

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 29 לחודש אפריל בתל-אביב בשנת 2015

בין: לאומי קארד בע"מ

(להלן: "החברה")

מצד

אחד

ל בין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה  
הסתדרות המעו"ף – חטיבת עובדי הבנקים וחברות האשראי  
ההסתדרות במרחב ר"ג וב"ב  
ועד העובדים בחברת לאומי קארד בע"מ  
(להלן: "נציגות העובדים")

מצד שני

והואיל והסתדרות העובדים הכללית החדשה הינה ארגון העובדים היציג בחברה;  
והואיל והצדדים הסכימו ביניהם על כינונם של יחסי עבודה קיבוציים בחברה ועל הסדרת תנאי העבודה בהסכם קיבוצי מיוחד;  
והואיל והצדדים הגיעו להסכמות באשר לנורמות שיחולו על היחסים בין הצדדים להסכם זה ובאשר לתנאים שיחולו על עבודתם של העובדים שעליהם יחול ההסכם הקיבוצי, הכול כמפורט בהסכם זה להלן;

### לפיכך הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

פרק א' - כללי

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק ממנו.
2. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
3. האמור בלשון יחיד, גם ברבים במשמע, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע - וההיפך.
4. שינוי, תיקון או תוספת להסכם יהיו ברי תוקף ככל שנעשו בכתב ונחתמו על ידי המוסמכים לכך.

70  
202

5. ויתור על זכות כלשהי בהסכם זה של צד מהצדדים תהיה ברת תוקף רק על פי האמור בסעיף 4 לעיל.
6. 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.
7. הסכם זה לא בא למעט ו/או לגרוע מזכויות אחרות אשר ניתנו למי מהעובדים, ככל שניתנו, עובר לחתימתו של הסכם זה, וכל תנאי העסקתם של העובדים בהתאם להסכמי ההעסקה האישיים שלהם ערב חתימתו של הסכם זה ימשיכו לחול, והכל למעט ככל שבוטלו או שונו במסגרת הסכם זה. בכל מקרה של סתירה בין הוראה בהסכם אישי של עובד ערב חתימתו של הסכם זה, ובין הוראה בהסכם זה, תחול על העסקתו של העובד ההוראה המיטיבה.
8. כל הנהלים הקיימים בחברה ערב חתימתו של הסכם זה ימשיכו לחול ביחסי הצדדים במעמדם זה, ככל שלא הוסכם אחרת בהסכם זה ו/או ככל ששונו בהסכם זה, ובלבד שאין בהם כדי לגרוע מהוראות כל דין.
9. למען הסר ספק מובהר כי בעניינים המוסדרים בהסכם, יגברו החסכמות לפי הסכם זה על כל הוראה בנוהל קיים בחברה.
10. מוסכם בזאת כי שינוי או ביטול נהלים קיימים או קביעת נהלים חדשים במהלך תקופת ההסכם יעשה מבלי לגרוע מזכויות המוקנות לעובדים או לנציגותם מכוח הסכם זה או לפי כל דין.
11. סטייה של החברה מהוראות הסכם זה לטובת עובדים לא תהווה תקדים מחייב ו/או נוהג ו/או הקניית זכות למי מבין העובדים.

פרק ב' - הגדרות

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

החברה - לאומי קארד בע"מ.

הנהלה - הנהלת החברה.

הסתדרות - הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף.

ועד העובדים - ועד עובדי החברה.

עובד - עובד חברה עליו חל ההסכם הקיבוצי.

עובד קיים - עובד חברה במועד חתימתו של הסכם זה.

ח.י  
ק.ז



ח.י.ח



**עובד במשכורת חודשית - עובד אשר גמול עבודתו משולם על בסיס חודשי, לרבות עובד אשר משולמת לו תוספת גלובאלית בגין עבודה נוספת.**

**עובד שעתי - עובד אשר גמול עבודתו משולם על בסיס שעתי.**

**שכר בסיס - המשכורת המשולמת לעובד במשכורת חודשית בגין שעות עבודתו הרגילות ולעובד שעתי בגין שעת עבודה רגילה ללא תמריצים. למען הסר ספק שכר הבסיס אינו כולל תוספות שונות ו/או החזרי הוצאות ו/או גילומים ו/או תשלומים שנתיים ו/או תשלום בגין זכויות סוציאליות מכל סוג שהוא;**

**השכר המבוטח - שכר הבסיס בצירוף תוספת שעות נוספות גלובאלית לגבי עובדים הזכאים לתוספת זו ובצירוף תגמול משתנה (ולמעט מענק/בונוס שנתיים בלבד) ככל שמשתלמים ובצירוף רכיבי שכר לגביהם צוין בחסכם זה במפורש כי הם נכללים בשכר המבוטח ובכל מקרה, לא פחות מהשכר הקובע לפיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963 ותקנותיו (להלן: "חוק פיצויי פיטורים").**

**המועד הקובע - 1.1.2015.**

**תקופת עבודה - תקופת עבודתו של עובד בחברה תחשב מיום קליטתו כעובד החברה, בניכוי תקופות של חופשה ללא תשלום, ולמעט חופשה ללא תשלום לתקופה מצטברת של עד 30 ימים, והכל בכפוף לכל דין. למען הסר ספק במניין תקופת העבודה תבואנה תקופות היעדרות מן העבודה המזכות בתשלום על פי חוק. אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכויותיו על פי חוק של עובד אשר ערב קליטתו לחברה הועסק בחברה באמצעות מעסיק אחר, הנגזרות מוותק במקום העבודה עפ"י חוק.**

**בורר - אשר זהותו תוסכם על ידי הצדדים ובהעדר הסכמה כפי שיוחלט על ידי מנכ"ל החברה ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי.**

**פרק ג' - תחולת ההסכם**

13. הסכם זה יחול על הצדדים להסכם ועל כל עובדי החברה, אשר מועסקים או יועסקו בעתיד בחברה, למעט עובדים בתפקידים כמפורט להלן:

13.1 מנכ"ל.

13.2 סמנכ"לים.

13.3 מנהלי מחלקות.

13.4 עובדים בתפקידים המפורטים **בנספח א'** להסכם.

ה.כ  
ק.ע

14. למען הסר ספק, על כל העובדים המועסקים ו/או אשר יועסקו בעתיד בתפקידים המפורטים בסעיפים 13.1-13.4 לעיל לא יחולו ההסכמים הקיבוציים המיוחדים בין החברה לעובדיה, וכן לא יחולו הסדרים קיבוציים מכל סוג. תנאי עבודתם של עובדים אלה יהיו על פי הקבוע בהסכם העבודה האישי של כל אחד בלבד.

#### פרק ד' - תקופת ההסכם

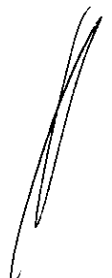
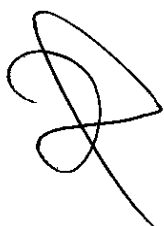
15. הסכם זה יעמוד בתוקפו מיום 1.1.2015 ועד ליום 31.3.2018.
16. כל צד רשאי לבקש בכתב 60 יום לפני מועד תום תוקפו של הסכם זה להכניס שינויים בהסכם, ובמקרה כזה ינהלו הצדדים משא ומתן בנוגע לשינויים המבוקשים.
17. לא תועלה דרישה כאמור, או לא הודיע צד על סיום ההסכם בתוך התקופה הנקובה בסעיף 16 לעיל, יוארך ההסכם מאליה לשנה נוספת וכן הלאה.

#### פרק ה' - קליטה והעסקת עובדים

##### 1. תקופת ניסיון והענקת קביעות

18. כל עובד יתקבל לעבודה בחברה לתקופת ניסיון של שלוש וחצי שנים (42 חודשים) מיום תחילת עבודתו בחברה (להלן: "תקופת הניסיון"). החברה תהא רשאית לקצר את תקופת הניסיון של עובד על פי שיקול דעתה.
19. על אף האמור בסעיף 18 לעיל, תקופת הניסיון של עובד קיים, תעמוד על שלוש שנים (36 חודשים) ואולם הצדדים יהיו רשאים להסכים בכתב על קיצור תקופת ניסיון זו לתקופה של שנתיים וחצי (30 חודשים).
- עובד קיים אשר במועד חתימת ההסכם השלים תקופת עבודה של שלוש שנים, או תקופה מקוצרת כאמור לעיל, יקבל מעמד של עובד קבוע במועד חתימת ההסכם. עובד קיים במועד חתימת ההסכם טרם השלים את תקופת הניסיון כאמור בסעיף זה, תתקבל ההחלטה לעניין העברתו למעמד של עובד קבוע עד למועד השלמת תקופת הניסיון.
20. עובד חדש אשר השלים תקופת עבודה של שלוש וחצי שנים (42 חודשים) מיום תחילת עבודתו בחברה, או קודם לכן ככל שהחברה החליטה לקצר את תקופת הניסיון שלו תחליט החברה עד להשלמת תקופת הניסיון אם להעניק לו מעמד של עובד קבוע.
21. תקופות שירות מילואים, תקופות מחלה בגין זכאי העובד לתשלום דמי מחלה על פי דין, תקופת שמירת הריון, תקופת חופשת לידה, כל תקופה אחרת המזכה בשכר על פי דין וכן תקופות חופשות ללא תשלום לתקופה מצטברת של עד 30 יום במהלך תקופת הניסיון, יבואו במניין הוותק כחלק מתקופת הניסיון.

הס  
2.2



22. במקרה בו קיימת מניעה חוקית לסיום העסקתו של העובד כגון במקרים של טיפולי פוריות, הריון, לידה, שירות מילואים וכיוצא בזה, תדחה ההחלטה על הענקת הקביעות עד לאחר תום תקופת המניעות החוקית. במקרה כזה יעודכנו העובד וועד העובדים. בכל מקרה, לא יהיה בחלוף הזמן בשל מניעה חוקית כאמור, כדי להעניק לעובד מעמד של עובד קבוע.
23. סיבת המניעות כאמור לעיל לא תהווה שיקול האם להעניק לעובד מעמד של עובד קבוע.
24. עם חתימת הסכם זה תעביר החברה לוועד העובדים את רשימת העובדים אשר קבלו מעמד של עובד קבוע במועד חתימת ההסכם.
25. במהלך תקופת הניסיון, תהא החברה רשאית להעביר עובד מתפקידו או לפטרו לפי שיקול דעתה ובכפוף לכל דין.
- אין באמור בסעיף זה לעיל כדי לגרוע מחובתה של החברה לאיוש תפקידים בהתאם לקבוע בסעיפים 27 – 32 בהסכם זה להלן.

## ה.2. קבלת עובדים

26. ההחלטה בדבר הצורך בקליטת עובדים חדשים, הכישורים הנדרשים למשרה (חדשה או קיימת), תנאי הסף למשרה, תנאי השכר הצמודים לה והתנאים הנדרשים במסגרת תהליך הקליטה לרבות בדיקות רפואיות, ביצוע בדיקות ביטחון ומהימנות, ככל שהדבר מתחייב מאופי העבודה והתפקיד אליו מיועד המועמד, תתקבל על ידי החברה על פי שיקול דעתה והכול בכפוף להוראות הסכם זה.

## ה.3. איוש משרות פניות/חדשות

27. כל משרה חדשה, או משרה שהתפנתה, אשר בכוונת החברה לאישה ואשר לא אוישה במסגרת של ניווד רותבי או קידום כאמור בהסכם זה להלן, ולמעט לגבי תפקידים אשר הסכם זה אינו חל עליהם כאמור בסעיף 13 לעיל, תאוּש באופן הבא:

27.1 החברה תפרסם את המשרה באמצעות הפורטל הארגוני שלה למשך 7 ימים ולפחות 5 ימי עבודה, ותאפשר הגשת מועמדות למשרה בהתאם לדרישות התפקיד אשר הוגדרו על ידי החברה (להלן: "איוש פנימי").

27.2 ועד העובדים יהיה רשאי להעביר לחברה הסתייגויות בנוגע לדרישות התפקיד כפי שפורסמו. במקרה כזה תשקול החברה את הסתייגויות הוועד באופן ענייני וככל שתמצא לנכון לשנות את דרישות התפקיד, יפורסמו דרישות התפקיד המעודכנות והמועד להגשת מועמדות יוארך בהתאמה.

27.3 החברה תבחן את מועמדותם ואת מידת התאמתם של כלל המועמדים אשר הגישו מועמדותם למשרה באופן שוויוני ללא מתן יתרון בלתי הוגן למועמד זה או אחר, והכול בהתאם לתנאי הסף, לתנאי הכשירות והניסיון אשר נקבעו לתפקיד.

ר.ר  
ר.ר

27.4 בכל מקרה שבו לא ייבחר לתפקיד מי מהמועמדים במסגרת איוש פנימי תהיה החברה רשאית לאייש את המשרה באמצעות מועמד חיצוני על פי שיקול דעתה (להלן: "איוש חיצוני").

במקרה כזה תודיע החברה לוועד העובדים על ההחלטה לפרסם את המשרה למועמדים חיצוניים, לפחות 24 שעות טרם פרסום המשרה למועמדים חיצוניים.

27.5 עובד אשר הגיש מועמדות לתפקיד ולא נבחר יוכל לפנות ולקבל מנציג מחלקת משאבי אנוש משוב לגבי אי בחירתו לתפקיד.

27.6 מוסכם כי ההחלטה בנוגע לזכות העובד שיאייש את המשרה תיקבע על ידי החברה.

27.7 במהלך הליך האיוש הפנימי וטרם הודעה למועמד שנבחר לתפקיד או טרם החלטה לפרסם את המשרה למועמדים חיצוניים, יוכל ועד העובדים להעלות בפני החברה הסתייגויות וטענות לעניין תקינותו של ההליך. במקרה כזה תדון החברה בטענות הוועד באופן ענייני, תכריע בהן ותודיע לוועד העובדים לגבי החלטתה.

בכל מקרה, לרבות במקרה בו הועלו על ידי הוועד טענות לעניין תקינותו של ההליך, תודיע החברה לוועד העובדים על החלטתה בנוגע לטענות שהועלו ועל זהות המועמד שנבחר לפחות 24 שעות טרם מסירת הודעה למועמד.

28. על אף האמור לעיל, בהסכמה בין החברה לוועד העובדים ניתן יהיה לפרסם משרה לאיוש באמצעות מועמד חיצוני ללא שהתקיים הליך איוש פנימי קודם לכן, או יחד עם הליך האיוש הפנימי.

29. במקרה של פרסום המשרה לאיוש חיצוני החברה תבחן יחד עם המועמדים החיצוניים גם את מועמדותם של עובדים אשר הגישו מועמדות במסגרת הליך האיוש הפנימי.


30. במידה ולאחר קיום הליך איוש חיצוני נמצאו עובד חברה ומועמד חיצוני מתאימים במידה וזה לתפקיד הרלוונטי, תינתן עדיפות לבחירתו של עובד החברה.

31. האמור בפרק זה לעיל לא יחול לגבי איוש משרות של נציגים במוקדי שירות ומכירה.

