

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 12 בחודש דצמבר בשנת 2016 בראש העין

בין

חברת פרטנר תקשורת בע"מ
(להלן- "פרטנר" או "החברה")

לבין

הסתדרות העובדים הכללית החדשה - איגוד עובדי הסלולר, האינטרנט וההייטק
ועד עובדי פרטנר
(להלן יחד- "נציגות העובדים")

הואיל וביום 13.3.2016 נחתם הסכם קיבוצי ראשון בין הצדדים (להלן- **ההסכם הקיבוצי הראשון**).
וההסכם הקיבוצי הראשון נחתם לתקופה שמיום 13.3.2016 ועד 13.3.2019.
והואיל ובמסגרת ההסכם הקיבוצי הראשון הוסדר פרק כלכלי לשנת 2016 בלבד, והוסכם כי החל מחודש אוגוסט 2016 ינהלו הצדדים משא ומתן לגבי הפרק הכלכלי שיחול בשנים 2017-2018.
והואיל והצדדים ניהלו משא ומתן כאמור לעיל, והגיעו להסכמות הכלליות כמפורט מטה.

הוסכם והותנה כדלקמן:

פרק ראשון: כללי

1. המבוא להסכם זה ונספתיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו ויפורשו כמקשה אחת באותו מעמד משפטי.
2. הסכם זה יחול על העובדים כמפורט בסעיף 9 להסכם הקיבוצי הראשון.
3. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו כראיה בשום הליך משפטי או מעין משפטי.

4. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות ההסכם.
5. האמור בלשון יחיד, גם ברבים במשמע, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע- וההיפך.
6. שינוי, תיקון או תוספת להסכם יהיו ברי תוקף ככל שנעשו בכתב בהסכם קיבוצי ונחתמו על ידי המוסמכים לכך.
7. ויתור על זכות כלשהי בהסכם זה של צד מהצדדים תהיה ברת תוקף רק על פי האמור בסעיף 6 לעיל.
8. אם בכל מועד שהוא לא השתמש מי מהצדדים בזכות כלשהי אשר הוא זכאי לה על פי האמור בהסכם זה, אין לראות בכך ויתור על אותה זכות.
9. מוסכם כי האמור בסעיפים 89, 129-98, להסכם הקיבוצי הראשון מוחלף באמור בהסכם זה וזאת החל מיום ה 1.1.2017. כל יתר הוראות הסכם זה יחולו החל מיום 1.1.2017 אלא אם נאמר אחרת.
10. בכל מקרה של סתירה בין האמור בהסכם זה לבין האמור בהסכם אחר כלשהו, יחול האמור בהסכם זה.
11. כל הסכומים הקבועים בהסכם זה (לרבות הסכומים המוגדרים כהחזר הוצאות כמו למשל גני ילדים, סקר בריאות, דמי ביגוד, הבראה, קייטנות) הינם סכומי ברוטו, אלא אם נאמר במפורש אחרת. העובד יישא בכל חבויות המס בגין משכורתו. מכל הסכומים והתנאים המפורטים בהסכם זה ינוכו כל המסים ותשלומי החובה על פי דין, ככל שמתחייב, וזאת על חשבונם של העובדים.

פרק שני: הגדרות

12. בהסכם זה תינתן לכל מונח המשמעות הנתונה לצידו, אלא אם נקבע במפורש אחרת:

החברה - חברת פרטנר תקשורת בע"מ.

ההסתדרות - הסתדרות העובדים הכללית החדשה.

ועד העובדים - ועד העובדים בחברה.

עובד - עובד החברה עליו חל הסכם זה.

א

100

100
51

- עובד קיים** – עובד המועסק בחברה במועד חתימת הסכם זה.
- עובד שעתי** – עובד שגמול עבודתו משולם על בסיס שעתי.
- תגמול משתנה** – כלל העמלות והתמריצים המשולמים לעובדים ולמעט בונוסים שנתיים, בונוס/מענק הצטיינות, מענקי שימור עובדים, תגמול עבור תחרויות ופרסים, מבצעים חד פעמיים, כונויות, הדרכות, קורסים ומלגות.
- שכר הבסיס** – המשכורת המשולמת לעובד בגין שעות עבודתו הרגילות בצירוף תוספת גלובאלית בגין שעות עבודה נוספות (שני"ג) לעובדים הזכאים לתוספת זו. למען הסר ספק "שכר הבסיס" אינו כולל גמול שעות נוספות, כונויות, החזרים, מלגות, גילומים, עמלות, תמריצים, VAS, תשלומים בגין נסיעות, רכב, שווי רכב וחלף רכב, בונוסים, תשלומים שנתיים, בונוס/מענק הצטיינות, מענקי שימור עובדים, תגמול עבור תחרויות ופרסים, מבצעים חד פעמיים, הדרכות, קורסים.

פרק שלישי - שכר מינימום ותוספות שכר

שכר המינימום בחברה

13. החל מיום 1.1.2017, שכר המינימום בחברה של כל עובד שהשלים שנת עבודה בחברה, יהיה לכל הפחות בגובה שכר המינימום כפי שהוא קבוע ומתעדכן מעת לעת בחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 (להלן - **שכר המינימום לפי חוק**), בתוספת 7% משכר המינימום לפי חוק (להלן - **שכר המינימום בחברה**).
- לעניין שכר המינימום בחברה יובאו בחשבון כל רכיבי השכר הנכללים ב"שכר המבוטח" כהגדרתו בסעיף 90 להלן.
14. עובד במשרה חלקית יהיה זכאי לשכר המינימום בחברה באופן יחסי להיקף משרתו.
15. שכר המינימום בחברה יהווה חלק משכר הבסיס לכל דבר ועניין, לרבות לצורך חישוב ערך שעת עבודה ואו יום עבודה ותנאים סוציאליים נלווים.
- א' ככל שמסיבות טכניות, החברה לא תוכל ליישם את האמור לעיל החל מיום 1.1.2017, הרי החברה תיישם זאת לכל המאוחר במשכורת בגין חודש פברואר 2017 המשולמת בחודש מרץ 2017, והפרשים בגין חודש ינואר 2017 ישולמו לעובדים, לרבות הפקדות לביטוח פנסיוני ולקרן השתלמות לזכאים לכך, במשכורת בגין חודש פברואר 2017.
- 100

5.1

תוספת שכר לשנת 2017

16. תוספת השכר לשנת 2017 תשולם לעובדים אשר ביום 1.4.2017 השלימו לפחות 18 חודשי עבודה בחברה (להלן- העובדים הזכאים לתוספת שכר לשנת 2017).

