

הסכם קיבוצי מיוחד
שנערך ב-תל אביב ונחתם ביום 3.2.2019

בין:

מתף מחשוב ותפעול פיננסי בע"מ
(להלן: "החברה")

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק
ביום: 23.06.2019
ומספר: 100/2019
רבקה ורבלר, עו"ד
הממונה הראשית על יחסי עבודה

מצד אחד

לבין:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף
חטיבת עובדי הבנקים וחברות האשראי
ועד עובדי מתף – מחשוב ותפעול פיננסי
(להלן: "נציגות העובדים")

מצד שני

הואיל: והסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף היא ארגון העובדים היציג בחברה;

והואיל: והצדדים הסכימו ביניהם על כינונם של יחסי עבודה קיבוציים בחברה ועל הסדרת תנאי העבודה והשכר בהסכם קיבוצי מיוחד, הכל מתוך כבוד הדדי ואמון;

והואיל: והצדדים הגיעו להסכמות באשר לנורמות שיחולו על היחסים בין הצדדים להסכם זה ובאשר לתנאים שיחולו על עבודתם של העובדים שעליהם יחול ההסכם, הכל כמופרט בהסכם זה להלן;

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה, בין הצדדים כדלקמן:

א. מבוא

1. המבוא להסכם זה וכל הנספחים המצורפים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר – כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכך להיפך, וזאת אלא אם מצוין במפורש אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.
4. כל הסכומים המפורטים בהסכם זה הנם סכומי ברוטו, והחברה תנכה מהם מיסים במקור כדין, אלא אם כן צוין בהסכם זה במפורש כי מדובר בסכומי נטו.

5. הזכויות המפורטות בהסכם זה הינן למשרה מלאה. משרה חלקית תקנה זכויות חלקיות/יחסיות וזאת אלא אם מצוין אחרת.
6. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
7. הצדדים מקבלים על עצמם לדאוג לכך שתוכן הסכם זה, יובא לידיעתם של כל העובדים עליהם חל ההסכם. העתק מהסכם זה יועלה לפורטל החברה.
8. כל שינוי בהסכם זה ייעשה בהסכמת הצדדים ובכתב. תקופת תוקפו של השינוי תהיה כתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת. השינוי יוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957.

ב. הגדרות

9. בהסכם זה תינתן לכל מונח המשמעות הנתונה לצידו, אלא אם נקבע במפורש אחרת. המונחים בהסכם זה יוגדרו, כדלקמן:

- | | |
|-------------------------|--|
| החברה - | מתף – מחשוב ותפעול פיננסי בע"מ. |
| ההנהלה - | הנהלת החברה או עובד החברה שיוסמך לייצגה. |
| ההסתדרות - | ההסתדרות העובדים הכללית החדשה – ההסתדרות המעו"ף – חטיבת עובדי הבנקים וחברות כרטיסי האשראי. |
| הוועד - | ועד העובדים. |
| נציגות העובדים - | ההסתדרות ו/או הוועד לפי העניין. |
| השכר המבוטח - | כהגדרתו בפרק ביטוחים פנסיוניים, קופות גמל ופיצויי פיטורים. |
| השכר הקובע - | השכר המבוטח כהגדרתו בהסכם זה למעט סעיפים הקשורים לרכב וכן למעט תוספת ותק. |

ג. שמירת זכויות

10. הסכם זה אינו בא למעט ו/או לגרוע מזכויות אחרות ו/או עודפות אשר ניתנו למי מהעובדים, ככל שניתנו, עובר לחתימתו של הסכם זה, מכח הסכמים או הסדרים אישיים שלהם ערב חתימתו של הסכם זה (להלן: "זכויות אישיות"). הזכויות האישיות ימשיכו לחול כפי שהיו במעמד המשפטי הקודם.

בכל מקרה של סתירה בין הוראה בהסכם אישי או בהסדר אישי שחל על העובד, ערב חתימתו של הסכם זה, ובין הוראה בהסכם זה, תחול על העסקתו של העובד ההוראה המיטיבה, אך לא יהיה זכאי לכל זכויות.

כל הנהלים, ההגים וההסדרים הקיימים בחברה ערב חתימתו של הסכם זה, ימשיכו לחול, במעמד המשפטי הקודם לחתימת הסכם זה, ככל שלא בוטלו או שונו באופן מפורש במסגרת

ההסכם ו/או ישונו בעתיד על ידי החברה כדין ובתנאי שלא יפגעו בהוראה כלשהי מהוראות הסכם זה.

12. סטייה מהוראות הסכם זה לגבי עובד/ים לא תהווה תקדים מחייב ו/או נוהג ביחסי העבודה שבין הצדדים להסכם זה ולא תזכה או תחייב ביחסי העבודה שבין הצדדים להסכם זה.

13. מוסכם כי הוראות ההסדר הקיבוצי מיום 18.6.1980 ועדכוניו מעת לעת יצורפו כנספת א' להסכם זה, כחלק בלתי נפרד ממנו, וימשיכו לחול אך ורק על העובדים ששם מנוי בנספת ב' להסכם זה.

עוד מוסכם כי על העובדים ששם מנוי בנספת ב' להסכם זה, יחולו בנוסף להוראות נספת א' לעיל, גם הוראות הסכם זה אך ורק בסעיפים המפורטים בנספת ג' להסכם זה.

ד. תחולת ההסכם ותקופת תוקפו

1.ד. תחולת ההסכם

14. הסכם זה יחול על:

14.1 הצדדים להסכם החתומים עליו.

14.2 כל עובדי החברה, בכפוף לאמור בסעיף 15 להלן ולאמור בסעיף 13 לעיל.

15. הסכם זה לא יחול על:

15.1 מנכ"ל וחברי הנהלה הכפופים לו באופן ישיר.

15.2 העובדים המועסקים בתפקידים המפורטים בנספת ד' להסכם זה.

15.3 על אף האמור לעיל, מוסכם כי בתקופת תוקפו של ההסכם זה, החברה תהיה רשאית ליצור עד ל- 3 תפקידים נוספים (3 עובדים), הדורשים מומחיות ומקצועיות יתרה ואשר הוראות הסכם זה לא יחולו לגביהם.

16. למען הסר ספק, על כל העובדים המועסקים ו/או אלו שיועסקו בעתיד בתפקידים המפורטים בסעיף 15 לעיל והנספת הקשור בו, לא יחולו הוראות הסכם קיבוצי זה ו/או כל תוספות ו/או שינויים שיהיו לגביו בעתיד.

2.ד. תקופת תוקפו של ההסכם

17. תקופת תוקפו של הסכם זה היא החל מיום 3.2.2019 ועד ליום 31.12.2020 אלא אם צוין אחרת בהסכם זה.

18. כל צד רשאי לבקש מהצד השני בכתב 90 יום לפני מועד תום תוקפו של הסכם זה להכניס שינויים בהסכם, ובמקרה כזה ינהלו הצדדים משא ומתן בנוגע לשינויים המבוקשים.

19. לא הועלתה דרישה כאמור, או לא הודיע צד על סיום ההסכם או על רצונו להכניס שינויים בו, בתוך התקופה הנקובה בסעיף 18 לעיל, יוארך ההסכם מאליה לשנה נוספת וכן הלאה.

ה. קליטת עובדים, איוש משרות וניוד

ה.1. קליטת עובדים

20. ההנהלה תיידע אחת לחודש את ועד העובדים על קליטה לעבודה של עובד/ים חדש/ים שהם בתחולת ההסכם.

ה.2. קבלת עובדים

21. ההחלטה בדבר קליטת עובדים לרבות קביעת תנאי המשרה, הכישורים הנדרשים למשרה, תנאי הסף למשרה, המדרג שלה במבנה הארגוני, תנאי השכר, התנאים הנלווים, תמריצים והטבות שישולמו לעובד, והדרישות מהמועמד לקבלת עבודה במסגרת תהליך הקליטה, לרבות הבדיקות הנדרשות, יהיו על פי שיקול דעתה הבלעדי של החברה ובכפוף לדין.

קביעת תנאי המשרה, לרבות תנאי הסף, תיעשה בתום לב, משיקולים עניינים ורלוונטיים לצרכי התפקיד ולדרישות המשרה.

22. מועמד לעבודה ימסור במדויק ובאופן מלא את כל הפרטים הנדרשים על ידי החברה בהתאם לשיקול דעתה, לפי דרישת החברה ובכפוף לדין.