#### 4.ה. איוש משרות של מנהלי תחומים ומנהלי מחלקות שהוצאו מתחולתו של ההסכם

32. בכל הנוגע לאיוש משרות בתפקידים של מנהלי תחומים ומנהלי מחלקות אשר הוצאו מתחולתו של הסכם זה, הרי שטרם איוש משרות אלה על ידי מועמד חיצוני שאינו עובד החברה, תשקול החברה את האפשרות לשבץ לתפקיד עובד חברה לרבות אפשרות קידום לעובד המועסק במסגרת ההסכם הקיבוצי.

ועד העובדים יהיה רשאי להעלות בפני החברה מועמדים פוטנציאליים מקרב עובדי החברה לאיוש משרה שהתפנתה בתפקידים כאמור בפרק זה ובלבד שהם עומדים בדרישות התפקיד כפי שהגדירה החברה.

207  
2.1  




למען הסר ספק, ככל שיקודם לתפקיד האמור בסעיף זה לעיל עובד המועסק בהסכם קיבוצי תותנה העסקתו בתפקיד במעבר להעסקה במסגרת הסכם אישי במסגרת התפקידים כאמור בסעיף 13 לעיל.

**ה. ניוד רוחבי של עובדים קבועים לתקופה קבועה או זמנית**

"ניוד רוחבי" - העברת עובד מתפקיד אחד לתפקיד אחר בחברה באותו מעמד היררכי שאיננה מהווה קידום, לתקופה קבועה או זמנית, וזאת משיקולים ענייניים ומקצועיים בלבד ובהתאם לצורכי העבודה.

על אף האמור לעיל ניוד עובד לתקופה זמנית המהווה קידום ייחשב כניוד רוחבי לעניין פרק זה.

33. ניוד רוחבי של עובד המתבצע בתוך אגף עד לתפקיד ברמה של מנהל תחום (לא כולל) ייעשה על פי שיקול דעת הנהלת החברה. הודעה על הניוד הרוחבי תימסר לוועד העובדים טרם ביצועו.

34. ניוד רוחבי של עובד בין אגפים או ניוד רוחבי לתפקיד ברמה של מנהל תחום בתוך האגף, יעשה באופן הבא:

34.1 טרם ביצוע הניוד הרוחבי תיידע החברה את וועד העובדים בדבר כוונתה לבצע ניוד של עובד לתפקיד באגף אחר בחברה, או לתפקיד ברמה של מנהל תחום בתוך האגף, ותמסור לו את זהות המועמד או המועמדים לניוד.

34.2 בהעדר הסכמה של וועד העובדים לניוד המועמד המוצע לא יבוצע הניוד והמשרה תאויש בהתאם להליך איוש משרות כאמור בפרקים ה.3. - ה.4. לעיל.

35. כל ניוד רוחבי יבוצע ללא פגיעה במשכורתו החודשית של העובד המנוי וללא פגיעה בזכאותו לקבלת רכב, או חלף רכב ו/או אחזקת רכב ו/או חניה ו/או טלפון נייד, ככל שהוענקו לו טרם ניודו.

למען הסר ספק, מוסכם כי מתן חלף רכב במקום רכב חברה ו/או הפסקת תנאים נלווים אחרים ו/או החזרי חוצאות מכל סוג שהוא שהיו קשורים לתפקיד ממנו הועבר העובד, לא יחשבו כפגיעה במשכורתו של העובד עקב הניוד.

36. ככל שבתפקיד ממנו נויד העובד היה העובד זכאי לתגמול משתנה ובתפקיד אליו הוא מנוי אין זכאות לתגמול משתנה, לא תפחת משכורתו החודשית בתפקיד אליו נויד ממשכורתו ערב הניוד בצירוף ממוצע התגמול המשתנה ב-12 החודשים שקדמו לניוד.

ככל שבתפקיד ממנו נויד העובד היה העובד זכאי לתגמול משתנה ובתפקיד אליו הוא מנוי קיים מנגנון תגמול משתנה שונה, לא תפחת משכורתו החודשית של העובד ממשכורתו ערב הניוד בצירוף ממוצע התגמול המשתנה ב-12 החודשים שקדמו לניוד, וזאת לתקופה של 6 חודשים. בחלוף 6 חודשים יהיה העובד זכאי לתשלום תגמול משתנה בהתאם למנגנון התגמול המשתנה בתפקיד אליו נויד בלבד.

ח.ס

פ.ע

37. ניווד רוחבי לתקופה זמנית יעשה לתקופה של עד 6 חודשים וזאת לצורכי החלפת עובד אשר נעדר מן העבודה מכל סיבה שהיא, או לצורך תגבור עבודה.
- במקרה בו ניווד רוחבי לתקופה זמנית הינו לצורך החלפת מקום וככל שהצורך נמשך מעבר לתקופה של 6 חודשים, תהיה החברה רשאית להאריך את התקופה הזמנית לתקופה נוספת של עד 6 חודשים ובכל מקרה לא יותר מתקופת היעדרותו של העובד המוחלף.
38. בתום התקופה הזמנית יוחזר העובד המועבר לתפקידו הקודם אלא ככל שהוסכם אחרת עם העובד או עם וועד העובדים.
39. בתום התקופה הזמנית, ככל שיווצר צורך לאישי את המשרה באופן קבוע תפעל החברה לאיושה בהתאם לאמור בפרק ה.3. – ה.5. לעיל.
40. על אף האמור לעיל החברה תהיה רשאית לנייד עובדים לתקופה זמנית בהתאם להליכי איוש משרות כאמור בפרק ה.3. לעיל.
41. מוסכם, כי אין באמור בסעיף 40 לעיל כדי לגרוע מיכולתה של החברה להעביר עובד קבוע לכל תפקיד אחר בחברה לרבות תפקיד נמוך במעמדו מתפקידו הקודם ולרבות תוך שינוי בתנאי העסקתו, וזאת בהסכמתו של העובד או בהסכמת וועד העובדים.

#### ה.6. קידום עובדים

- "קידום" - העברת עובד מתפקיד אחד לתפקיד בכיר יותר על פי מעמדו ההיררכי בחברה. העברת נציג במוקדים לכל תפקיד אחר בחברה תחשב קידום.
42. מבלי לגרוע מן האמור בפרק ה.3. לעיל החברה תהא רשאית לקדם עובדים לתפקיד אשר לא הוצא מתחולתו של הסכם זה, באופן הבא:
- 42.1 טרם קידום עובד תודיע החברה לוועד העובדים על כוונתה לקדם עובד בתפקיד.
- 42.2 וועד העובדים יהיה רשאי להעביר את עמדתו לעניין כוונת החברה כאמור וזאת תוך 3 ימי עבודה מתמועד בו נמסרה לו ההודעה בדבר כוונת החברה.
- 42.3 בהעדר הסכמה בין החברה לוועד העובדים בנוגע לכוונת הקידום תפעל החברה לאיוש המשרה בהתאם לאמור בפרק ה' לעיל.
43. קידום עובדים לתפקיד מנהל מחלקה או מנהל תחום אשר הוצא מתחולתו של הסכם זה יעשה על פי שיקול דעתה של החברה ובהתאם לאמור בפרק ה.4. לעיל.

ה.ס.  
ק.ז.



44. מבלי לגרוע מכל זכות אחרת שיש לחברה על פי ההסכם, במקרה של ניוד או קידום עובד בהתאם לאמור בהסכם זה לעיל, תהא רשאית החברה במקרים מיוחדים ובאישורו של סמנכ"ל משאבי אנוש, תוך ארבעה חודשים מיום ביצוע הניוד, או הקידום להחזיר את העובד לתפקידו הקודם, או לתפקיד דומה במעמדו וכן למשכורתו ותנאי העסקתו הקודמים וזאת מפאת אי התאמתו של העובד לתפקיד החדש. החזרה זו לא תחשב כהרעה בתנאי העבודה ו/או כהעברת עובד מתפקיד על פי הסכם זה.

#### פרק ו' – פיטורי עובדים קבועים

45. החברה תהא רשאית לפטר עובדים קבועים מסיבות ענייניות בלבד, בתום לב על פי דין ובהתאם לקבוע בהסכם זה להלן.

#### פיטורים מחמת תפקוד לקוי בהכרעת מנכ"ל

46. במקרה של תפקוד לקוי ו/או אי התאמה של עובד קבוע החברה תהיה רשאית לפתוח בהליכים להפסקת עבודתו של העובד, בכפוף לקיומם של התנאים המוקדמים הבאים:

#### 46.1 קיום מסלול שיפור ביצועים כדלקמן:

46.1.1 נערכה לעובד שיחה בה הובהר לו חוסר שביעות הרצון מתפקודו וניתנה לו תקופה של לפחות שלושה חודשים לצורך שיפור ביצועים.

נערך תיעוד בכתב של השיחה לרבות הדרישות והנושאים הנדרשים ממנו לשם שיפור ביצועיו (להלן: "תקופת שיפור ביצועים ראשונה").

46.1.2 ככל שלאחר תקופת שיפור הביצועים הראשונה לא חל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד בהתאם לדרישות מנהליו תערך לעובד שיחת משב נוספת ותינתן לו הודעה כי ככל שלא יחול שיפור בביצועיו בתקופת שיפור הביצועים השנייה כהגדרתה להלן, החברה עשויה לשקול את המשך העסקתו.

הודעה על שיחת משב זו, ועל כי החברה עשויה לשקול את המשך העסקתו של העובד, אם וככל שלא יחול שיפור משביע רצון בביצועיו, תימסר גם לוועד העובדים.

46.1.3 מתן תקופה של לפחות שלושה חודשים נוספים לצורך שיפור ביצועיו של העובד ממועד שיחת המשב הנוספת (להלן: "תקופת שיפור ביצועים שנייה").

בהסכמה בין סמנכ"ל משאבי אנוש ליו"ר וועד העובדים ניתן יהיה לקצר או להאריך את תקופת שיפור הביצועים השנייה.

ה"פ  
ל.ג.

47. בכפוף לקיומם של התנאים המוקדמים כאמור בסעיף 46 לעיל וטרם קבלת החלטה בעניינו יזומן העובד לשימוע. ההזמנה לשימוע תשלח לעובד לפחות 3 ימי עבודה טרם מועד השימוע. מכתב ההזמנה לשימוע יפרט את הסיבות והשיקולים בגינם שוקלת החברה לסיים את העסקתו והעתק ממנו יישלח לוועד העובדים. נציג וועד העובדים ישתתף בשימוע אלא אם הודיע העובד כי אינו מעוניין בכך. מובהר כי ככל שנציג וועד העובדים לא יתייצב לשימוע על אף שזומן, יתקיים השימוע בהעדרו.
48. החליטה החברה לאחר השימוע לפטר את העובד תודיע על כך לעובד ולוועד העובדים.
49. בהעדר הסכמה של וועד העובדים לפיטורים יקוים בתוך 5 ימי עבודה ממועד החלטת הפיטורים דיון בפיטורי העובד בין סמנכ"ל משאבי אנוש לבין יו"ר וועד העובדים או סגנו.
50. לא הגיעו סמנכ"ל משאבי אנוש ויו"ר וועד העובדים או סגנו להסכמה, יקוים בתוך 5 ימי עבודה נוספים דיון בפיטורי העובד בין סמנכ"ל משאבי אנוש לבין יו"ר האג"מ במרחב ר"ג ב"ב בהסתדרות ויו"ר ועד העובדים.
51. בהעדר הסכמה בין הצדדים כאמור בסעיף 50 לעיל יועבר ברור העניין לדיון בפני מנכ"ל החברה אשר יתקיים בתוך 7 ימי עבודה נוספים. רק במידה ולא תושג הסכמה בין הצדדים גם בשלב זה, תתקבל החלטה מנכ"ל החברה אשר תהיה סופית ומחייבת.
52. במקרים מיוחדים יו"ר הסתדרות המעו"ף יהא רשאי לפנות למנכ"ל החברה בדרישה להקפיא את ההחלטה עד לדיון משותף ביניהם, ובמקרה כזה תוקפא החלטת הפיטורים לתקופה של עד 30 יום לצורך דיון בין הצדדים. בהעדר הסכמה תכנס החלטת הפיטורים לתקפה.
53. בכפוף לקיומם של הליכי הפיטורים בהתאם למועדים הקצובים בפרק זה לעיל, וככל שמועדים אלה לא הוארכו בהסכמת הצדדים, לא ייכנסו הפיטורים לתקפם עד למיזוי ההליכים. למען הסר ספק תקופה ההודעה המוקדמת תמנה ממועד כניסת הפיטורים לתוקף.

#### פיטורים מחמת תפקוד לקוי בהכרעת בורר

54. על אף האמור לעיל תהיה החברה רשאית לפתוח בהליכי פיטורים של עובד לאחר תקופת שיפור הביצועים הראשונה וללא צורך במתן תקופת שיפור ביצועים שניה וזאת על פי שיקול דעתה. במקרה כזה, ככל שהחברה החליטה לפטר את העובד ובהעדר הסכמה בין הצדדים לעניין פיטוריו של העובד תועבר ההחלטה בעניינו להכרעתו של בורר אשר יוסכם בין הצדדים ואשר ייתן את החלטתו תוך 21 ימי עבודה ממועד תחילת הבוררות.

#### פיטורי צמצום והתייעלות

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

ר.ז

ר.ז

ר.ז

56. ההחלטה לעניין עצם הצורך בביצוע הצמצומים ולגבי מספר המועמדים לפיטורים תתקבל על ידי החברה לאחר ההיוועצות.
57. ככל שיתגלעו בין הצדדים מחלוקות לגבי זהותם של העובדים אשר מועמדים לפיטורים יהיה רשאי וועד העובדים להתנגד לפיטוריהם של עד 20% מכלל רשימת העובדים המועמדים לפיטורים. לגבי יתור העובדים המועמדים לפיטורים, אשר אינם נכללים ברשימת העובדים שהוועד מתנגד לפיטוריהם כאמור לעיל, תהא החברה רשאית להמשיך בהליכים לסיום העסקתם ולקבל כל החלטה בעניינם וזאת בכפוף לקיום שימוע כדין.
58. ככל שוועד העובדים התנגד לפיטוריהם של עובדים בהתאם לאמור בסעיף 57 לעיל, לא יפוטרו עובדים אלו, והחברה תהא רשאית להעביר לוועד רשימה חלופית של עובדים המועמדים לפיטורים במקום העובדים להם התנגד הוועד.
59. לגבי הרשימה החלופית של העובדים המועמדים לפיטורים יתקיים דיון בין החברה לבין וועד העובדים בתוך 5 ימים מהמועד בו הועברה הרשימה. ככל שלא תושג הסכמה לגבי רשימת העובדים החלופית, באופן מלא או חלקי, וככל שההנהלה תעמוד על רצונה להמשיך בהליך פיטורים גם לגבי העובדים לגביהם לא הושגה הסכמה, יועבר נושא השלמת מכסת המפוטרים להכרעתו של בורר.
60. הדיון בפני הבורר יתקיים תוך 10 ימי עבודה מן המועד בו הסתיים דיון בין הצדדים בהתאם לאמור בסעיף זה והכרעתו של הבורר תינתן תוך 10 ימי עבודה נוספים, או תוך מועד אחר ככל שיוסכם בין הצדדים.
61. החלטתו של הבורר תינתן בנוגע לזהות המועמדים אשר יפוטרו מבין רשימות העובדים אשר הוועד התנגד לפיטוריהם.
62. מוסכם כי, פיטורים של עד 4 עובדים קבועים בשל הצורך בביצוע צמצום לא יחשבו פיטורי צמצום לצורך פרק זה והליך הפיטורים אשר יחול במקרה זה יהיה הליך הפיטורים החל במקרה של תפקוד לקוי, ללא צורך בקיומם של התנאים המוקדמים כמפורט בסעיף 46 לעיל.