תקציב תוספות השכר לשנת 2017 יעמוד על סכום השווה ל- 2.5% מסך "שכר הבסיס" של "העובדים הזכאים לתוספת שכר לשנת 2017", כפי שהוא בתלוש השכר בגין חודש מרץ 2017, אך בכפוף לכך שלגבי עובדים שעתיים יילקח בחשבון "שכר הבסיס" הממוצע שלהם בתקופה שמיום 1.4.2016 ועד 31.3.2017 ולא "שכר הבסיס" כפי שהוא בתלוש השכר בגין חודש מרץ 2017 (להלן- תקציב תוספות השכר לשנת 2017).

17. "תקציב תוספות השכר לשנת 2017" יחולק לעובדים במלואו באופן הבא:

א. סכום השווה ל- 1% מסך "שכר הבסיס" של "העובדים הזכאים לתוספת שכר לשנת 2017" כאמור בסעיף 16 כפי שהוא בתלוש השכר בגין חודש מרץ 2017, יוקצה למתן תוספת שכר חודשית קבועה ואחידה בשיעור של 1% לשכר הבסיס של כל אחד מ"העובדים הזכאים לתוספת שכר לשנת 2017".

לעובדים שעתיים תינתן התוספת באופן שתעריף השעה שלהם (כמשמעות המונח בתלוש השכר) כפי שהיה בחודש מרץ 2017 יגדל ב- 1%.

ב. יתרת "תקציב תוספת השכר לשנת 2017" תחולק במלואה על ידי החברה בהתאם לשיקול דעת המנהלים, בכפוף לאמור בסעיפים 23-27 להלן.

18. תוספת השכר לשנת 2017 תשולם החל משכר חודש אפריל 2017 המשולם בחודש מאי ואילך.

תוספת שכר לשנת 2018

19. תוספת השכר לשנת 2018 תשולם לעובדים אשר ביום 1.1.2018 השלימו לפחות 18 חודשי עבודה בחברה (להלן- העובדים הזכאים לתוספת שכר לשנת 2018).

20. "תקציב תוספות השכר לשנת 2018" יעמוד על סכום השווה ל- 3.5% מסך "שכר הבסיס" של "העובדים הזכאים לתוספת שכר לשנת 2018", כפי שהוא בתלוש השכר בגין חודש דצמבר 2017, אך בכפוף לכך שלגבי עובדים שעתיים יילקח בחשבון "שכר הבסיס" הממוצע שלהם בתקופה שמיום 1.4.2017 ועד 31.12.2017 ולא "שכר הבסיס" כפי שהוא בתלוש השכר בגין חודש דצמבר 2017 (להלן- תקציב תוספות השכר לשנת 2018).

א

קפ

1.5.17

21. "תקציב תוספות השכר לשנת 2018" יחולק לעובדים במלואו באופן הבא:

א. סכום השווה ל- 1% מסך "שכר הבסיס" של "העובדים הזכאים לתוספת שכר לשנת 2018" כפי שהוא בתלוש השכר בגין חודש דצמבר 2017, יוקצה למתן תוספת שכר חודשית קבועה ואחידה בשיעור של 1% לשכר הבסיס של כל אחד מ"העובדים הזכאים לתוספת שכר לשנת 2018".

לעובדים שעתיים תינתן התוספת באופן שתעריף השעה שלהם (כמשמעות המונח בתלוש השכר) כפי שהיה בחודש דצמבר 2017 יגדל ב- 1%.

ב. יתרת "תקציב תוספות השכר לשנת 2018 תחולק על ידי החברה בהתאם לשיקול דעת המנהלים, בכפוף לאמור בסעיפים 23-27 להלן.

22. תוספת השכר לשנת 2018 תשולם החל משכר חודש ינואר 2018 המשולם בחודש פברואר ואילך.

תוספות שכר - כללי

23. יתרת "תקציב תוספת השכר לשנת 2017" ויתרת "תקציב תוספת השכר לשנת 2018" יחולקו לפי שיקול דעת מנהלי החברה, ברמת האגף, באופן יחסי למספר העובדים הזכאים לתוספות שכר בכל שנה באגף ולגובה "שכר הבסיס" שלהם, כך שממוצע תוספות השכר לעובדים הזכאים בכל אגף (כשהן כוללות את תוספות השכר הקבועות כמפורט בסעיפים 17(א) ו- 21(א) לעיל), יעמוד בשנת 2017 על 2.5% מ"שכר הבסיס" שלהם ובשנת 2018 יעמוד על 3.5% מ"שכר הבסיס" שלהם.

24. למרות האמור בסעיף 23 לעיל, מוסכם כי לגבי חטיבות משאבי אנוש ומנהל, שיווק, אסטרטגיה ופיתוח עסקי, כלכלה ורגולציה והחטיבה המשפטית, יקבע תקציב תוספות השכר הכולל מתוך "תקציב תוספות השכר לשנת 2017" ו"תקציב תוספות השכר לשנת 2018", ברמת חטיבה במקום אגף.

25. מוסכם, כי במסגרת שיקול דעתם לחלוקת יתרת "תקציב תוספת השכר לשנת 2017" ויתרת "תקציב תוספות השכר לשנת 2018", יוכלו המנהלים לתת לעובד בגין השנים 2017 ו- 2018 תוספת שכר מצטברת בשיעור של עד פי 3 מהשיעור הממוצע המצטבר של תוספות השכר שנקבעו לשנים 2017-2018.

26. מוסכם כי תוספות לשכר שניתנו לצורך שימור ואו קידום עובד שלא במסגרת תוספות השכר לשנים 2017 ו-2018 כמפורט בסעיפים 16-22 לעיל לא ייחשבו כסכום שנוצל לתשלום תוספות השכר כאמור בפרק זה לעיל.