23. ההנהלה תמסור לידיעת העובד, עם קבלתו לעבודה, הודעה בכתב, אשר תכלול את מועד תחילת עבודתו; פירוט שכרו ותנאי עבודתו; היקף משרתו ותפקידו; שם ארגון העובדים והמען לפניה אליו, טופס חברות בארגון עובדים, ואגרת ברכה בכתב לעובד מטעם נציגות העובדים.

24. העסקת קרובי משפחה תהיה לפי נהלי מתף כפי שיהיו מעת לעת.

ה.3. תקופת הניסיון והענקת קביעות

25. עובדי החברה הקיימים, לגביהם חל הסכם זה, והמועסקים כעובדי החברה במועד חתימת הסכם זה יעברו למעמד של עובדים קבועים במועד חתימת ההסכם.

הנהלת החברה תעביר לוועד העובדים את רשימת כל העובדים שהועברו לקביעות בהתאם להוראת סעיף זה.

26. עובד חדש שיתקבל לעבודה בחברה לאחר מועד חתימת הסכם זה יתקבל לתקופת ניסיון של 42 חודשים ממועד תחילת עבודתו בחברה. החברה רשאית לקצר את תקופת הניסיון על פי שיקול דעתה.

27. עובד חוץ כהגדרתו בהסכם זה והמוצב 24 חודשים ומעלה ברציפות בחצרי החברה, שיקלט בחברה, ישלים תקופת ניסיון של 12 חודשים ממועד קליטתו כעובד החברה.

28. עובד חוץ כהגדרתו בהסכם זה והמוצב פחות מ- 24 חודשים ברציפות בחצרי החברה, שיקלט בחברה, ישלים תקופת ניסיון של 42 חודשים ממועד הצבתו בחצרי החברה.
29. עד תום תקופת הניסיון (לרבות תקופת הניסיון שהוארכה בהתאם להוראות הסכם זה), תחליט החברה אם להעניק לעובד מעמד של עובד קבוע או לסיים את העסקתו בחברה.
- ההחלטה על הענקת קביעות נתונה לשיקול דעת החברה והיא תתקבל בתום לב.
30. החליטה החברה על הענקת מעמד של עובד קבוע לעובד, תמציא החברה לעובד הודעה בכתב על מינויו כעובד קבוע. העתק מן ההודעה כאמור יישלח במקביל לוועד העובדים.
- היה והעובד לא קיבל הודעה על מינוי כעובד קבוע והסתיימה תקופת הניסיון שלו, העובד ו/או יו"ר הוועד יהיו רשאים לפנות בכתב לממונה על משאבי אנוש בחברה בבקשה לקבל החלטה בעניינו של העובד. לא קיבלה החברה החלטה בדבר הענקת קביעות לעובד, בתוך פרק זמן של 30 ימים ממועד קבלת הבקשה, ייחשב העובד כעובד קבוע מחלוף 30 יום מתום תקופת הניסיון.
31. ככל שהחליטה החברה לזמן עובד לשימוע לפני תום תקופת הניסיון לא יהיה בחלוף תקופת הניסיון כדי להעניק לעובד מעמד של עובד קבוע.
32. חל תום תקופת הניסיון של עובד במועד בו חלה לגביו הגבלת פיטורים מכוח החוק (לרבות בשל הריון, היעדרות לאחר לידה, טיפולי פוריות, שירות מילואים) - ידחה תום התקופה עד ליום ה-90 שאחרי המועד בו תסתיים ההגבלה, מבלי שיחול שינוי במעמדו של העובד כעובד בניסיון. החברה תודיע לעובד שתום תקופת הניסיון שלו נדחה ללא שינוי במעמדו, לא יאוחר ממועד תום תקופת הניסיון המקורי.
- האמור לעיל יחול גם במקרה בו תום תקופת הניסיון חלה במועד בו טרם חלפו 45 ימים מתום ההגבלה על הפיטורים של העובד/ת. למען הסר ספק, תום התקופה לא יידחה מעבר ליום ה-90 שאחרי המועד בו תסתיים ההגבלה על הפיטורים.
- האמור לעיל לא יגרע מזכותה של החברה לקבל החלטה, גם בתקופת הגבלת הפיטורים, על סיום עבודת העובד/ת אשר יכנס לתוקפו בתום תקופת ההגבלה, בכפוף לעריכת שימוע, וכמו כן מזכותה לפנות לרשויות המוסמכות ולבקש היתר לפיטורים גם תוך כדי תקופת ההגבלה, בכפוף להוראות הדין הרלוונטי.
33. חופשת לידה בתשלום ושירות מילואים ייחשבו כחלק מתקופת הניסיון לקבלת קביעות.
34. תקופות שבגינן העובד אינו זכאי לקבל שכר מהמעסיק, לרבות חופשה ללא תשלום, בין אם מקור החופשה הוא הסכמת הצדדים ובין אם מקורו בדין, לא יימנו כחלק מתקופת הניסיון לצורך קבלת קביעות ותקופת הניסיון תוארך אוטומטית בהתאם.

ה. איוש משרות

35. הוראות פרק זה לא יחולו על:

35.1 תפקידים שהוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי.

- 35.2 משרות שיש לאיישן לצורך מילוי מקום לתקופה שאיננה עולה על 12 חודשים, מפאת היעדרות זמנית של העובד המשמש במשרה זו באופן קבוע, כגון מפאת יציאתו של עובד למילואים, היעדרות מפאת מחלה, אובדן כושר עבודה, יציאת עובד לחופשה בתשלום או שלא בתשלום, שמירת הריון וחופשת לידה.
36. מוסכם כי נציגות העובדים תשמור על סודיות ולא תחשוף כל מידע שיובא בפניה במסגרת הליך איוש המשרות כאמור בהסכם זה, לרבות שמות המועמדים לתפקיד, אלא אם הדבר נדרש על פי כל דין.
37. החליטה הנהלת החברה על הצורך באיוש משרה, תודיע לוועד העובדים על המועמד מטעמה מבין עובדי החברה, והוועד יהא רשאי להביע עמדתו לעניין המועמד ו/או מועמדים אחרים, תוך 7 ימים.
38. לא מצאה הנהלת החברה מועמד מתאים כאמור, יתנהל הליך לצורך איוש המשרה באופן הבא:

ה. איוש משרות פנימי

- 38.1 התפנתה משרה בחברה או נוצרה משרה חדשה, תפעל החברה לאיישה באמצעות עובד החברה, בהתאם לאמור בפרק זה.
- 38.2 החברה תפרסם את המשרה המוצעת בפורטל הארגוני שלה לפחות משך 5 ימי עבודה טרם תפורסם המשרה באמצעים חיצוניים לאיתור מועמדים מחוץ לארגון.
- 38.3 החברה תאפשר הגשת מועמדות למשרה בהתאם לתנאים אשר יוגדרו כנדרשים לאיושה על ידי החברה.
- 38.4 כל עובד בעל תקופת עבודה מינימאלית של שנתיים בתפקידו הנוכחי, יוכל להגיש מועמדות למשרה. במקרים חריגים ההנהלה תהא רשאית לקצר את משך תקופת העבודה בתפקיד הנוכחי להגשת מועמדות למשרה.
- 38.5 החברה תבצע הליך מיון מתועד של העובדים שהגישו מועמדותם למשרה ותקיים את הליך המיון ואת בחינתם של כלל המועמדים שנגשו למשרה באופן שוויוני ללא מתן עדיפות למועמד זה או אחר מטעמים לא ענייניים, והכל בהתאם לתנאי הסף, לתנאי הכשירות והניסיון אשר נקבעו למשרה, ותבחן את מידת התאמתם של המועמדים למשרה.
- הגיש עובד מועמדות למשרה, ומנהל בחברה נתן חוות דעת בקשר ישיר עם מועמדות זו, יקבל העובד את העתק חוות הדעת סמוך לקבלתה במשאבי אנוש. חוות הדעת תינתן על בסיס שיקולים ענייניים ומקצועיים בלבד.
- 38.6 ככל שימצא עובד מבין עובדי החברה שמתאים לאיוש התפקיד המוצע, יקבל העובד הודעה על כך, והוועד יקבל הודעה על איוש המשרה.
- 38.7 ככל שלא ימצא עובד מבין עובדי החברה שמתאים לאיוש התפקיד המוצע, תודיע החברה לוועד העובדים על כך ועל כוונתה לפרסם את המשרה לאיוש מבחוץ.
- 38.8 ועד העובדים יהיה רשאי במקרה כזה, בתוך שני ימי העבודה ממועד הודעת החברה (כאמור לעיל), להודיע על רצונו לקיים היועצות (להלן: "הליך ההיועצות").