#### פיטורי משמעת

63. החלטה בדבר פיטוריהם של עובדים קבועים בשל עבירת משמעת חמורה תתקבל על ידי "ועדת משמעת", תוך 3 ימי עבודה מהמועד בו הודיעה הנהלת החברה על הכוונה לפטר את העובד.

ב"ועדת המשמעת" יכהנו סמנכ"ל משאבי אנוש, מנהל רלוונטי ויו"ר וועד העובדים או סגנו.

לעניין סעיף זה, עבירת משמעת חמורה הינה עבירה מסוג גניבה, מעילה, אלימות פיזית או אלימות מילולית בוטה, הטרדה מינית, חבלה במזיד לרכוש החברה, שימוש בלתי חוקי במשאבי החברה או במאגרי המידע של החברה, הפרת אמון חמורה, עבירת ציות חמורה – הכוונה לעבירת ציות אשר מהווה הפרה של הוראות הקשורות בגילוי נאות ללקוחות ופגיעה בפרטיותם או עבירה המהווה הפרה של צו איסור הלבנת הון, ביצוע עבירה פלילית חמורה בקשר לעבודה, או מעשה תרמית או הונאה המחייב דיווח למפקח על הבנקים.

כ.ז

ר.ב

64. בכל מקרה בו בכוונת החברה לסיים את העסקתו של עובד על רקע עבירת משמעת חמורה, יזומן העובד לשימוע בפני וועדת המשמעת. מכתב ההזמנה לשימוע יפרט בפני העובד את עבירות המשמעת המיוחסות לו וכן כל סיבה אחרת העומדת בבסיס כוונת החברה לסיים את העסקתו.
65. וועדת המשמעת תקבע את סדרי עבודתה.
66. ככל שתתעורר מחלוקת בין חברי וועדת המשמעת לעניין עצם ביצוע עבירת משמעת חמורה על ידי העובד ולא תושג הסכמה פה אחד בעניין זה בין חברי הוועדה, תועבר ההכרעה בעניין זה בלבד לידי בורר, אשר ייתן את החלטתו בתוך 15 יום מהמועד בו הועבר העניין להכרעתו.
67. לאחר החלטת הבורר ובכפוף להכרעתו יוחזר עניינו של העובד לוועדת המשמעת לצורך קבלת החלטה בנוגע לצעדי המשמעת אשר יש לנקוט כנגד העובד לרבות שקילת המשך העסקתו.
68. וועדת המשמעת תהיה רשאית לקבל החלטה לגבי צעדי המשמעות שיינקטו כנגד העובד, לרבות השעיה מן העבודה, העברה מתפקיד, פיטורים. החלטת וועדת המשמעת תתקבל ברוב דעות ותהיה סופית ומחייבת.
69. על אף האמור לעיל החלטה לעניין פיטורים של העובד תתקבל בהסכמה פה אחד בין כל חברי הוועדה ובמקרה של מחלוקת תועבר ההכרעה לעניין זה בלבד להכרעתו של בורר אשר יידרש ליתן את החלטתו תוך 15 ימים ממועד פניית הצדדים אליו.
70. מנכ"ל החברה או סמנכ"ל משאבי אנוש, יהיו רשאים להשעות את העובד מן העבודה וזאת עד להחלטה אחרת של וועדת המשמעת.
71. במהלך תקופה ההשעיה תשולם לעובד מחצית משכורתו הבסיסית. היה וועדת המשמעת תחליט לאחר קיום דיון שלא לסיים את העסקתו של העובד תהיה הוועדה רשאית לקבל כל החלטה לעניין השלמת משכורתו של העובד בגין תקופת ההשעיה.

#### פרק ז' - מיקור חוץ

72. מוסכם כי בתקופת ההסכם תמשיך החברה להתנהל בהתאם למסמך מדיניות העסקת עובדים חיצוניים בלאומי קארד מחודש פברואר 2012, בכפוף לשינויים כדלקמן:
- 72.1 במסגרת היחס הקבוע בסעיף 5.1.3 למסמך יבואו עובדים הנכללים תחת הגדרת "עובד חיצוני חלף עובד" ועובדים הנכללים תחת הגדרת "עובד חיצוני רכישת שירות", אך לא יבואו במסגרתו:
- א. עובדים חיצוניים הנדרשים לעבודה בחברה לצרכי פרויקט זמני, ובלבד שמדובר בפרויקט זמני במסגרתו נדרשים לעבודה למעלה מ- 10 עובדים חיצוניים.
- ב. עובד לפרויקט זמני בתחום מערכות מידע המועסק לתקופה שלא תעלה על 6 חודשים.
- 72.2 התקופה האמורה בסעיף 5.3.1 תעמוד על תקופה של עד 4 שנים, שלאחריה ייקלטו העובדים המועסקים במסגרת הפרויקט הזמני להעסקה בחברה, או שתסתיים העסקתם.

כ.ד

ה.ב

ח.ח.ח

בסעיף זה "פרויקט זמני" – משימה חולפת התחומה בזמן מוגדר, לרבות פיתוח והטמעה של מערכות מידע.

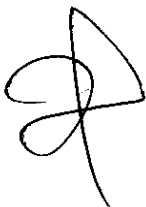
73. העסקת עובדים חיצוניים כאמור בפרק זה תיעשה תוך שמירה על כך שעלות העסקתם של העובדים החיצוניים לא תפחת מעלות העסקתו של עובד חברה בהתאם להסכם קיבוצי זה.
74. עובד שייקלט בחברה מכוח סעיף 72.2, תעמוד תקופת הניסיון שלו על 9 חודשים.

#### פרק ח' - נהלי עבודה וכללי התנהגות ומשמעת

75. על מנת ליצר מדדים גבוהים של איכות בכל תחומי פעילותה של החברה, לקדם את ענייניה ואת מטרותיה ומתוך ראיית טובתה של החברה, עובדיה ולקוחותיה מתחייבים הצדדים לפעול במשותף על מנת לאכוף קיום כללי התנהגות ומשמעת על ידי כל עובדי החברה כמפורט בפרק זה להלן.
76. ועד העובדים יסייע בידי ההנהלה בקיום כללי ההתנהגות והמשמעת על ידי כל עובדי החברה, וההנהלה מצידה תפעל לסייע לוועד בהגנה על עובד מפני יחס בלתי הוגן כלפיו או מפני פגיעה בכבודו ובמעמדו.
77. העובד ימלא בנאמנות, בחריצות ובמסירות את התפקיד אשר הוטל עליו בתוקף משרתו בהתאם להוראות הנהלת החברה והממונים עליו, יקדיש לעבודתו בחברה את כל ידיעותיו, ניסיונו, זמנו ומרצו, ויפעל כמיטב יכולתו, בנאמנות ובמסירות לקידום החברה ולהצלחתה.
78. העובד יעבוד בחריצות ועל פי הוראות המשמעת, ההתנהגות, סדרי העבודה, כללי ההתנהגות העסקית המקובלת בחברה ולפי נוהגי ונהלי העבודה שתקבע החברה מעת לעת.
79. על העובד להופיע לעבודה על פי ובהתאם לקוד הלבוש בהתאם לנהלי החברה.
80. בתקופת עבודתו בחברה העובד לא יהיה רשאי לעבוד בכל עבודה אחרת, או לעסוק בכל עיסוק אחר, בין אצל מעסיק אחר ובין בעבודה עצמאית, ולרבות לא כשכיר, יועץ, סוכן, מתווך, מנהל, שותף, או בצורה אחרת כלשהי, או למלא כל תפקיד אחר בגוף כלשהו, והכול בין בתמורה ובין שלא בתמורה, אלא אם כן קיבל על כך הסכמה מפורשת של החברה, בכתב ומראש.
81. העובד לא יהיה רשאי לקבל בקשר לביצוע תפקידו תמורה, או טובת הנאה מכל גורם שהוא למעט החברה, לרבות לקוחות או ספקים של החברה, אלא אם כן קיבל על כך הסכמה מפורשת של החברה, בכתב ומראש.

7.2

כ.ו



~ ~ ~



82. העובד ימלא בכל עת את כל התפקידים המוטלים עליו, יבצע את הנחיות הממונים עליו ויפעל תמיד בנאמנות כלפי החברה, כל חברה הקשורה עמה ויימנע מכל מעשה או מתדל העלול לפגוע בחברה או בשמה הטוב או להזיק לה בכל דרך שהיא. העובד מתחייב לבצע בשקידה ובאחריות את עבודתו על מנת לקדם בצורה משמעותית את יעדי ומטרות החברה.
83. העובד מתחייב להודיע לחברה באמצעות הממונה עליו, מיד וללא דיחוי, על כל עניין או נושא אשר לגביהם יש לו עניין אישי במישרין או בעקיפין ו/או העלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידו בחברה, ולפעול על פי הנחיות החברה.
84. העובד ישמור בקפדנות על כל הסודות המקצועיים של החברה לא יגלה את סודות החברה, לא יעבירם לאיש ולא יעשה בהם כל שימוש, אלא למטרות החברה ולפי הוראותיה בלבד. "סודות החברה" - לרבות מידע הקשור בידע טכני, מסחרי או מקצועי של החברה, או בתוכניות עסקיות או מסחריות שלה, או בהתקשרויות עם ספקים ולקוחות, אשר אינו נמצא בידיעת הרבים.
85. עובד לא יוציא מתחום החברה כל מסמך ו/או העתק ו/או צילום ו/או כל מידע אחר השמור על גבי מדיה מגנטית ו/או באמצעות כל אמצעי אחר וזאת ללא קבלת רשותה של החברה ובכפוף לנוהלי החברה והנחיות החברה כפי שתהיינה מעת לעת.
86. לחברה זכות בלעדית והיא תהיה בעלת זכויות היוצרים היחידה בכל תוצר של העובדים, לרבות מסמך או חוות דעת או נכס רוחני אחר שייערך על ידי עובד.
87. עובד ישמור על התנהגות הולמת ומכבדת כלפי עובדי החברה, כלפי לקוחות החברה וכלפי כל הגורמים עימם הוא בא בקשר במסגרת עבודתו ובכלל זה לא ינהג העובד אלימות פיזית או מילולית כלפי גורמים אלה.
88. עובד ישמור על רכוש וציוד החברה.
89. העובד לא ישתמש ברכוש של החברה לצרכיו הפרטיים ללא אישור הממונים עליו.
90. העובד מתחייב לעשות שימוש במערכות המחשב והתקשורת של החברה לרבות במערכת הדואר האלקטרוני, אשר מעמידה החברה לשימושו לצורכי עבודה, בהתאם להנחיות החברה כפי שתהיינה מעת לעת ובהתאם להוראות כל דין. ידוע לעובד כי בהתאם לנהליה, רשאית החברה לבצע מעת לעת בדיקות ו/או ניטור של תעבורת המחשבים והתקשורת לצורכי בקרה, אבטחת מידע ושיפור השירות.

### פרק ט' - סדרי העבודה

91. סדרי העבודה ומתכונת העבודה יקבעו על ידי ההנהלה מעת לעת, בהתאם לצרכי העבודה.

### 1.ט. שבוע עבודה ושעות עבודה

עובדים במשכורת חודשית (למעט מוקדי שירות לקוחות)

ג.ג

ה.פ



מ.מ.מ



92. שבוע העבודה בחברה לעובדים במשכורת חודשית שאינם מועסקים במוקדי שירות הלקוחות של החברה יהיה בן 5 ימים.

החברה רשאית לקבוע לעובדים מסוימים על פי צורכי תפקידם ו/או אשר אושרה בקשתם באופן מיוחד, שבוע עבודה בן 6 ימים.

93. אורך יום העבודה יעמוד על 8.5 שעות עבודה לעובד במשרה מלאה, כולל הפסקה בת 30 דקות על חשבון החברה.

94. עובדים קיימים אשר במועד חתימת הסכם זה עובדים במתכונת שונה מההסדר המפורט בפרק זה לעיל, בהתאם להסכם העסקתם, ימשיכו לעבוד במתכונת הקודמת, אלא אם וככל שיסוכם אחרת עם כל עובד, או עם וועד העובדים.

95. עובדים במשרה חלקית תותאם מכסת השעות השבועיות ומכסת השעות היומית בהתאם לשיעור המשרה שלהם.

96. שעת התחלת העבודה הינה החל מהשעה 07:00 ועד לשעה 08:30 בהתאם לבחירתו של העובד, בתיאום עם מנהלו ובהתאם לצרכי העבודה. עובדים קיימים אשר במועד חתימת הסכם זה עובדים במתכונת שונה מההסדר המפורט בסעיף זה, ימשיכו לעבוד במתכונת הקודמת, אלא אם וככל שיסוכם אחרת עם כל עובד, או עם וועד העובדים.

#### עובדים במוקדי השירות

97. שבוע העבודה במוקדי השירות של החברה הינו בן 5 ימים, למעט מוקדים אשר פועלים 7 ימים בשבוע.

98. העבודה במוקדי השירות של החברה תתבצע במשמרות.

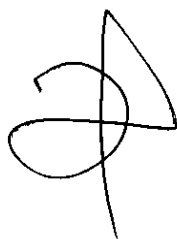
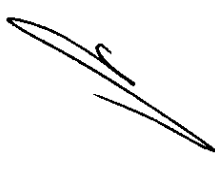
#### 2.ט. עבודה ביום שישי

99. לצורך הפעלת שירותים חיוניים ובהתאם לצרכיה כפי שיהיו מעת לעת עשויה החברה להידרש לעבודתם של עובדים ביום שישי.

100. עבודה ביום שישי תותר אך ורק על פי החלטת מנהלים טרם ביצוע העבודה.

101. עובדי חברה, למעט עובדים שבשכרם משולם רכיב שעות נוספות גלובאליות, עובדים שמשולם להם שכר כולל ועובדים שעתיים, אשר יידרשו לעבודה ביום שישי יהיו זכאים לתשלום תגמול שעות נוספת בגין שעות העבודה ביום שישי.

#### 3.ט. עבודה נוספת



2.2

7.7

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

**4.ט. עבודה בערבי חג ובמועדים**

103. בערבי חג ובמועדים שלהלן יהיה ארכו של יום העבודה 5 שעות עבודה: ערב ראש השנה, ערב סוכות, ערב שמיני עצרת, ערב פסח, ערב שביעי של פסח, ערב חג השבועות, חול המועד סוכות וחול המועד פסח (לעובדים חודשיים בלבד). בערב יום כיפור וביום הזיכרון יהיה ארכו של יום העבודה 4 שעות.

