

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 8 לחודש אוקטובר בתל-אביב בשנת 2024

בין:
מקס איט פיננסים בע"מ
(להלן: "החברה")

מצד אחד

לבין:
הסתדרות העובדים הכללית החדשה
הסתדרות המעו"ף - חטיבת עובדי הבנקים וחברות האשראי
ההסתדרות במרחב ר"ג וב"ב
ועד העובדים בחברת מקס איט פיננסיים בע"מ בע"מ
(להלן: "נציגות העובדים")

מצד שני

הואיל ועל הצדדים חלים הסכמים קיבוציים מיוחדים מיום 29.4.2015 (להלן: "הסכם 2015"), מיום 15.3.2017 (להלן: "הסכם מרץ 2017") מיום 15.6.2017 (להלן: "הסכם יוני 2017") מיום 27.11.2018 (להלן: "הסכם נובמבר 2018") מיום 26.5.2021 (להלן: "הסכם מאי 2021") ומיום 21.3.2023 (להלן: "הסכם מרץ 2023");

והואיל ותוקפו של הסכם נובמבר 2018 הסתיים ביום 30.6.2024;

והואיל והצדדים ניהלו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד חדש בחברה;

והואיל וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו, והכול 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. מובהר, כי למען הנוחות בלבד, ועל מנת שכל ההוראות ירוכזו בהסכם אחד, הסכימו הצדדים כי הסכם זה מחליף ובא במקום הסכם 2015, הסכם יוני 2017 והסכם נובמבר 2018, והוא יכלול בתוכו את כל הוראות הסכמים אלה בשינויים וההסכמות אליהם הגיעו הצדדים במפורש בהסכם זה. הסכם מרץ 2017 ימשיך לעמוד בתוקפו גם בתקופת הסכם זה (בכל מקום בהסכם מרץ 2017 בו קיימת הפנייה להסכם 2015, הכוונה תהא לסעיפים המקבילים בהסכם זה).
4. האמור בלשון יחיד, גם ברבים במשמע, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע - וההיפך.

ה.י.

ז.ק

ה.י. א.י.

ל.ה.

5. שינוי, תיקון או תוספת להסכם יהיו ברי תוקף ככל שנעשו בכתב ונחתמו על ידי המוסמכים לכך.
6. ויתור על זכות כלשהי בהסכם זה של צד מהצדדים תהיה ברת תוקף רק על פי האמור בסעיף 5 לעיל.
7. 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.
8. 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.
9. כל הנהלים הקיימים בחברה ערב חתימתו של הסכם זה ימשיכו לחול ביחסי הצדדים במעמד זה, ככל שלא הוסכם אחרת בהסכם זה ו/או ככל ששונו בהסכם זה, ובלבד שאין בהם כדי לגרוע מהוראות כל דין.
10. למען הסר ספק מובהר כי בעניינים המוסדרים בהסכם, יגברו ההסכמות לפי הסכם זה על כל הוראה בנוהל קיים בחברה.
11. 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.
12. 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

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

החברה -	מקס איט פיננסים בע"מ.
הנהלה -	הנהלת החברה.
ההסתדרות -	ההסתדרות העובדים הכללית החדשה - ההסתדרות המעו"ף.
ועד העובדים -	ועד עובדי החברה.
עובד -	עובד חברה עליו חל ההסכם הקיבוצי.
עובד קיים -	עובד חברה במועד חתימתו של הסכם זה.

י-ה

ז.ב

י-ה, א.י

ל.מ

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

עובד במשכורת חודשית -

עובד אשר גמול עבודתו משולם על בסיס שעתי.

עובד שעתי -

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 ;

שכר בסיס -

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 בהסכם 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").

השכר המבוטח -

1.7.2024

המועד הקובע -

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.

תקופת עבודה -

אשר זהותו תוסכם על ידי הצדדים ובהעדר הסכמה כפי שיוחלט על ידי מנכ"ל החברה ויו"ר הסתדרות המעו"ף.

בורר -

פרק ג' - תחולת ההסכם

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

14.1 מנכ"ל.

14.2 סמנכ"לים.

14.3 מנהלי מחלקות.

פ.ר

ל.כ

א.י.נ

ה.ה.ה

מ.ה.ה

- 14.4 עובדים בתפקידים המפורטים בנספח א' להסכם.
- 14.5 5 תפקידים נוספים כפי שיסוכמו בין הצדדים.
15. למען הסר ספק, על כל העובדים המועסקים ו/או אשר יועסקו בעתיד בתפקידים המפורטים בסעיפים 14.1-14.5 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

16. הסכם זה יעמוד בתוקפו מיום 1.7.2024 ועד ליום 31.12.2028.
17. 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.
18. לא תועלה דרישה כאמור, או לא הודיע צד על סיום ההסכם בתוך התקופה הנקובה בסעיף 17 לעיל, יוארך ההסכם מאליו לשנה נוספת וכן הלאה.

פרק ה' - קליטה והעסקת עובדים

ה.1. תקופת ניסיון והענקת קביעות

19. 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.
20. עד תום תקופת הניסיון תחליט החברה אם להעניק לעובד מעמד של עובד קבוע.
21. עובד שבמהלך ששת החודשים האחרונים לתקופת הניסיון, נמצא על ידי החברה לא מתאים לתפקידו, וכפועל יוצא נויד לתפקיד אחר, תוארך תקופת הניסיון שלו לתקופה של עד שישה חודשים, וזאת באישור סמנכ"ל משאבי אנוש.
22. תקופות שירות מילואים, תקופות מחלה בגינן 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.
23. 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.
24. סיבת המניעות כאמור לעיל לא תהווה שיקול האם להעניק לעובד מעמד של עובד קבוע.

י.ב. ז.ב.  ט.ב. א.י. 

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 פנויות/חדשות, לתקופה קבועה או זמנית

27. כל משרה חדשה, או משרה שהתפנתה, אשר בכוונת החברה לאישה ואשר לא אושה במסגרת של ניווד רוחבי או קידום כאמור בהסכם זה להלן, ולמעט לגבי תפקידים אשר הסכם זה אינו חל עליהם כאמור בסעיף 14 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 הגשת מועמדות לאיוש משרה תתאפשר לכל עובד אשר מכהן בתפקידו לפחות שנתיים רצופות טרם הגשת מועמדותו. על אף האמור לעיל, באישור מנהל ישיר יוכל עובד להגיש מועמדותו למשרה באיוש פנימי אף אם טרם השלים שנתיים בתפקידו.

27.4 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.

27.5 בכל מקרה שבו לא ייבחר לתפקיד מי מהמועמדים במסגרת איוש פנימי תהיה החברה רשאית לאישה 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.

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

ה.י

ז.ב



נ.פ

א.י.נ.

ש.נ.י

- 27.7 מוסכם כי ההחלטה בנוגע לזהות העובד שיאייש את המשרה תיקבע על ידי החברה.
- 27.8 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 זהה לתפקיד הרלוונטי, תינתן עדיפות לבחירתו של עובד החברה.
31. האמור בפרק זה לעיל לא יחול לגבי איוש משרות של נציגים במוקדי שירות ומכירה.

ה.4. 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.
- 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 14 לעיל.

ה.5. ניווד רוחבי של עובדים קבועים לתקופה קבועה או זמנית

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

ג-7

ג.ז

ג.ט

ג.י

ג.י

- על אף האמור לעיל ניווד עובד לתקופה זמנית המהווה קידום ייחשב כניוד רוחבי לעניין פרק זה.
33. ניווד 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. ניווד רוחבי של עובד בין אגפים או ניווד בין מחלקות השירות באגף לקוחות פרטיים או ניווד רוחבי לתפקיד ברמה של מנהל תחום בתוך האגף, יעשה באופן הבא:
- 34.1 טרם ביצוע הניוד הרוחבי תיידע החברה את ועד העובדים בדבר כוונתה לבצע ניווד 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 ועד העובדים לניוד המועמד המוצע לא יבוצע הניוד והמשרה תאויש בהתאם להליך איוש משרות כאמור בפרקים ה.3. – ה.4. לעיל.
35. כל ניווד רוחבי יבוצע ללא פגיעה במשכורתו החודשית של העובד המנויד וללא פגיעה בזכאותו לקבלת רכב, או חלף רכב ו/או אחזקת רכב ו/או חניה ו/או טלפון נייד, ככל שהוענקו לו טרם ניוודו. למען הסר ספק, מוסכם כי מתן חלף רכב במקום רכב חברה ו/או הפסקת תנאים נלווים אחרים ו/או החזרי הוצאות מכל סוג שהוא שהיו קשורים לתפקיד ממנו הועבר העובד, לא יחשבו כפגיעה במשכורתו של העובד עקב הניוד.
36. ככל שבתפקיד ממנו ניווד העובד היה העובד זכאי לתגמול משתנה ובתפקיד אליו הוא מנויד אין זכאות לתגמול משתנה, לא תפחת משכורתו החודשית בתפקיד אליו ניווד ממשכורתו ערב הניוד בצירוף ממוצע התגמול המשתנה ב-12 החודשים שקדמו לניוד.
- ככל שבתפקיד ממנו ניווד העובד היה העובד זכאי לתגמול משתנה ובתפקיד אליו הוא מנויד 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 ניווד בלבד.
- אם עובד מנויד מתפקיד שבו אין זכאות לתגמול משתנה לתפקיד שיש בו תגמול משתנה – לא יפחת שכרו כולל התגמול המשתנה במשך 6 חודשים משכר הבסיס לו היה זכאי בתפקיד ממנו ניווד.
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 או תגבור עבודה, 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.

ר.פ

ג.ק

נ.פ
ר.פ

38. בתום התקופה הזמנית יוחזר העובד המועבר לתפקידו הקודם אלא ככל שהוסכם אחרת עם העובד או עם ועד העובדים. לאחר חזרתו של העובד לתפקידו הקודם, לא ניתן יהיה לפתוח בהליך שיפור ביצועים כאמור בפרק ו' אלא בחלוף לפחות 30 ימים.
39. בתום התקופה הזמנית, ככל שיווצר צורך לאייש את המשרה באופן קבוע תפעל החברה לאיושה בהתאם לאמור בפרקים ה.3. - ה.5. לעיל.
40. מוסכם, על אף האמור בפרק זה, כי ביכולתה 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 ועד העובדים.

ה.1.5. הוראות מיוחדות לעניין איוש או ניווד רוחבי לתקופה זמנית (לרבות קידום בתפקיד לתקופה זמנית)

41. במקרה של איוש משרה לתקופה זמנית או ניווד רוחבי לתקופה זמנית, יהיה זכאי העובד:
- 41.1 החל ממועד תחילת העסקתו במשרה זו וכל עוד העובד משובץ למשרה זו, לכל התנאים הנלווים הצמודים למשרה החדשה הזמנית, למעט לגבי רכב/ חלף רכב, אשר יוענקו לעובד רק לאחר שהשלים חצי שנה במשרה החדשה, ככל שאלו מוענקים במשרה זו.
- 41.2 עובד שעתי אשר יאייש את המשרה החדשה לתקופה העולה על שישה חודשים, יהיה זכאי להפקדות החברה לקרן השתלמות בשיעור של 7.5%, וזאת החל מהחודש השביעי להעסקתו במשרה החדשה, ובלבד שבמועד זה יהיה העובד בעל ותק של שנה בחברה לפחות. עובד שבמועד כאמור איננו בעל ותק של שנה בחברה, יהיה זכאי להפקדות החברה לקרן השתלמות כאמור, ממועד השלמת ותק של שנה בחברה.
- 41.3 זכאותו של העובד לקרן השתלמות ושיעור הפקדות החברה לקרן ההשתלמות, לא ישתנו ככל שהעובד יעבור לתפקיד אחר.
- 41.4 האמור בסעיף זה לעיל יחול ממועד חתימת ההסכם ואילך.
42. איוש או ניווד רוחבי לתקופה זמנית, יתאפשר עד לתקופה מקסימאלית מצטברת של 12 חודשים. על אף האמור לעיל, החברה תהא רשאית להאריך את העסקתו של העובד במשרה זמנית מעבר ל-12 חודשים, במידה שהעובד מעוניין בכך. במקרה כזה, לא תישמר לו משרתו הקודמת. במידה שהעובד אינו מעוניין בכך, תשיב אותו החברה לתפקיד ממנו הוא הועבר למשרה הזמנית.
- טרם קבלת הסכמתו של העובד, תיידע החברה את ועד העובדים על כוונתה להאריך את העסקתו של העובד במשרה זמנית מעבר ל-12 חודשים.
- במקרה שהעובד נתן הסכמתו בכתב להארכת תקופת העסקתו במשרה זמנית מעבר ל-12 חודשים, ולקראת תום תקופת העסקתו במשרה זמנית, תעשה החברה מאמץ למצוא לעובד תפקיד חלופי במשך חודשיים ולא יותר מחודש לאחר תום תקופת העסקתו במשרה זמנית.