38.8.1 ככל שוועד העובדים יבחר לקיים הליך היועצות, תקום ההיועצות בתום לב, ותסתיים לכל היותר בתוך שני ימי העבודה מהמועד בו פנה הוועד לחברה בעניין המשרה לאיוש מבחן.

38.8.2 בתום הליך ההיועצות, ככל שיבוצע, תחליט החברה האם היא מאיישת את המשרה באמצעות עובד של החברה או פותחת בהליך איוש משרות חיצוני.

38.9 כל ההחלטות בנוגע לזהות עובד החברה שיאייש את המשרה תתקבלנה על ידי הנהלת החברה על פי שיקול דעתה.

38.10 לא תימסר למועמדים החלטה על תוצאות ההליך לפני סיומו.

ה. איוש משרות חיצוני

38.11 ככל שלא נמצא עובד מתאים לאיוש המשרה מקרב עובדי החברה, תפעל החברה באופן הבא:

38.11.1 החברה תפרסם את הצורך באיוש המשרה באמצעים חיצוניים לאיתור מועמדים מחוץ לארגון. החברה תאפשר הגשת מועמדות למשרה בהתאם לתנאים אשר יוגדרו כנדרשים לאיושה על ידי החברה. התנאים לא ייפחתו מתנאי הסף בהליך איוש המשרה הפנימי ככל שהיו תנאי סף בהליך האיוש הפנימי.

38.11.2 מובהר, כי גם עובדי החברה יהיו רשאים להגיש מועמדותם למשרה, וזאת אפילו אם לא הגישו מועמדותם כאשר פורסמה המשרה לאיוש פנימי בפורטל הארגוני בטרם פרסומה באמצעים חיצוניים.

38.11.3 התנאי להגשת מועמדות למשרה על ידי עובד החברה הוא תקופת עבודה מינימאלית של שנתיים בתפקידו הנוכחי. במקרים חריגים תוכל ההנהלה לפנות לעובדים שלא חלפו שנתיים בתפקידם הנוכחי.

38.11.4 כל עוד מפורסמת המשרה לאיוש מבחן, היא תפורסם גם בפורטל החברה.

38.11.5 החברה תבצע הליך מיון מתועד של העובדים שהגישו מועמדותם למשרה ותקיים את הליך המיון ואת בחינתם של כלל המועמדים שנגשו למשרה באופן שוויוני ללא מתן עדיפות למועמד זה או אחר מטעמים לא ענייניים, והכל בהתאם לתנאי הסף, לתנאי הכשירות והניסיון אשר נקבעו למשרה, ותבחן את מידת התאמתם של המועמדים למשרה.

38.11.6 המועמד שימצא מתאים לאיוש המשרה (בין אם מדובר בעובד החברה ובין אם מועמד חיצוני), יקבל הודעה על כך, והוועד יקבל הודעה על איוש המשרה.

במקרה בו נמצאו שני מועמדים המתאימים למשרה באותה מידה, ואחד מהם הוא עובד החברה, תינתן עדיפות לעובד החברה, והכל על פי שיקול דעת החברה.

38.11.7 ההחלטה בנוגע לזהות העובד שיאיש את המשרה תתקבל על ידי הנהלת החברה, על פי שיקול דעתה בלבד ובכפוף לאמור בפרק זה.

38.11.8 לא תימסר למועמדים החלטה על תוצאות ההליך לפני סיומו.

38.11.9 הגיש עובד החברה מועמדות למשרה, ומנהל בחברה נתן חוות דעת בקשר ישיר עם מועמדות זו, יקבל העובד את העתק חוות הדעת סמוך לקבלתה במשאבי אנוש. חוות הדעת תינתן על בסיס שיקולים ענייניים ומקצועיים בלבד.

38.11.10 מוסכם, כי ועד העובדים יהיה רשאי לבקש לקיים היועצות נוספת (להלן: "**היועצות שניה**"), במקרה שבו מתכוונת החברה לאיש את המשרה על ידי מועמד מבחוץ. ועד העובדים יודיע על כוונתו כאמור תוך 3 ימי עבודה מהמועד בו קיבל הודעה על איש המשרה כאמור לעיל. מוסכם כי ההיועצות השניה תוגבל למכסה של עד 10 עובדים בשנה, ותסתיים תוך פרק זמן של שני ימי עבודה ממועד הודעתו של ועד העובדים על רצונו בקיום היועצות שניה. ככל שהחברה אישה את המשרה בעובד חברה, ללא קיום הליך ההיועצות השניה אזי מקרה זה לא ימנה במכסה כאמור לעיל.

ה. איש משרות בתפקידים אשר הוצאו מתחולתו של הסכם זה

38.12 בכל הנוגע לאיש משרות בתפקידים אשר הוצאו מתחולתו של הסכם זה (להלן: "**משרה מוחרגת**"), הרי שטרם איש משרה מוחרגת על ידי מועמד חיצוני, שאינו עובד החברה, תבחן הנהלת החברה אפשרות לשבץ לתפקיד עובד חברה. במסגרת זו ההנהלה אינה חייבת לפרסם את המשרה המוחרגת בהליך איש פנימי ו/או חיצוני.

38.13 במקרה בו נמצאו שני מועמדים המתאימים באותו מידה למשרה מוחרגת, ואחד מהם הוא עובד החברה, תינתן עדיפות לעובד החברה.

38.14 מוסכם כי ההחלטה בנוגע לזהות העובד שיאיש את המשרה המוחרגת, תתקבל על ידי הנהלת החברה.

38.15 למען הסר ספק, ככל שיקודם למשרה מוחרגת עובד המועסק בהסכם קיבוצי, תותנה העסקתו במשרה הנ"ל בהסכמתו למעבר להעסקה במסגרת הסכם אישי שיוצג לו מראש.

ה. ניווד עובדים מתפקיד לתפקיד

39. הוראות פרק זה יחולו על עובדים קבועים בלבד. החברה רשאית לנייד עובדים בניסיון שלא על פי האמור בפרק זה והכל לפי שיקול דעתה, בתום לב ובכפוף לכל דין.

40. החברה רשאית, בהתאם לשיקול דעתה ובהתאם לצרכי העבודה, לנייד עובד מתפקיד אחד לתפקיד אחר, באופן זמני או קבוע, ובלבד שיועסק בתפקיד אליו ניויד באותו מעמד שהועסק בו לפני ניווד.

"מעמד" לעניין פרק זה - מעמדו ההיררכי של העובד ו/או שכרו המבוטח למעט תוספת משמרות גלובליות.

41. למען הסר ספק, מובהר כי שינוי או הפסקת תנאים נלווים ו/או תוספות ייחודיות ו/או תשלומים, שהיו קשורים לתפקיד ממנו נזיד העובד, והם שונים מהתפקיד אליו נזיד, כגון: רכב ו/או אחזקת רכב ו/או טלפון נייד ו/או תמריצים ו/או עמלות (להלן בפרק זה: "התנאים הנלווים"), לא יחשבו כ"פגיעה במעמד" של העובד עקב הניוד.

42. במקרים חריגים בהם צפויה פגיעה משמעותית בעובד כתוצאה מהניוד, שאינה פגיעה ב"מעמד" כהגדרתה בסעיף 40 לעיל, יהיה ועד העובדים רשאי לפנות להנהלה בבקשה לקיים היועצות במטרה לבחון יחד פתרונות מוסכמים. במקרה כזה, תקוים ההיועצות כך שתסתיים לכל היותר עד 5 ימי עבודה מהמועד בו פנה הוועד לחברה בעניין. מובהר, כי בשלב ההיועצות, הניוד יוקפא ואולם במקרים חריגים ומיוחדים ההנהלה תהא רשאית לנייד באופן זמני את העובד עוד טרם תום תקופת ההיועצות.

43. ניוד הכרוך בשינוי המהווה פגיעה ב"מעמד" העובד יעשה בהסכמת העובד ויידוע ועד העובדים.

44. החליטה ההנהלה בהסכמת העובד ויידוע הוועד בדבר הצורך לבצע ניוד הכרוך בשינוי המהווה "פגיעה במעמד" העובד, יבוצע הניוד בהתאם לכללים המוסכמים הבאים:

44.1. הודעה בכתב על כוונת הניוד, לרבות תיאור המשרה, התנאים הנדרשים לאיושה, כפיפות ותנאי העסקה, תימסר לעובד עם העתק לוועד העובדים.