**5.ט. הפסקות במוקדים**

104. זמני ההפסקות של העובדים המועסקים במשמרות במוקדים שבאגף שירות ותפעול, יהיו בהתאם למפורט בטבלה שלהלן:

זמן הפסקה מצטבר מתוך אורך המשמרת (דקות) - כאשר הפסקת צהרים נכללת בסידור העבודה היומי (כולל 40 דקות הפסקת צהרים רצופה)	זמן הפסקה מצטבר מתוך אורך המשמרת (דקות) - כאשר הפסקת הצהרים אינה נכללת בסידור העבודה היומי	אורך המשמרת (שעות)
-	30	5
-	35	5 וחצי
65	40	6-6.5
70	45	7-7.5
75	50	8-8.5
80	55	9 ומעלה

אורכן המעודכן של ההפסקות כמפורט בטבלה לעיל מותנה בפיתוח והתאמה של מערכת הנוכחות למערכת השיבוץ למשמרות במוקדים, ועד לסיום הפיתוח וההתאמה כאמור, זמני ההפסקות במוקדים יוותרו כפי שהם במועד תנימת ההסכם.

105. זמני ההפסקות כאמור לעיל יהוו חלק משעות העבודה של העובד ויזכו בתשלום שכר, למעט 30 דקות מתוך הפסקת הצהרים.

ר.י.ס

ר.י.ס



106. שעות העבודה לעובד במוקד יחושבו בהתאם לשעות בהן הוא שובץ בהתאם לסידור העבודה והשעות אשר אושרו לו מעבר לשעות בהן שובץ לעבודה, והכול בכפוף לנוכחותו בעבודה.

### פרק כלכלי

#### פרק י' - שכר ותוספות שכר

##### 1. כללי

107. מוסכם, כי תוספות השכר על פי הסכם זה, ישולמו רטרואקטיבית החל מחודש ינואר 2015.
108. עד משכורת חודש מאי 2015, תבצע החברה את תשלום הפרשים שמחודש ינואר 2015 ועד למועד התשלום בפועל וזאת בגין תוספות השכר, קופות הגמל, קרנות ההשתלמות וכן בגין כל יתר התשלומים לסוגיהם השונים, המשולמים על בסיס חודשי על פי הסכם זה (אלא אם נקבע בהסכם כי יוענק החל ממועד אחר), כל עובד בהתאם לזכאותו. מובהר בזאת, כי הפרשות החברה לקופות הגמל ו/או לקרנות הפנסיה ו/או לקופות הביטוח השונות בגין הפרשי השכר לתקופה שמהמועד הקובע ועד ליום 30.4.2015, יבוצעו בהתאם לשיעורים שנהגו ערב חתימת הסכם זה.
109. תוספות השכר לשנים 2016 ו-2017 תינתנה החל ממשכורת חודש אפריל של כל שנה.
110. תוספות השכר תעדכנה את שכר הבסיס לכל דבר ועניין, ותשולמנה בנוסף ליתר הזכויות המוקנות על פי הסכם זה.

##### 2. תוספת יוקר

111. על עובדי החברה יחול צו ההרחבה לעניין תוספות היוקר. תוספות יוקר ככל שתינתנה במהלך תקופת ההסכם יופחתו מסך עלות תוספות השכר בהתאם לאמור בפרק זה להלן.

##### 3. משכורת המינימום בחברה

112. משכורת המינימום לעובד במשכורת חודשית החל מהמועד הקובע לא תפחת מ- 6,000 ₪. לעניין זה "משכורת המינימום" הינה שכר הבסיס בצירוף תמריצים. למען הסר ספק אין באמור בסעיף זה לעיל כדי לגרוע מזכאותו של עובד למשכורת מינימום גבוהה מ- 6,000 ש"ח בעקבות תשלום תוספות השכר על פי הסכם זה.

##### 4. עובדים במשכורת חודשית

113. עובדים במשכורת חודשית יהיו זכאים לתוספות שכר במהלך תקופת ההסכם בהתאם לאמור בפרק זה.
114. "שכר" בפרק זה - שכר הבסיס בצירוף תוספת שעות נוספות גלובאליות.

ל  
ב  
ה.ס

ה.נ.נ

5. תוספת השכר לשנת 2015

115. עובדים שבמועד הקובע השלימו תקופת עבודה של 12 חודשי עבודה בחברה, יהיו זכאים החל מהמועד הקובע לתוספת לשכר בשיעור הקבוע על פי המפורט בטבלה המצ"ב להסכם זה כנספח ב', כל עובד בהתאם לזכאותו על פי ותקו וגובה שכרו.

116. עובדים אשר החל מיום 1.1.2014 ועד למועד חתימת הסכם זה קיבלו תוספת שכר אשר שיעורה גבוה משיעור תוספת השכר לה היו זכאים על פי הטבלה המצ"ב טרם העלאת השכר שקיבלו בשנת 2014, לא יהיו זכאים לקבלת תוספת שכר בגין שנת 2015.

117. עובדים אשר קיבלו החל מיום 1.1.2014 ועד למועד חתימת הסכם זה תוספת שכר אשר שיעורה נמוך משיעור תוספת השכר לה היו זכאים על פי הטבלה המצ"ב טרם העלאת השכר שקיבלו בשנת 2014, יהיו זכאים לקבלת תוספת שכר בגין שנת 2015 בשיעור ההפרש בין תוספת השכר על פי הטבלה, לתוספת שניתנה להם בשנת 2014. תוספת שכר זו תחושב על בסיס השכר טרם העלאת השכר שקיבלו בשנת 2014.

לדוגמא: עובד אשר שכרו בשנת 2014 טרם העלאת שכר עמדה על סך של 10,000 ₪ וקיבל תוספת בסך של 400 ₪ (שיעור של 4%) ועל פי הטבלה המצ"ב אמור היה לקבל תוספת בסך של 600 ₪ (שיעור של 6%), יהיה זכאי החל מהמועד הקובע לתוספת של 200 ₪.

118. עובדים המועסקים בתפקידים המנויים להלן ואשר זכאים לתוספת שכר לשנת 2015, יהיו זכאים להגדלת תוספת השכר שלהם זכאים על פי הטבלה המצ"ב בהתאם למפורט להלן:

118.1 נציג בכיר, אחמ"ש: תוספת נוספת בשיעור של 2.5% על בסיס תוספת השכר הנקובה בטבלה שבנספח ב'.

118.2 ראשי צוותים: תוספת נוספת בשיעור של 5% על בסיס תוספת השכר הנקובה בטבלה שבנספח ב'.

118.3 מנהלי תחומים: תוספת נוספת בשיעור של 7.5% על בסיס תוספת השכר הנקובה בטבלה שבנספח ב'.

לדוגמא: נציג בכיר אשר בהתאם לטבלה המצ"ב זכאי לתוספת שכר בשיעור של 10% יהיה זכאי לתוספת שכר כוללת בשיעור של 10.25% (10% + 2.5%); דוגמא נוספת: מנהל תחום אשר בהתאם לטבלה זכאי לתוספת שכר בשיעור של 6% יהיה זכאי לתוספת שכר כוללת בסך של 6.45% (6% + 7.5%).

6. תוספת שכר לשנת 2016

119. תוספת השכר לשנת 2016 תינתנה לעובדים אשר ביום 1.4.2016 השלימו תקופת עבודה של לפחות 12 חודשי עבודה.

120. החברה תקצה תקציב לתוספות שכר בשיעור של 3.25% מסך השכר של העובדים הזכאים כאמור בסעיף 119 לעיל, לחודש מרץ 2016 (להלן: "תקציב תוספת שכר לשנת 2016").

ג.ג

כ"פ



מ.מ



121. תקציב תוספת שכר לשנת 2016 יחולק באופן הבא:

- 121.1 תוספת שכר חודשית קבועה ואחידה בשיעור של 1% לשכר של כל אחד מהעובדים הזכאים.
  - 121.2 יתרת תקציב תוספת השכר לשנת 2016 בשיעור 2% מסך השכר של העובדים הזכאים, תחולק על ידי החברה בהתאם לשיקול דעת המנהלים.
  - 121.3 0.25% מסך השכר ישולם בכפוף ובתנאי לאמור בפרק י.8. להלן.
122. תוספת השכר לשנת 2016 תשולם בגין שכר חודש אפריל 2016 ואילך.

י.7. תוספת שכר לשנת 2017

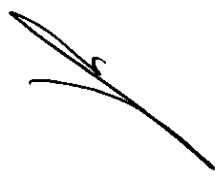
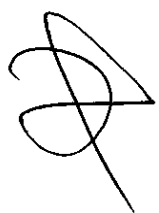
- 123. תוספות השכר לשנת 2017 תינתנה לעובדים אשר ביום 1.4.2017 השלימו תקופת עבודה של לפחות 12 חודשי עבודה.
  - 124. החברה תקצה תקציב לתוספות שכר בשיעור של 3.25% מסך השכר לחודש מרץ 2017 של העובדים הזכאים כאמור בסעיף 123 לעיל (להלן: "תקציב תוספת שכר לשנת 2017").
125. תקציב תוספת שכר לשנת 2017 יחולק באופן הבא:

- 125.1 תוספת שכר חודשית קבועה ואחידה בשיעור של 1% לשכר של כל אחד מהעובדים הזכאים.
  - 125.2 יתרת תקציב תוספת השכר לשנת 2017 בשיעור 2% מסך השכר של העובדים הזכאים, תחולק על ידי החברה בהתאם לשיקול דעת המנהלים.
  - 125.3 0.25% מסך השכר ישולם בכפוף ובתנאי לאמור בפרק י.8. להלן.
126. תוספת השכר לשנת 2017 תשולם בגין שכר חודש אפריל 2017, ואילך.

י.8. תקציב מיוחד לתוספות שכר בשיעור 0.25%

- 127. ככל שהחברה תעמוד בלפחות 100% מיעד הרווח לפני מס ובנוסף בהתאם לדוחות הכספיים השנתיים בכל אחת מהשנים אשר קדמו לשנת הענקת תוספת השכר (2015-2016), יוקצה תקציב נוסף בכל אחת מהשנים 2016-2017 לצורך מתן תוספות שכר בשיעור של 0.25% מסך השכר לחישוב התוספת באותה שנה, ובסך הכל 3.25% לאותה שנה (להלן: "תקציב מיוחד לתוספות שכר").

כ.ל  
ה.כ



ה.כ.ל



128. הקצאת התקציב המיוחד לתוספות השכר תבוצע במשכורת חודש אפריל בשנה העוקבת לשנה בה עמדה החברה ביעד הרווח. לדוגמא: ככל שהחברה תעמוד בלפחות 100% מיעד הרווח השנתי שלה לפני מס ובנוסף לשנת 2015 תבוצע הקצאת התקציב המיוחד במשכורת חודש אפריל 2016, ותשולם כחלק מתוספת השכר לשנה הרלוונטית.

129. התקציב המיוחד לתוספות השכר יחולק בכל שנה באופן הבא:

129.1 תוספת שכר חודשית קבועה ואחידה בשיעור של 0.125% לשכר של כל אחד מהעובדים הזכאים.

129.2 יתרת התקציב בשיעור של 0.125% מסך השכר של העובדים הזכאים, תחולק על ידי החברה בהתאם לשיקול דעת המנהלים.

130. תוספות השכר כאמור בפרק זה תשולמנה על השכר כהגדרתו בפרק זה.

#### י.9. עדכון שכר לעובדים שעתיים

131. השכר לשעת עבודה לעובדים שעתיים בחברה, יתעדכן בתקופת ההסכם 3 פעמים, במועדים כמפורט להלן: משכורת חודש ינואר 2015; משכורת חודש יולי 2016; משכורת חודש ינואר 2017.

132. שכרו של עובד שעתי יעודכן באופן שוטף, על פי הוותק של העובד כפי שיחיה מעת לעת, בהתאם לעדכון השכר השעתי כאמור בסעיף 131, וזאת כמפורט בטבלאות שלהלן:

132.1 החל ממשכורת ינואר 2015:

החל משנת עבודה שמינית	החל משנת עבודה שביעית	החל משנת עבודה שישית	החל משנת העבודה חמישית	החל משנת העבודה רביעית	החל משנת העבודה שלישית	עובד החל משנת העבודה השניה	עובד החל משנת עבודה ראשונה
29.5	29	28.5	28	27.5	27	26.5	25

132.2 החל ממשכורת יולי 2016:

החל משנת עבודה שמינית	החל משנת עבודה שביעית	החל משנת עבודה שישית	החל משנת העבודה חמישית	החל משנת העבודה רביעית	החל משנת העבודה שלישית	החל משנת העבודה השניה	שנת עבודה ראשונה

22

כ"ו

ח"ח

30.5	30	29.5	29	28.5	28	27.5	26
------	----	------	----	------	----	------	----

132.3 החל ממשכורת ינואר 2017 :

שנת עבודה ראשונה	החל משנת העבודה השנייה	החל משנת העבודה השלישית	החל משנת העבודה הרביעית	החל משנת העבודה החמישית	החל משנת עבודה שישית	החל משנת עבודה שביעית	החל משנת עבודה שמינית
27	28.5	29	29.5	30	30.5	31	31.5

133. על אף האמור לעיל, עובדים שעתיים שבמועד הקובע לא השלימו תקופת עבודה של 12 חודשי עבודה בחברה, יהיו זכאים לתשלום תוספות שכר בהתאם לפרק זה החל ממשכורת חודש מאי 2015.

134. ככל שבחודש דצמבר 2017 יעודכן שכר המינימום במשק ל- 5,300 ₪, יהיו זכאים העובדים השעתיים לתוספות שכר החל ממשכורת חודש ינואר 2018 כדלקמן :

שנת עבודה ראשונה	החל משנת העבודה השנייה	החל משנת העבודה השלישית	החל משנת העבודה הרביעית	החל משנת העבודה החמישית	החל משנת עבודה שישית	החל משנת עבודה שביעית	החל משנת עבודה שמינית
28.5	30	30.5	31	31.5	32	32.5	33

135. מוסכם, כי ככל שייעשה עדכון לשכר השעתי כאמור בטבלה שבסעיף 134, לא ייעשה עדכון נוסף של השכר השעתי, ולא תינתנה תוספות שכר לעובדים שעתיים, בגין התקופה שעד לחודש אפריל 2019.

136. "שנת עבודה" בטבלאות שלעיל - הכוונה לתקופת עבודתו של העובד בחברה.

137. לנציגי סיוע תפעולי, נציגי שירות כספי והפעלה ונציגי הפעלה יזומה במוקד שירות כספי והפעלה, תינתן תוספת נוספת של 2 ₪ על שכר השעה הקבוע בטבלאות, כל עובד בהתאם לוותק שלו.

138. לעובדים בצוותי אסטרטגיים ונציגי הציאט בצוות דיגיטל, תינתן תוספת של 3 ₪ על שכר השעה הקבוע בטבלאות, כל עובד בהתאם לוותק שלו.

139. עובדים שעתיים אשר תקופת עבודתם בחברה הינה מעבר לשמונה שנים, יהיו זכאים לתוספת של 0.5 ₪ לשעה מעבר לשכר השעתי בטבלה וזאת בגין כל שנת עבודה מעבר לשכר בשנת העבודה השמינית, וזאת עד לשכר שעתי של 35 ₪.

