד המשוער לגמר המשימה ו/או לגמר חלקך במשימה הנו _____.
6. אנו מאחלים לך הצלחה.

החברה

קראתי את המסמך ואני מסכים לאמור בו.

תאריך

העובד

נספח ח' להסכם הקיבוצי מיום 7.7.2005
כתב קבלה וסילוק

אני הח"מ _____, נושא/ת ת.ז. שמספרה _____, כתובת _____, מצהיר/ה, מאשר/ת ומתחייב/ת בזאת כדלקמן:

ניתנה לי אפשרות לעיין בהוראות ההסכם הקיבוצי ונספחיו שנחתם ביום _____ בין החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ההסכם") ובפירוט תנאי סיום העבודה הספציפיים המצורפים כנספח לכתב קבלה וסילוק זה והחלים לגבי, ולאחר שהבנתי את תוכנם, הנני מודיע/ה כי האמור בהם מקובל עלי.

הנני מצהיר/ה, מאשר/ת ומתחייב/ת כי התשלומים ששולמו לי מכוחו של כתב קבלה וסילוק זה בגין סיום עבודתי בחברה מהווים מיצוי מלא ומוחלט של כל טענה או דרישה מצדי, לרבות של מי מטעמי, בכל הנוגע לתנאי סיום עבודתי בחברה, ואין לי ולא יהיו לי עוד תביעות מכל סוג שהוא בנוגע לתנאים אלה. האמור אינו כולל טעויות טכניות שנפלו בחישוב, ככל שנפלו.

העובד

אני מאשר כי העובד חתם בפני ביום _____

אישור החתימה על ידי _____

חתימה

שם מלא

נספח ט' להסכם הקיבוצי מיום 7.7.2005

רשימת בוררים מוסכמת

1. נשיא ביה"ד הארצי לעבודה (בדימוס) **מנחם גולדברג**.
 2. סגן נשיא ביה"ד הארצי לעבודה (בדימוס) **יצחק אליאסוף**.
 3. השופטת (בדימוס) **עדינה פורת**.
 4. השופטת (בדימוס) **עדנה גבריאלי**.
- א. בחירת הבורר המוסכם תיעשה לפי סדר הבוררים המופיע ברשימה זו. במקרה בו נבצר מכל הבוררים לשמש כבורר בסכסוך מסוים ימנו הצדדים בהסכמה בורר אחר, ובלבד שבורר זה הנו מומחה בתחום משפט העבודה.
 - ב. כל צד רשאי להודיע על שינוי אחד מהבוררים ברשימה זו ובלבד שלא תינתן הודעה כאמור לגבי בורר שהחל בתפקידו לעניין המצוי בפניו.
 - ג. הודיע צד על רצונו בשינוי אחד מהבוררים כאמור לעיל, ייקבע בורר חדש בהסכמה ויתווסף לרשימה שלעיל במקום הבורר ששינויו התבקש, והצדדים יקבעו בהסכמה את סדר הבוררים לאחר השינוי.

נספח י' להסכם הקיבוצי מיום 7.7.2005

נוהל רווחה, אש"ל ורכב

כללי

החברה משלמת לעובדיה תשלומים נוספים כדלקמן:
 דמי ביגוד.
 דמי ארוחות.
 השתתפות בהוצאות רכב/דמי נסיעה/רכב צמוד.
 מתנות/שי לחגים.

מטרה

לקבוע את זכאות העובדים לקבלת תשלומים נלווים ואת היקף התשלומים.

דמי ביגוד

כקבוע בהסכם הקיבוצי.

דמי ארוחות

תעריף הארוחות יהיה על פי חוזרי הממונה על השכר, כפי שיתפרסמו מעת לעת.

השתתפות בהוצאות רכב/החזר הוצאות נסיעה/רכב צמוד

תעריף החזר הוצאות נסיעה יהיה על פי חוזרי החשב הכללי במשרד האוצר וחוזרי רשות החברות, כפי שיתפרסמו מעת לעת.

מתנות לשמחות משפחתיות

כקבוע בהסכם הקיבוצי.

שי לחג לעובדים

כקבוע בהסכם הקיבוצי.

הלוואות לעובדים

הלוואות במסגרת בנק יהב (כפי שיסוכמו בפגישה שתערך עם נציגי בנק יהב).

פעילות גיבוש

פעולות גיבוש בהתאם להחלטות החברה ובכפוף לתקציב.

אחריות

נוהל זה באחריות סמנכ"ל משאבי אנוש.