א

א

5.1 /

27. מוסכם כי מדיניות החברה לעניין אופן הקצאת "יתרת" תקציב תוספות השכר לשנת 2017 ויתרת "תקציב תוספות השכר לשנת 2018", תעשה על פי קריטריונים רוחביים, ענייניים ואחידים, בהתאם לסוג תפקידו של העובד. החברה תציג לוועד את הקריטריונים ותאפשר לו להציג התייחסותו לקריטריונים אלה.
28. תוספות השכר תעדכנה את "שכר הבסיס" ו/או תעריף השעה כאמור לעיל, ותשולמנה בנוסף ליתר הזכויות המוקנות על פי הסכם זה.
29. תוספות השכר יהוו חלק משכר הבסיס לכל דבר ועניין, לרבות לצורך חישוב ערך השעה וביצוע הפרשות סוציאליות לקופות הגמל השונות לפי הסכם זה.
30. בסמוך לאחר חלוקת תקציב תוספות השכר תציג החברה לוועד העובדים דוח המפרט את תקציב תוספת שכר ואופן הקצאתו באותה שנה לפי אגפים/חטיבות לפי העניין, וכן את מספר העובדים הזכאים לתוספת שכר וכן את ההתפלגות הסטטיסטית של אחוזי התוספת שחולקו.

פרק רביעי: תנאי עבודה

סקר בריאות

31. כל עובד מעל גיל 40, יהא זכאי למימון מלא על חשבון החברה של סקר בדיקות בריאות עבורו במכונים עימם התקשרה החברה, לפי סל הבדיקות המקובל ערב חתימת הסכם זה.

ביגוד

32. כל שנה, במשכורת בגין חודש אוגוסט, יהיו עובדים אשר בראשון לחודש אוגוסט באותה שנה, יהיו בעלי וותק של לפחות 24 חודשים בחברה זכאים לדמי ביגוד בסך של 800 ש"ח ברוטו.
33. מובהר כי דמי הביגוד אינם מהווים חלק מ"שכר הבסיס" לשום דבר וענין, לא יובאו בחשבון לצורכי חישוב ערך השעה וביצוע הפקדות לביטוח פנסיוני פיצויי פיטורים או תנאים סוציאליים כלשהם.

גני ילדים

34. כל עובד בעל וותק של 42 חודשים או שיגיע לוותק כאמור, ויש לו ילדים עד גיל 3 שנים, זכאי לתשלום השתתפות בגני ילדים בסך של 200 ₪ ברוטו בכל חודש עבור כל ילד בגילאים אלו.

רפ

11-5

35. מובהר כי ההשתתפות בתשלום גני ילדים אינה מהווה חלק מ"שכר הבסיסי" לשום דבר וענין, לא יובאו בחשבון לצורכי חישוב ערך השעה וביצוע הפקדות לביטוח פנסיוני פיצויי פיטורים או תנאים סוציאליים כלשהם.

הבראה

36. עובדי החברה אשר השלימו שנת עבודה בחברה, יהיו זכאים למכסת ימי הבראה בהתאם לקבוע בעניין זה בצו ההרחבה לתשלום דמי הבראה במשק, כעדכנו מעת לעת.

37. ערך יום ההבראה יעמוד על 500 ₪ ברוטו ליום הבראה ולא פחות מהתעריף כמפורט בצו ההרחבה במגזר הפרטי.

38. דמי ההבראה ישולמו במועדים הנהוגים בחברה ערב חתימת הסכם זה.

מלגות

39. החברה תעמיד, כל שנה, תקציב בעלות כוללת של 300,000 ₪ לחלוקת מלגות לימודים לעובדי החברה.

40. הקריטריונים לחלוקת המלגות ורשימת הזכאים יקבעו בהסכמה בין הנהלת החברה לוועד העובדים.

41. חלוקת המלגות תתבצע בחודש יולי בכל שנה, אלא אם יוסכם אחרת בין הנהלת החברה לוועד העובדים.

42. מובהר כי תקציב המלגות כמפורט לעיל יהווה את העלות הסופית הכוללת לחברה, כולל עלויות גילום ככל שיידרש.

השתתפות עובדים ברווחים בגין שנת 2017 ושנת 2018

43. החברה תקצה תקציב השתתפות ברווחים בגין שנים 2017 ו-2018, ובגין שנים אלה בלבד, בהתאם להגדרות והכללים להלן.

44. הגדרות:

סכום בסיס – EBITDA כמשמעות המונח בדוחות הסטטוטוריים של החברה (F-20) לשנת 2016.

EBITDA ל-2017 – EBITDA כמשמעות המונח בדוחות הסטטוטוריים של החברה (F-20) לשנת 2017 בנטרול אירוע (רכישה, מיזוג, מיזוג פעילות, איחוד פעילות, אירוע חד פעמי) מהותי (שיש לו

יא

ק"פ

מ.ש. /

השפעה של יותר מ- 5% על ה- EBITDA) שאינו חלק מהפעילות האורגנית במהלך העסקים הרגיל של החברה.

חילוקי דעות בעניין זה יוכרעו על ידי מנכ"ל החברה ויו"ר איגוד עובדי הסלולר בהסתדרות.

EBITDA ל-2018 - כמשמעות המונח בדוחות הסטטוטוריים של החברה (F-20) לשנת 2018 בנטרול אירוע (רכישה, מיזוג, מיזוג פעילות, איחוד פעילות, אירוע חד פעמי) מהותי (שיש לו השפעה של יותר מ- 5% על ה- EBITDA) שאינו חלק מהפעילות האורגנית במהלך העסקים הרגיל של החברה ולרבות נטרול אירועים שנטרלו ב- 2017.

חילוקי דעות בעניין זה יוכרעו על ידי מנכ"ל החברה ויו"ר איגוד עובדי הסלולר בהסתדרות.

הפרש לשנת 2017 – EBITDA ל- 2017 פחות סכום הבסיס.

הפרש לשנת 2018 – EBITDA ל- 2018 פחות סכום הבסיס.

45. תקציב השתתפות ברווחים בגין שנת 2017 יהיה בסכום השווה ל"הפרש לשנת 2017" חלקי 2 אך לא יותר מ-37.5 מיליון ש"ח והכל בתנאי שהסכום חיובי. ככל שהסכום שלילי לא יוקצה תקציב השתתפות ברווחים בגין שנת 2017.

46. תקציב השתתפות ברווחים בגין שנת 2018 יהיה בסכום השווה ל"הפרש לשנת 2018" חלקי 2 אך לא יותר מ-37.5 מיליון ש"ח, והכל בתנאי שהסכום חיובי. ככל שהסכום שלילי לא יוקצה תקציב השתתפות ברווחים בגין שנת 2018.