140. לדוגמא: עובד אשר במועד הקובע נמצא בשנת עבודה התשיעית יהיה זכאי החל מהמועד הקובע לשכר שעתי של 30 ₪ (0.5 + 29.5).

היס  
2.2



מ.מ.מ



141. עובד שעתי אשר שכרו הינו 35 ₪ ומעלה לשעה, יהיה זכאי לקבלת תוספות שכר כעובד במשכורת חודשית, ולא בהתאם לפרק זה. לצורך חישוב תוספת השכר לשנת 2015, יוכפל שכרו השעתי של העובד ב- 180 שעות עבודה ותינתן לו תוספת שכר אחוזית לשכר השעה בהתאם לטבלה שבנספח ב' להסכם זה.

**י.10. תוספות שכר לעובדי צוות ניתוח הונאות וצוות איתור ומניעת הונאות**

142. עובדי צוות ניתוח הונאות ועובדי צוות איתור ומניעת הונאות קיימים, יהיו זכאים לתוספות שכר בהתאם למנגנון הקבוע בחברה לגביהם ערב חתימת ההסכם, ולא יהיו זכאים לתוספות כאמור בפרקים י.5. – י.8. להסכם זה.

143. על אף האמור בסעיף 142 לעיל, בשנים 2016 – 2017 יקבלו עובדי צוות ניתוח הונאות וצוות איתור ומניעת הונאות לכל הפחות את תוספת השכר הקבועה בשיעור 1%, ובשנת 2015 יקבלו לפחות את שיעור תוספת השכר שלפי הטבלה שבנספח ב'.

144. עובדים שהגיעו לתקרת השכר הקבועה במנגנון, יהיו זכאים לתוספות השכר כאמור בהסכם זה.

145. עובדים חדשים בצוותים כאמור בפרק זה, יהיו זכאים לתוספות שכר הקבועות בהסכם זה לעובדים חודשיים, ולא לפי המנגנון הקיים בחברה לגבי אוכלוסייה זו ערב חתימת הסכם זה.

**פרק יא' - בונוס**

146. מדיניות החברה לחלוקת בונוס לעובדים נועדה לקדם תרבות ארגונית המעודדת ומתמרת את עובדי החברה ומנהליה לפעול בהתאם לחזון, לערכים ולאסטרטגיה העסקית של החברה, והכל על מנת להשיג את המטרות והיעדים העסקיים ולהשיא את רווחי החברה.

במסגרת מדיניות זו רואה החברה חשיבות בהענקת תגמול ראוי לעובדים בדרגים השונים בהתאם לתרומתם, רמת האחריות המוטלת עליהם ועמידתם ביעדים אשר הוצבו להם.

עובדי החברה יהיו זכאים לתשלום בונוס בשנים בהן עמדה החברה ביעדיה, או בחלקם, בהתאם למדיניות תגמול, כפי שייקבע על ידי דירקטוריון החברה בכל שנה, בהתאם לשיקול דעתו. מובהר, כי בהתאם למדיניות במועד חתימת הסכם זה, לא תשלם החברה בונוס למנהלים בלבד.

**פרק יב' - מענק חתימה**

147. במועד תשלום שכר חודש אפריל 2015, המשולם בתחילת חודש מאי 2015, ישולם לעובדים מענק חד פעמי בהתאם לטבלה שלהלן:

ותק העובד נכון ליום 1.4.2015 (שנים)	גובה המענק (₪)
3 חודשים עד שנה	1,000
1	1,500
2	2,000
3	2,500
4	3,000

Handwritten signature and initials on the left side of the page.

Handwritten signature and arrow pointing to the table.

Handwritten signature on the bottom right.

Handwritten signature on the far right side.

3,500	5
4,000	6
4,500	7
5,000	8
5,500	9
6,000	10
6,500	11
7,000	12
7,500	13
8,000	14
8,500	15
9,000	16
9,500	17
10,000	18 ומעלה

148. מענק החתימה לא יהווה שכר לכל דבר ועניין.

**פרק יג' - תמריצים**

149. בפרק זה:

"התמריץ הממוצע החודשי לתקן" – המנה המתקבלת מחלוקה של סך התמריצים אשר שולמו בפועל בשלישון הרלוונטי לכלל העובדים אשר מתוגמלים בהתאם לאותו מודל תגמול משתנה, בסך מספר המשרות המלאות של עובדים באותה קבוצה באותו שלישון.

"שלישון" – שלישון קלנדארי.

**תהליך קביעת מודלים לתגמול משתנה ויעדים במסגרת מודלים שכאלו**

150. קביעת מודלי התגמול המשתנה והיעדים לעובדים אשר זכאים בתפקידם לתשלום תגמול משתנה, תיעשה על ידי החברה על פי שיקול דעתה, והכול בכפוף לאמור בפרק זה.

151. אחת לשנה תבחן החברה את מודלי התגמול המשתנה ואת היעדים בכל מודל במחלקות השונות, ותשנה אותם בהתאם לצרכיה ולשם השגת יעדיה העסקיים.

152. במידה שבמסגרת הבחינה כאמור בסעיף 151, תחליט החברה לבצע שינוי באיזה ממודלי התגמול המשתנה, או בקביעת היעדים, או תחליט לקבוע מנגנון תגמול חדש, ייעשה הדבר לאחר שהחברה תציג לוועד העובדים את השינוי הצפוי ותאפשר לוועד העובדים להציג עמדתו תוך 7 ימי עבודה טרם יישום השינוי.

כ.פ.

ל.ל.

כ.פ.

153. מוסכם, כי במידה שהחברה תשנה את מודלי התגמול ו/או תעדכן את היעדים, או תכניס מודל תגמול חדש, תוכל החברה לבחון את השינוי שבוצע במהלך שלושת החודשים שלאחר כניסתו של השינוי לתוקף, ולבצע שינוי נוסף ככל שיידרש. במקרה כזה, וטרם יישום השינוי הנוסף, תפעל החברה בהתאם למנגנון הקבוע בסעיף 152 לעיל.

154. על אף האמור לעיל, במקרה בו תידרש החברה להכנסת מוצר חדש או לגריעת מוצר קיים או בנסיבות עסקיות מוצדקות שיש בהן כדי הצורך להקדים את מועד השינוי, תוכל החברה לבחון את הצורך לשינוי נוסף, ולבצע שינוי נוסף במודלי התגמול ו/או ביעדים. במקרה כזה, וטרם יישום השינוי, תפעל החברה בהתאם למנגנון הקבוע בסעיף 152 לעיל.

### מנגנון הגנה על תמריצים

150. החברה מצהירה כי בתקופת ההסכם תפעל לשמירה על התמריץ הממוצע החודשי לתקן בכל מודל תגמול משתנה, כך שבכל שלישון לא יפחת התמריץ הממוצע החודשי לתקן מהתמריץ הממוצע החודשי לתקן כפי שהיה בשלישון המקביל כמוסכם בין הצדדים בהודעת החברה מיום 29.4.2015.

151. בחודש העוקב שלאחר כל שלישון תבדוק החברה את התמריץ הממוצע החודשי לתקן באותו שלישון בהשוואה לתמריץ הממוצע החודשי לתקן בשלישון המקביל כמוסכם בין הצדדים בהודעת החברה מיום 29.4.2015.

152. במידה שהתמריץ הממוצע החודשי לתקן בשלישון שייבדק יהיה נמוך מהתמריץ הממוצע החודשי לתקן בשלישון המקביל כפי שהוסכם בין הצדדים בהודעת החברה מיום 29.4.2015, תבצע החברה במשכורת החודש שלאחר תום השלישון, השלמה של התגמול החודשי בשיעור הפגיעה, כך שהתמריץ הממוצע החודשי לתקן בשלישון שייבדק יעמוד על התמריץ הממוצע החודשי לתקן בשלישון המקביל כמוסכם בין הצדדים בהודעת החברה מיום 29.4.2015.


153. הבדיקה כאמור בסעיף 151 לעיל תיעשה ביחס לכל מודל תגמול משתנה בנפרד, וההשלמה כאמור בסעיף 152 תיעשה בגין כל חודש מחודשי השלישון (ככל שתיעשה), בשיעור זהה של אחוז הפגיעה, לכל אחד מהעובדים שהתגמול החודשי שלהם משולם בהתאם למודל התגמול הרלוונטי (למעט עובדים שמקבלים הגנת שכר כנהוג בחברה ולגבי אותם חודשים בשלישון בהם משולמת להם הגנת שכר).

בכל מקרה סך התגמול המשתנה החודשי אשר ישולם לכל עובד יחד עם ההשלמה, לא יעלה על התקרה החודשית הקבועה במודל התגמול המשתנה הרלוונטי.

154. דוגמה לאמור בפרק זה מצ"ב להסכם כנסת ג.

155. מוסכם, כי במקרה שעובד ייעדר לתקופה העולה על 7 ימי עבודה בחודש, יעודכנו היעדים וסל התמריץ בהתאם לימי העבודה של העובד בפועל באותו חודש, בכוונה שלא לפגוע ביכולת ההשתכרות של העובד.

כ"פ  
כ"פ





156. מוסכם, כי עובדת שחוזרת מחופשת לידה תקבל 30% מסך התמריץ הממוצע ששולם לה בפועל בחצי השנה שקדמה ליציאה לחופשת לידה, וזאת למשך חודשיים, ובלבד שבמודל התגמול המשתנה החל על העסקתה, משולם התגמול חודשיים לאחר ביצוע העבודה המזכה בתגמול.

כן מוסכם, כי עובדת שחוזרת מחופשת לידה תקבל 50% מסך התמריץ הממוצע ששולם לה בפועל בחצי השנה שקדמה ליציאה לחופשת לידה, וזאת למשך חודש, ובלבד שבמודל התגמול המשתנה החל על העסקתה, משולם התגמול חודש לאחר ביצוע העבודה המזכה בתגמול.

#### פרק יד' - ביטוח פנסיוני

#### ביטוחים פנסיוניים

157. הגדרות לפרק זה:

"**ביטוח פנסיוני**" - הפרשות וניכויים שתבצע החברה בגין העובד לקופות הגמל ו/או לקרנות הפנסיה ו/או לקופות הביטוח השונות.  
"**קופת גמל/קופת ביטוח**" בהסכם זה - כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005.

"**שכר מבוטח**" - כהגדרתו בפרק ההגדרות.

158. אין באמור בפרק זה להלן, כדי לפגוע בביטוחים פנסיוניים קיימים של עובדים בקרן פנסיה ו/או בקופות גמל ו/או קופות ביטוח, ובכלל זה - בשיעורי ההפקדות, מועדי ההפקדות ורכיבי השכר המבוטחים והחברה תמשיך להפקיד ברצף לביטוחים הפנסיוניים בגין העובדים הקיימים וזאת בכפוף לשינויים המפורטים בפרק זה להלן ומבלי לגרוע מהם.

#### הפרשות שוטפות לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות

#### מועד זכאות

159. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 158 לעיל לעניין עובדים קיימים, החל מיום 1.5.2015 כל עובד חברה, יהיה זכאי החל מיום תחילת עבודתו בחברה לביטוח בקרן פנסיה מקיפה, או בקופת גמל, או בקופת ביטוח שאינה קרן פנסיה מקיפה בהתאם לתנאים המפורטים בפרק זה. למען הסר ספק, כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל, או קופת ביטוח כלשהיא, תפקיד החברה את הכספים בקרן פנסיה מקיפה חדשה, שתיבחר מעת לעת במשותף על ידי הנהלת החברה ונציגות העובדים.

על אף האמור, תשלומי החברה לביטוחים הפנסיוניים בגין נציג במוקדי השירות והמכירה המועסק כעובד שעתי (להלן בפרק זה: "**נציג שירות**") ובגינו בלבד, יבוצעו לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות החל מתום 6 חודשים מתחילת עבודתו בחברה, בכפוף לכל דין.

ריב  
ל.ג.

ד.נ.נ

יחד עם זאת, נציג שירות שבתחילת עבודתו בחברה מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, והודיע על כך בשאלון בכתב שנמסר לו על ידי החברה, יבוצעו בגינו הפקדות לביטוחים הפנסיוניים השונים התל מהיום הראשון לעבודתו, וזאת לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת מס, המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו בחברה. למען הסר ספק, אין באמור כדי לגרוע מזכות עובד שגילה מאוחר למילוי השאלון על קיומו של ביטוח פנסיוני קודם כלשהו והודיע על כך לחברה, להפקדות מהיום הראשון כאמור וזאת בכפוף לדין.

#### התפקדות לביטוחים הפנסיוניים השונים

160. בהתאם לבחירת העובד תעביר החברה, מידי חודש בחודשו, לקרן הפנסיה ו/או לקופת הגמל ו/או לקופת הביטוח שאינה קרן פנסיה מקיפה, שיעורים מן השכר המבוטח, כדלקמן:

160.1 ממועד תחילת עבודתו של העובד בחברה ועד השלמתו 5 שנים בחברה תפריש החברה על חשבונה 14.33% מהשכר המבוטח (8.33% לפיצויים + 6% לתגמולים), ומשכר העובד ינוכה ויועבר שיעור של 5.5% לתגמולים מהשכר המבוטח.

160.2 עובד שהשלים 5 שנים בחברה יהיה זכאי ממועד זה, ולא לפני יום ה-1.5.2015, להגדלת ההפקדות בגינו לתגמולים (עובד ומעסיק כאחד) ב-0.5% מהשכר המבוטח, כך שהחברה תפריש עבורו על חשבונה 14.83% מהשכר המבוטח (8.33% לפיצויים + 6.5% לתגמולים), ומשכר העובד ינוכה ויועבר שיעור של 6% לתגמולים מהשכר המבוטח.

161. על אף האמור בסעיף 160 לעיל, הפקדות החברה לרכיב פיצויים בקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות בגין נציג שירות ובגינו בלבד יעמדו על 8.33% מהשכר המבוטח רק עם השלמת נציג השירות תקופת עבודה של 18 חודשים בחברה, ואילו - ממועד תחילת זכאותו של נציג השירות להפקדות לביטוחים הפנסיוניים כאמור בפרק זה לעיל ועד להשלמתו 18 חודשים בחברה כאמור לעיל, יעמדו הפקדות החברה בגינו לרכיב פיצויים על 6% מהשכר המבוטח, והכל מבלי לגרוע מהשיעורים המפורטים לעיל לרכיבי תגמולים.

162. עובדים המבוטחים בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה יהיו זכאים, בנוסף להפרשות האמורות לעיל, לביטוח אבדן כושר עבודה שיבטיח 75% מהשכר המבוטח של העובד, והכל בכפוף לכל דין (להלן: "ביטוח אבדן כושר עבודה").

163. מוסכם, כי ככל שקיימת מניעה חוקית או הסכמית להעברת שיעור של 6% או 6.5% לקופת הגמל/קופת ביטוח הקיימת של העובד, יועבר חלק ההפרשה בגינו קיימת מניעה לחשבון אחר בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי.