ר.פ.

ע.ק

ר.פ.
א.י.

נ.י.

ככל שלא תימצא לעובד משרה אחרת במסגרת של איוש או ניווד, תהא רשאית החברה לשקול את סיום העסקתו של העובד, לאחר היוועצות עם ועד 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.

43. מבלי לגרוע מן האמור בפרק ה.3. לעיל החברה תהא רשאית לקדם עובדים לתפקיד אשר לא הוצא מתחולתו של הסכם זה, באופן הבא:

- 43.1 טרם קידום עובד תודיע החברה לוועד העובדים על כוונתה לקדם עובד בתפקיד.
- 43.2 ועד העובדים יהיה רשאי להעביר את עמדתו לעניין כוונת החברה כאמור וזאת תוך 3 ימי עבודה מהמועד בו נמסרה לו ההודעה בדבר כוונת החברה.
- 43.3 בהעדר הסכמה בין החברה לוועד העובדים בנוגע לכוונת הקידום תפעל החברה לאיוש המשורה בהתאם לאמור בפרק ה' לעיל.
44. 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.
45. מבלי לגרוע מכל זכות אחרת שיש לחברה על פי ההסכם, במקרה של ניווד או קידום עובד בהתאם לאמור בהסכם זה לעיל, תהא רשאית החברה במקרים מיוחדים ובאישורו של סמנכ"ל משאבי אנוש, תוך ארבעה חודשים מיום ביצוע הניווד, 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

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

פיטורים מחמת תפקוד לקוי בהכרעת מנכ"ל

47. 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:

47.1 קיום מסלול שיפור ביצועים כדלקמן:

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

ר.י.ב

ז.י.ג

ר.י.ב
ר.י.ג

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

47.1.2 ככל שלאחר תקופת שיפור הביצועים הראשונה לא חל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד בהתאם לדרישות מנהליו תערך לעובד שיחת משוב 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 משוב זו, ועל כי החברה עשויה לשקול את המשך העסקתו של העובד, אם וככל שלא יחול שיפור משביע רצון בביצועיו, תימסר גם לוועד העובדים.

47.1.3 מתן תקופה של לפחות חודשיים נוספים לצורך שיפור ביצועיו של העובד ממועד שיחת המשוב הנוספת (להלן: "תקופת שיפור ביצועים שניה").

47.1.4 בהסכמה בין סמנכ"ל משאבי אנוש ליו"ר וועד העובדים ניתן יהיה לקצר או להאריך את תקופות שיפור הביצועים כמפורט בסעיף זה.

47.1.4.1 במקרה בו השלים העובד את תקופת שיפור הביצועים, ובמקרה בו מעוניינת החברה לשקול את העברת העובד לתפקיד זמני או קבוע חלף פיטורים, ניתן יהיה בהסכמה בין סמנכ"ל משאבי אנוש ליו"ר ועד העובדים לקצר או לבטל את תקופת שיפור הביצועים של העובד בתפקיד אליו יועבר, וכן לקבוע כי במקרה של העברה לתפקיד זמני לא יישמר לעובד תפקידו הקודם. ככל שהוסכם על העברתו של העובד לתפקיד זמני ולא נשמר לו תפקידו הקודם, אזי במקרה בו תסתיים תקופת הזמניות ולא יימצא לעובד תפקיד חלופי, תסתיים עבודתו של העובד בחברה.

47.1.4.2 במקרה בו עובד נמצא בתהליך שיפור ביצועים וטרם סיומו, תהיה רשאית החברה להעביר את העובד לתפקיד קבוע או זמני בהסכמת העובד, ובמקרה כזה יעודכן מראש ועד העובדים ויחול האמור להלן:

47.1.4.2.1 ככל שהעובד הועבר לתפקיד קבוע תעמוד תקופת שיפור הביצועים של העובד בתפקידו החדש במהלך תקופת ארבעת החודשים הראשונים בתפקיד על לפחות 3 חודשים. מתום ארבעה חודשים ואילך תקופות שיפור הביצועים במקרה של חוסר שביעות רצון יהיו כאמור בפרק זה לעיל.

ר.י

ז.ז

ר.י

ר.י

ר.י

47.1.4.2.2 ככל שהעובד הועבר לתפקיד זמני תוך ויתור על התפקיד ממנו הועבר, והסתיימה תקופת הזמניות, וככל שלא נמצא לעובד תפקיד חלופי, תסתיים עבודתו של העובד בחברה.

48. בכפוף לקיומם של התנאים המוקדמים כאמור בסעיף 47 לעיל, וככל שלא הוסכם על ההעברה, 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 ועד העובדים ישתתף בשימוע אלא אם הודיע העובד כי אינו מעוניין בכך. מובהר כי ככל שנציג ועד העובדים לא יתייצב לשימוע על אף שזומן, יתקיים השימוע בהעדרו.

49. החליטה החברה לאחר השימוע לפטר את העובד תודיע על כך לעובד ולוועד העובדים.

50. בהעדר הסכמה של ועד העובדים לפיטורים יקוים בתוך 5 ימי עבודה ממועד החלטת הפיטורים דיון בפיטורי העובד בין סמנכ"ל משאבי אנוש לבין יו"ר ועד העובדים או סגנו.

51. לא הגיעו סמנכ"ל משאבי אנוש ויו"ר ועד 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.

52. בהעדר הסכמה בין הצדדים כאמור בסעיף 51 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 החלטת מנכ"ל החברה אשר תהיה סופית ומחייבת.

53. 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 תיכנס החלטת הפיטורים לתקפה.

54. בכפוף לקיומם של הליכי הפיטורים בהתאם למועדים הקצובים בפרק זה לעיל, וככל שמועדים אלה לא הוארכו בהסכמת הצדדים, לא ייכנסו הפיטורים לתקפם עד למיצוי ההליכים. למען הסר ספק תקופה ההודעה המוקדמת תמנה ממועד כניסת הפיטורים לתוקף.

פיטורים מחמת תפקוד לקוי בהכרעת בורר

55. 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.

נ.פ.

ז.י.ג.

נ.פ.

א.י.נ.

נ.פ.

פיטורי צמצום והתייעלות

56. במקרה של פיטורי צמצום של עובדים קבועים מתחייבת החברה לקיים היוועצות עם ועד 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.
57. ההחלטה לעניין עצם הצורך בביצוע הצמצומים ולגבי מספר המועמדים לפיטורים תתקבל על ידי החברה לאחר ההיוועצות.
58. ככל שיתגלעו בין הצדדים מחלוקות לגבי זהותם של העובדים אשר מועמדים לפיטורים יהיה רשאי ועד העובדים להתנגד לפיטוריהם של עד 30% מכלל רשימת העובדים המועמדים לפיטורים. לגבי יתר העובדים המועמדים לפיטורים, אשר אינם נכללים ברשימת העובדים שהועד מתנגד לפיטוריהם כאמור לעיל, תהא החברה רשאית להמשיך בהליכים לסיום העסקתם ולקבל כל החלטה בעניינם וזאת בכפוף לקיום שימוע כדין.
59. ככל שוועד העובדים התנגד לפיטוריהם של עובדים בהתאם לאמור בסעיף 58 לעיל, לא יפוטרו עובדים אלו, והחברה תהא רשאית להעביר לוועד רשימה חלופית של עובדים המועמדים לפיטורים במקום העובדים להם התנגד הוועד.
60. לגבי הרשימה החלופית של העובדים המועמדים לפיטורים יתקיים דיון בין החברה לבין ועד 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.
61. 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.
62. החלטתו של הבורר תינתן בנוגע לזהות המועמדים אשר יפוטרו מבין רשימות העובדים אשר הוועד התנגד לפיטוריהם.

סיום העסקה במסגרת פרישה מרצון / פיטורי התייעלות בתנאים מיטיבים

63. על אף האמור בפרק "פיטורי צמצום והתייעלות" לעיל, במהלך תקופת הסכם זה העסקתם של עובדים עד למכסת העובדים שנותרה כאמור בסיפא של סעיף 9 להסכם מאי 2021 בשל הצורך בצמצום מצבת העובדים ו/או תהליכי התייעלות המבוצעים בחברה (להלן: "צמצום והתייעלות"), תסתיים בהתאם לאמור להלן:

63.1 ככל שתפורסם תוכנית פרישה מרצון לעובדי החברה או חלקם, יהיו תנאי הפרישה כמפורט בטבלה המצ"ב להסכם זה בנספח ב'. מתווה התוכנית יתבסס על מתווה תוכנית הפרישה מרצון שפורסמה בחברה בחודש פברואר 2018.

ש"י
א"י
כ"ג
ז"ב
ר"ט

- 63.2 ככל שהחברה תהייה מעוניינת בסיום העסקתם של עובדים, שלא במסגרת פרסום תכנית פרישה מרצון לכלל עובדי החברה או חלקם, תודיע החברה לוועד העובדים על הכוונה לסיים את העסקתם של עובדים בשל הצורך בביצוע צמצומים ו/או התייעלות, ואת זהות העובדים שהתגבשה כוונה לסיים את העסקתם.
- 63.3 ועד העובדים יהיה רשאי לפנות לסמנכ"ל משאבי אנוש תוך 3 ימים ממועד הודעת החברה, לשם קיום דיון בעניין לרבות בנוגע לבחינת חלופות ו/או בנוגע לזהות העובדים אשר בכוונת החברה לסיים את העסקתם.
- במקרה כזה יקוים דיון תוך 7 ימים ממועד פנייתו של ועד העובדים, ובסיומו תתקבל החלטת החברה בעניין.
- 63.4 החליטה החברה לממש את כוונתה לסיום העסקתם של עובדים בהתאם לאמור בסעיף 63.2 לעיל, תהיה רשאית לפתוח בהליכים לסיום העסקתם של עובדים אלה כדלקמן:
- א. בשלב הראשון תפנה החברה לעובדים אשר בכוונתה לסיים את העסקתם ותציע להם לפרוש מרצון בתנאים פרישה מיטיבים בהתאם לטבלה המצורפת בנספח ב' להסכם.
- תנאי לקבלת תנאי הפרישה המיטיבים הינו חתימתו של העובד על הסכם סיום העסקה הכולל התחייבות לויתור וסילוק כל תביעה כנגד החברה.
- ב. עובדים אשר יסרבו להצעת הפרישה מרצון - החברה תהיה רשאית להמשיך בהליך סיום העסקתם בכפוף לקיומו של שימוע. עובדים כאמור אשר החברה החליטה לסיים את העסקתם לאחר שימוע, יהיו זכאים בכפוף לחתימתם הסכם סיום העסקה הכולל התחייבות לויתור וסילוק תביעות כנגד החברה, לתנאי סיום העסקה בהתאם לטבלת התנאים שיוצעו לעובדים שסירבו לפרישה מרצון המצורפת בנספח ב' להסכם.
64. ככל שהחברה תהייה מעוניינת בסיום העסקתם של עובדים נוספים מטעמים של צמצום והתייעלות, וזאת מעבר למכסה האמורה בסעיף 63 לעיל, יפעלו הצדדים בהתאם לאמור בסעיפים 56-62 לעיל.

פיטורי משמעת

65. 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 ועד 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, הפרות חוזרות ונשנות של נהלי עבודה או כללי התנהגות ומשמעת כאמור בפרק ח' להסכם זה, 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.