47. אופן ניצול תקציבי השתתפות ברווחים בגין שנת 2017 ובגין שנת 2018, ככל שאכן יוקצו תקציבים, על פי האמור בסעיפים 45 ו-46 לעיל, יוסכם בין החברה לנציגות העובדים בסמוך לאחר מועד פרסום הדוחות הסטטוטוריים של החברה (F - 20) לשנת 2017 ושנת 2018, לפי הענין.

48. מובהר כי תקציב השתתפות ברווחים לכל שנה, כמפורט לעיל, יהווה את העלות הסופית הכוללת לחברה, כולל עלויות גילום ככל שיידרש.

49. כל תשלום או הטבה לעובדים מתוך תקציבי השתתפות ברווחים לא יהווה חלק משכר הבסיס לשום דבר וענין, לא יובא בחשבון לצורכי חישוב ערך השעה וביצוע הפקדות לביטוח פנסיוני פיצויי פיטורים או תנאים סוציאליים כלשהם.

18

19

11/5/1

קייטנות

50. החל משנת 2017 השתתפות בתשלום עבור קייטנות תשולם לעובדים הזכאים כמפורט להלן אחת לשנה בשכר חודש יוני, המשולם בתחילת חודש יולי.
51. החל משנת 2017 עובדים אשר השלימו עד ל-1 בחודש יוני בכל שנה, שלוש שנות עבודה בחברה (36 חודשי עבודה), ויש להם ילדים בגילאים 3 עד 11 נכון ל-1 ביוני, יהיו זכאים להשתתפות בתשלום קייטנות בגובה 500 ₪ ברוטו וזאת בגין כל ילד.
52. מובהר כי ההשתתפות בתשלום עבור קייטנות אינה מהווה חלק מ"שכר הבסיסי" לשום דבר וענין, לא יובאו בחשבון לצורכי חישוב ערך השעה וביצוע הפקדות לביטוח פנסיוני פיצויי פיטורים או תנאים סוציאליים כלשהם.

ערבי חג

53. היעדרות במסגרת החופשה המרוכזת של עובד חודשי בערבי חג ראש השנה, יום הכיפורים, חג סוכות (להלן – "ערבי חג תשרי") לא תנוכה ממכסת החופשה השנתית. במידה ויידרש העובד להגיע לעבודה ב"ערבי חג תשרי" ייזקפו לזכותו 0.6 יום חופשה בגין כל ערב חג כאמור.
54. בגין כל אחד מ"ערבי חג תשרי" תתווספנה למכסת החופשה הצבורה של כל עובד שעתי 5 שעות חופשה על חשבון החברה, בין אם עבד באותו ערב חג ובין אם לאו.
55. בנוסף לאמור בסעיפים 53 ו-54 לעיל, החל משנת 2018, היעדרות של עובד חודשי בערבי החג של חג שמחת תורה (יום הושענא רבה) ושני ערבי חג פסח לא תנוכה ממכסת החופשה השנתית. במידה ויידרש העובד להגיע לעבודה בערבי חג אלה ייזקפו לזכותו 0.6 יום חופשה בגין כל ערב חג כאמור. בגין כל אחד מערבי חג הנ"ל תתווספנה למכסת החופשה הצבורה של כל עובד שעתי 5 שעות חופשה על חשבון החברה, בין אם עבד באותו ערב חג ובין אם לאו.
56. ככל שערב חג כלשהו מערבי חגי תשרי ו/או מערבי החג הנקובים בסעיף 55 לעיל (החל מ 2018), יחול ביום שישי או ביום שבת, הרי החברה תבחר ערב חג אחר חילופי באותה שנה לגבי ההיעדרות לא תנוכה ממכסת החופשה השנתית, ולגבי עובד שעתי יחול ההסדר האמור בסעיפים 54 ו- 55 לעיל בהתאמה.

א

קמ

5.1

חופשות מרוכזות

57. החברה רשאית להחליט על הוצאת העובדים לחופשות מרוכזות בחול המועד סוכות ובחול המועד פסח.
58. החל משנת 2018, יומיים בכל חופשה מרוכזת של כל חול מועד כאמור, יהיו על חשבון החברה וממכסת ימי החופשה של העובד ינוכו רק יתרת ימי ההיעדרות בחופשה המרוכזת, זאת בנוסף לאמור בסעיפים 53-56 בעניין ערבי חג.
59. עובד אשר באישור ההנהלה או לפי הוראתה לא יצא לחופשה מרוכזת, ייזקפו לזכותו 2 ימי חופשה בכל חג. לעובד שעתי תתווספנה למכסת החופשה הצבורה 17 שעות חופשה על חשבון החברה בגין כל חג, בין אם עבד באותו חג ובין אם לאו.
60. ככל שהנהלה החליטה שלא לקיים חופשה מרוכזת בשנה מסוימת, משנת 2018 ואילך, בחול המועד סוכות או בחול המועד פסח, ייזקפו לזכותו של כל עובד 2 ימי חופשה בכל חג, ולגבי עובד שעתי מדובר ב 17 שעות חופשה בכל חג.

יום בחירה

61. החל מיום 1.1.2018 כל עובד יוכל לצאת ליום חופשה תוך תיאום מראש עם מנהלו ללא ניכוי ממכסת חופשתו השנתית על פי בחירתו באחד המועדים המפורטים בנספח א' להסכם זה. מובהר כי הזכות ליום הבחירה כאמור לעיל אינה ניתנת לצבירה משנה לשנה או לפדיון.

תשלום "חלף רכב"

62. החל מיום 1.1.2017 יגדל תשלום "חלף רכב" מסך של 2000 ₪ ברוטו לסך של 2650 ₪ ברוטו. מעבר לכך לא יחול כל שינוי בכל ההסדרים הנוגעים ל"חלף רכב".

למען הסר ספק, רק עובד שהחברה העמידה לרשותו "רכב הטבה" (כמשמעות המונח בחברה) יוכל להמירו בתשלום "חלף רכב" וזאת רק במועד סיום הסכם הליסינג של הרכב שהחברה העמידה לרשותו או במידה והתאפשרה העברת הרכב לעובד אחר. העובד לא יוכל לשנות בחירתו כאמור למשך תקופה של שנה.