44.2. הסכים העובד לניוד בתנאים כאמור בסעיף 44.1 לעיל, יקבל הודעה על שינוי התפקיד, לרבות פירוט תנאי העסקתו בתפקיד המיועד.

ה. חזרה לתפקיד הקודם

45. עובד שנויד רשאי לבקש את חזרתו לתפקיד הקודם, או לתפקיד דומה (ככל שתפקידו הקודם מאויש), וזאת תוך שישה חודשים מיום שנויד. החברה תהא מחוייבת לבחון בקשתו של העובד בתום לב. ההחלטה הסופית תהא של החברה.

46. במקרה של ניוד או קידום עובד בהתאם לאמור בהסכם זה לעיל, רשאית החברה, תוך שישה חודשים מיום ביצוע הניוד, להחזיר את העובד לתפקידו הקודם.

אם תהיה לעובד התנגדות לחזרה לתפקיד הקודם, תדווח ההנהלה על כך לנציגות העובדים ולא תבוצע חזרה לתפקיד הקודם מבלי שקוימה היועצות עם נציגות העובדים ושימוע לעובד.

אם לאחר השימוע תתקבל החלטה סופית על חזרת העובד לתפקיד הקודם, או לתפקיד דומה במעמדו, תיתן החברה לעובד זמן סביר להתארגנות לתפקיד הקודם.

ה. השאלת עובד מחוץ לחצרי החברה

47. ממועד חתימת הסכם זה ואילך, השאלת עובד החברה מחוץ לחצריה (בית מתף) יעשה בהסכמת העובד ובידיעת ועד העובדים.

ו. הערכות עובד

48. לפחות אחת לשנה יערכו לעובד הערכות אישיות.

ז. פרויקטים, שירותי תמיכה ותחזוקה, מקור חוץ ועובדי חוץ

1.1. פרויקטים

49. "פרויקט" הוא פעילות המוגדרת על ציר זמן, לתקופה שלא תעלה על 3 שנים, באמצעות תכולה, לוחות זמנים, תאריך התחלה, משך זמן משוער. מוסכם כי פרויקט לא יוכל להיות מוגדר כתפעול או כתחזוקה של מערכת ליבה.

50. בנוסף לאמור בסעיף 49 דלעיל, מחלקת QA תהיה מורכבת מ-9 עובדי החברה לפחות (תוך 90 יום ממועד חתימתו של הסכם זה). על שאר העובדים במחלקה (עובדים שאינם עובדי החברה) יחולו הכללים הבאים:

50.1 העובדים יוצבו בחצרי החברה לתקופה שלא תעלה על 6 שנים.

50.2 חרף האמור בסעיף 50.1 לעיל, עד ליום 31.12.2021, לא תחול על החברה חובה לקלוט מי מעובדי QA או להשיב מי מעובדי QA למעסיקתו, וזאת אף אם עברו יותר מ-6 שנים ממועד הצבתו בחברה. רק החל מיום 1.1.2022, תחול על החברה חובה להחליט האם לקלוט מי מעובדי QA שצבר ותק של 6 שנים ויותר בהצבה בחצרי החברה או להשיב מי מהם למעסיקתו.

50.3 עובדים אלו לא יימנו במכסת עובדי החוץ.

51. החברה תהיה רשאית להתקשר, לפי שיקול דעתה, עם חברות או עובדים חיצוניים לצורך ביצוע פרויקט כהגדרתו לעיל כמפורט בסעיפים 49-50 לעיל.

52. החברה תציג אחת לשנה בפני הוועד, את הפרויקטים בחברה.

53. החברה לא תעסיק עובדי פרויקט בפעילויות ליבה המתבצעות ע"י החברה.

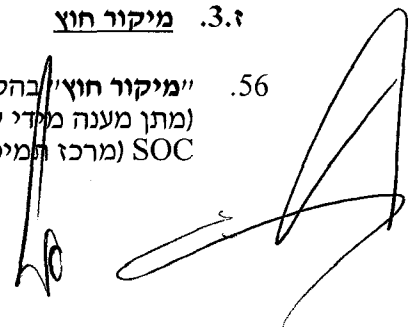
54. למען הסר ספק, עובדי הפרויקט לא יימנו במכסת עובדי החוץ.

2.2. שירותי תמיכה ותחזוקה על ידי חברה חיצונית

55. עובד חברה חיצונית, שנותן אך ורק שירותי תמיכה או תחזוקה במסגרת השירותים שניתנים על ידי החברה החיצונית או במסגרת התוכנה שניתנת על ידי החברה החיצונית, אינו מוגדר כעובד פרויקט או כעובד חוץ ולא יחולו עליו המגבלות החלות על עובדי פרויקט והוא לא יימנה במכסת עובדי החוץ.

3.2. מיקור חוץ

56. "מיקור חוץ" בהסכם זה, פיקוח תקשורת (מתן מענה מידי למשתמשי פנים); תמיכת אינטרנט (מתן מענה מידי למשתמשים חיצוניים אינטרנט – סיסמה וכדומה); טכנאים (טכנאי פי.סי.), SOC (מרכז תמיכת סייבר).



57. שירותי מיקור חוץ בתחומים האמורים לעיל אינם נכללים תחת הגדרת "פרויקט" כהגדרתו בהסכם זה, ולא יחולו עליהם המגבלות החלות על "פרויקט" כאמור, והעובדים שיתנו לחברה שירותי מיקור חוץ לא יימנו במכסת עובדי החוץ.

4.ז. עובדי חוץ

58. החברה רשאית להעסיק עובדי חוץ (לא כולל עובדי פרויקטים כהגדרתם בסעיפים 49 – 50 לעיל או עובדי תמיכה ותחזוקה כהגדרתם בסעיף 55 לעיל או מיקור חוץ כהגדרתם בסעיף 56 לעיל) (להלן: "**עובדי חוץ**"), בכפוף לאמור להלן.

58.1 אחוז עובדי החוץ בחברה יהיה ביחס של 1:9 מול עובדי החברה (כלומר על כל 9 עובדים של החברה, תוכל החברה להעסיק עובד חוץ אחד) (להלן: "**יחס העובדים**").

58.2 החברה תגיע ליחס העובדים בהדרגה, במהלך שלוש פעימות שוות עד ליום **31.12.2021**.

58.3 הצבתו של עובד חוץ בחברה תהיה לתקופה של עד 6 שנים. בתום תקופת הצבתו של העובד בחברה, תוכל החברה להחליט, לפי שיקול דעתה הבלעדי בלבד, האם לקלוט את העובד כעובד החברה או להשיבו למעסיקתו.

58.4 חרף האמור בסעיף 58.3 לעיל, עד ליום **31.12.2021**, לא תחול על החברה חובה לקלוט מי מעובדי החוץ או להשיב מי מעובדי החוץ למעסיקתו, וזאת אף אם עברו יותר מ-6 שנים ממועד הצבתו בחברה. רק החל מיום **1.1.2022**, תחול על החברה חובה להחליט האם לקלוט מי מעובדי החוץ שצבר ותק של 6 שנים ויותר בהצבה בחצרי החברה או להשיב מי מהם למעסיקתו.

ח. עדכון נציגות העובדים

59. אחת לשלושה חודשים, תמסור ההנהלה ליו"ר הוועד רשימה מרוכזת של עובדי החברה, בציון תאריך תחילת העבודה, התפקיד, המחלקה והצוות שבו הם עובדים.

כמו כן, במועד זה תימסר רשימה (ללא שמות) של מספר העובדים המועסקים בחצרי החברה בפרויקטים, במיקור חוץ, ועובדי חוץ, ברמת אגף/ענף.

60. במועד מסירת הרשימות, כאמור, תמסור ההנהלה פירוט מלא של שמות עובדי החברה שסיימו עבודתם ופירוט תפקידם, המחלקה והצוות מהם פרשו.

ט. סיום העסקה

1.ט. כללי

61. החברה תהא רשאית לסיים העסקתם של עובדי החברה מסיבות ענייניות בלבד, בתום לב ועל פי דין.

62. הוראות פרק זה להלן חלות על עובדים קבועים. החברה רשאית לסיים העסקתם של עובדים בניסיון שלא על פי האמור בפרק זה והכל לפי שיקול דעתה, בתום לב ובכפוף לכל דין.