י"ב

ז.ז



א.י.י

נ.ל

מ.נ

66. בכל מקרה בו בכוונת החברה לסיים את העסקתו של עובד על רקע עבירת משמעת חמורה, יזומן העובד לשימוע בפני ועדת המשמעת. מכתב ההזמנה לשימוע יפרט בפני העובד את עבירות המשמעת המיוחסות לו וכן כל סיבה אחרת העומדת בבסיס כוונת החברה לסיים את העסקתו.
67. ועדת המשמעת תקבע את סדרי עבודתה.
68. ככל שתתעורר מחלוקת בין חברי ועדת 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.
69. 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.
70. ועדת המשמעת תהיה רשאית לקבל החלטה לגבי צעדי המשמעות שיינקטו כנגד העובד, לרבות השעיה מן העבודה, העברה מתפקיד, פיטורים. החלטת ועדת המשמעת תתקבל ברוב דעות ותהיה סופית ומחייבת.
71. 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.
72. מנכ"ל החברה או סמנכ"ל משאבי אנוש, יהיו רשאים להשעות את העובד מן העבודה וזאת עד להחלטה אחרת של ועדת המשמעת.
73. 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

74. מוסכם כי בתקופת ההסכם תמשיך החברה להתנהל בהתאם למסמך מדיניות העסקת עובדים חיצוניים במקס מחודש נובמבר 2018, בכפוף לשינויים כדלקמן:
- 74.1 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.

ר.פ.

ג.ג.

ל.ג.
כ.ש.
א.כ.

74.2 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.

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

75. 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.

76. עובד שייקלט בחברה מכוח סעיף 74.2, תעמוד תקופת הניסיון שלו על 9 חודשים.

פרק ח' - נהלי עבודה וכללי התנהגות ומשמעת

77. 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.

78. 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.

79. 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.

80. העובד יעבוד בחריצות ועל פי הוראות המשמעת, ההתנהגות, סדרי העבודה, כללי ההתנהגות העסקית המקובלת בחברה ולפי נוהגי ונהלי העבודה שתקבע החברה מעת לעת.

81. על העובד להופיע לעבודה על פי ובהתאם לקוד הלבוש בהתאם לנוהלי החברה.

82. 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.

83. 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.

84. 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 מחדל 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.

א.?

ב.ג

85. 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.
86. 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.
87. 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.
88. 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.
89. 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.
90. עובד ישמור על רכוש וציוד החברה.
91. העובד לא ישתמש ברכוש של החברה לצרכיו הפרטיים ללא אישור הממונים עליו.
92. העובד מתחייב לעשות שימוש במערכות המחשב והתקשורת של החברה לרבות במערכת הדואר האלקטרוני, אשר מעמידה החברה לשימוש 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

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

ט.1. שבוע עבודה ושעות עבודה

עובדים במשכורת חודשית (למעט מוקדי שירות לקוחות)

94. שבוע העבודה בחברה לעובדים במשכורת חודשית שאינם מועסקים במוקדי שירות הלקוחות של החברה יהיה בן 5 ימים.
- החברה רשאית לקבוע לעובדים מסוימים על פי צרכי תפקידם ו/או אשר אושרה בקשתם באופן מיוחד, שבוע עבודה בן 6 ימים.

7

א. י. נ. ג.

7

95. אורך יום העבודה יעמוד על 8.5 שעות עבודה בימים א'-ד' ועל 8 שעות עבודה ביום ה', לעובד במשרה מלאה, כולל הפסקה בת 30 דקות על חשבון החברה. עובד במשרה חלקית לא יהיה זכאי ליום עבודה מקוצר.
96. 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.
97. לעובדים במשרה חלקית תותאם מכסת השעות השבועיות ומכסת השעות היומית בהתאם לשיעור המשרה שלהם.
98. 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

99. שבוע העבודה במוקדי השירות של החברה הינו בן 5 ימים, למעט מוקדים אשר פועלים 7 ימים בשבוע.
100. העבודה במוקדי השירות של החברה תתבצע במשמרות.

2.ט. עבודה ביום שישי

101. לצורך הפעלת שירותים חיוניים ובהתאם לצרכיה כפי שיהיו מעת לעת עשויה החברה להידרש לעבודתם של עובדים ביום שישי.
102. עבודה ביום שישי תותר אך ורק על פי החלטת מנהלים טרם ביצוע העבודה.
103. 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.
104. עובדי מוקד אישורים וחסיונות שאינם עובדים שעתיים אשר יעבדו ביום שישי ממושרדי החברה לפחות 4 שעות יהיו זכאים לתקציב בסך של 55 ₪ למימוש בכרטיס ה"תן ביס".

3.ט. עבודה נוספת

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

ה.ס.

ז.ק

נ.ל.

א.י.י.

נ.ס.

י.2. תוספת יוקר

114. 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.

י.3. משכורת המינימום בחברה

115. משכורת המינימום לעובדים בטבלאות שלהלן, תהיה כקבוע לגביהם בהתאם לוותק שלהם בחברה (גובה השכר בטבלה הוא גובה השכר למשרה מלאה), ובכפוף לאמור בפרק זה להלן:

בפרק זה – "משכורת מינימום": שכר הבסיס בצירוף תוספת שעות נוספות גלובאליות.

לעובדים במשכורת חודשית (ללא מודל תגמול):

משכורת מינימום מינימלית	ותק כעובד חברה (בשנים)
₪ 6,500	ארבע שנים ראשונות
₪ 6,900	שנה חמישית עד שביעית
₪ 7,400	שנה שמינית ותשיעית
₪ 7,800	שנה עשירית עד שתיים עשרה
₪ 8,500	שנה שלוש עשרה עד חמש עשרה
₪ 8,700	שנה שש עשרה ואילך

לעובדים הממלאים תפקיד של נציג בכיר/סופרוויזר:

משכורת מינימום מינימלית לנציג בכיר (עם מודל תגמול)	משכורת מינימום מינימלית לנציג בכיר (ללא מודל תגמול)	ותק כעובד חברה (בשנים)
₪ 7,000	₪ 7,000	שנה ראשונה
₪ 7,300	₪ 7,300	שנה שנייה עד רביעית
₪ 7,500	₪ 7,500	שנה חמישית עד שביעית
	₪ 8,000	שנה שמינית ותשיעית
	₪ 8,500	שנה עשירית עד שתיים עשרה
	₪ 9,000	שנה שלוש עשרה עד חמש עשרה
	₪ 9,200	שנה שש עשרה ואילך

י.פ.

ז.ג.

א"י שג

י.ש

לעובדים הממלאים תפקיד של מנהל צוות ומנהל משמרת:

משכורת מינימום מינימלית למנהלי צוותים ולמנהלי משמרת (עם מודל תגמול)	משכורת מינימום מינימלית למנהלי צוותים ולמנהלי משמרת (ללא מודל תגמול)	ותק כעובד חברה (בשנים)
₪ 7,900	₪ 8,000	שנה ראשונה
	₪ 8,300	שנה שנייה עד רביעית
₪ 8,000	₪ 8,500	שנה חמישית עד שביעית
₪ 8,400	₪ 9,000	שנה שמינית ותשיעית
	₪ 9,500	שנה עשירית עד שתיים עשרה
	₪ 10,000	שנה שלוש עשרה עד חמש עשרה
	₪ 10,200	שש עשרה ואילך

116. משכורת המינימום לעובדים במשרה מלאה (כולל מודל תגמול) שמתכונת העסקתם או תפקידם לא מופיעים בטבלאות שלעיל, לא תפחת מ- 6,500 ₪.

117. עדכון שכר המינימום בהתאם לאמור בפרק זה, יבוצע באופן הבא:

117.1 בנוגע לשנת 2024 -

- 117.1.1 החברה תבדוק את ותק העובדים הרלוונטיים נכון ליום 1.7.2024.
- 117.1.2 עובדים שימצאו זכאים להעלאת שכר בהתאם לטבלאות המפורטות לעיל, תוענק להם העלאת השכר החל מיום 1.7.2024 ואילך.
- 117.1.3 הפרשי שכר בגין התקופה שמיום 1.7.2024 ישולמו במשכורת חודש אוקטובר 2024.

117.2 בנוגע לשנים 2025 - 2028 -

- 117.2.1 החברה תבדוק את ותק העובדים הרלוונטיים נכון ליום 1 באפריל בשנה הרלוונטית.
- 117.2.2 עובדים שימצאו זכאים להעלאת שכר בהתאם לטבלאות המפורטות לעיל, תוענק להם העלאת השכר החל ממשכורת חודש אפריל של אותה שנה ואילך.
- 117.2.3 למען הסר ספק, לא יבוצע עדכון נוסף של שכר המינימום במהלך השנה, אלא אך ורק במועד הענקת תוספות השכר השנתיות (חודש אפריל מדי שנה).

118. עדכון שכר המינימום לעובד יבוצע בכל שנה משנות ההסכם לאחר שתיקבע תוספת השכר השנתית שלו בהתאם לפרקים 4.י - 8.י להלן.

י.ג ז.ג  י.ג י.ג י.ג

128. על אף האמור בסעיף 127 לעיל, מוסכם כי ביחס לעובדים זכאים ששכר הבסיס שלהם נכון ליום 1 באפריל בכל אחת מהשנים בפרק זה יהיה נמוך מ- 9,000 ₪, ואשר אינם זכאים למודל תגמול, תקציב תוספת השכר השנתית יחולק באופן הבא:

128.1 תוספת שכר חודשית קבועה ואחידה בשיעור של 1.575% לשכר של כל אחד מהעובדים הזכאים.

128.2 תקציב תוספת השכר בכל שנה בשיעור 1.575% מסך השכר של העובדים הזכאים, תחולק על ידי החברה בהתאם לשיקול דעת המנהלים.

128.3 0.25% מסך השכר ישולם לעובדים הזכאים בכפוף ובתנאי לאמור בפרק 7.7. להלן.

129. תוספת השכר בכל שנה תשולם החל משכר חודש אפריל של אותה שנה ואילך.

7.י. תקציב מיוחד לתוספות שכר בשיעור 0.25%

130. ככל שהחברה תעמוד בלפחות 100% מיעד הרווח לפני מס ובנוסף בהתאם לדוחות הכספיים השנתיים בכל אחת מהשנים אשר קדמו לשנת הענקת תוספת השכר (2024-2027), יוקצה תקציב נוסף בכל אחת מהשנים 2025 - 2028 לצורך מתן תוספות שכר בשיעור של 0.25% מסך השכר לחישוב התוספת באותה שנה, ובסך הכל 3.4% לאותה שנה (להלן: "**תקציב מיוחד לתוספות שכר**").

131. הקצאת התקציב המיוחד לתוספות השכר תבוצע במשכורת חודש אפריל בשנה העוקבת לשנה בה עמדה החברה ביעד הרווח.

132. התקציב המיוחד לתוספות השכר יחולק כתוספת שכר חודשית קבועה ואחידה בשיעור של 0.25% לשכר של כל אחד מהעובדים הזכאים.

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

8.י. ועדת חריגים

134. מבלי לגרוע מהאמור לעיל ומהוראות פרקים 4.י - 7.י. להסכם זה, הוסכם על הקמת ועדת חריגים, שבמסגרתה יוכלו העובדים לפנות ולבקש להעניק להם תוספות שכר גבוהות יותר מאלו שהחברה התכוונה להעניק להם במסגרת תוספת השכר השנתית, בהתאם לקריטריונים שייקבעו מעת לעת בהסכמה בין הצדדים.

135. התקציב לתשלום תוספות השכר במסגרת ועדת החריגים יעמוד על סך של עד 100,000 ₪ (שנתי), וזאת בנוסף לתקציב תוספות השכר המפורט בפרקים 4.י - 7.י. להסכם זה.

136. ההחלטה על זהות העובדים שיקבלו את תוספת השכר הנוספת, וסכום התוספת שיקבל כל עובד, תתקבל בהסכמה משותפת של סמנכ"ל משאבי אנוש ושל יו"ר ועד העובדים.

ריב

ד.ג

נ.ש

א.י.י

ל.י.י

137. מוסכם כי בשנת 2024 לא תתכנס ועדת חריגים וכן מוסכם כי בבחינת הקריטריונים כאמור לעיל בשנים הבאות, לא תובא בחשבון שנת 2024.