18
19
17.5.1

שדרוג רכב

63. ההחלטה על דגמי הרכבים המוצעים לעובדים במסגרת חידוש עסקות ליסינג תתקבל על ידי הנהלת החברה בהיוועצות עם ועד העובדים.
64. עובד יהיה רשאי לשדרג את הרכב שקיבל מרמה A לרמה B, מתוך רשימת הרכבים שתציע החברה ובכפוף לכך שהעובד יישא במלוא העלויות הנוספות הכרוכות בשדרוג הרכב לרבות הליסינג ושווי המס, ואלה ינוכו משכרו.
65. עובד יהיה רשאי לשנמך את רמת הרכב שקיבל, לרמה מתחת לזכאות שהוצעה לו על ידי החברה, מתוך רשימת הרכבים שתציע החברה.
66. החל מיום 1.1.2017 עובד שיש לו שלושה ילדים בגילאים עד 21 שנה (שלושתם) יוכל לשדרג את רכבו מרמה A לרמה B ללא עלות נוספת והעובד ישא בעלות שווי המס בגין הרכב המשודרג.
67. עובד שיש לו ארבעה ילדים ומעלה בגילאים עד 21 שנה (ארבעתם), יהיה זכאי לשדרג את רכבו לרכב עבור 7 נוסעים על חשבון החברה ויישא בעלות שווי המס בגין הרכב המשודרג.

ביטוח בריאות

68. החברה תמשיך ותממן ביטוח בריאות לכל עובד בוותק של שנה ומעלה.
69. עלות מימון ביטוח הבריאות על ידי החברה תהיה בסך שלא יפחת מ- 73.26 ₪ לחודש לעובדים בותק של שנה ומעלה.
70. בני משפחות העובדים (בני זוג וילדים) יהיו רשאים להצטרף כמבוטחים בביטוח הבריאות של עובדי החברה, על חשבון העובדים וינוכה משכרם, זאת בכפוף לאמור בפוליסה כפי שתהיה מעת לעת.
71. שינוי בתנאי פוליסת הביטוח של העובדים ובני משפחתם ייעשה תוך היוועצות עם ועד העובדים.
72. מובהר כי עובד בוותק של פחות משנה יוכל להצטרף לביטוח על חשבון.

תשלום בגין כוונות

73. תעריפי התשלום בגין כוונות בחטיבת הטכנולוגיות ומערכות ומידע יעודכנו כדלקמן:

קא
5.1
1.1

התעריף הנהוג ערב חתימת הסכם זה לכוננות בימי השבוע הרגילים בסך ₪ 20 ברוטו, יעודכן בשנת 2017 ל- 40 ₪ ברוטו לכוננות, ובשנת 2018 ואילך ל- 80 ₪ ברוטו לכוננות.

התעריף הנהוג ערב חתימת הסכם זה לכוננות בסופ"ש בסך ₪ 30 ברוטו, יעודכן בשנת 2017 ל- 60 ₪ ברוטו לכוננות, ובשנת 2018 ואילך ל- 120 ₪ ברוטו לכוננות.

רווחה

74. תקציב הרווחה לשנת 2017 ו 2018 ינוהל במשותף על ידי ההנהלה וועד העובדים.
75. תקציב הרווחה לשנת 2017 יעמוד על סך של 11,020,400 ₪.
76. תקציב הרווחה לשנת 2018 יעמוד על סך של 12,320,400 ₪.
77. תקציב הרווחה לכל שנה ינוצל במלואו במהלך אותה שנה.
78. תקציב הרווחה ייועד לפעילות הרווחה השנתית לכל עובדי החברה, לרבות עובדים שהוחרגו מהסכם זה והוא ינוהל על ידי הנהלת החברה וועד העובדים במשותף מתוך כוונה לתרום לרווחת עובדי החברה ולקידום מטרות החברה.
79. לא ייעשה ניצול של תקציב הרווחה למטרות שלא הוסכמו על ידי שני הצדדים.
80. מובהר כי תקציב הרווחה כמפורט לעיל יהווה את העלות הסופית הכוללת לחברה, כולל עלויות גילום ככל שיידרש.

תקציב חד פעמי לוועד העובדים

81. בסמוך לאחר חתימת ההסכם יועבר לוועד תקציב חד פעמי בסך 300,000 ₪.

שעת הנקה

82. לעובדת במשרה מלאה, תינתן שעת הנקה במשך שנה מיום הלידה. ניצול שעת ההנקה כאמור בפרק זה, יהיה באמצעות קיצור יום העבודה של העובדת בשעה, בהתאם לנהוג בחברה במועד חתימת הסכם זה.

83. אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותה של העובדת בהתאם לאמור בסעיף 7 (ג) (3) לחוק עבודת נשים במשך ארבעת החודשים הראשונים לאחר תזרתה מחופשת לידה, אך מובהר כי עובדת לא תהיה זכאית להטבה כפולה, דהיינו לשעתיים ביום.

א

ק

5.1 ח.נ.

פרק חמישי: חופשה

חופשה שנתית

84. כל עובד זכאי לחופשה שנתית בהתאם לקבוע בחוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951.
85. על העובד לנצל את ימי החופשה במהלך השנה בגינה הם ניתנים. עם זאת, ניתן יהיה להעביר משנה לשנה עד 15 ימי חופשה צבורה. כל יתרת חופשה מעבר לכך תימחק.

חופשה מיוחדת

86. בנוסף לחופשה השנתית, יהיו עובדי החברה זכאים לימי חופשה מיוחדים כדלקמן: נישואים: 3 ימים ברצף. ברית מילה/בריתה של בן/בת העובד: יום אחד. נישואי בן/בת העובד/ת: יום אחד.
87. ימי החופשה המיוחדים יינתנו בנוסף לזכאות העובד לחופשה שנתית לפי חוק, ולא יהיו ניתנים לצבירה ו/או לפדיון.

פרק שישי: מחלה

88. עובדי החברה יהיו זכאים לדמי מחלה בהתאם לקבוע בחוק דמי מחלה, התשל"ו – 1976 והתקנות מכותו, וכן בהתאם להוראות כל חקיקה נוספת שעניינה היעדרות מפאת מחלה.
89. על אף האמור לעיל:

העובדים יהיו זכאים לתשלום דמי מחלה בשיעור מלא (100%) החל מיום הראשון להיעדרותם מפאת מחלה, למעט העובדים המשמשים בתפקידים הבאים:

א. בחטיבות הקו- נציגים, נציגים בכירים ואחמ"שים.