2.ט. סיום העסקה מחמת אי התאמה ו/או מחמת תפקוד לקוי

63. במקרה של תפקוד לקוי ו/או אי התאמה, תהא החברה רשאית לפתוח בהליכים להפסקת עבודתו של העובד, ככל שהושלם לגביו בתום לב ובאופן ענייני מנגנון שיפור ביצועים שכולל את השלבים הבאים:

63.1 מצא מנהל, כי התנהלות של עובד קבוע מצביעה על ליקויים ו/או כי הוא חסר שביעות רצון מתפקודו או מביצועיו המקצועיים של העובד, יזמין את העובד לשיחה שבמסגרתה יוצגו הטענות בפני העובד. במסגרת השיחה תינתן לעובד תקופה של שלושה חודשים לצורך שיפור ביצועיו ועמידה בציפיות מנהליו (להלן: **"תקופת השיפור"**). השיחה תתועד בכתב ותכלול יעדים לשיפור ותיאום ציפיות (להלן: **"שיחת תיאום הציפיות"**). העובד יקבל סיכום בכתב מן השיחה אשר העתק ממנו יתויק בתיקו האישי ויימסר לועד העובדים.

63.2 בתום "תקופת השיפור" תחליט הנהלת החברה אם חל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד או להעניק לעובד תקופת שיפור נוספת של שלושה חודשים (להלן: **"תקופת השיפור השנייה"**).

63.3 בתום תקופת השיפור השנייה, תחליט הנהלת החברה אם חל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד או שברצונה לסיים את העסקתו בחברה.

63.4 בהסכמת יו"ר ועד העובדים או מי מטעמו ניתן יהיה לפתוח בהליך פיטורים ללא קיום הליך שיפור הביצועים כאמור בסעיפים 63.1 – 63.2 לעיל, או שלבים מהם.

63.5 החליטה הנהלת החברה כי היא שוקלת לסיים את העסקתו של העובד בחברה, בכפוף לקיומם של התנאים המוקדמים כמפורט לעיל, וטרם קבלת החלטה בעניינו, יזומן העובד לשימוע. מכתב ההזמנה לשימוע יפרט את הסיבות והשיקולים בגינם שוקלת החברה לסיים את העסקתו ובמכתב יצוין כי העובד רשאי לבקש להיות מיוצג בשימוע על ידי מי מטעמו לרבות נציג ועד העובדים ובמקרה כאמור יודיע על כך לחברה מראש. הודעה על קיומו של השימוע תישלח לועד העובדים. נציג ועד העובדים יהיה רשאי להשתתף בשימוע בהסכמת העובד, או על פי בקשתו של העובד.

63.6 החליטה החברה לאחר השימוע לפטר את העובד תודיע על כך לועד העובדים.

63.7 ככל שוועד העובדים ימצא לנכון לבקש דיון בעניינו של העובד, יקום דיון בתוך 2 (שני) ימי עבודה ממועד מסירת ההודעה לועד העובדים. הדיון יתקיים בין הממונה על משאבי אנוש בחברה או ממלא מקומו לבין יו"ר ועד העובדים או מי מטעמו. ככל שוועד העובדים לא יבקש לקיים דיון פרטני בעניינו של העובד בתוך 2 (שני) ימי עבודה ממועד מסירת ההודעה לוועד העובדים, תמסור החברה לעובד מכתב על סיום העסקה.

63.8 ככל שלא הושגה הסכמה בין הממונה על משאבי אנוש בחברה או ממלא מקומו לבין יו"ר ועד העובדים או מי מטעמו, יהיה רשאי ועד העובדים לבקש דיון פרטני נוסף בעניינו של העובד אשר יתקיים תוך 5 (חמישה) ימי עבודה נוספים. הדיון יתקיים בין הממונה על משאבי אנוש בחברה או ממלא מקומו והמנהל הרלוונטי בחברה לבין יו"ר ועד העובדים או מי מטעמו וראש חטיבת עובדי הבנקים וכרטיסי האשראי בהסתדרות או מי מטעמו. ככל שוועד העובדים לא יבקש לקיים דיון נוסף בעניינו של העובד, תמסור החברה לעובד מכתב על סיום העסקה.

63.9 בהיעדר הסכמה בין הצדדים כאמור בסעיף 63.8 לעיל, יועבר העניין להחלטת מנכ"ל החברה.

63.10 החליט המנכ"ל על פיטורי העובד כאמור, תימסר על כך הודעה בכתב לעובד, עם העתק לוועד העובדים.

63.11 תוך 6 ימי עבודה לכל היותר, ממועד קבלת החלטת המנכ"ל, רשאי יהיה יו"ר הסתדרות המעו"ף, לפנות למנכ"ל בבקשה להשהות את החלטתו על סיום העסקתו של העובד, אם מצא שהמקרה חריג ומחייב את התערבותו.

נמסרה הודעה כאמור, תושהה ההחלטה על סיום העסקתו של העובד, ותערך לעובד שיחת תיאום ציפיות נוספת, במסגרתה תינתן לעובד הודעה כי ככל שלא יחול שיפור נוסף בביצועיו ועמידה בציפיות מנהליו בתוך שלושה חודשים נוספים, החברה תשקול את המשך העסקתו (להלן: **"תקופת שיפור נוספת"**). העתק סיכום שיחה זו יימסר גם לוועד העובדים.

בתום "תקופת השיפור הנוספת", יועבר העניין להחלטת מנכ"ל החברה.

החליט המנכ"ל על סיום העסקתו של העובד כאמור, תימסר על כך הודעה בכתב לעובד, עם העתק לוועד העובדים.

63.12 כפוף לקיומם של הליכי סיום ההעסקה בהתאם למועדים הקצובים בפרק זה לעיל, וככל שמועדים אלה לא הוארכו בהסכמת הצדדים, לא יכנסו הפיטורים לתקפם עד למיצוי ההליכים.

3.ט. סיום העסקה מטעמי עבירת משמעת חמורה

64. בפרק זה:

"עבירת משמעת חמורה" - מסוג גניבה, מעילה, אלימות, הטרדה מינית, חבלה במזיד ברכוש החברה או במאגרי מידע של החברה, הפרת רגולציה המחייבת דיווח למפקח על הבנקים או לרשות לניירות ערך, עבירה אשר בגינה נעשה כבר שימוע והיא חוזרת שוב.

65. התעורר חשד לביצוע "עבירת משמעת חמורה" על ידי עובד, יזמן הממונה על משאבי אנוש בחברה את יו"ר הוועד ויצג בפניו את החשד נגד העובד ואת כוונת החברה לגבי אותו חשד.

66. אם יודיע יו"ר ועד העובדים כי בשל החשדות והמידע שהוצגו על ידי החברה, אין כוונה לזמן ועדת משמעת, יזמן העובד לשימוע לפני פיטורים. נציג הוועד יזמן לשימוע והממונה על משאבי אנוש בחברה יחליט בעניינו של העובד לאחר קיום השימוע.

67. אם יודיע יו"ר ועד העובדים כי בשל החשד שהוצג בפניו, הוא מבקש את כינוסה של ועדת המשמעת, תזמן ועדת משמעת. ועדת המשמעת תכונס תוך שני ימי עבודה.

68. בוועדת המשמעת יכהנו שלושה: ממונה על משאבי אנוש בחברה או ממלא מקומו, מנהל בדרג מנהל אגף ומעלה ונציג ועד העובדים.

69. ועדת המשמעת תקבע את סדרי עבודתה ודיוניה. החלטת ועדת המשמעת תינתן בתוך 7 ימי עבודה מהמועד בו התכנסה לראשונה.

70. לוועדת המשמעת נתונה הסמכות לדון ב"עבירת משמעת חמורה" המיוחסת לעובד, להורות על פיטורין ועל שלילת הודעה מוקדמת ותשלום חלף הודעה מוקדמת, להטיל כל סנקציה אחרת וא/או נוספת על העובד או לדחות את בקשת החברה. החלטת הוועדה תתקבל ברוב דעות.

71. מובהר כי ככל שתתעורר מחלוקת בין חברי ועדת המשמעת לעניין עצם ביצוע "עבירת משמעת חמורה" ולא תושג הסכמה פה אחד בעניין זה בין חברי הוועדה, תועבר מחלוקת זו לדיון בין יו"ר הסתדרות המעו"ף לבין מנכ"ל החברה, בהיעדר הסכמה בין יו"ר הסתדרות המעו"ף לבין מנכ"ל החברה, יכריע במחלוקת בורר מוסכם שהוא שופט בדימוס, וזאת תוך 21 ימים נוספים.