#### ביטוח בקרן פנסיה מקיפה ותיקה

7.10  
7.11

7.12

על אף האמור בפרק זה מובהר, כי לעובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה, תמשיך החברה לבטחו בקרן הפנסיה הוותיקה, ותעביר את ההפרשות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה, העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה בגין הפרשות עובד ומעביד יחד על שיעור כולל של 20.5% מהשכר המבוטח (7% חלק עובד לתגמולים, 7.5% חלק מעביד לתגמולים ו-6% חלק מעביד לפיצויים) בנוסף להפרשות אלה תוסיף החברה הפרשה בשיעור 2.33% מהשכר המבוטח להשלמת פיצויים שתבוצע לקופת גמל על שם העובד לרכיב פיצויים.

#### פרק טו' - פיצויי פיטורים

164. בכפוף לאמור בסעיף 165 להלן, תשלומי החברה לרכיב פיצויים בקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות (6% או 8.33% מהשכר המבוטח, לפי העניין), יבואו בהתאמה, החל מיום 1.5.2015, במקום 72% או 100% מחובת החברה לתשלום פיצויי פיטורים על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, וזאת בגין השכר המבוטח, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה בלבד החל מהמועד הקובע.

165. למען הסר ספק, אין באמור בסעיף זה לעיל כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של העובד לתשלום פיצויי פיטורים, בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים, אשר בגינם לא בוצעו הפקדות לפיצויי פיטורים ו/או שההפקדות לפיצויים באו על חשבון תשלום פיצויי פיטורים והכול בכפוף לכל דין. הפקדות החברה עבור רכיב פיצויי פיטורים אינן ניתנות 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. אין באמור כדי לגרוע מזכות העובד לשחרור בכל מקרה של כספי התגמולים (חלק עובד וחלק מעביד), על פירותיהם, לבעלות העובד עם סיום עבודתו.

#### פרק טז' - קרן השתלמות

166. החל מהמועד הקובע, כל עובד חברה, למעט נציג שירות, יהיה זכאי לביצוע הפרשות לקרן השתלמות לפי בחירתו לאחר שהשלים תקופת עבודה של 12 חודשים בחברה, בהתאם לשיעורי ההפרשות הבאים: 7.5% מהשכר המבוטח ע"ח החברה ו-2.5% מהשכר המבוטח ע"ח העובד.

167. החל מהמועד הקובע, נציג שירות יהיה זכאי לביצוע הפרשות לקרן השתלמות לפי בחירתו לאחר שהשלים תקופת עבודה של 24 חודשים בחברה כדלקמן:

167.1 החל מהמועד בו השלים נציג השירות תקופת עבודה של 24 חודשים בחברה, יעמדו ההפרשות בגינו על 5% משכר הבסיס ע"ח החברה ו-2.5% משכר הבסיס ע"ח העובד.

167.2 החל מהמועד בו השלים נציג השירות תקופת עבודה של 36 חודשים בחברה, יעמוד שיעור ההפרשות בגינו על 7.5% משכר הבסיס ע"ח החברה ו-2.5% משכר הבסיס ע"ח העובד.

2.2

מ.מ.

- 167.3 על אף האמור לעיל, לגבי נציג מכירות, בסיס ההפקדות בגינו לקרן השתלמות, יהיה השכר המבוטח כהגדרתו בהסכם זה לעיל.
168. למען הסר ספק, ההפרשות לקרן השתלמות יעשו מהשכר המבוטח של העובד כהגדרתו בהסכם זה למעט נציגי שירות שאינם נציגי מכירות, אשר לגביהם ורק לגביהם תעשנה ההפרשות משכר הבסיס בלבד והכל בהתאם לאמור לעיל.
169. בכל מקרה, לעניין נציג שירות שאינו נציג מכירות, הבסיס להפרשות במקרה של היעדרות בתקופת עבודה, לא יהיה גבוה משכר הבסיס של העובד בגין תקופת היעדרות.
170. עם סיום יחסי העבודה ישוחררו לזכות העובד הסכומים שנצברו לזכותו בקרן השתלמות (חלק עובד וחלק מעביד על תשואתם).

### כללי

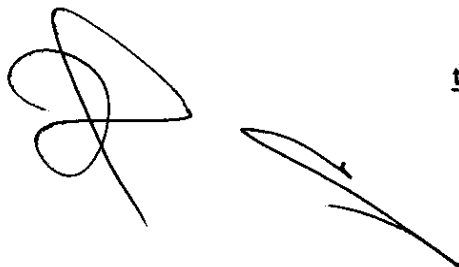
171. למען הסר ספק, וותק שצבר העובד בתברה כעובד חברה טרם חתימת הסכם זה ייכלל במניין התקופות המזכות על פי פרק זה, והכל בכפוף לכל דין.
172. תשלומי החברה והניכויים כאמור בפרק זה לעיל יתבצעו מדי חודש עבור החודש החולף, והכל בכפוף למועדים הקבועים בדין.
173. למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור בכל קופת גמל, בהתאם לאמור בסעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005.

### פרק יז' - תשלום בגין שעות נוספות גלובאליות

174. החל מחודש אפריל 2015, היקף ממוצע השעות הנוספות שמבוצע על ידי עובדים גלובאליים ייבדק אחת לשלושה חודשים.
175. ככל שיימצא כי העובד ביצע שעות נוספות העולות על מכסת השעות הנוספות הגלובאליות הקבועה לגביו ברבעון, ישולם לו הפרש בגין ביצוע השעות הנוספות העודפות.
176. התוספת הגלובאלית בגין עבודה נוספת תיקבע בהתאם למכסת שעות נוספות שתוגדר מראש לכל עובד.
177. עובדים שבשכרם משולם רכיב שעות נוספות גלובאליות המועסקים בין השעות 22:00 לשעה 06:00 או בסופי שבוע (מכניסת שבת ועד ליום ראשון בשעה 06:00), ואשר ערב חתימת ההסכם זכאים לשעה וחצי חופשה בגין כל שעת עבודה, תימשך זכאותם גם בתקופת ההסכם.

### פרק יח' - תשלום בגין משמרת כפולה במוקדים

ה.ס  
ר.ל



~ ~ ~



178. הפיצוי המיוחד לעובד המועסק במשמרת כפולה כהגדרתה בחברה ערב חתימת ההסכם, יעודכן ויעמוד החל ממועד חתימת ההסכם על 50 ₪.

179. למען הסר ספק, התשלום כאמור בפרק זה הינו בנוסף לכל תשלום אחר על פי דין, לו זכאי העובד המקבל תשלום זה.

**פרק יט' - עבודה בתחום משמרת לילה**

180. החל ממועד חתימת ההסכם, עבודה בתחום משמרת לילה, לעובד חודשי או שעתי, שהיא משמרת המתחילה בשעה 22:00 ומסתיימת בשעה 06:00, תזכה את העובד בתוספת עבור עבודה לילה בשיעור של 50% לכל שעת עבודה (בסך הכל עבור השעה כולה 150%).

181. המשיך העובד בעבודה ברצף לאחר השעה 06:00, תמשיך להיות משולמת בשכרו תוספת עבור עבודת לילה בשיעור של 50% לכל שעת עבודה (בסך הכל עבור השעה כולה 150%).

**פרק כ' - עבודה בתחום סוף שבוע וחגים**

182. החל ממועד חתימת ההסכם, עבודה בתחום סוף שבוע, שהיא עבודה בתחום השעות שבין יום שישי בשעה 16:00 ועד ליום ראשון בשעה 06:00, תזכה את העובד בתשלום בשיעור 200% לכל שעת עבודה.

183. עבודה כאמור תיעשה על פי השיבוץ הקבוע בסידור העבודה.

184. האמור יחול גם לגבי עבודה בחגים.

185. ככל שהעובד ביצע שעות נוספות בתחום סוף שבוע וחגים, יתוגמל בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951.

**פרק כא' - הבראה**

186. עובד בעל ותק של שנה ומעלה בחברה יהיה זכאי לתשלום דמי הבראה בהתאם למכסת ימי ההבראה על פי הוותק שצבר בחברה, וזאת בהתאם לקבוע בטבלה שלהלן:

ותק (בשנים)	מס' ימים (משרה מלאה)
1	5
2	6
3	7
4	8
5	9
6	10

ח"ס  
ל.ב

~ ~ ~

11	7
12	8
13	9
14	10 ומעלה

187. מועד תשלום דמי ההבראה לכלל העובדים יהיה כנהוג בחברה ערב חתימת ההסכם הקיבוצי.

188. החל ממועד תשלום דמי ההבראה בשנת 2015 ישולמו דמי ההבראה בהתאם לטבלת הזכאות שלעיל, וערכו של כל יום הבראה יעמוד על 500 ₪ ליום הבראה.

פרק כב' – חופשה

189. עובדים במשכורת חודשית יהיו זכאים למכסת שעות חופשה על פי המפורט בטבלה שלהלן (משרה מלאה):

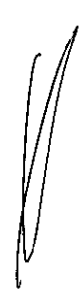
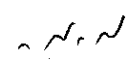
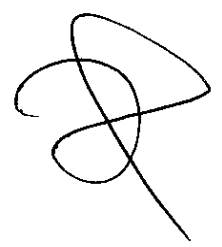
שנות עבודה	מס' שעות
0 – 4	102 שעות
5	128 שעות
6	145 שעות
7	162 שעות
8 ומעלה	196 שעות (23 ימים)

190. למען הסר ספק, עובדים קיימים אשר טרם חתימתו של הסכם זה זכאים למכסת ימי חופשה שנתית מיטיבה בהשוואה לטבלה שלעיל, יהיו זכאים למכסת ימי חופשה שנתית על פי המכסה המיטיבה.

191. עובדים שעתיים יהיו זכאים למכסת ימי חופשה על פי המפורט בטבלה שלהלן (משרה מלאה):

שנות עבודה	מס' שעות
0 – 2	85 שעות
3 – 4	102 שעות
5	128 שעות
6	145 שעות
7	162 שעות
8 ומעלה	196 שעות (23 ימים)

ה.ע.  
ר.ר.



192. מועדי החופשה של העובדים מדי שנה ייקבעו בהתאם לצרכיה של החברה, תוך התחשבות בצורכי המנוחה וברצונו של העובד, ככל שניתן.
193. החברה תהא רשאית להוציא את העובדים לחופשה מרוכזת על פי שיקול דעתה.
194. החברה לא תחייב עובד שיש לו יתרת ימי חופשה שלילית לצאת לחופשה המרוכזת, אלא בהסכמתו בלבד.
195. מוסכם כי כל עובד יהיה רשאי לצבור עד 2 מכסות שנתיות של ימי חופשה. ימי חופשה מעבר למכסת החופשה המותרת לצבירה אשר לא נוצלו עד תום השנה, ייפדו.
196. ניצול חופשה בערב ראש השנה, ערב סוכות, חול המועד סוכות, ערב שמיני עצרת, חג פורים, ערב פסח, ערב שביעי של פסח, חול המועד פסח, ערב חג השבועות ייחשב כניצול 5 שעות חופשה. בערב יום כיפור וביום הזיכרון, ייחשב כניצול 4 שעות חופשה.
197. נוסף על ימי החופשה כאמור לעיל, יהיה זכאי כל עובד חברה לימי חופשה בתשלום על חשבון החברה, במועדים/אירועים מיוחדים כמפורט להלן:
- 197.1 הולדת בן / בת – 2 ימי חופשה.
  - 197.2 נישואין של עובד – 4 ימים.
  - 197.3 נישואי בן / בת – 2 ימי חופשה.
  - 197.4 בר / בת מצווה – יום אחד.
  - 197.5 הולדת נכד – יום אחד.
  - 197.6 מעבר דירה – יום אחד בשנה.
198. ימי החופשה המיוחדים יינתנו בנוסף לזכאות העובד לחופשה שנתית לפי חוק, ולא יהיו ניתנים לצבירה ו/או לפדיון.
199. עובדים בני דתות אחרות יהיו זכאים לימי חופשה נוספים על מכסת החופשה שלהם כנהוג בחברה ערב תנימת ההסכם הקיבוצי.
200. עובדים זכאים להעדר מן העבודה בתשלום וללא ניכוי משכרם במקרים של אבל (קרבה ראשונה) חו"ח - היעדרות במהלך השבעה.

פרק כג' - חופשת מחלה

201. עובד הנעדר מן העבודה מפאת מחלה שלו או של בן משפחתו מדרגה ראשונה, יודיע על כך לממונה עליו לפני או במהלך היום בו אמור היה להתייצב לעבודה. בנסיבות יוצאות דופן, שימנעו מן העובד להודיע על היעדרותו ביום ההיעדרות הראשון, יודיע העובד על היעדרותו בהקדם האפשרי. למען הסר ספק ניצול מחלה מפאת מחלת בני משפחה יהיה על פי חוק ומתוך סך ימי המחלה הצבורים המגיעים לעובד.

ריס

ג.ג



- נ.נ.נ





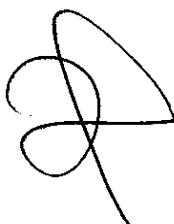
202. עם תזרתו של העובד לעבודה ימציא העובד לחברה תעודה רפואית על מחלתו או מחלת בן משפחתו.
203. עובד במשכורת חודשית יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה החל מיום הראשון להיעדרותו מפאת מחלה.
204. עובד שעתי יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה החל מהיום השני להיעדרותו מפאת מחלה, והחל מהמועד בו השלים 3 שנות עבודה בתורה, יהיה זכאי לדמי מחלה החל מהיום הראשון להיעדרותו מפאת מחלה.
205. למען הסר ספק, עובדים שעתיים קיימים אשר טרם חתימתו של הסכם זה זכאים לדמי מחלה החל מהיום הראשון להיעדרותם מפאת מחלה, תימשך זכאותם כאמור גם בתקופת ההסכם.
206. עובד במשכורת חודשית במשרה מלאה יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה, עד למקסימום של 184 שעות בגין כל שנה בה יעבוד העובד בחברה וזאת כנגד מסירת תעודה רפואית מאושרת. עובד שעתי במשרה מלאה יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה, עד למקסימום של 153 שעות בגין כל שנה בה יעבוד העובד בחברה וזאת כנגד מסירת תעודה רפואית מאושרת.
207. עובד שעבד חלק משנה או בהיקף משרה חלקי, יהיה זכאי לחלק היחסי של שעות מחלה בהתאם לתקופת עבודתו בפועל.
208. למרות האמור בסעיף 206 לעיל (לעניין הצגת תעודה רפואית) יוכל עובד במשכורת חודשית להיעדר מהעבודה עד 3 ימים לא רצופים בשנה (למשרה מלאה) ולא יותר מיום אחד בחודש, על בסיס הצהרה שלו כי נעדר מסיבות מחלה, מבלי שיידרש ללוות הצהרתו באישור רפואי, וזאת מתוך מכסת ימי המחלה שהצטברה לזכותו.
209. הזכות להיעדר מן העבודה כאמור בסעיף 208 לעיל, אינה ניתנת להעברה משנה לשנה.
210. עובד יהיה רשאי לצבור את ימי המחלה עד למקסימום של 110 ימים קלנדאריים. אם ינצל העובד ימי מחלה בפועל ינוכו אלו מיתרת ימי המחלה הצבורים שלו.
211. הזכאות לפי פרק זה לא תחול לגבי כל תקופה בה יהיה העובד זכאי לתקבולים מקרן הפנסיה ו/או ביטוח המנהלים שם הוא מבוטח, בגין פנסיית נכות או ביטוח אובדן כושר עבודה בהתאמה.
212. למען הסר ספק, עובד לא יהיה זכאי לפדיון של ימי מחלה.