י.9. עדכון שכר לעובדים שעתיים

138. החל מהמועד הקובע, שכרו של עובד שעתי בחברה יעודכן באופן שוטף, על פי הוותק של העובד כפי שיהיה מעת לעת, וזאת כמפורט בטבלה שלהלן:

שנה ראשונה	שנה שנייה	שנה שלישית	שנה רביעית	שנה חמישית	שנה שישית	שנה שביעית	שנה שמינית	שנה תשיעית	שנה עשירית	שנה אחת עשרה
שכר המינימום במשק	32.8	33.3	33.8	34.3	34.8	35.3	35.8	36.3	36.8	37.3

139. "שנת עבודה" בטבלה שלעיל - הכוונה לתקופת עבודתו של העובד בחברה.

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

141. עובדים שעתיים אשר תקופת עבודתם בחברה הינה מעבר לאחת עשרה שנים, יהיו זכאים לתוספת של 0.5 ₪ לשעה מעבר לשכר השעתי בטבלה וזאת בגין כל שנת עבודה מעבר לשכר בשנת העבודה האחת עשרה, וזאת עד לשכר שעתי של 40 ₪.

142. עובד שעתי אשר שכרו הינו 40 ₪ ומעלה לשעה, יהיה זכאי לקבלת תוספות שכר כעובד במשכורת חודשית, ולא בהתאם לפרק זה. לצורך חישוב תוספת השכר לשנת 2024, יוכפל שכרו השעתי של העובד ב- 180 שעות עבודה ותינתן לו תוספת שכר אחוזית לשכר השעה בהתאם לטבלה שבנספח ג' להסכם זה.

על אף האמור, עובדים שעתיים אשר בשנת 2023 קיבלו תוספות שכר כמו עובדים חודשיים ועובדים שעתיים אשר בשנת 2024 אמורים לקבל תוספות שכר כמו עובדים חודשיים, ימשיכו להיות זכאים לתוספות שכר בהתאם לאמור בהסכם זה לגבי עובדים חודשיים.

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

143. 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.4. - י.7. להסכם זה.

144. על אף האמור בסעיף 143 לעיל, בשנים 2025 – 2028 יקבלו עובדי צוות ניתוח הונאות וצוות איתור ומניעת הונאות לכל הפחות את תוספת השכר הקבועה בשיעור 1.05% ובשנת 2024 יקבלו לפחות את שיעור תוספת השכר שלפי הטבלה שבנספח ג'.

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

י.10
י.9
י.8
י.7
י.6
י.5
י.4
י.3
י.2
י.1

פרק יא' - מענק חתימה

146. במועד תשלום שכר חודש אוקטובר 2024, המשולם בתחילת חודש נובמבר 2024, ישולם לעובדים מענק חד פעמי בהתאם לטבלה שלהלן:

גובה מענק (₪)	ותק העובד כעובד חברה נכון ליום 1.7.2024
600	חצי שנה עד שנה
1,300	שנה עד שנתיים
2,000	שנתיים עד 3 שנים
2,500	3 עד 4 שנים
3,000	4 עד 5 שנים
3,500	5 עד 6 שנים
4,000	6 עד 7 שנים
4,500	7 עד 8 שנים
5,000	8 עד 9 שנים
5,500	9 עד 10 שנים
6,000	10 עד 11 שנים
6,500	11 עד 12 שנים
7,000	12 עד 13 שנים
7,500	13 עד 14 שנים
8,000	14 עד 15 שנים
8,500	15 עד 16 שנים
9,000	16 עד 17 שנים
9,500	17 עד 18 שנים
10,000	18 עד 19 שנים
10,500	19 עד 20 שנה
11,000	20 עד 21 שנים
11,500	21 עד 22 שנים
12,000	22 עד 23 שנים
12,500	מעל 23 שנים

147. עובד אשר עד למועד החתימה על הסכם זה הודיע על התפטרותו מהעבודה בחברה, לא יהיה זכאי למענק חתימה.

148. מענק החתימה לא יהווה שכר לכל דבר ועניין.

פרק יב' - בonus

149. מדיניות החברה לחלוקת בonus לעובדים נועדה לקדם תרבות ארגונית המעודדת ומתמרצת את עובדי החברה ומנהליה לפעול בהתאם לחזון, לערכים ולאסטרטגייה 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.

ש"ס
א"י"ן
שג
צ.ג
א-ג

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. במקרה בו החברה עמדה ביותר מ- 100% מיעדיה תקציב הבונוס השנתי יהיה בסך השווה בהתאמה לעד 120% מתקציב הבונוס במקרה של עמידה ב- 100% מהיעדים. בהתאם למדיניות במועד חתימת הסכם זה, לא תשלם החברה בונוס למנהלים בלבד.

פרק יג' - תמריצים

150. בפרק זה:

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

"רבעון" – רבעון קלנדארי.

תהליך קביעת מודלים לתגמול משתנה ויעדים במסגרת מודלים שכאלו

151. 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.

152. פעמיים בשנה תבחן החברה את מודלי התגמול המשתנה ואת היעדים בכל מודל במחלקות השונות, ותשנה אותם בהתאם לצרכיה ולשם השגת יעדיה העסקיים.

153. במידה שבמסגרת הבחינה כאמור בסעיף 152, 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.

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 153 לעיל.

מנגנון הגנה על תמריצים

155. החברה תפעל לשמירה על התמריץ הממוצע החודשי לתקן בכל מודל תגמול משתנה, כך שבכל רבעון לא יפחת התמריץ הממוצע החודשי לתקן מהתמריץ החודשי לתקן בעמידה של 100% מהיעדים (כולל מאיצים בעמידה של 100% מהיעדים ככל שקיים מאיץ במנגנון התגמול הרלוונטי) באותו רבעון.

156. בחודש העוקב שלאחר כל רבעון תבדוק החברה את התמריץ הממוצע החודשי אשר שולם לתקן במהלך הרבעון הקודם, בהשוואה לתמריץ החודשי לתקן בעמידה של 100% מהיעדים (כולל מאיצים בעמידה של 100% מהיעדים ככל שקיים מאיץ במנגנון התגמול הרלוונטי) באותו רבעון.

הח

ע.ב

נ.ג

U.K

ש.י

157. במידה שהתמריץ הממוצע החודשי לתקן ברבעון שייבדק יהיה נמוך מהתמריץ החודשי לתקן בעמידה של 100% מהיעדים (כולל מאיצים בעמידה של 100% מהיעדים ככל שקיים מאיץ במנגנון התגמול הרלוונטי) באותו רבעון, תבצע החברה במשכורת החודש שלאחר תום הרבעון, השלמה של התגמול החודשי בשיעור הפגיעה, כך שהתמריץ הממוצע החודשי לתקן ברבעון שייבדק יעמוד על 100% מהיעדים (כולל מאיצים בעמידה של 100% מהיעדים ככל שקיים מאיץ במנגנון התגמול הרלוונטי) באותו רבעון.

158. הבדיקה כאמור בסעיף 156 לעיל תיעשה ביחס לכל מודל תגמול משתנה בנפרד, וההשלמה כאמור בסעיף 159 תיעשה בגין כל חודש מחודשי הרבעון (ככל שתיעשה), בשיעור זהה של אחוז הפגיעה, לכל אחד מהעובדים שהתגמול החודשי שלהם משולם בהתאם למודל התגמול הרלוונטי.

159. עובדים שמקבלים הגנת שכר כנהוג בחברה ולגבי אותם חודשים ברבעון בהם משולמת להם הגנת שכר, לא יכללו בבדיקה ובתשלומי ההשלמה כאמור בסעיפים 156-158 לעיל.

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

160. מאחר שבשנים האחרונות התרחשו בעולם ובישראל אירועים לא צפויים אשר השפיעו על פעילות המשק וכפועל יוצא גם על פעילותה של החברה ועל עבודתם הסדירה של עובדי החברה, כדוגמת מגיפת הקורונה ופרוץ מלחמת 7 באוקטובר, הגיעו הצדדים להסכמה כי אם חלילה יקרו בתקופת הסכם זה אירועים דומים בעלי השפעה דומה על פעילות החברה ועל העבודה הסדירה, תוענק לעובדים מתומריצים הגנה כדלקמן:

160.1 בחודש השכר הראשון שבסמוך לאירוע - ישולם לעובדים ששכרם כולל תמריצים, תשלום שלא יפחת ממוצע התמריצים ששולם להם ב- 3 החודשים המלאים שקדמו לתחילת האירוע.

160.2 בחודש השני שבסמוך לאירוע - ישולם לעובדים ששכרם כולל תמריצים, תשלום שלא יפחת מ- 85% מהממוצע האמור בסעיף 160.1.

160.3 החל מהחודש השלישי והלאה - לא תהיה הגנה מיוחדת נוספת אלא אם תושג הסכמה אחרת בין הצדדים.

161. 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.

במקרה של היעדרות מת"לים ומנהלי מכירות באגף לקוחות עסקיים במהלך החודש מכל סיבה שהיא, לא יחול שינוי ביעדים החודשיים ובסל התמריץ, אלא בהתאם לאמור בהסכם מרץ 2017.

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

י.ר. ז.ב. פ. כ.א. י.א.י. כ.א.י.

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

163. 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, ובכלל זה קרן פנסיה מקיפה חדשה, קרן פנסיה ותיקה, קופת גמל שהיא קופת ביטוח ("ביטוח מנהלים"), וקופת גמל לחיסכון.

"שכר מבוטח" - כהגדרתו בפרק ההגדרות.

164. 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

165. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 164 לעיל לעניין עובדים קיימים, כל עובד חברה יהיה זכאי החל מיום תחילת עבודתו בחברה לביטוח בקרן פנסיה מקיפה, או בקופת גמל/קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה מקיפה בהתאם לתנאים המפורטים בפרק זה. למען הסר ספק, כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל, או קופת ביטוח כלשהיא, לאחר שניתנה לו הזדמנות לעשות כן, תפקיד החברה את הכספים בקרן פנסיה מקיפה המהווה קרן ברירת מחדל על פי דין. על אף האמור, תשלומי החברה לביטוחים הפנסיוניים בגין עובד בדרג נציג שירות (להלן בפרק זה: "נציג שירות") ובגינו בלבד, יבוצעו לקופות הגמל/קופות הביטוח השונות החל מתום 6 חודשים מתחילת עבודתו בחברה, בכפוף לכל דין.

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 החל 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.

ת. ג. פ. ר. נ. י. י.

שיעורי הפקדות .166

- 166.1 שיעור ההפקדות והניכויים לתגמולים מהשכר המבוטח עבור כל עובד יהיה כדלקמן:
- 166.1.1 לגבי עובד אשר טרם השלים 36 חודשי עבודה בחברה ממועד קליטתו לעבודה כעובד חברה, יעמדו הפקדות החברה על 7% לתגמולים על חשבון החברה ומשכר העובד ינוכה ויועבר סך השווה ל - 6% לתגמולים.
- 166.1.2 לגבי עובד אשר השלים 36 חודשי עבודה בחברה ממועד קליטתו לעבודה כעובד חברה, יעמדו הפקדות החברה על 7.5% לתגמולים על חשבון החברה ומשכר העובד ינוכה ויועבר סך השווה ל - 6% לתגמולים.
- 166.1.3 מובהר כי עובד יהיה רשאי להגדיל את שיעור הפרשותיו לתגמולים עד לתקרה של 7% על חשבונו והכל לפי כל דין.
- 166.2 מוסכם כי מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 166.3 להלן, עלות החברה לתגמולים בקופת גמל/קופת ביטוח כהגדרתה לעיל ולביטוח אובדן כושר עבודה, יחד, לא תעלה על 7.5% מהשכר המבוטח, והכל בכפוף לדין.
- 166.3 על אף האמור בסעיפים 166.1 ו-166.2 לעיל ובהתאם לאמור בסעיף 164 לעיל מוסכם לעניין עובדים קיימים אשר שיעור ההפרשות המבוצע בגינם ביום 31.12.2018 לתגמולים ביחד עם עלות ביטוח אובדן כושר עבודה גבוה מהשיעור לו הם זכאים בהתאם לוותק שלהם כאמור בסעיף 166.1 לעיל, יהיו זכאים לשיעור הגבוה מביניהם, ובכל מקרה לא פחות מהמתחייב על פי דין, כפי שמובהר בסעיף 166.7.
- 166.4 מוסכם, כי ככל שקיימת מניעה חוקית או הסכמית להעברת שיעור של 7% או 7.5% לקופת הגמל/קופת ביטוח הקיימת של העובד, יועבר חלק ההפרשה בגינו קיימת מניעה לחשבון אחר בהתאם להוראות ההסדר התחיקתי.
- 166.5 שיעורי הפקדות החברה לרכיב פיצויי פיטורים לעובד ממועד תחילת עבודתו בחברה עומדים על 8.33% מהשכר המבוטח.
- על אף האמור בסעיף זה 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 ובכפוף לכך שלא יפחת שיעור ההפקדה לרכיב פיצויים בגין עובד חדש שברשותו פוליסה קיימת משיעורי ההפקדה הנקובים בפוליסה.