72. מנכ"ל החברה או הממונה על משאבי אנוש בחברה יהיו רשאים להשעות את העובד מן העבודה וזאת עד לתום הדיון המשמעי בעניינו. במהלך תקופת ההשעיה ולכל המאוחר במשך 90 ימים ממועד ההשעיה תשולם לעובד מחצית משכרו הקובע ותבוצענה הפקדות פנסיוניות לפי השכר המובטח המלא. לאחר 90 ימים ממועד ההשעיה, תשלם החברה לעובד את מלוא שכרו עד לתום תקופת ההשעיה.

73. במידה והעובד הושעה ולא נמצא שיש לסיים את העסקתו מטעמי משמעת (ולמען הסר ספק גם אם הוטלה סנקציה אחרת שאיננה סיום העסקה), תושלם משכורתו המלאה של העובד בגין תקופת ההשעיה.

ט.4. נוהל סיום עבודה

74. הופסקה או הסתיימה עבודתו של עובד, ימסור לחברה את כל המסמכים, המידע וכל חומר אחר שהגיע אליו, או הוכן על ידו בקשר לעבודתו, ככל שיש בידי, יחזיר כל ציוד שנמסר לו לצורך ביצוע עבודתו ויבצע נוהל הליכי סיום העסקה כפי שיונהג בחברה מעת לעת.

ט.5. אישור מעסיק

75. עובד שפוטר או התפטר מעבודתו יקבל, לפי בקשתו, תעודה המאשרת את הפרטים הבאים, ככל שרלוונטיים לעובד: תקופת עבודתו, תפקידו, מכתבי שחרור לקופות השונות (בהתאם לדיון וסיבת עזיבתו (פוטר או התפטר).

ט.6. הודעה מוקדמת

76. במקרה של פיטורים, תינתן לעובד המפוטר הודעה מוקדמת בתשלום, כאמור בהוראות חוק הודעה מוקדמת. ככל שערב חתימת הסכם זה היה לעובד חוזה אישי שבו הוסדרה תקופת הודעה מוקדמת ארוכה יותר - תינתן לעובד הודעה מוקדמת כאמור בחוזהו האישי הנ"ל.

77. במקרה של התפטרות, יתן העובד, הודעה מוקדמת, כאמור בהוראות חוק הודעה מוקדמת. ככל שערב חתימת הסכם זה היה לעובד חוזה אישי שבו הוסדרה תקופת הודעה מוקדמת ארוכה יותר - ייתן העובד לחברה הודעה מוקדמת כאמור בחוזהו האישי הנ"ל.

78. החברה רשאית לוותר על עבודתו של העובד בתקופת ההודעה המוקדמת ולסיים יחסי עובד מעסיק בכל עת במהלך ההודעה המוקדמת, ובלבד שתשלם לו חלף הודעה מוקדמת, פרט למקרים בהם עבודתו של העובד תסתיים בנסיבות השוללות פיצויי פיטורים ו/או הודעה מוקדמת, על פי דין או על פי הוראות הסכם זה, במלואם או בחלקם.

י. שבוע עבודה ושעות עבודה

י.1. כללי

79. שבוע העבודה בחברה יהיה בן 5 ימים בשבוע בימים א' עד ה'.
80. מכסת שעות העבודה השבועיות במשרה מלאה לעובד גלובאלי, תעמוד על 41 שעות, הכוללת הפסקה.
81. עובדים שבמועד חתימת הסכם זה, כבר קיבלו אישור לעבודה בשעות שונות, ימשיכו לעבוד לפי שעות העבודה באישור הקיים ובלבד שאינן עולות על מכסת השעות כאמור בסעיף 80 לעיל.
82. לגבי עובדים במשרה חלקית, תותאם מכסת השעות היומיות ומכסת השעות השבועיות בהתאם לשיעור המשרה שלהם.

י.2. שעות נוספות

83. עובדים יועסקו בעבודה בשעות נוספות לפי צורכי העבודה. ביצוע עבודה בשעות נוספות מעבר למכסה כהגדרתה להלן תיעשה לאחר קבלת אישור מראש מאת הממונה על העובד.
84. עובד שיש לו מכסת שני"ג חודשית (בפרק זה: "**המכסה**") וביצע את המכסה במלואה, ולפי צורכי העבודה נדרש לעבודה נוספת מעבר למכסה, יהיה זכאי לתשלום כדין בגין כל שעת עבודה מעבר למכסה.
- לצורך ביצוע חישוב לפי סעיף זה, יובאו בחשבון גם שעות עבודה במסגרת "**עבודת לילה**", "**קריאה מהבית שאינה מצריכה הגעה לחברה**" ו"**קריאה מהבית שהצריכה הגעה לחברה**" כהגדרתן להלן.
- מוסכם כי חישוב השעות בסעיף זה ייעשה באופן חודשי.

י.3. עבודת לילה

85. עבודת לילה בהסכם זה, היא עבודה המבוצעת, בין השעות, 20:00 ועד 06:00 בבוקר שלמחרת, לרבות מוצ"ש.
86. כל שעת עבודת לילה תיחשב כשעתיים לצורך ביצוע התחשבות כאמור בסעיף 84 לעיל.
87. סעיף זה אינו חל על עובדים המועסקים במשמרות.

י.4. קריאה מהבית

88. קריאה מהבית בהסכם זה היא עבודה לא מתוכננת בין השעות 20:00 ל - 06:00 (להלן: "קריאה מהבית").

89. ביום העבודה למחרת הקריאה מהבית, ידוות העובד למשאבי אנוש לפי נוהל הדיווח בחברה על כך שענה לקריאה מהבית, והאם הקריאה מהבית הצריכה הגעה לחברה ומהו משך הזמן אותו נדרש לעבוד בגין הקריאה מהבית, כמפורט להלן.

90. בגין "קריאה מהבית" שאינה מצריכה הגעה לחברה העובד יהיה זכאי לחישוב שעות לפי סעיף 84 לעיל, כמפורט להלן:

90.1 שעה אחת לפי ערך שעה רגילה בגין עצם הקריאה מהבית;

90.2 כל שעת עבודה בפועל, או חלקה (זמן שיחת הטלפון) תוכפל לצורך ביצוע חישוב השעות, ולא פחות מחצי שעה.

91. בגין "קריאה מהבית" שהצריכה הגעה לחברה, יהיה העובד זכאי לחישוב שעות לפי סעיף 84 לעיל, כמפורט להלן:

91.1 כל שעת עבודה בפועל מרגע יציאתו מהבית ועד חזרתו לביתו או עד תחילת יום העבודה במקרה שהעובד החליט לא לחזור לביתו, תיחשב כשעתיים.

91.2 ככל שקריאה מהבית כאמור בסעיף זה ארכה פחות משעה אזי העובד יהיה זכאי לחישוב שעות של שעה אחת.

91.3 היה והעובד ניסה לפתור את הבעיה בטלפון ללא הצלחה ובסופו של דבר נאלץ להגיע לעבודה, ייחשב לו כזמן עבודה גם זמן שיחת הטלפון, כאשר כל שעה תיחשב כשעתיים.

92. עובד כאמור שאין לו רכב על חשבון החברה, יהיה זכאי לנסוע לעבודה בגין "קריאה מהבית" כאמור בפרק זה (קריאה מהבית) על חשבון החברה (מונית). מוסכם כי עובד שיש לו רכב חברה יכול לבחור להגיע עם רכב החברה או עם מונית על חשבון החברה. עוד מוסכם כי עובד אשר יבחר להגיע לעבודה ברכבו הפרטי אינו זכאי לחזור הוצאות נסיעה.

י.5. כוננות

93. החברה תהיה רשאית להודיע לעובדים על היותם כוננים.

94. שעות הכוננות של עובד שנדרש על ידי החברה להיות כונן, יזקפו לזכותו בשיעור של 100%. העובד יהיה זכאי לחישוב שעות לפי סעיף 84, כך שכל שעת כוננות תימנה על פי ערך של שעה רגילה.

95. זמן הכוננות לא יחשב כזמן עבודה לכל עניין שהוא, ולמעט חישוב שעות בגין שעות הכוננות. כאמור לעיל, לא יהיה זכאי העובד לתשלומים נוספים בגין הכוננות.

י.6. משמרות

96. העסקת עובדים במשמרות תעשה כמקובל כיום בחברה למעט שינוי בשעות המשמרות שיעשו בהתאם לנהלי החברה כפי שיהיו מעת לעת.