מחלת ילד/בן זוג/הורה

213. הזכאות להיעדרות מפאת מחלת ילד/מחלת בן זוג/מחלת הורה תהיה בהתאם לחוק, ואולם במקרה של מחלת ילד תותר היעדרות מתוך מכסת הימים של העובד של עד 13 ימים במקום 8 ימים כאמור בחוק.

פרק כד' - שעת הנקה

ה.ס.  
ז.ז.





214. לעובדת במשרה מלאה, תינתן שעת הנקה במשך 10 חודשים מיום הלידה. ניצול שעת ההנקה כאמור בסעיף זה, יהיה באמצעות קיצור יום העבודה של העובדת בשעה, ללא פגיעה בשכר.
215. לגבי עובדת שיש לה הסדר שעת התחלת עבודה מוקדמת, תתואם מסגרת שעות העבודה היומית עם מנהלה הישיר בתקופה בה זכאית העובדת לשעת הנקה.

#### פרק כה' – נסיעות

216. כל עובד אשר החברה אינה מעמידה לרשותו רכב, או אשר אינו מקבל תשלום השתתפות באחזקת רכבו הפרטי, יהיה זכאי לתשלום החזר הוצאות נסיעה על חשבון החברה.
217. החזר השתתפות בהוצאות הנסיעה החודשי לעובדים זכאים יהיה בגובה עלות כרטיס "חופשי חודשי" ממקום מגוריו של העובד למקום העבודה, או לתשלום החזר הוצאות נסיעה יומי, ככל שלא קיים כרטיס "חופשי – חודשי", וזאת בגין כל יום עבודה (ולא פחות מהקבוע לעניין זה בצו ההרחבה), לפי הנמוך מבניהם.
218. החל ממועד חתימת הסכם זה, עובדים אשר עלות הנסיעה שלהם בפועל עולה על התקרה הקבועה בצו ההרחבה (כעדכונה מעת לעת), יהיו זכאים להחזר הוצאות נסיעה בהתאם להוצאותיהם בפועל, ואולם לא יותר מהתקרה הקבועה בצו ההרחבה בתוספת 20% מגובה התקרה.
219. עובדים קיימים אשר יש להם הסדר תשלום החזר הוצאות נסיעה מיטיב מעבר למתחייב על פי צו ההרחבה, ימשיכו להיות זכאים לתשלומים בהתאם להסדר זה.
220. הבקשה לתשלום החזר הוצאות נסיעה תוגש בהתאם לנהלי החברה, הן בקבלה לעבודה והן בכל שינוי במקום המגורים.

#### כה.1. מוניות

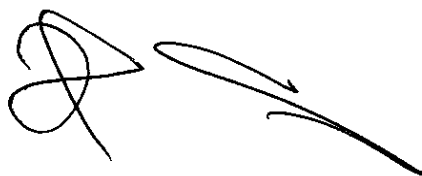
221. החברה תממן הסדרי הסעות באמצעות מוניות לעובדים המסיימים משמרת לילה, וזאת ללא תלות בשעת סיום המשמרת בפועל.
222. התשלום עבור הנסיעה ישולם על ידי החברה, והעובד לא יידרש לשאת בהוצאה זו.

#### פרק כו' - רכבים

223. עובדים יהיו זכאים לרכב בהתאם להחלטת התכנון ולקבוע בעניין זה בנוהל החברה, כפי שיהיה מעת לעת, ובכפוף לאמור בפרק זה להלן:

223.1 עובדים הזכאים לרכב חברה, שיש להם 3 ילדים (שאחד מהם מתחת לגיל 6), יוכלו לבחור כל רכב ממגוון הרכבים שמציעת החברה באותה קטגוריה לה הם זכאים, או לשדרג לרכב 7 מקומות על חשבונם.

כ.ס  
ל.ג



- 223.2 עובדים הזכאים לרכב חברה, שיש להם 4 ילדים ומעלה, זכאים לרכב 7 מקומות על חשבון החברה.
224. החברה תפרט את הנוהל המעודכן לעובדים, בסמוך לאחר חתימת ההסכם.
225. עובדים הזכאים לרכב חברה ומצויים בחופשת לידה, יהיו רשאים להמשיך ולהשתמש ברכב החברה גם בתקופת חופשת הלידה. אחזקת הרכב תמשיך ותיעשה גם בתקופת חופשת הלידה על חשבון החברה, ואולם העובדים יישאו בהוצאות הדלק עבור השימוש ברכב.

#### פרק כז' - אחזקת רכב

226. החל מהמועד הקובע יעודכן התשלום בגין אחזקת רכב לעובדים הזכאים לאחזקת רכב, ויעמוד על 900 ₪ בחודש.
227. על אף האמור לעיל, זכאות של עובדים לתשלום גבוה יותר בגין אחזקת רכב לא תיפגע, והם ימשיכו לקבל את התשלום בהתאם לנהוג לגביהם.

#### פרק כח' - אש"ל ותחזר הוצאות בגין ארוחות

228. החל מהמועד הקובע, התשלום בגין אש"ל ותחזר הוצאות בגין ארוחות לעובדים זכאים, יתעדכן ויעמוד על סכום של 45 ₪ בגין כל יום עבודה.
229. החל ממועד חתימת ההסכם השתתפות החברה במימון ארוחות לעובדים הזכאים לקופונפון תעודכן ל- 45 ₪.

#### פרק כט' - קייטנות

230. השתתפות בתשלום עבור קייטנות בחודשי הקיץ תשולם לעובדים הזכאים כמפורט להלן אחת לשנה במועד תשלום שכר חודש יולי או אוגוסט, בהתאם לחודש בו הגיש העובד הצהרה.
231. עובדים שיש להם ילדים בגילאים 1 עד 12 ביום 1 ביולי בכל שנה, יהיו זכאים להשתתפות בתשלום קייטנות בגובה 900 ₪ ברוטו, וזאת בגין כל ילד.
232. תנאי לתשלום השתתפות עבור קייטנות הוא הגשת הצהרה מתאימה למשאבי אנוש.

#### פרק ל' - השכלה

233. בכל שנה משנות ההסכם תקצה החברה סכום של 300,000 ₪ לטובת הענקת מלגות לעובדים קבועים.
234. תנאי הזכאות לקבלת המלגה יהיו בהתאם לנהלי החברה בעניין זה.
235. זהות העובדים הזכאים למלגה תיקבע בוועדה משותפת של ההנהלה וועד העובדים.

ס.ר

ז.ז

**פרק לא' - מימון בדיקות רפואיות**

236. עובד שהשלים 5 שנות עבודה בחברה, והוא מעל גיל 40 במועד השלמת הוותק כאמור, יהיה זכאי למימון עלות בדיקה תקופתית אחת לשנתיים.
237. הבדיקות כאמור בפרק זה תהיינה בהתאם להסדר הקיים בחברה ערב תתימת ההסכם הקיבוצי.

**פרק לב' - הלוואות לעובדים**

238. החברה תעניק הלוואות לעובדים בהתאם לקבוע בעניין זה בנוהל החברה.

**פרק לג' - ארוחות לציבור החרדי**

239. עובד חרדי יהיה זכאי, באישור החברה, לקופונפון בגובה עלות הארוחה בתדרי האוכל של החברה, חלף ארוחה בתדר האוכל של החברה.

**פרק לד' - מעונות**

240. החל מחודש ינואר 2016, יהיו זכאים עובדים שהשלימו 3 שנות עבודה בחברה, להשתתפות בתשלום חודשי עבור מעונות.

241. התשלום יהיה בהתאם למפורט להלן:

- 241.1 עובדים שהם הורים לילדים עד גיל 3: יהיו זכאים לתשלום בגובה 220 ₪ עבור כל ילד בטווח גילאים זה.
- 241.2 עובדים שהם הורים לילדים מעל גיל 3 ועד גיל 4: יהיו זכאים לתשלום בגובה 150 ₪ עבור כל ילד בטווח גילאים זה.
- 241.3 עובדים שהם הורים לילדים מעל גיל 4 ועד גיל 5: יהיו זכאים לתשלום בגובה 100 ₪ עבור כל ילד בטווח גילאים זה.

**פרק לה' - מענק ותק**

242. עובדים אשר השלימו ותק של 10 שנות עבודה בחברה, יקבלו מתנה בעלות 1,500 ₪ (מגולם על חשבון החברה), על פי בחירת ועד העובדים.

**פרק לו' - ביטוח בריאות קבוצתי**

ס.ה  
ר.ג



מ.מ



243. בתקופת ההסכם תמשיך החברה לבטח את העובדים בביטוח בריאות קבוצתי כנהוג ערב חתימת ההסכם.

#### פרק לז' – ארוחות

244. לא יהיה כל שינוי בסדרי הארוחות כפי שהם ערב חתימת ההסכם הקיבוצי.

#### פרק לח' – פעילויות רווחה לעובדים

245. ניהול פעילויות הרווחה, לרבות תקציב הרווחה הנוסף, ייעשה בוועדת רווחה משותפת להנהלה ולוועד העובדים. פעילויות הרווחה כמפורט בפרק זה יתולו על כל עובדי החברה, לרבות עובדים שהסכם זה לא חל עליהם.

#### לח.1. מתנות לחגים

246. עובדי החברה יהיו זכאים בפסח וראש השנה למתנות בשווי של 1,300 ₪ בגין עובד לשני החגים יחד, כפי שייקבעו על ידי ועדת הרווחה המשותפת.

#### לח.2. אירועי חברה

247. החברה תקציב בכל שנה משנות ההסכם תקציב בגובה 1,800,000 ₪ לאירועי חברה.

#### לח.3. קבוצות ספורט

248. החברה תקצה בכל שנה משנות ההסכם תקציב בגובה 250,000 ₪ לקבוצות ספורט של עובדי החברה.

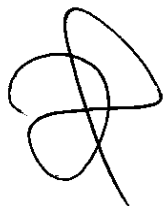
249. ימי היעדרות של העובדים המשתתפים בתחרויות ספורט במסגרת הספורטיאדה יהיו על חשבון החברה.

250. ההחלטה על אופן ניצול תקציב קבוצות הספורט תתקבל על ידי ועד העובדים, בהתאם לנוהל הרכש החל בחברה.

#### לח.4. נופש

251. אחת לשנה תקצה החברה תקציב לצורך מימון נופש או תקיים פעילות רווחה אחרת אשר תסוכם בין ההנהלה לוועד העובדים. המועדים והמתזורים של אירועי הנופש ייקבעו בתיאום בין ההנהלה לוועד העובדים בהתחשב בצרכי העבודה.

ד.ב.  
ה.פ.



מ.מ.



התקציב ייקבע כל שנה לפי סכום של 1,750 ₪ בגין כל עובד מעל וותק של שנה, וסכום של 1,000 ₪ בגין כל עובד המועסק בחברה בין חצי שנה לשנה. גובה התקציב יחושב בהתאם לאמור בסעיף זה, במועד פתיחת ההרשמה לאירוע.

#### לח.5. תקציב רווחה נוסף

252. בכל שנה משנות ההסכם תקצה ההנהלה תקציב רווחה נוסף בסך של 2,000,000 ₪.
253. תקציב זה ישמש למימון פעילויות רווחה נוספות לעובדים לרבות ימי גיבוש, מתנות לאירועים וכד'.
254. ניהול תקציב הרווחה ייעשה בוועדת רווחה משותפת להנהלה ולוועד העובדים.

#### פרק לט' - חדר כושר

255. במידה שהחברה תעבור לבניין חדש ייבנה בבניין חדר כושר מאובזר.

#### פרק מ' - ניכוי מס ותשלומי חובה

256. מכל הסכומים והתנאים המפורטים בהסכם זה להלן ינוכו כל המסים ותשלומי החובה על פי דין, ככל שמתחייב, וזאת על חשבונם של העובדים, אלא ככל שצוין מפורשות בהסכם זה כי החברה תישא בעלות גילום המס הנובעת מהתשלום ו/או הענקת הזכות.

#### פרק מא' - ועד עובדים

257. החברה מכירה בנציגות העובדים כארגון העובדים היציג של עובדי החברה עליהם חל הסכם זה. ועד העובדים שאושר על ידי ההסתדרות ישמש כארגון הראשוני במקום העבודה.
258. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בכפוף להוראות ההסכם.
259. הנהלת החברה וועד העובדים ישתפו פעולה ביניהם ויפעלו בשיתוף בהתאם לאמור בהסכם זה, במטרה לשמור על זכויות העובדים, לקדם את מעמדם כציבור וכפרטים, ולהביא אותם לפעול יחד עם ההנהלה למימוש מטרות החברה.
260. החברה לא תתערב בבחירות לוועד העובדים.
261. בשנת 2015 תעביר החברה לוועד העובדים סכום של 800,000 ₪ אשר ישמש כתקציב ועד העובדים. בכל אחת מהשנים 2016 ו-2017 תעביר החברה לוועד העובדים סכום של 400,000 ₪, אשר ישמש כתקציב ועד העובדים.

ג ג  
ני



~ ~ ~



**פרק מב' - דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ארגוני**

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

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

**פרק מג' - מנגנון יישוב חילוקי דעות**

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

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

264.2 שלב שני - בין סמנכ"ל משאבי אנוש לבין ראש חטיבת עובדי הבנקים ותברות האשראי בהסתדרות המעו"ף. שלב זה יימשך גם הוא 7 ימי עבודה נוספים.

265. לא הגיעו הצדדים להסכמה בתוך 7 ימי עבודה שומר כל צד על זכויותיו לפי דין.

266. במקרה של הפעלת מנגנון זה על ידי מי מהצדדים, תעוכב ההחלטה שבמתלוקת עד למיצוי ההליך כאמור בסעיפים 264.1 – 264.2.

**פרק מד' - שקט תעשייתי ומיצוי תביעות**

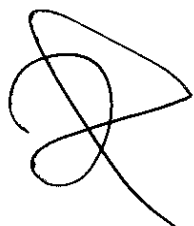
267. הסכם זה ממצה את כל תביעות הצדדים בתקופת ההסכם בנושאים שהוסדרו בו, לרבות נושא שכר ותנאים נלווים.

268. הצדדים יישמרו על שקט תעשייתי בתקופת ההסכם בנושאים שהוסדרו בהסכם זה. התחייבות זו לא תחול במקרה שיוכרז סכסוך עבודה ברמה הארצית על פי דין.

269. כל סכסוך עבודה לגבי לאומי קארד שהוכרז ואשר עומד בתקפו ערב חתימת הסכם זה בטל ומבוטל עם חתימת הצדדים על הסכם זה.

270. הסכם זה יישלח לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

2.2  
ח.פ.