ה"פ

ז.ק

א.י.ט

ל.ג.י
נ.ג.

166.6 לעניין האמור בסעיף 166.3 לעיל מובהר כי בעבור עובד המבוטח בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה, שיעור ההפרשה על חשבון החברה לתגמולים החל מיום 1.1.2019 יכלול, 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.

166.7 מובהר, כי בעבור עובד המבוטח בקופת ביטוח/ קופת גמל שאינה קרן פנסיה בהתייחס לתקופה בגינה זכאי עובד אשר טרם השלים 36 חודשי עבודה ממועד קליטתו לעבודה בחברה להפרשה לתגמולים בשיעור של 7% מהשכר המבוטח, כי היה ובפועל עלות רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד תעלה על 2%, כך שהעלות הכוללת של תגמולי החברה וביטוח אובדן כושר עבודה במקרה זה יחד יעלו על 7%, תישא החברה, בנוסף לתשלום דמי הגמולים בשיעור של 5% כאמור, גם ביתרת עלות ביטוח אובדן כושר העבודה, וזאת עד לא יותר מ-7.5% מהשכר המבוטח, והכל בכפוף לכל דין.

166.8 על אף האמור בפרק זה מובהר, כי לעניין עובד כאמור המבוטח בקרן פנסיה ותיקה, תמשיך החברה לבטחו בקרן הפנסיה הוותיקה, ותעביר את ההפרשות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה, העומדים (בקרן ותיקה שבהסדר) נכון למועד חתימת הסכם זה על שיעור כולל של 20.5% מהשכר המבוטח (7% חלק עובד לתגמולים, 7.5% חלק המעסיק לתגמולים ו-6% חלק המעסיק לפיצויים). ככל שהעובד זכאי להפקדה בשיעור של 8.33% לרכיב פיצויים על פי הוראות פרק זה, וככל שלא ניתן לבצע את מלוא ההפקדה כאמור לקרן הוותיקה, תבצע החברה הפקדה נפרדת בגובה הפער (נכון להיום 2.33%) לקופה אישית על שם העובד.

167. פיצויי פיטורים

167.1 הפקדות ותשלומי החברה לביטוח פנסיוני בשיעורים המפורטים לעיל יבואו במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה כאמור.

167.2 אין באמור בפרק זה כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד על פי כל דין לתשלום פיצויי פיטורים, ככל שהוא זכאי לפיצויי פיטורים לפי דין, בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים, אשר בגינם לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים ו/או אשר בגינם באו כספי פיצויים על חשבון פיצויי פיטורים, ככל שישנם רכיבים ו/או תקופות כאמור.

167.3 מלוא הסכומים שהצטברו לעובד ברכיב פיצויי פיטורים על פירותיו, ישוחררו לעובד בכל מקרה עם סיום עבודתו ואינם ניתנים להחזרה לחברה, למעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים.

167.4 למען הסר ספק, מלוא הכספים שנצברו ברכיב התגמולים (חלק עובד וחלק מעביד), על פירותיהם, ישוחררו לבעלות העובד, בכל מקרה, עם סיום עבודתו מכל סיבה שהיא.

א.ה

ז.ז

א.י.ו

פרק טו' - קרן השתלמות

168. 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.
169. נציג שירות יהיה זכאי לביצוע הפרשות לקרן השתלמות לפי בחירתו לאחר שהשלים תקופת עבודה של 24 חודשים בחברה כדלקמן:
- 169.1 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.
- 169.2 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.
- 169.3 על אף האמור לעיל, לגבי נציג מכירות, בסיס ההפקדות בגינו לקרן השתלמות, יהיה השכר המבוטח כהגדרתו בהסכם זה לעיל.
170. למען הסר ספק, ההפרשות לקרן השתלמות יעשו מהשכר המבוטח של העובד כהגדרתו בהסכם זה.
171. ההפרשות לקרן השתלמות של נציגי שירות אשר ישלימו 3 שנות עבודה בחברה, יעשו מהשכר המבוטח של העובד כהגדרתו בהסכם זה. עד להשלמת ותק של 3 שנות עבודה בחברה, תעשנה ההפרשות עבור אוכלוסיה זו משכר הבסיס בלבד והכל בהתאם לאמור לעיל.
172. עם סיום יחסי העבודה ישוחררו לזכות העובד הסכומים שנצברו לזכותו בקרן השתלמות (חלק עובד וחלק מעביד על תשואתם).

כללי

173. למען הסר ספק, ותק שצבר העובד בחברה כעובד חברה טרם חתימת הסכם זה ייכלל במניין התקופות המזכות על פי פרק זה, והכל בכפוף לכל דין.
174. תשלומי החברה והניכויים כאמור בפרק זה לעיל יתבצעו מדי חודש עבור החודש החולף, והכל בכפוף למועדים הקבועים בדין.
175. 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 טז' - תשלום בגין שעות נוספות גלובאליות

176. היקף ממוצע השעות הנוספות שמבוצע על ידי עובדים גלובאליים ייבדק אחת לשלושה חודשים.
177. ככל שיימצא כי העובד ביצע שעות נוספות העולות על מכסת השעות הנוספות הגלובאליות הקבועה לגביו ברבעון, ישולם לו הפרש בגין ביצוע השעות הנוספות העודפות.

ה"כ

ז"כ

כ"כ

א"י

נ"י

178. התוספת הגלובאלית בגין עבודה נוספת תיקבע בהתאם למכסת שעות נוספות שתוגדר מראש לכל עובד.

179. עובדים שבשכרם משולם רכיב שעות נוספות גלובאליות המועסקים בין השעות 00:22 לשעה 00:06 או בסופי שבוע (מכניסת שבת ועד ליום ראשון בשעה 00:06), ואשר ערב חתימת ההסכם זכאים לשעה וחצי חופשה בגין כל שעת עבודה, יהיו זכאים החל מיום 1.11.2024 לתשלום מענק השווה לשעה וחצי עבור כל שעת עבודה. החברה תבצע הפרשות לפנסיה ולקרן השתלמות בגין המענק, אך הוא לא יהווה שכר לכל דבר ועניין.

פרק יז' – כוננות

180. דמי הכוננות המשולמים לעובדים זכאים שידרשו להיות בכוננות, בהתאם לנהלי החברה, יעודכנו החל מיום 1.1.2025 לסך של 150 ש"ח עבור משמרת כוננות אחת (להלן: "דמי כוננות"). דמי הכוננות לא יחשבו כשכר עבודה לכל דבר ועניין.

181. למען הסר ספק, עובד שיקרא לעבודה במהלך משמרת הכוננות, יהיה זכאי לתשלום השכר המגיע לו בהתאם לזכאותו בגין שעות עבודה אלו (שכר רגיל או במסגרת תוספת שני"ג).

פרק יח' - תשלום בגין משמרת כפולה במוקדים

182. הפיצוי המיוחד לעובד המועסק במשמרת כפולה כהגדרתה בחברה ערב חתימת ההסכם, יעודכן ויעמוד החל מיום 1.1.2025 על 60 ₪.

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

פרק יט' – תוספת מיוחדת לאחמ"ש תורן במוקד אישורים וחסיונות

184. מוסכם כי החל מיום 1.1.2025 תעודכן התוספת החודשית המשולמת לעובד אשר ימלא באותו חודש תפקיד של אחמ"ש תורן במוקד אישורים וחסיונות ותעמוד על 2,000 ₪. התוספת לא תהווה שכר לכל דבר ועניין.

פרק כ' - עבודה בתחום משמרת לילה

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

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

פרק כא' - עבודה בתחום סוף שבוע וחגים

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

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

ה.פ.

ז.ב.

א.י.י.י.

ג.ש.

189. האמור יחול גם לגבי עבודה בחגים.

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

פרק כב' - הבראה

191. החל משנת 2025, עובד בעל ותק של שנה ומעלה בחברה יהיה זכאי לתשלום דמי הבראה וזאת בהתאם לקבוע בטבלה שלהלן:

ערך יום הבראה	מס' ימים (משרה מלאה)	ותק (בשנים)
לפי צו ההרחבה	5	1 עד 2
₪ 550	6	2 עד 3
	7	3 עד 4
	8	4 עד 5
₪ 600	9	5 עד 6
	10	6 עד 7
	11	7 עד 8
	12	8 עד 9
	13	9 עד 10
₪ 650	14	10 ומעלה

192. מועד תשלום דמי הבראה לכלל העובדים יהיה כנהוג בחברה ערב חתימת ההסכם הקיבוצי.

193. על אף האמור בטבלה, ערך יום הבראה לעובדים שנקלטו לעבודה עד ליום 1.7.2024 ואשר במועד תשלום דמי הבראה לשנת 2025 יהיו בוותק של שנה עד שנתיים בחברה, יהיה ₪ 550.

פרק כג' - חופשה

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

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

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

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

א.י.נ. כ.ש. א.י.נ. א.י.נ. א.י.נ.

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)

197. מועדי החופשה של העובדים מדי שנה ייקבעו בהתאם לצרכיה של החברה, תוך התחשבות בצורכי המנוחה וברצונו של העובד, ככל שניתן. החברה תאפשר לעובד לנצל בכל שנה את מכסת החופשה השנתית שלו.

198. החברה תהא רשאית להוציא את העובדים לחופשה מרוכזת על פי שיקול דעתה.

199. החברה לא תחייב עובד שיש לו יתרת ימי חופשה שלילית לצאת לחופשה המרוכזת, אלא בהסכמתו בלבד.

200. 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, יימחקו. החברה תאפשר לעובדים בעלי צבירה עודפת מעבר לשתי מכסות שנתיות לנצל עד לתום שנת 2025 את יתרת החופשה העודפת שלהם וזאת טרם מחיקה. עובדים שייעדרו מהעבודה בשנת 2025 לתקופה מצטברת העולה על 4 חודשים, תאפשר להם החברה לנצל את הצבירה העודפת עד לסוף שנת 2026.

201. 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.

202. נוסף על ימי החופשה כאמור לעיל, יהיה זכאי כל עובד חברה לימי חופשה בתשלום על חשבון החברה, במועדים/אירועים מיוחדים כמפורט להלן:

202.1 הולדת בן / בת – 2 ימי חופשה.

202.2 נישואין של עובד – 4 ימים.

202.3 נישואי בן / בת – 2 ימי חופשה.

202.4 בר / בת מצווה – יום אחד.

202.5 הולדת נכד – יום אחד.

202.6 מעבר דירה – יום אחד בשנה.

202.7 יום חמישי האחרון בחודש אוגוסט בכל שנה - יום אחד (5 שעות על חשבון מכסת החופשה השנתית של העובד; 3 שעות על חשבון החברה).

203. ימי החופשה המיוחדים יינתנו בנוסף לזכאות העובד לחופשה שנתית לפי חוק, ולא יהיו ניתנים לצבירה ו/או לפדיון.

י.פ.

ד.ג.

כ.ש.
ב.י.י.י.י.י.

כ.ש.

204. עובדים בני דתות אחרות יהיו זכאים לימי חופשה נוספים על מכסת החופשה שלהם כנהוג בחברה ערב חתימת ההסכם הקיבוצי.
205. עובדים זכאים להעדר מן העבודה בתשלום וללא ניכוי משכרם במקרים של אבל (קרבה ראשונה) חו"ח - היעדרות במהלך השבעה.