י.7. שעת הנקה

97. עובדת שחזרה לעבודה לאחר חופשת לידה, תהיה זכאית להיעדר מהעבודה שעה אחת ביום למשך 12 חודשים מיום הלידה ובלבד שהיא מועסקת בהיקף של משרה מלאה. המועד של שעת ההנקה ביום יהיה בתיאום עם החברה, בהתאם לצרכי העבודה.

י.8. עבודה בחגים ובערבי חג

98. בערב חג יהיה אורכו של יום העבודה 5 שעות, למעט בערב יום הכיפורים בו יום העבודה הוא בן 4 שעות. בגין עבודה בערב חג כאמור, עובד יהיה זכאי לתשלום יום עבודה מלא.

"ערב חג" לצורך סעיף זה הינם ערבי החגים הבאים: ראש השנה, יום הכיפורים, סוכות, שמחת תורה, פסח, שביעי של פסח, יום העצמאות ושבועות.

99. בחוה"מ סוכות ופסח יום העבודה הוא בן 5 שעות. בגין עבודה בחוה"מ כאמור, עובד יהיה זכאי לתשלום יום עבודה מלא.

י.9. חגים

100. ימי חג המנויים להלן יחשבו כימי שבתון, והעובדים יהיו רשאים להיעדר מהעבודה בימים אלו ללא ניכוי ממשכורתם החודשית, והכל על פי דין:

ימים	החג
2	ראש השנה
1	יום כיפור
1	סוכות
1	שמחת תורה
1	פסח
1	שביעי של פסח
1	יום העצמאות
1	שבועות

101. עובדים שאינם יהודים זכאים להחליף את המועדים הנזכרים לעיל במועדים לפי דתם, בהודעה בכתב שתימסר לחברה עד חודש ימים ממועד תחילת עבודתם.

י.10. שבתון

102. ככל שהבנק הבינלאומי בע"מ יהיה סגור בחג פורים ובתשעה באב, יהיו זכאים העובדים לשהות בימים אלה בחופשה על חשבון החברה.

יא. חופשה, מחלה והבראה

1. חופשה שנתית

103. מכסת החופשה השנתית לעובד לכל שנת עבודה שעבורה מגיעה החופשה השנתית ולמשרה מלאה היא, כדלהלן:

103.1 עובדים קיימים - עובדי החברה עליהם חל הסכם זה והמועסקים בחברה במועד חתימתו של הסכם זה, יהיו זכאים למכסת חופשה שנתית של עד 24 ימים בשנה.

103.2 עובדים שעליהם יחול הסכם זה ואשר יקלטו לעבודה בחברה לאחר מועד חתימתו של הסכם זה, יהיו זכאים למכסת חופשה שנתית של עד 22 ימים בשנה.

103.3 למען הסר ספק, אין בסעיף זה כדי לגרוע מזכותם של עובדי החברה המועסקים בחברה במועד חתימתו של הסכם זה ואשר לפי תנאי עבודתם זכאים למכסת חופשה שנתית הגבוהה מ- 24 ימים בשנה. לגבי עובדים אלו תמשיך לחול מכסת החופשה השנתית שהייתה קיימת להם טרם חתימתו של הסכם זה.

104. במניין ימי החופשה השנתית לא כלולים חגים, שבתות, שבתון, וימים שבהם פטורים העובדים מעבודה על פי חוק.

105. היעדרות בערבי חג, ובחופה"מ פסח וסוכות, תיחשב כחצי יום חופש.

106. מועדי החופשה של העובדים ייקבעו בהתאם לצרכי העבודה ובהתחשב ככל הניתן ברצונו של העובד. יובהר כי להנהלה הזכות להוציא את העובדים לחופשות מרוכזות.

107. עובד שלא ניצל את מלוא מכסת ימי החופשה השנתית במשך השנה כאמור לעיל, יהיה זכאי לצבור עד מכסת חופשה שנתית אחת, והחברה תאפשר לו לנצל את ימי החופשה כאמור. לא ניצל העובד את ימי החופשה הצבורים, יאבד העובד את זכאותו לקבלת חופשה בגין ימים אלו ולא יהיה זכאי לקבלת תשלום בגין אותם ימים. זאת, למעט מקרים חריגים בהם תאושר לעובד בכתב ומראש צבירת ימי חופשה במכסה גבוהה יותר ובהתאם לתנאים בהם תאושר.

108. בתלוש השכר של כל עובד, תפורט מכסת החופשה השנתית הצבורה העומדת לזכות העובד.

2. חופשות מיוחדות

109. עובד זכאי לחופשות מיוחדות שאינן ניתנות לצבירה או לפדיון, כדלקמן:

109.1 חופשת נישואין לעובד תהא בת 7 ימים (קלנדריים).

109.2 בהיווסד לעובד ילד/ת - 2 ימי חופשה.

109.3 בהיווסד תאומים - 3 ימי חופשה.

3. דמי הבראה

110. תשלום ימי הבראה יהיה לפי התעריף ליום הבראה המקובל בבנקים (נכון למועד חתימתו של הסכם זה סכום של 483 ₪ ברוטו) והוותק לדמי הבראה ומספר ימי הבראה יהיה לפי הטבלה המפורטת להלן:

ותק	מס' ימי הבראה
0-1	7
2-2	8
3-6	9
7-9	10
10-11	11
12-13	12
14-15	13
16 ומעלה	14

111. דמי הבראה משולמים במשכורת חודש יולי.

112. הוראות פרק זה לא יחולו על עובדים קיימים המקבלים דמי הבראה כנגזרת (אחוז) משכרם.

למען הסר ספק, מי שמקבל במועד חתימת הסכם זה דמי הבראה מטיבים מהערך הנקוב מעלה, ימשיך לקבל לפי הערך המיטיב.

4.א. חופשת לידה והורות

113. חופשות לידה וזכויות של יולדת והורה יוענקו בהתאם להוראות **חוק עבודת נשים**, התשי"ד - 1954.

5.א. חופשת מחלה

114. עובד יהיה זכאי לחופשת מחלה בהתאם להוראות **חוק דמי מחלה**, תשל"ו-1976 (להלן: "**החוק**"), בכפוף להוראות שלהלן:

114.1 עובד זכאי לחופשת מחלה בתשלום שכר עבודה מלא (100%) החל מהיום הראשון.

114.2 עובד יודיע על היעדרותו מחמת מחלה לממונה עליו לכל המאוחר במהלך היום בו היה אמור להתייצב לעבודה ובזמן סביר בטרם התחלת מועד העבודה. בנסיבות יוצאות דופן שימנעו מהעובד להודיע על היעדרותו במועד כאמור לעיל, יודיע העובד על היעדרותו בהקדם האפשרי.

114.3 היעדרות מחמת מחלה או מחמת מגבלה רפואית כלשהיא, מחייבת אישור רופא. היעדרות מעל שלושה חודשים מחמת מחלה או מחמת מגבלה רפואית כלשהיא,

מחייבת אישור רופא תעסוקתי. למען הסר ספק, החברה רשאית לשלוח את העובד לבדיקה אצל רופא תעסוקתי מטעמה, על פי דין.

114.4 נעדר עובד קבוע מחמת מחלה או מחמת מגבלה רפואית כלשהיא תקופה שלא תעלה על 5 חודשים, ולאחר תקופה החלים והביע את רצונו לשוב לעבודה, יוחזר לתפקידו או ינויד לתפקיד דומה על פי פרק הניוד.

114.5 ימי מחלת ילד (ילד עד גיל 14) ו/או הורים או בן משפחה מקרבה ראשונה, יהיו על פי המקובל כיום בחברה.

114.6 בנסיבות מוצדקות ולבקשת העובד, אגף משאבי אנוש יהיה רשאי לאשר יתרת חופשת מחלה שלילית לעובד שחלה, ע"פ נהלי החברה.

114.7 עובד הנעדר חלק מהיום בשל בדיקות רפואיות ושעות אלו מגובות באישור רפואי מתאים, היעדרות זו תחשב כהיעדרות עקב מחלה. שעות ההיעדרות בגין הבדיקות הרפואיות לא יחשבו לצורך תשלום שעות נוספות.

115. עובד חדש יהיה זכאי לצבירת ימי מחלה (1.5 ימים לחודש).

116. תקופת הזכאות המקסימאלית המצטברת לדמי מחלה לעובד תהיה 120 ימים.

מובהר כי לא יחול שינוי במכסת ימי המחלה שזכאי לצבור עובד קיים, שעל פי ההסכם אישי שלו זכאי לצבירת מכסת ימי מחלה העולה על 120 ימים.