ב. כל מי שנקוב בס"ק א' לעיל, גם אם הוא משמש בתפקיד זמני במטה.

יא

קפ

15.1 / 10

פרק שביעי: פנסיה

90. הגדרות לפרק זה:

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

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

"**השכר המבוטח**" – שכר הבסיס, השלמה לשכר המינימום בחברה לפי הסכם זה בהתאם לסעיפים 13-15 לעיל, תגמול משתנה, "חלף רכב" ו"חלף רכב שני"ג", ככל שמשתלמים, ובכל מקרה לא פחות מהשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ותקנותיו (להלן: "**חוק פיצויי פיטורים**"). אין באמור לעיל כדי לגרוע מהשכר המבוטח כפי שהיה נהוג בחברה ערב חתימת הסכם זה.

מובהר כי בונס מצוינות חודשי הנכלל במודל העמלה מהווה חלק מ"השכר המבוטח".

"**נציג שירות**" – כל מי שמשמש בתפקיד נציג, מנהלי שירות עסקיים, נציגים בכירים, אחמ"שים, טכנאים, מנהלי קשרי לקוחות, בחטיבות הקו (עסקית והפרטית קמעונאית).

91. שמירת זכויות

החברה תמשיך להפקיד ברצף בגין העובדים הקיימים את מלוא ההפקדות לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה. מוצהר כי אין הסכם זה בא לגרוע מסכום דמי הגמולים, גובה השכר המבוטח, משיעורי ההפקדות וממועדי ההפקדות כפי שהיו לעובדים אלה, ערב חתימת הסכם זה.

למען הסר ספק, מובהר כי אין באמור כדי לגרוע מזכותם של עובדים קיימים המבוטחים בביטוח אובדן כושר עבודה בעלות של 0.25% בנוסף על ההפרשות ו/או הביטוחים כמפורט בפרק זה (להלן: "**ביטוח נוסף**"), בכפוף לכך שבכל מקרה העלות הכוללת של החברה (בגין תגמולי מעסיק וביטוח אכ"ע כמפורט בפרק זה לרבות "הביטוח הנוסף") לא תעלה על 7.5% ובכפוף לכל דין.

למרות האמור לעיל ומבלי לגרוע מחובות החברה הקבועות בפרק זה לעניין עובדים המבוטחים בקופת ביטוח או קופת גמל שאינה קרן פנסיה (כאמור בסעי' 95 להסכם), מוסכם כי ככל שעלות הביטוח הנוסף בגין עובד כאמור המבוטח בקרן פנסיה תעלה על 0.25%, תדאג החברה לעדכן את העובד הרלוונטי על כך בכתב ותציע לו לפנות לקבלת ייעוץ פנסיוני לבחינת כדאיות המשך הביטוח הנוסף בעניינו. עובד שיבחר לבטל את הביטוח הנוסף יהיה זכאי מאותו מועד להגדלת שיעור הפקדות החברה לרכיב תגמולים בשיעור של 0.25%. עובד שייבחר להמשיך את הביטוח הנוסף בעניינו, יישא על חשבונו בעלות העולה על 0.25% בגין הביטוח הנוסף.

א

ק

11-5-1

92. זכאות לביטוח פנסיוני

א. כל עובד יבוטח החל מהיום הראשון לעבודתו. בחברה בביטוח פנסיוני שיכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות, והכל על פי התנאים והשיעורים הקבועים בפרק זה.

למרות האמור לעיל, מוסכם כי "נציגי שירות" כמוגדר לעיל, יבוטחו בתום 6 חודשים מתחילת עבודתם בחברה. כל זאת למעט "נציגי שירות" שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו. עובד כאמור יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות כאמור תבוצענה לא יאוחר משלושה חודשי עבודה או בתום שנת מס. המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו של העובד.

ב. מוסכם כי כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל/קופת ביטוח כלשהי, תפקיד בנינו החברה את הכספים המיועדים לביטוח פנסיוני בקרן פנסיה מקיפה חדשה, והכל על פי דין.

93. ביטוח בקרן פנסיה חדשה מקיפה

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

- 6.5% לתגמולים על חשבון החברה;
- 8.33% לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;
- 6% לתגמולים על חשבון העובד.

ב. החל מיום 1.1.2018 יגדלו ההפקדות והניכויים לתגמולים מהשכר המבוטח עבור כל עובד בוותק של 24 חודשים בחברה ב-1% חלק מעסיק ו-1% חלק עובד, כך שההפקדות והניכויים בגין העובד כאמור יעמדו מיום 1.1.2018, או מיום הגעתו לוותק הנדרש, המאוחר מביניהם, על השיעורים כמפורט להלן:

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

ג. על אף האמור בס"ק א' ו- ב' לעיל, הפקדות החברה לרכיב פיצויי פיטורים בגין "נציגי שירות" ובגינם בלבד, יעמדו על 6% מ"השכר המבוטח" ולא על 8.33%, ובלבד שלא יפגע שיעור ההפרשה לרכיב פיצויי פיטורים בגין עובד קיים ושלא יפגע

ד"ר הילד
25.12.16
ד"ר
25.12.2016
ינין אונסק
ק"ס
25.12.2016

עובד חדש שברשותו פוליסה קיימת בשיעורי ההפקדה הנקובים בפוליסה לרכיב פיצויים (ויחולו בענייניו שיעורים לרכיב פיצויים שלא יפחתו מהנקוב בפוליסה).
למרות האמור לעיל, מוסכם כי לגבי "נציגי שירות" המשמשים בתפקיד של מנהלי שירות עסקיים, מנהלי קשרי לקוחות, נציגים בכירים, אחמ"שים וטכנאי מעבדה, תגדל הפקדת התברה לרכיב פיצוי פטורים ותעמוד על שיעור של 8.33% מ"השכר המבוטח" החל מהמועד בו ישלימו שנת עבודה בחברה.

94. ביטוח פנסיוני בקרן פנסיה ותיקה

א. להבטחת זכויות עובדים המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה תמשיך החברה לבטחם ברציפות או החל מיום עבודתם הראשון, לפי העניין, בקרן הוותיקה, ותעביר את מלוא ההפקדות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הוותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על שיעור כולל של 20.5% מהשכר המבוטח: 13.5% הפקדות ע"ח המעסיק ו-7% הפקדות ע"ח העובד).