פרק כד' - חופשת מחלה

206. 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.
207. עם חזרתו של העובד לעבודה, ועל מנת שישולמו לו דמי המחלה, ימציא העובד לחברה תעודה רפואית על מחלתו או מחלת בן משפחתו.
208. עובד במשכורת חודשית יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה החל מיום הראשון להיעדרותו מפאת מחלה.
209. עובד שעתי המועסק בחברה במועד חתימת הסכם זה, יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה החל מהיום השני להיעדרותו מפאת מחלה עד להשלמת 3 שנות עבודה בחברה, והחל מהמועד בו השלים 3 שנות עבודה בחברה, יהיה זכאי לדמי מחלה החל מהיום הראשון להיעדרותו מפאת מחלה. עובד שעתי אשר ייקלט לחברה לאחר חתימת הסכם זה, יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה על פי חוק עד להשלמת 3 שנות עבודה בחברה, והחל מהמועד בו השלים 3 שנות עבודה בחברה, יהיה זכאי לדמי מחלה החל מהיום הראשון להיעדרותו מפאת מחלה.
210. 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.
211. עובד במשכורת חודשית במשרה מלאה יהיה זכאי בכל שנה לצבירה של 184 שעות מחלה, בגין כל שנה מלאה בה יעבוד העובד בחברה. עובד שעתי במשרה מלאה יהיה זכאי בכל שנה לצבירה של 153 שעות מחלה, בה יעבוד העובד בחברה.
212. עובד שעבד חלק משנה או בהיקף משרה חלקי, יהיה זכאי לחלק היחסי של שעות מחלה בהתאם לתקופת עבודתו בפועל.
213. למרות האמור בסעיף 207 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.
214. הזכות להיעדר מן העבודה כאמור בסעיף 213 לעיל, אינה ניתנת להעברה משנה לשנה.

י.ג. ח.ג.  כ.ג. א.י. 

215. עובד במשכורת חודשית יהיה רשאי לצבור את שעות המחלה עד למקסימום של 892.5 שעות מחלה, ועובד בשכר שעתי יהיה רשאי לצבור את שעות המחלה עד למקסימום של 742 שעות מחלה. אם ינצל העובד שעות מחלה בפועל ינוכו אלו מיתרת שעות המחלה הצבורות שלו. עובדים שבמועד חתימת הסכם זה יתרת שעות המחלה שלהם גדולה מ- 892.5 שעות מחלה או 742 שעות מחלה, לפי העניין, לא יצברו שעות מחלה נוספות וזאת עד שמכסת שעות המחלה שלהם תרד מ- 892.5 שעות מחלה או 742 שעות מחלה, לפי העניין, שאז יחלו לצבור שוב שעות מחלה כאמור בסעיף זה.

216. הזכאות לפי פרק זה לא תחול לגבי כל תקופה בה יהיה העובד זכאי לתקבולים מקרן הפנסיה ו/או ביטוח המנהלים שם הוא מבוטח, בגין פנסייית נכות או ביטוח אובדן כושר עבודה בהתאמה.

217. למען הסר ספק, עובד לא יהיה זכאי לפדיון של ימי מחלה.

מחלת ילד/בן זוג/הורה

218. 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 כה' - שעת הורות

219. לעובדת במשרה מלאה, תינתן שעת הורות במשך 12 חודשים מיום הלידה. ניצול שעת ההורות כאמור בסעיף זה, יהיה באמצעות קיצור יום העבודה של העובדת בשעה, ללא פגיעה בשכר.

220. לגבי עובדת שיש לה הסדר שעת התחלת עבודה מוקדמת, תתואם מסגרת שעות העבודה היומית עם מנהלה הישיר בתקופה בה זכאית העובדת לשעת הורות.

221. הזכות לשעת הורות תינתן גם לעובדים בהתאם ובכפוף לעניין זה לחוק עבודת נשים, תשי"ד - 1954.

פרק כו' - נסיעות

222. 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.

223. 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.

224. 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.

225. עובדים קיימים אשר יש להם הסדר תשלום החזר הוצאות נסיעה מיטיב מעבר למתחייב על פי צו ההרחבה, ימשיכו להיות זכאים לתשלומים בהתאם להסדר זה.

ג.ה

ג.ז



ג.ט

ג.י



226. הבקשה לתשלום החזר הוצאות נסיעה תוגש בהתאם לנהלי החברה, הן בקבלה לעבודה והן בכל שינוי במקום המגורים.

כ.ו.1. מוניות

227. החברה תממן הסדרי הסעות באמצעות מוניות לעובדים:

227.1 המסיימים משמרת לילה, וזאת ללא תלות בשעת סיום המשמרת בפועל.

227.2 עובדים במשמרות בוקר, אשר המשמרת שלהם מתחילה עד השעה 00:07 (כולל).

228. התשלום עבור הנסיעה ישולם על ידי החברה, והעובד לא יידרש לשאת בהוצאה זו.

פרק כז' - רכבים

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

229.1 במועד החלפת רכב או במועד קבלת רכב חדש, עובדים הזכאים לרכב חברה, יוכלו לבחור כל רכב ממגוון הרכבים שמציעה החברה, או לשדרג לרכב 7 מקומות על חשבונם.

במגוון הרכבים ייכלל לפחות רכב היברידי אחד מדרגת IDAR כדוגמת טויוטה קורולה סאן היברידי ולפחות רכב חשמלי אחד מדרגת CCAE כדוגמת BYD ATTO 3, וזאת מבלי שהעובד יידרש לתוספת תשלום. על אף האמור, ככל שעלות הליסינג החודשי של החברה עבור רכב חשמלי כאמור לעיל תעלה על 3,450 ₪, יישא העובד בהפרש התשלום שמעל 3,450 ₪.

229.2 עובד זכאי שיהיה מעוניין לשדרג את רכבו, יהיה זכאי להשתתפות החברה בעלות הליסינג בסכום עלות הליסינג החודשי לרכב היברידי מדרגת IDAR כאמור לעיל, ולא פחות מ- 3,080 ₪.

229.3 עובדים הזכאים לרכב חברה, שיש להם 4 ילדים ומעלה, זכאים לרכב 7 מקומות על חשבון החברה.

230. החברה תפרסם את הנוהל המעודכן לעובדים, בסמוך לאחר חתימת ההסכם.

231. עובדים הזכאים לרכב חברה ומצויים בחופשת לידה, יהיו רשאים להמשיך ולהשתמש ברכב החברה גם בתקופת חופשת הלידה. הזכאות לרכב תימשך גם בתקופת חופשת הלידה על חשבון החברה, ואולם העובדים יישאו בהוצאות הדלק עבור השימוש ברכב, והכל כנהוג היום.

232. עובדים הזכאים לרכב חברה ובחרו שלא לקחת רכב חברה, זכאים לתשלום חלף רכב בסך של 3,600 ₪ (ברוטו) לחודש והחל מיום 1.1.2025 יעודכן הסכום לסך של 3,900 ₪ (ברוטו) לחודש. תשלום חלף רכב אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין.

ר"ב

ד.כ

ל.ל

א.כ

ר.כ

פרק כח' - אחזקת רכב

233. החל מיום 1.1.2025, יעודכן התשלום בגין אחזקת רכב לעובדים הזכאים לאחזקת רכב, ויעמוד על סך של 1,200 ₪ בחודש.

234. על אף האמור לעיל, זכאות של עובדים לתשלום גבוה יותר בגין אחזקת רכב לא תיפגע, והם ימשיכו לקבל את התשלום בהתאם לנהוג לגביהם.

פרק כט' - פיצוי חודשי בגין שווי שימוש ברכב

235. עובדים הממלאים תפקידי שטח כהגדרתם בחברה נכון למועד חתימת הסכם זה, ואשר מקבלים רכב מטעם החברה, יהיו זכאים החל מיום 1.1.2025 לפיצוי חודשי בגין תשלומי המס הנובעים מהשימוש ברכב בסך של 850 ₪ (ברוטו) לחודש.

פרק ל' - ארוחות

236. לא יהיה כל שינוי בסדרי הארוחות בחדרי האוכל של החברה כפי שהם ערב חתימת ההסכם הקיבוצי.

237. החל מיום 1.1.2025 :

237.1 בגין כל יום עבודה מהבית יעודכן התקציב לסך של 55 ₪ ליום למימוש בכרטיס ה"תן ביס" (חלף ארוחה וחטיף הניתנים בגין יום עבודה במשרדי החברה), לרבות ולמען הסר ספק, גם לציבור החרדי.

237.2 עובד חרדי יהיה זכאי, באישור החברה, למימון ארוחה בכרטיס "תן ביס" בסך מעודכן של 55 ₪ ברוטו ליום עבודה, וזאת חלף ארוחה בחדר האוכל של החברה

237.3 השתתפות החברה במימון ארוחות לעובדים הזכאים להשתתפות בארוחות בלילה כנהוג בחברה נכון למועד חתימת הסכם זה, תעודכן ותעמוד על סך של 55 ₪.

237.4 התשלום בגין אש"ל והחזר הוצאות בגין ארוחות לעובדים זכאים, יעודכן לסך של 65 ₪ בגין כל יום עבודה. התשלום יגולם על חשבון החברה.

238. למען הסר ספק, עד ליום 31.12.2024 ימשיכו ויבוצעו כל התשלומים האמורים לעיל באותם תעריפים כפי שהם משולמים נכון למועד חתימת הסכם זה.

פרק לא' - קייטנות

239. 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.

י.י
נ.נ
א.י
ג.ג
פ.פ

240. החל משנת 2025 עובדים בוותק של שנה לפחות ביום 1 לאוגוסט של השנה הרלוונטית, שלילדיהם ימלאו שנה עד 12 שנים במהלך התקופה שמיום 1 בינואר עד 31 לדצמבר, יהיו זכאים באותה שנה להשתתפות בתשלום קייטנות בגובה 1,000 ₪ ברוטו, וזאת בגין כל ילד.

241. תנאי לתשלום השתתפות עבור קייטנות הוא הגשת הצהרה מתאימה למשאבי אנוש.

פרק לב' - השכלה

242. תקציב החברה לטובת הענקת מלגות לעובדים קבועים יעמוד על סך של 400,000 ₪ לשנה. עד 25% מהתקציב יוקצה לטובת מלגות לימודים לילדי עובדים.

243. תנאי הזכאות לקבלת המלגה יהיו בהתאם לנהלי החברה בעניין זה.

244. זהות העובדים הזכאים למלגה תיקבע בוועדה משותפת של ההנהלה וועד העובדים.

פרק לג' - מימון בדיקות רפואיות

245. עובד שהשלים 5 שנות עבודה בחברה, והוא מעל גיל 40 במועד השלמת הוותק כאמור, זכאי למימון עלות בדיקה תקופתית אחת לשנתיים.

246. הבדיקות כאמור בפרק זה תהיינה בהתאם להסדר הקיים בחברה ערב חתימת ההסכם הקיבוצי.

פרק לד' - הלוואות לעובדים

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

פרק לה' - מעונות

248. עובדים שהשלימו 3 שנות עבודה בחברה זכאים להשתתפות בתשלום חודשי עבור מעונות.

249. התשלום יהיה בהתאם למפורט להלן:

249.1 עובדים שהם הורים לילדים עד גיל 3: יהיו זכאים לתשלום בגובה 220 ₪ עבור כל ילד בטווח גילאים זה.

249.2 עובדים שהם הורים לילדים מעל גיל 3 ועד גיל 4: יהיו זכאים לתשלום בגובה 150 ₪ עבור כל ילד בטווח גילאים זה.

249.3 עובדים שהם הורים לילדים מעל גיל 4 ועד גיל 5: יהיו זכאים לתשלום בגובה 100 ₪ עבור כל ילד בטווח גילאים זה.

ר"ס

ז.ק

כ"ט

ז'א

ר"ג

פרק לו' - מענק ותק

250. החל ממועד חתימת הסכם זה :

250.1 עובדים אשר השלימו ותק של 10 שנות עבודה בחברה יהיו זכאים עם השלמת הוותק האמור למענק ותק בגובה רבע מהשכר המבוטח שלהם (מגולם על חשבון החברה).

250.2 עובדים אשר השלימו ותק של 20 שנות עבודה בחברה, יהיו זכאים עם השלמת הוותק האמור למענק ותק בגובה מחצית מהשכר המבוטח שלהם (מגולם על חשבון החברה).

250.3 עובדים אשר השלימו ותק של 25 שנות עבודה בחברה, יהיו זכאים לאחר השלמת הוותק האמור למענק ותק בגובה 75% מהשכר המבוטח שלהם (מגולם על חשבון החברה).