ולראיה באו הצדדים על החתום:

  
ועד העובדים

  
הסתדרות העובדים החדשה  
הסתדרות המעו"ף  
מרחב ר"ג וב"ב

  
לאומי קאוד בע"מ



**נספח א' - רשימת תפקידים מוחרגים**

תפקיד
עוזר מנכ"ל
מנהלת לשכה
מזכירת לשכה
נהג מנכ"ל
מזכירת חברה
ע. מזכירת חברה
מ. תחום שכר ותגמול
מ. תחום אבטחת מידע
מ. תחום אבטחה
מ. תחום תקשורת / MF
מ. תחום תשתיות ישומיות
מ. תחום תשתיות פתוחות
מ. תחום פיתוח מערכות ליבה
מ. תחום מערכות פתוחות
מ. תחום פיתוח CRM
מ. תחום פרויקטים מיוחדים
מ. תחום פרויקטים דיגיטל
מ. תחום מרכז מידע
מנהלת משא אגפי
מנהלת משא אגפי
מנהלת משא אגפי
מ. תחום גיוס ותכנון פרט
מ. תחום פיתוח משא
מ. תחום למידה ארגונית
מנהלת צוות שכר
מנהלת צוות תגמול
מ. תחום תקציב ובקרה
מ. תחום בקרת תהליכים כספיים
מ. תחום רגולציה חשבונאית
מ. תחום גזברות
מ. תחום בקרה כלכלית
מ. תחום דווח כספי
מ. תחום הנהלת חשבונות ומיסוי
מ. תחום תמחור אשראי
מ. תחום ציות והלבנת הון
מ. תחום ביהול סיכונים כולל
מ. תחום חדשנות
מ. תחום אסטרטגיה ופיתוח מוצרים
מ. תחום אשראי
מ. תחום דיגיטל יח"צ
מ. תחום תכנון, בקרה ומידע
רכז רשתות חברתיות
מזכירת סמנכ"ל מש"א ומטה
מ. צוות dba
עובד תשתיות MF ובקרת תצורה
מ. צוות קליטות
מ. צוות בתי עסק
מ. צוות או"ח
מ. צוות מ"כ
מ. צוות אבטחת מידע ותקשורת
מ. צוות ממשקים ואינטגרציה
מנהלת פרויקטים
מ. צוות מערכות שירות ופרויקטים
מ. צוות הפעלה
מפעיל מחשב
מ. צוות פיתוח dwh
מ. צוות מערכות פתוחות
מ. צוות קלט ובקרה
מ. צוות הרשאות אבטחת מידע

ר.ד

ר.ד

ר.ד



17

17 Yr	16-17	15-16	14-15	13-14	12-13	11-12	10-11	9-10	8-9	7-8	6-7	5-6	4-5	3-4	2-3	1-2	TV	n
18.95%	18.02%	17.09%	16.16%	15.23%	14.29%	13.36%	12.43%	11.50%	10.57%	9.64%	8.71%	7.78%	6.84%	5.91%	4.98%	4.05%	~ 5,000	TV
15.71%	14.98%	14.25%	13.53%	12.80%	12.07%	11.34%	10.61%	9.88%	9.15%	8.42%	7.69%	6.97%	6.24%	5.51%	4.78%	4.05%	~ 5,500	~ 5,000
14.42%	13.77%	13.12%	12.47%	11.82%	11.18%	10.53%	9.88%	9.23%	8.58%	7.94%	7.29%	6.64%	5.99%	5.35%	4.70%	4.05%	~ 6,000	~ 5,500
13.20%	12.63%	12.07%	11.50%	10.93%	10.37%	9.80%	9.23%	8.67%	8.10%	7.53%	6.97%	6.40%	5.83%	5.26%	4.70%	4.13%	~ 6,500	~ 6,000
11.99%	11.50%	11.01%	10.53%	10.04%	9.56%	9.07%	8.58%	8.10%	7.61%	7.13%	6.64%	6.16%	5.67%	5.18%	4.70%	4.21%	~ 7,000	~ 6,500
10.61%	10.20%	9.80%	9.39%	8.99%	8.58%	8.18%	7.78%	7.37%	6.97%	6.56%	6.16%	5.75%	5.35%	4.94%	4.54%	4.13%	~ 7,500	~ 7,000
10.53%	10.12%	9.72%	9.31%	8.91%	8.50%	8.10%	7.69%	7.29%	6.88%	6.48%	6.07%	5.67%	5.26%	4.86%	4.45%	4.05%	~ 8,000	~ 7,500
10.45%	10.04%	9.64%	9.23%	8.83%	8.42%	8.02%	7.61%	7.21%	6.80%	6.40%	6.00%	5.59%	5.18%	4.78%	4.37%	3.97%	~ 8,500	~ 8,000
10.37%	9.96%	9.56%	9.15%	8.75%	8.34%	7.94%	7.53%	7.13%	6.72%	6.32%	5.91%	5.51%	5.10%	4.70%	4.29%	3.89%	~ 9,000	~ 8,500
10.29%	9.88%	9.48%	9.07%	8.67%	8.26%	7.86%	7.45%	7.05%	6.64%	6.24%	5.83%	5.43%	5.02%	4.62%	4.21%	3.81%	~ 9,500	~ 9,000
10.20%	9.80%	9.39%	8.99%	8.58%	8.18%	7.78%	7.37%	6.97%	6.56%	6.16%	5.75%	5.35%	4.94%	4.54%	4.13%	3.73%	~ 10,000	~ 9,500
10.12%	9.72%	9.31%	8.91%	8.50%	8.10%	7.69%	7.29%	6.88%	6.48%	6.07%	5.67%	5.26%	4.86%	4.45%	4.05%	3.64%	~ 10,500	~ 10,000
10.04%	9.64%	9.23%	8.83%	8.42%	8.02%	7.61%	7.21%	6.80%	6.40%	6.00%	5.59%	5.18%	4.78%	4.37%	3.97%	3.56%	~ 11,000	~ 10,500
9.96%	9.56%	9.15%	8.75%	8.34%	7.94%	7.53%	7.13%	6.72%	6.32%	5.91%	5.51%	5.10%	4.70%	4.29%	3.89%	3.48%	~ 11,500	~ 11,000
9.88%	9.48%	9.07%	8.67%	8.26%	7.86%	7.45%	7.05%	6.64%	6.24%	5.83%	5.43%	5.02%	4.62%	4.21%	3.81%	3.40%	~ 12,000	~ 11,500
9.80%	9.39%	8.99%	8.58%	8.18%	7.78%	7.37%	6.97%	6.56%	6.16%	5.75%	5.35%	4.94%	4.54%	4.13%	3.73%	3.32%	~ 12,500	~ 12,000
9.72%	9.31%	8.91%	8.50%	8.10%	7.69%	7.29%	6.88%	6.48%	6.07%	5.67%	5.26%	4.86%	4.45%	4.05%	3.64%	3.24%	~ 13,000	~ 12,500
9.64%	9.23%	8.83%	8.42%	8.02%	7.61%	7.21%	6.80%	6.40%	6.00%	5.59%	5.18%	4.78%	4.37%	3.97%	3.56%	3.16%	~ 13,500	~ 13,000
9.56%	9.15%	8.75%	8.34%	7.94%	7.53%	7.13%	6.72%	6.32%	5.91%	5.51%	5.10%	4.70%	4.29%	3.89%	3.48%	3.08%	~ 14,000	~ 13,500
9.48%	9.07%	8.67%	8.26%	7.86%	7.45%	7.05%	6.64%	6.24%	5.83%	5.43%	5.02%	4.62%	4.21%	3.81%	3.40%	3.00%	~ 14,500	~ 14,000
9.39%	8.99%	8.58%	8.18%	7.78%	7.37%	6.97%	6.56%	6.16%	5.75%	5.35%	4.94%	4.54%	4.13%	3.73%	3.32%	2.92%	~ 15,000	~ 14,500
9.31%	8.91%	8.50%	8.10%	7.69%	7.29%	6.88%	6.48%	6.07%	5.67%	5.26%	4.86%	4.45%	4.05%	3.64%	3.24%	2.83%	~ 15,500	~ 15,000
9.23%	8.83%	8.42%	8.02%	7.61%	7.21%	6.80%	6.40%	6.00%	5.59%	5.18%	4.78%	4.37%	3.97%	3.56%	3.16%	2.75%	~ 16,000	~ 15,500
9.15%	8.75%	8.34%	7.94%	7.53%	7.13%	6.72%	6.32%	5.91%	5.51%	5.10%	4.70%	4.29%	3.89%	3.48%	3.08%	2.67%	~ 16,500	~ 16,000
9.07%	8.67%	8.26%	7.86%	7.45%	7.05%	6.64%	6.24%	5.83%	5.43%	5.02%	4.62%	4.21%	3.81%	3.40%	3.00%	2.59%	~ 17,000	~ 16,500
8.99%	8.58%	8.18%	7.78%	7.37%	6.97%	6.56%	6.16%	5.75%	5.35%	4.94%	4.54%	4.13%	3.73%	3.32%	2.92%	2.51%	~ 17,500	~ 17,000
8.91%	8.50%	8.10%	7.69%	7.29%	6.88%	6.48%	6.07%	5.67%	5.26%	4.86%	4.45%	4.05%	3.64%	3.24%	2.83%	2.43%	~ 18,000	~ 17,500
8.83%	8.42%	8.02%	7.61%	7.21%	6.80%	6.40%	5.99%	5.59%	5.18%	4.78%	4.37%	3.97%	3.56%	3.16%	2.75%	2.35%	~ 18,500	~ 18,000
8.75%	8.34%	7.94%	7.53%	7.13%	6.72%	6.32%	5.91%	5.51%	5.10%	4.70%	4.29%	3.89%	3.48%	3.08%	2.67%	2.27%	~ 19,000	~ 18,500
8.67%	8.26%	7.86%	7.45%	7.05%	6.64%	6.24%	5.83%	5.43%	5.02%	4.62%	4.21%	3.81%	3.40%	3.00%	2.59%	2.19%	~ 19,500	~ 19,000
8.58%	8.18%	7.78%	7.37%	6.97%	6.56%	6.16%	5.75%	5.35%	4.94%	4.54%	4.13%	3.73%	3.32%	2.92%	2.51%	2.11%	~ 20,000	~ 19,500
8.50%	8.10%	7.69%	7.29%	6.88%	6.48%	6.07%	5.67%	5.26%	4.86%	4.45%	4.05%	3.64%	3.24%	2.83%	2.43%	2.02%	~ 20,500	~ 20,000
8.42%	8.02%	7.61%	7.21%	6.80%	6.40%	5.99%	5.59%	5.18%	4.78%	4.37%	3.97%	3.56%	3.16%	2.75%	2.35%	1.94%	~ 21,000	~ 20,500
8.34%	7.94%	7.53%	7.13%	6.72%	6.32%	5.91%	5.51%	5.10%	4.70%	4.29%	3.89%	3.48%	3.08%	2.67%	2.27%	1.86%	~ 21,500	~ 21,000
8.26%	7.86%	7.45%	7.05%	6.64%	6.24%	5.83%	5.43%	5.02%	4.62%	4.21%	3.81%	3.40%	3.00%	2.59%	2.19%	1.78%	~ 22,000	~ 21,500
8.18%	7.78%	7.37%	6.97%	6.56%	6.16%	5.75%	5.35%	4.94%	4.54%	4.13%	3.73%	3.32%	2.92%	2.51%	2.11%	1.70%	~ 22,500	~ 22,000
8.10%	7.69%	7.29%	6.88%	6.48%	6.07%	5.67%	5.26%	4.86%	4.45%	4.05%	3.64%	3.24%	2.83%	2.43%	2.02%	1.62%	~ 23,000	~ 22,500
8.02%	7.61%	7.21%	6.80%	6.40%	5.99%	5.59%	5.18%	4.78%	4.37%	3.97%	3.56%	3.16%	2.75%	2.35%	1.94%	1.54%	~ 23,500	~ 23,000
7.94%	7.53%	7.13%	6.72%	6.32%	5.91%	5.51%	5.10%	4.70%	4.29%	3.89%	3.48%	3.08%	2.67%	2.27%	1.86%	1.46%	~ 24,000	~ 23,500
7.86%	7.45%	7.05%	6.64%	6.24%	5.83%	5.43%	5.02%	4.62%	4.21%	3.81%	3.40%	3.00%	2.59%	2.19%	1.78%	1.38%	~ 24,500	~ 24,000
																	~ 25,000	~ 24,500

Handwritten signature and scribbles.

Handwritten scribbles.

**נספח ג' - דוגמאות חישוב לפרק תמריצים**

דוגמאות החישוב להלן מחושבות על בסיס נתונים לדוגמא בעבור עובדים המתוגמלים בהתאם למנגנון תגמול משתנה מסוים בחברה.

להלן נתוני העובדים בשלישון הבסיס:

560,000
60.4
9,271.52

5	מספר עובדים ב-0.5 חלקיות משרה
8	מספר עובדים ב-0.7 חלקיות משרה
7	מספר עובדים ב-1 חלקיות משרה
* העובדים במנגנון זה עבדו במהלך כל חודשי השלישון באותם שיעורי משרה, וכן לא היו עובדים שהצטרפו או עזבו את המנגנון.	

1. תרחיש: סך התמריצים ששולמו לכלל העובדים אשר מתוגמלים בהתאם למודל התגמול המשתנה לעיל, ירד בשלישון 1 בשנת 2016 ל-460,000, אך מספר המשרות המלאות במנגנון לא השתנה.

כתוצאה מכך, התמריץ הממוצע החודשי לתקן בשלישון 1 בשנת 2016 ירד ל-7,615.89.

17.86%	-17.86%	7,615.89	60.4	460,000	9,271.52
--------	---------	----------	------	---------	----------

חישוב סכום הפיצוי לעובד שתוגמל במהלך כל השלישון על פי מודל התגמול המשתנה:

25,500	7,000	6,000	7,000	5,500	תגמול (תקרה של 7000 ₪)
4,554	1,250	1,072	1,250	982	פיצוי מחושב
1,982	0	1,000	0	982	פיצוי עד תקרה
27,482	7,000	7,000	7,000	6,482	תגמול חודשי כולל פיצוי

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

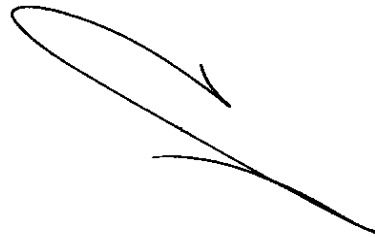
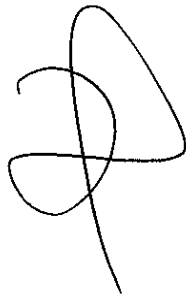
*[Handwritten signature]*

חישוב סכום הפיצוי לעובד שתוגמל רק במהלך חלק מהשלישון על פי מודל התגמול:

9,500	5,000	4,500	הגנת שכר	הגנת שכר	תגמול
930	490	441	0	0	פיצוי מחושב
930	490	441	0	0	פיצוי עד תקרה
10,430	5,490	4,941	0	0	תגמול חודשי כולל פיצוי

ד.ג

ד.ג



ד.ג