ב. בנוסף על שיעורי ההפקדות והניכויים לקרן הפנסיה הוותיקה כאמור בסעיף זה לעיל תבצע החברה עבור כל העובדים כאמור אשר אינם "נציגי שירות", הפקדה בשיעור 2.33% משכרם המבוטח לקופת גמל לרכיב פיצויים על שמו של כל עובד.

מוסכם כי לגבי "נציגי שירות", הפקדות החברה לרכיב פיצויי פטורים יעמדו על 6% מהשכר המבוטח, ולא על 8.33%, ובלבד שלא יפגע שיעור ההפרשה לרכיב פיצויי פטורים בגין עובד קיים ושלא יפגע עובד חדש שברשותו קופת גמל אישית לפיצויי פטורים בשיעור הפקדה של 2.33%.

למרות האמור לעיל, מוסכם כי לגבי "נציגי שירות" המשמשים בתפקיד של מנהלי שירות עסקיים, מנהלי קשרי לקוחות, נציגים בכירים, אחמ"שים וטכנאי מעבדה, תגדל הפקדת התברה לרכיב פיצוי פטורים ותעמוד על שיעור של 8.33% מ"השכר המבוטח" החל מהמועד בו ישלימו שנת עבודה בחברה.

95. ביטוח בקופת גמל/קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה

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

א

קא
5.1

- 6.5% לתגמולים על חשבון החברה הכוללים, בכפוף לדין, את תשלום החברה עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד, אשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח, ובלבד ששיעור ההפקדות לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ- 5% מהשכר המבוטח. החברה תעשה כמיטב יכולתה להשגת ביטוח אובדן כושר עבודה כאמור בעלות הנמוכה ביותר ובתנאים המיטיבים ביותר, ככל שניתן (להלן: "ביטוח אובדן כושר עבודה");

היה ועלות ביטוח אובדן כושר העבודה תעלה על 1.5%, כך שהעלות הכוללת של תגמולי החברה וביטוח אובדן כושר העבודה יחד תעלה על 6.5%, תישא החברה, בנוסף לתשלום מלוא דמי הגמולים כאמור, גם ביתרת עלות ביטוח אובדן כושר העבודה, ובלבד שהעלויות למעסיק בגין רכישת ביטוח אובדן כושר עבודה כאמור, ביחד עם הפרשות המעסיק לדמי גמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהשכר המבוטח.

- 8.33% לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;

- 6% לתגמולים על חשבון העובד.

ב. החל מיום 1.1.2018 יגדלו ההפקדות והניכויים לתגמולים מהשכר המבוטח עבור כל עובד בוותק של 24 חודשים בחברה, ב-1% חלק מעסיק ו-1% חלק עובד, כך שההפקדות והניכויים בגין העובד כאמור יעמדו מיום 1.1.2018, או מיום הגעתו לוותק הנדרש, המאוחר מביניהם, על השיעורים כמפורט להלן:

- 7.5% לתגמולים על חשבון החברה הכוללים, בכפוף לדין, את תשלום החברה עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד, אשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח, ובלבד ששיעור ההפקדות לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ- 5% מהשכר המבוטח. החברה תעשה כמיטב יכולתה להשגת ביטוח אובדן כושר עבודה כאמור בעלות הנמוכה ביותר ובתנאים המיטיבים ביותר, ככל שניתן.

- 8.33% לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;

- 7% לתגמולים על חשבון העובד.

א

אפ

17.5.11

ג. על אף האמור בס"ק א' ו- ב' לעיל, הפקדות החברה לרכיב פיצויי פיטורים בגין נציגי שירות ובגינם בלבד יעמדו על 6% מהשכר המבוטח, ולא על 8.33%, ובלבד שלא יפגע שיעור ההפרשה לרכיב פיצויי פיטורים בגין עובד קיים ושלא יפגע עובד חדש שברשותו פוליסה קיימת בשיעורי ההפקדה הנקובים בפוליסה לרכיב פיצויים (ויחולו בעניינו שיעורים לרכיב פיצויים שלא יפחתו מהנקוב בפוליסה).

למרות האמור לעיל, מוסכם כי לגבי "נציגי שירות" המשמשים בתפקיד של מנהלי שירות עסקיים, מנהלי קשרי לקוחות, נציגים בכירים, אחמ"שים וטכנאי מעבדה, תגדל הפקדת החברה לרכיב פיצוי פיטורים ותעמוד על שיעור של 8.33% מ"השכר המבוטח" החל מהמועד בו ישלימו שנת עבודה בחברה.

96. פיצויי פיטורים

א. מוסכם כי עבור עובד שיחל עבודתו בחברה לאחר מועד חתימת הסכם זה, וכן בעבור עובד קיים שסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים הוחל לגביו כדין עובר למועד חתימת הסכם זה, יבואו הפקדות ותשלומי החברה לרכיב פיצויים בקופות הגמל/קופות הביטוח השונות, במקום חובת החברה לתשלום פיצויי פיטורים על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, וזאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה בלבד.

על אף האמור, הפקדות ותשלומי החברה לרכיב פיצויי פיטורים בעבור עובד קיים שסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים לא הוחל לגביו ערב חתימת הסכם זה, ימשיכו לבוא על חשבון פיצויי פיטורים ולא במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

למען הסר ספק, עובד כאמור שלא הוחל לגביו סעיף 14, שיסיים את עבודתו בחברה בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים על פי כל דין, יהיה זכאי, בנוסף לשחרור מלוא הסכומים שנצברו לזכותו ברכיב פיצויים בקופות הגמל/קופות הביטוח השונות כמפורט בסעיף קטן ג' להלן, להשלמת פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו.

ב. למען הסר ספק, אין באמור בס"ק א' לעיל כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד לתשלום פיצויי פיטורים, בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים אשר בגינם לא בוצעו הפקדות לפיצויי פיטורים ו/או אשר בגינם באו ההפקדות לפיצויים על חשבון פיצויי פיטורים.

ג. מלוא הסכומים הצבורים לכל עובד ברכיב פיצויי פיטורים בקופות הגמל/קופות הביטוח השונות אינם ניתנים להחזרה לחברה וישוחררו לעובד בכל מקרה עם סיום עבודתו מכל סיבה שהיא, למעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו- 17 לחוק פיצויי פיטורים, ובמידה שנשללה.