"השכר המבוטח" לצורך סעיף זה הינו ממוצע השכר המבוטח בשלושת החודשים המלאים אשר קדמו למועד תשלום מענק הותק.

המענק ישולם בחודש האחרון של כל רבעון לעובדים אשר השלימו את הוותק הרלוונטי במהלך הרבעון החולף.

עובדים אשר השלימו במהלך שנת 2024 את הוותק המזכה אותם במענק ותק (בוותק של 10 שנים ושל 20 שנים) ואשר לא שולם להם מענק ותק (בהתאם להסכם נובמבר 2018) עד למועד חתימת הסכם זה, יהיו זכאים לתשלום מענק הוותק הרלוונטי לגביהם בהתאם לאמור לעיל, במשכורת חודש נובמבר 2024.

לגבי עובדים אשר במועד חתימת הסכם זה כבר השלימו 25 שנות עבודה בחברה יהיו זכאים לתשלום מענק הוותק הרלוונטי במשכורת חודש נובמבר 2024.

פרק לז' - ביטוח בריאות קבוצתי

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

252. החל ממועד חידושו של ביטוח הבריאות הקיבוצי בחודש ספטמבר 2027, החברה תקצה סך נוסף של 500,000 ₪ לשנה (עלות מעסיק כולל גילום). התקציב כאמור בסעיף זה ישמש למימון גידול בעלות הביטוח, ככל שתהיה, וככל שלא יהיה גידול בעלות או שתיוותר יתרת תקציב, ישמש התקציב לרכישת כיסויים נוספים או למתן הטבות אחרות במסגרת הביטוח.

253. במידה שעלות הביטוח לקראת חידושו תעלה על 500,000 ₪ לשנה, יותאם הכיסוי הביטוחי לעלות שתהיה באותו מועד.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature in the center and several smaller initials to the left and right.

פרק לח' - פעילויות רווחה לעובדים

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

לח.1. מתנות לחגים

255. החל משנת 2025, עובדי החברה יהיו זכאים בפסח וראש השנה למתנות בשווי של 1,700 ₪ לפי גיפט קארד מקס בגין עובד לשני החגים יחד (העלות לחברה תהיה 1,400 ₪ לעובד, לא כולל עלויות גילום על חשבון החברה), כפי שייקבעו על ידי ועדת הרווחה המשותפת. מוסכם כי עובד יהיה רשאי לבחור במקום המתנה, תוספת של 700 ₪ נטו לשכר, שלא תהווה שכר לכל דבר ועניין.

256. עובד בוותק של עד שלושה חודשים בחברה במועד ערב החג, יהיה זכאי למתנה של החברה בשווי של 300 ₪ (העלות לחברה תהיה 245 ₪ לעובד, לא כולל עלויות גילום על חשבון החברה).

לח.2. אירועי חברה

257. בשנים 2025-2028 תקצה החברה תקציב בגובה 2,400,000 ₪ בכל שנה לאירועי חברה.

לח.3. קבוצות ספורט

258. החל משנת 2025, החברה תקצה בכל שנה משנות ההסכם תקציב בגובה 600,000 ₪ לקבוצות ספורט של עובדי החברה.

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

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

לח.4. נופש

261. בכל שנה משנות ההסכם החל משנת 2025 תקצה החברה תקציב בסך של 3,500,000 ₪ לצורך מימון נופש או קיום פעילות רווחה אחרת כפי שישוכם בין ההנהלה לוועד העובדים.

262. המועדים והמחזוריים של אירועי הנופש ייקבעו בתיאום בין ההנהלה לוועד העובדים בהתחשב בצרכי העבודה.

לח.5. תקציב רווחה נוסף

263. בכל שנה משנות ההסכם החל משנת 2025 תקצה ההנהלה תקציב רווחה נוסף בסך של 2,560,000 ₪.

ר.י

ז.ק

ג.ש

א.י

א.י

264. תקציב זה ישמש למימון פעילויות רווחה נוספות לעובדים לרבות ימי גיבוש, מתנות לאירועים וכד'.

265. ניהול תקציב הרווחה ייעשה בוועדת רווחה משותפת להנהלה ולוועד העובדים.

פרק לט' – ביגוד

266. עובדים יהיו זכאים להחזר הוצאות בגין ביגוד. החזר ההוצאות יינתן באמצעות gift card אשר יוענק לעובדים בחודש יולי בכל שנה.

267. גובה החזר ההוצאות יהיה כדלקמן:

267.1 מוותק של 3.5 שנים בחברה ומעלה – 750 ₪ לשנה. המועד בו ייבדק הוותק של העובד לעניין זה יהיה 1 ביולי של השנה הרלוונטית.

267.2 עובדי שטח כהגדרתם בחברה (בכל ותק) – 1,000 ₪.

פרק מ' - קרן נתינה לעובדים

268. החברה תמשיך להקצות תקציב שנתי לטובת קרן הנתינה לעובדים. החל משנת 2025 ובכל שנה משנות ההסכם תקצה החברה 75,000 ₪ לטובת הקרן, אשר תפעל בשיתוף בין ההנהלה לוועד העובדים.

269. ועד העובדים יקצה מדי שנה החל משנת 2025 סך 25,000 ₪ לטובת תקציב קרן הנתינה.

270. מוסכם כי ככל שתיוותר יתרה בלתי מנוצלת בשנה מסוימת, היא תוקצה לניצול בקרן הנתינה בשנה העוקבת.

פרק מא' - גמלאי החברה

271. עובדים שיפרשו מעבודתם בחברה בגיל פרישה על פי חוק, יהיו זכאים להשתתפות החברה בעלות קורס או ייעוץ הנוגע לפרישתם מהחברה, כנגד הוצאה בפועל, עד לסך של 2,500 ₪.

פרק מב' - הטבות בכרטיסי אשראי

272. עובדי החברה ובני/בנות זוגם יהיו זכאים לקבלת כרטיס אשראי מסוג executive.

273. עובדי החברה יהיו זכאים גם לכרטיס max back total שבו בחודשים בהם מחזור הפעילות המזכה גבוה מ- 4,000 ₪, יהיו פטורים מדמי כרטיס.

274. בנוסף יהיו העובדים זכאים בכרטיסי האשראי שלעיל, להטבות כמפורט להלן:

274.1 פטור מכל עמלות השירות הקיימות נכון למועד חתימת הסכם זה ובכלל זה עמלות פירעון מוקדם, הנפקת כרטיס חליפי, טיפול בהכחשת עסקה, הנפקה מיידית והפקת מסמכים.

ר.ח.

ז.ב.



א.י.

נ.נ.

ש.ש.

274.2 מנגנון שימור - אפשרות לפנייה כתובה למוקד שימור לצורך הקלות נוספות בתנאים.

פרק מג' - מכון כושר

275. החברה תמשיך להעמיד תקציב שנתי להשתתפות במנוי בחדר כושר כנהוג היום.

פרק מד' - תקציב שנתי מיוחד תלוי רווח

276. בכל אחת מהשנים 2025 - 2029 תקצה ההנהלה תקציב שנתי מיוחד בכפוף לרווח המדווח בנטרול חריגים של החברה, כפי שיתפרסם בדו"חות הכספיים המבוקרים של החברה ליום 31 בדצמבר של השנה הקודמת, ובהתאם למפורט בטבלה שלהלן:

רווח (מיליון ₪)	תקציב שנתי מיוחד (₪)
עד 300	0 ₪
300 עד 349	1,000,000 ₪
350 עד 399	2,000,000 ₪
מעל 400	3,000,000 ₪

277. מוסכם כי:

277.1 ככל שתהיה זכאות להקצאת התקציב כאמור בפרק זה בגין שנת 2024, תוקצה בשנת 2025 מחצית התקציב כאמור בטבלה לעיל בהתאם לרווחי החברה בדוח הכספי לשנת 2024.

277.2 ככל שתהיה זכאות להקצאת התקציב כאמור בפרק זה בגין שנת 2028, יוקצה התקציב בשנת 2029.

278. התקציב השנתי יוקצה בכל שנה החל מהחודש שלאחר פרסום הדוחות הכספיים.

279. בכל שנה משנות ההסכם, ייעוד התקציב השנתי המיוחד לאותה שנה, ככל שיוקצה וניצולו, ייקבעו בהסכמה בין ההנהלה וועד העובדים עבור הטבות שיינתנו באותה שנה בלבד בה מנוצל התקציב, ולא כזכויות מצטברות.

280. לא הגיעו הצדדים להסכמה עד ליום 31 במאי לכל שנה, יתווסף התקציב השנתי המיוחד כאמור בפרק זה, כולו או חלק התקציב שביחס אליו לא הושגה הסכמה, לתקציב נופש החברה אלא אם יוסכם אחרת בין הצדדים.

פרק מה' - ניכוי מס ותשלומי חובה

281. 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.

הב

ז.ב

שני
ניס
איי

פרק מו' - ועד עובדים

282. 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.
283. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בכפוף להוראות ההסכם.
284. 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.
285. החברה לא תתערב בבחירות לוועד העובדים.
286. החל משנת 2025 ובכל אחת משנות ההסכם תעביר החברה לוועד העובדים סכום של 800,000 ₪ אשר ישמש כתקציב ועד העובדים. סמוך לאחר חתימת ההסכם תעביר החברה לוועד העובדים תקציב נוסף לשנת 2024 בסך של 200,000 ₪.

פרק מז' - דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ארגוני

287. 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 בדיון, ותעבירם להסתדרות.
288. 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 שייקבע מעת לעת על ידי מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות ובכפוף לתקרה ככל שקיימת בדיון, ותעבירם לחשבון ועד.

פרק מח' - מנגנון יישוב חילוקי דעות

289. 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, ייושבו בין הצדדים בהתאם לאמור להלן:
- 289.1 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.
- 289.2 שלב שני - בין סמנכ"ל משאבי אנוש לבין ראש חטיבת עובדי הבנקים וחברות האשראי בהסתדרות המעו"ף. שלב זה יימשך גם הוא 7 ימי עבודה נוספים.
290. לא הגיעו הצדדים להסכמה בתוך 7 ימי עבודה שומר כל צד על זכויותיו לפי דין.
291. במקרה של הפעלת מנגנון זה על ידי מי מהצדדים, תעוכב החלטה שבמחלוקת עד למיצוי ההליך כאמור בסעיפים 289.1 – 289.2.

ס.ר

ע.ג

כ.ג

א.י.י

ל.ג.ה

פרק מט' - שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

292. הסכם זה ממצה את כל תביעות הצדדים בתקופת ההסכם בנושאים שהוסדרו בו, לרבות נושא שכר ותנאים נלווים. מובהר כי לאור העובדה שתוספת השכר לשנת 2028 משולמת החל מיום 1.4.2028, תוספת השכר לשנת 2028 מהווה מיצוי תביעות לתשלום תוספות שכר עד ליום 31.3.2029.
293. הצדדים יישמרו על שקט תעשייתי בתקופת ההסכם בנושאים שהוסדרו בהסכם זה. התחייבות זו לא תחול במקרה שיוכרז סכסוך עבודה ברמה הארצית על פי דין.
294. כל סכסוך עבודה לגבי מקס שהוכרז ואשר עומד בתקפו ערב חתימת הסכם זה בטל ומבוטל עם חתימת הצדדים על הסכם זה.
295. הסכם זה יישלח לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

ולראיה באו הצדדים על החתום:


ועד העובדים


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


מקס איט פיננסים בע"מ

נספח א'

תפקיד	אגף
דובר/ת חברה	אסטרטגיה רגולציה ותקשורת
מ. תחום מחקר ומידול אשראי	אשראי
מנהלת מוצר	אשראי
מנהלת לשכה	הנהלת חברה
DBA	טכנולוגיות ופרויקטים
DBA	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. צוות פיתוח dwh	טכנולוגיות ופרויקטים
תוכנית/ית MF + WS	טכנולוגיות ופרויקטים
SYSTEM	טכנולוגיות ופרויקטים
SYSTEM MVS	טכנולוגיות ופרויקטים
תשתיות ורכש SYSTEM MVS	טכנולוגיות ופרויקטים
איש MF תשתיות	טכנולוגיות ופרויקטים
איש SYSTEM תשתיות	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. צוות אינטרנט	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. צוות הרשאות אבטחת מידע	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. צוות טכנולוגיות א. מידע	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. צוות ממשקים	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. צוות פיתוח CRM	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. צוות תשתיות, עיבודים ואוטומציה	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. תחום DATA&BI	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. תחום דיגיטל	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. תחום תשתיות פתוחות	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. צוות DEVOPS	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. צוות אבטחת מידע ותקשורת	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. צוות אישורים (מע' מידע)	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. צוות בתי עסק (מע' מידע)	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. צוות הפעלת מחשב	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. צוות מ"כ (מע' מידע)	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. צוות ממשקים ואינטגרציה	טכנולוגיות ופרויקטים
מ. צוות מערכות פתוחות	טכנולוגיות ופרויקטים
מנהל פרויקטים	טכנולוגיות ופרויקטים
מנהל צוות NT	טכנולוגיות ופרויקטים
מנהל צוות SOC	טכנולוגיות ופרויקטים
מנהל צוות אינטגרציה	טכנולוגיות ופרויקטים
מנהל צוות פיתוח מע' פתוחות	טכנולוגיות ופרויקטים
מנהל תחום CRM וחויית לקוח	טכנולוגיות ופרויקטים
מנהל תחום זיהוי ותגובה	טכנולוגיות ופרויקטים
מפעיל מחשב	טכנולוגיות ופרויקטים
מפעיל מחשב	טכנולוגיות ופרויקטים
מפעיל מחשב	טכנולוגיות ופרויקטים
רכז טכנולוגיות א. מידע	טכנולוגיות ופרויקטים

י.י.

ז.ק.

י.י. ז.ק. ז.ק.

יעוץ משפטי ומזכירות החברה	עוזרת/ת מזכיר/ת חברה
יעוץ משפטי ומזכירות החברה	עוזרת מזכירת חברה
כספים	כלכלן
כספים	מ. תחום מדידה ובקרה
כספים	מ.תחום בקרת תהליכים כספיים
כספים	מ.תחום דווח כספי
כספים	מ.תחום מימון וניהול פיננסי
כספים	מ.תחום ניהול ההון והפסדי אשראי
כספים	מ.תחום קשרי משקיעים ופרויקטים
כספים	מנהל צוות ניתוח מערכות חשבונאי
כספים	מנהלת חשבונות
לקוחות פרטיים	מנהל כספים ועסקים
לקוחות פרטיים	מנהל מוקד או"ח
לקוחות פרטיים	מנהל פרויקטים contact center
לקוחות פרטיים	מנהלת תחום תפעול שירות פיננסי ומכר
משאבי אנוש ומטה	אנליסט שכר/HR
משאבי אנוש ומטה	מ. תחום תקשורת פנים, רווחה וקהילה
משאבי אנוש ומטה	מזכירת סמנכ"ל מש"א ומטה
משאבי אנוש ומטה	מנהל/ת צוות שכר
משאבי אנוש ומטה	מנהלת משאבי אנוש
משאבי אנוש ומטה	מנהלת משאבי אנוש
משאבי אנוש ומטה	מנהלת תחום גיוס
משאבי אנוש ומטה	מנהלת תחום משאבי ארגון
ניהול סיכונים	מ.תחום אבטחה
ניהול סיכונים	מ.תחום ציות והלבנת הון
עסקים	מנהלת תחום בקרות אשראי עסקי וגבייה

במקרה של ביטול תפקיד מבין התפקידים בנספח, יסכמו הצדדים על תפקיד אחר, וזאת עד למכסה של 67 תפקידים. לגבי תפקידים ברשימה שיש מספר עובדים שמכהנים בתפקיד זה, החברה תחליט מי מבין העובדים יוחרג מההסכם הקיבוצי.

לנהל
כ.נ.
א"ל

ר.י.
ז.ז.

נספח ב' – תנאי פרישה לפי סעיף 63 להסכם

התנאים שיוצעו לפורשים מרצון (שלב ראשון):

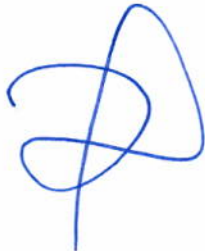
גיל/ ותק כעובד חברה	עד 8 שנים	8-15 שנים	15-20 שנה	20 שנה ואילך
עד גיל 35	150%	165%	180%	190%
מגיל 36 – 45	160%	175%	190%	200%
מגיל 46 – 55	170%	185%	200%	200%
מגיל 56 ואילך	200%	200%	200%	200%

התנאים שיוצעו לעובדים שסירבו לפרישה מרצון והוחלט לסיים את העסקתם בכפוף לשימוע (שלב שני):

גיל/ ותק כעובד חברה	עד 8 שנים	8-15 שנים	15-20 שנה	20 שנה ואילך
עד גיל 35	100%	115%	130%	140%
מגיל 36 – 45	110%	125%	140%	150%
מגיל 46 – 55	120%	135%	150%	150%
מגיל 56 ואילך	150%	150%	150%	150%

- מענק הפרישה המוגדל ישולם לעובד מעבר ל 100% מהכספים שנצברו בגין העובד בקופות הפיצויים במהלך תקופת העסקתו.
- מענק הפרישה המוגדל יחושב על בסיס שכר הבסיס של העובד בצירוף תוספת השעות הנוספות הגלובלית, כפי ששולם לעובד בחודש האחרון להעסקתו בחברה, וכן בצירוף ממוצע התגמול המשתנה (ככל שמשולם לעובד) בשלושת החודשים שקדמו לחודש האחרון להעסקתו בחברה.
- מענק הפרישה המוגדל יכלול גם פדיון חלף הודעה מוקדמת (ככל שנדרש).
- עובדים אשר לא עבדו בכל תקופת העסקתם במשרה מלאה, יקבלו את מענק הפרישה המוגדל על פי אחוז המשרה הממוצע לאורך תקופת העסקתם בפועל.

ד"ר ז"ק



כ"ט
איו"ת

	26-27	25-26	24-25	23-24	22-23	21-22	20-21	19-20	18-19	17-18	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	תחום/כ"ח
6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	5.65%	5.95%	6.00%	5.87%	6.00%	6.00%	6.00%	5.92%	5.85%	5.46%	5.07%	4.72%	4.83%	4.41%	4.16%	3.84%	3.33%	3.16%	2.84%	6.000 ת"ח
6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	5.65%	5.95%	6.00%	5.87%	6.00%	6.00%	6.00%	5.92%	5.85%	5.46%	5.07%	4.72%	4.83%	4.26%	4.16%	3.70%	3.30%	3.12%	2.84%	6000 - 6999
6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	5.65%	5.95%	6.00%	5.87%	6.00%	5.96%	5.77%	5.65%	5.85%	5.13%	4.81%	4.62%	4.12%	4.02%	3.68%	3.47%	3.12%	2.92%	2.80%	7000 - 7999
6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	5.65%	5.95%	6.00%	5.87%	5.80%	5.39%	5.21%	5.18%	4.99%	4.63%	4.81%	4.09%	3.97%	3.73%	3.56%	3.36%	3.13%	2.86%	2.80%	8000 - 8999
6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	5.65%	5.95%	5.85%	5.69%	5.49%	5.20%	5.07%	4.83%	4.69%	4.40%	4.29%	3.89%	3.86%	3.63%	3.46%	3.30%	3.05%	2.85%	2.80%	9000 - 9999
6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	5.98%	5.65%	5.67%	5.46%	5.69%	5.49%	4.96%	4.80%	4.68%	4.47%	4.04%	4.04%	3.85%	3.68%	3.53%	3.31%	3.25%	2.99%	2.81%	2.80%	10000 - 10999
6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	5.98%	5.65%	5.35%	5.44%	5.69%	4.93%	4.85%	4.64%	4.51%	4.19%	3.97%	3.97%	3.76%	3.59%	3.38%	3.27%	3.25%	2.95%	2.80%	2.80%	11000 - 11999
6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	5.98%	5.65%	5.29%	5.11%	4.92%	4.78%	4.64%	4.39%	4.22%	4.07%	3.90%	3.72%	3.56%	3.43%	3.32%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	12000 - 12999
6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	5.18%	5.65%	5.29%	4.78%	4.64%	4.59%	4.64%	4.26%	4.13%	3.97%	3.80%	3.71%	3.48%	3.38%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	13000 - 13999
6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	6.00%	5.18%	4.90%	4.78%	4.68%	4.58%	4.47%	4.32%	4.12%	3.88%	3.80%	3.74%	3.52%	3.43%	3.35%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	14000 - 14999
6.00%	5.45%	5.38%	5.38%	5.38%	6.00%	5.11%	5.18%	4.69%	4.59%	4.68%	4.35%	4.25%	4.13%	4.12%	3.88%	3.77%	3.62%	3.55%	3.39%	3.28%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	15000 - 15999
6.00%	5.45%	5.38%	5.38%	5.05%	6.00%	4.86%	5.18%	4.59%	4.49%	4.68%	4.27%	4.10%	4.08%	3.93%	3.88%	3.65%	3.62%	3.55%	3.30%	3.28%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	16000 - 16999
5.26%	5.45%	5.38%	5.38%	4.98%	6.00%	4.72%	4.54%	4.59%	4.49%	4.24%	4.12%	4.10%	3.92%	3.80%	3.76%	3.65%	3.62%	3.33%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	17000 - 17999
5.26%	4.81%	4.74%	4.63%	4.49%	6.00%	4.72%	4.54%	4.41%	4.13%	4.13%	4.06%	3.96%	3.86%	3.68%	3.64%	3.65%	3.62%	3.33%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	18000 - 18999
5.26%	4.72%	4.60%	4.60%	4.49%	6.00%	4.61%	4.54%	4.41%	4.04%	3.88%	3.79%	3.72%	3.70%	3.59%	3.64%	3.37%	3.33%	3.28%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	19000 - 19999
5.26%	4.72%	4.60%	4.60%	4.39%	6.00%	4.34%	4.29%	4.14%	4.04%	3.88%	3.79%	3.72%	3.70%	3.47%	3.46%	3.37%	3.33%	3.28%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	20000 - 20999
5.26%	4.50%	4.38%	4.38%	4.39%	6.00%	4.21%	4.29%	4.14%	3.90%	3.88%	3.79%	3.72%	3.53%	3.47%	3.46%	3.28%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	21000 - 21999
5.26%	4.50%	4.38%	4.25%	4.38%	6.00%	4.15%	4.01%	4.14%	3.84%	3.73%	3.69%	3.72%	3.53%	3.42%	3.34%	3.27%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	22000 - 22999
5.26%	4.50%	4.21%	4.15%	4.15%	6.00%	4.15%	4.01%	4.14%	3.77%	3.68%	3.62%	3.50%	3.48%	3.42%	3.27%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	23000 - 23999
5.26%	4.28%	4.21%	4.10%	4.10%	6.00%	3.97%	4.01%	4.14%	3.71%	3.68%	3.54%	3.46%	3.41%	3.29%	3.26%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	24000 - 24999
5.26%	4.28%	4.10%	4.10%	3.97%	6.00%	3.91%	3.80%	3.76%	3.62%	3.58%	3.54%	3.44%	3.35%	3.28%	3.26%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	25000 - 25999
5.26%	4.28%	3.99%	4.10%	3.97%	6.00%	3.91%	3.80%	3.76%	3.62%	3.58%	3.54%	3.44%	3.32%	3.28%	3.26%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	26000 - 26999
5.26%	4.28%	4.01%	3.91%	3.86%	6.00%	3.91%	3.80%	3.76%	3.62%	3.58%	3.54%	3.44%	3.32%	3.28%	3.26%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	27000 - 27999
5.26%	4.28%	3.92%	3.91%	3.86%	6.00%	3.91%	3.80%	3.65%	3.62%	3.58%	3.43%	3.44%	3.32%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	28000 - 28999
5.26%	4.28%	3.92%	3.91%	3.86%	6.00%	3.91%	3.80%	3.65%	3.55%	3.43%	3.38%	3.36%	3.32%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	29000 - 29999
4.00%	3.98%	3.80%	3.69%	3.62%	6.00%	3.61%	3.60%	3.60%	3.47%	3.45%	3.37%	3.36%	3.32%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	3.25%	2.80%	2.80%	2.80%	30.000 ת"ח

Handwritten signature and initials.