א
ק
א.ו.ו.

אין באמור כדי לגרוע מחובת החברה לשחרור בכל מקרה של כספי התגמולים (חלק עובד וחלק מעביד), על פירותיהם לבעלות העובד עם סיום עבודתו.

97. קרן השתלמות

א. החברה תבצע הפרשות וניכויים לקרן השתלמות בהתאם לשיעורים, למועדי הזכאות ועבור רכיבי השכר, כנהוג בחברה ערב חתימת ההסכם הקיבוצי הראשון.

השכר הקובע להפרשות לקרן השתלמות – כפי שהיה ערב חתימת ההסכם הקיבוצי הראשון ובכלל זה "שכר בסיסי", עמלה (סמלים 120, 121), תגמול (סמלים 400, 410, 411), חלף רכב וחלף רכב שני"ג ככל שמשתלמים לעובד.

ב. מבלי לגרוע מהאמור בס"ק א' לעיל, תבצע החברה בגין כל עובד שיש לו או שיגיע לוותק של 36 חודשים בחברה הפקדות וניכויים לקרן השתלמות, לפי בחירתו, בשיעורי הפקדות וניכויים כדלקמן: 7.5% מהשכר הקובע להפרשות לקרן השתלמות (חלק מעסיק), ו- 2.5% מהשכר הקובע להפרשות לקרן השתלמות (חלק עובד).

ג. למען הסר ספק, האמור בסעיף זה הינו מבלי לגרוע מזכאות עובד קיים או חדש להפקדה במועדי זכאות מוקדמים יותר בהתאם לאמור בסעיפים 16, 98 ו-99 להסכם הקיבוצי הראשון וסעיף א' לעיל.

ד. למען הסר ספק מובהר, כי אין בפרק זה כדי לגרוע מזכויות של עובדים שמבוצעות בגינם הפקדות ו/או שזכאים לקרן השתלמות במועד חתימת הסכם זה, ולעובדים אלו יימשך ביצוע הפרשות לקרן השתלמות בשיעור המבוצע לגביהם עד למועד חתימת ההסכם ומהרכיבים מהם בוצעו ההפרשות עד למועד חתימת הסכם זה, או מהשיעור המוסכם לעיל, הגבוה מבניהם.

ה. למען הסר ספק, ההפרשות לקרן השתלמות תבוצענה ממלוא השכר הקובע להפרשות לקרן השתלמות כהגדרתו לעיל, גם אם הן עוברות את התקרה המוכרת לצורך פטור ממס.

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

7
197
17
5.1

אין באמור בפרק זה כדי לגרוע מזכותו על פי דין של עובד לבחור בכל קופת גמל בהתאם לאמור בסעיף 20 בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) התשס"ה 2005.

פרק שמיני: שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

99. הסכם זה ממצה את כל תביעות הצדדים עד ליום 31.12.2018 בנושאים שהוסדרו בהם לרבות שכר ונילוות.


100. הצדדים ישמרו על שקט תעשייתי בנושאים המוסדרים בהסכם זה לרבות בנושאי שכר ונילוות עד ליום 13.3.2019.

התחייבות זו אינה חלה במקרה שיוכרו סכסוך עבודה ברמה הארצית.

ולראיה באו הצדדים על החתום:


ועד העובדים


הסתדרות העובדים החדשה


פרטנר תקשורת בע"מ
הסתדרות העובדים החדשה

יקי חלוצי
יו"ר איגוד עובדי הסלולר
האינטרנט וההייטק
ההסתדרות החדשה

נספח א' – רשימת ימי בחירה

עובד הזכאי לימי בחירה מכח הוראות ההסכם הקיבוצי, יבחר את ימי הבחירה מתוך הרשימה הבאה:

(א) מועדי ישראל:

צום גדליה;

צום עשרה בטבת (יום הקדיש לחללי השואה);

תענית אסתר;

פורים - עובד רשאי לקחת יום בחירה בפורים בי"ד באדר או בט"ו באדר, לפי בחירתו;

חג המימונה (כ"ב בניסן) - פירושו גם כ"ג בניסן, כשחל כ"ב בניסן בשבת;

ל"ג בעומר;

ערב חג השבועות;

צום י"ז בתמוז - פירושו גם י"ח בתמוז, כשחל י"ז בתמוז בשבת;

צום תשעה באב - פירושו גם עשרה באב, כשחל תשעה באב בשבת.

(ב) מועדי הנוצרים:

ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב יום שישי לפני חג הפסחא; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמיימה; ערב שבועות.

(ג) מועדי המוסלמים:

ערב ראשית השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמיימה (לילת אלאסרא ואלמעראגי); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

(ד) מועדי הדרוזים:

ערב חג אלח'דר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועיב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

(ה) העדה הצ'רקסית

יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית (ב-21 למאי בכל שנה).

(ו) העדה הקראית

עובד קראי רשאי לבחור ביום בחירה או בימי בחירה - במקום הימים הנקובים בפסקה זו - ביום מועד אחד או בשני ימי מועד של הקראים.

א

קמ

11/5

(ז) מועדי העדה השומרונית

יום קורבן זבת פסח; חג הפסח; שביעי של פסח (חג המצות); חג השבועות; מועד החודש השביעי; יום הכיפורים; חג הסוכות; שמיני עצרת - כל אלה, במועדים שבהם הם נחגגים על-ידי בני העדה השומרונית.

(ח) ימי בחירה כלליים:

- יום האישה הבין-לאומי;
- חג הסיגד (כ"ט בחשוון), חל כ"ט בחשוון בשבת, יוחג חג הסיגד ביום חמישי שלפניו;
- יום הזיכרון לשואה ולגבורה;
- יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות האיבה והטרור;
- יום הזיכרון האישי של קרוב משפחה שנפל במלחמות ישראל ופעולות האיבה והטרור*;
- יום ירושלים;
- אחד במאי;
- יום הניצחון על גרמניה הנאצית (תשעה במאי);
- פתיחת שנת הלימודים במערכת החינוך;

* עובד שהוא קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של חלל במערכות ישראל, או של "נפגע" שנפטר, עקב "פגיעת איבה" כאמור בחוק התגמולים לנפגעי פעולת איבה, התש"ל - 1970.

15.1.15

17