יא.6. המרת ימי מחלה לא מנוצלים בימי חופשה בפרישת גיל

117. עובד הפורש בגיל פרישת חובה, ועובדת הפורשת (ביוזמתה) בכל גיל אשר מגיל 62 ועד גיל פרישת חובה (להלן - **פרישת גיל**), יוכלו להמיר ימי מחלה לא מנוצלים בימי חופשה על-פי כל המפורט מטה:

117.1 שנה קודם הגיעו של העובד לפרישת גיל (דהיינו לעובד בגיל 66 ולעובדת בגיל 61, ואם לא פרשה בגיל 62 - בכל שנה לאחר מכן עד הגיעה לגיל 66) יקבל כל עובד הודעה על יתרות ימי החופשה העומדות לזכותו: ימי חופשה שנתית, חופשת יובל וחופשת מחלה (ככל שלעובד יש זכאות לאיזו מחופשות אלו).

117.2 לעובד יערך חישוב כדלקמן:

117.2.1 סך הכל ימי המחלה שניצל במהלך כל תקופת עבודתו בחברה.

117.2.2 "הימים התיאורטיים", בפרק זה משמעותם סך כל ימי המחלה התיאורטיים להם זכאי היה העובד מתחילת עבודתו בחברה ועד למועד פרישתו ממנה בפרישת גיל. כלומר, חיבור של סך מכסת ימי המחלה השנתית להם זכאי היה העובד בכל שנה משנות עבודתו.

117.2.3 שיעור סך הכל ימי המחלה שניצל ביחס לימים התיאורטיים (להלן - שיעור הניצול).

117.3 עמד שיעור הניצול על עד 25% מהזכות (כולל) יוכל העובד להמיר כל 30 ימי מחלה צבורים העומדים לזכותו בפועל בחופשה בת יומיים (כך שבשום מקרה לא יוכל לקבל

יותר מ-8 ימי חופשה (לעובד עם מכסה של 120 ימים) או 29 ימי חופשה (לעובד עם מכסה של 432 ימים) או 36 ימי חופשה (לעובד עם מכסה של 540 ימים);

עמד שיעור הניצול מעל 25%, אך לא הגיע כדי 50% מהזכות (כולל), יוכל העובד להמיר כל 30 ימי מחלה צבורים העומדים לזכותו בפועל בחופשה בת יום (כך שבשום מקרה לא יוכל לקבל יותר מ-4 ימי חופשה (לעובד עם מכסה של 120 ימים) או 14.5 ימי חופשה (לעובד עם מכסה של 432 ימים) או 18 ימי חופשה (לעובד עם מכסה של 540 ימים));

עמד שיעור הניצול מעל 50% - לא יוכל להמיר ימי מחלה צבורים כלשהם העומדים לזכותו בפועל.

117.4 ימי מחלה שיומרו לימי חופשה כאמור לעיל ניתנים לניצול בפועל בלבד במהלך השנה לפני הפרישה, ובשום מקרה לא יהיו ניתנים לפדיון (כמו ימי חופשת יובל).

117.5 ניצול ימי החופשה בפרישת גיל יהיו בסדר הבא: ימי מחלה שהומרו לימי חופשה, אחריהם ימי חופשת יובל, ואחריהם ימי חופשה רגילים.

ככל שביום פרישת הגיל נותרו לזכות העובד ימי חופשה שמקורם בימי מחלה ו/או בימי חופשת יובל ו/או ימי חופשה רגילים - יוכל לפדות בכסף, במסגרת גמר החשבון, אך ורק ימי חופשה רגילים, וימי חופשה שמקורם בימי מחלה או ביובל לא יפדו.

117.6 כל האמור לעיל נוגע אך ורק לימי המחלה שנצברו לעובד בתקופת עבודתו בחברה, ולא בבנק הבינלאומי בע"מ או בבנק כלשהו או חברה אחרת כלשהי בקבוצה.

7.א. חופשה ללא תשלום

118. עובד המבקש להיעדר מהעבודה מעבר ליתרת החופשה העומדת לרשותו, יגיש בקשה לחופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת") באמצעות טופס בקשת חופשה. הבקשה בצירוף המלצת הממונה תועבר להחלטת אגף משאבי אנוש, לרבות לעניין תנאי החל"ת.

119. תקופת החל"ת אינה נחשבת לצורך מנין הותק בחברה ואינה מזכה בתנאים סוציאליים.

8.א. ימי אבל חו"ח

120. עובד שהשלים 3 חודשי עבודה בחברה, והמקיים חובת אבלות (במות הורים, ילדים, בן זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נוהג ("שבעה"), ואינו עובד באותם ימים, יהיה זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם, ולא יותר משבעה ימים קלנדריים.

9.א. ימי הזיכרון

121. עובד זכאי לתשלום מלא על פי חוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, עבור קרוב משפחה מדרגה ראשונה שנפל במערכות ישראל ו/או בפעולות איבה.

יב. שירות מילואים

122. נקרא עובד לשירות מילואים פעיל, יודיע על כך מיד עם קבלת צו הקריאה לממונה עליו ויצרף להודעתו את צו הקריאה שיקבל.

123. העובד ימציא לחברה את אישור הצבא המיועד לביטוח הלאומי.

124. החברה תשלם לעובד את שכרו בגין שירות המילואים בהתאם להוראות החוק.

י.ג. תוספות שכר ותוספת ותק

י.ג.1. כללי

125. החברה תפעל מול ועד העובדים בקיום התחייבויותיה על פי הוראות פרק זה למיצוי התקציב המוסכם לכלל העובדים.

י.ג.2. תוספת ותק – כללי

126. אחת לשנה החל מיום 1.4.2017, תשלם החברה לכלל העובדים עליהם חל הסכם זה, תוספת ותק בשיעור של 0.7% מהשכר הקובע כהגדרתו בהסכם זה, ותוספת הוותק תהווה חלק מהשכר המבוטח של העובד לכל דבר ועניין (להלן: "**תוספת הוותק**"). מובהר כי תוספת ותק תשולם באופן מצטבר בגין כל שנת ותק בשיעור של 0.7% לשנה מהשכר הקובע. לדוגמא: בגין שנת 2017 ישולם 0.7% מהשכר הקובע נכון ל- 31.3.2017; ובגין שנת 2018 ישולם 1.4% מהשכר הקובע נכון ל- 31.3.2018; בגין שנת 2019 ישולם 2.1% מהשכר הקובע נכון ליום 31.3.2019, וכך הלאה. יובהר: כי תוספת זו אינה מתווספת לשכר הקובע כהגדרתו בהסכם זה.

127. עובד יהיה זכאי לתוספת ותק עד 38 שנים, או עד מועד פרישתו, לפי המוקדם מביניהם.

על אף האמור לעיל, מוסכם כי עובדים קיימים בחברה עליהם חל הסכם זה ואשר הוותק שלהם בחברה במועד חתימתו של הסכם זה הוא 33 שנים ומעלה, יהיו זכאים לתוספת וותק במשך 5 שנים או עד מועד פרישתם מהחברה - לפי המוקדם מביניהם.

י.ג.3. תוספת ותק בגין שנת 2017

128. סמוך ככל הניתן למועד חתימת הסכם זה, תשלם החברה לעובדים הזכאים תוספת ותק בגובה 0.7% מהשכר הקובע נכון ליום 31.3.2017, וזאת באופן רטרואקטיבי, בגין שנת 2017 (החל מיום 1.4.2017).

י.ג.4. תוספת ותק בגין שנת 2018

129. סמוך ככל הניתן למועד חתימת הסכם זה, תשלם החברה לעובדים הזכאים תוספת ותק בגובה 1.4% מהשכר הקובע נכון ליום 31.3.2018, וזאת באופן רטרואקטיבי, בגין שנת 2018 ו-2017 (החל מיום 1.4.2018).

י.ג.5. תוספות שכר – כללי

130. החברה תשלם בגין כל אחת מהשנים 2017 – 2020 לכלל העובדים עליהם חל ההסכם, תוספת שכר, כמפורט בפרק זה:

130.1 תוספות השכר לא ישולמו לעובדים ששמו מנוי בנספח ב' להסכם זה.

130.2 תוספות השכר ישולמו על בסיס השכר הקובע וכפי שיעודכן מעת לעת ויהיו חלק מהשכר הקובע לכל דבר ועניין.

130.3 תוספת השכר עבור שנת 2017 תהיה בשיעור אחיד ובגובה של 1.3% מהשכר הקובע נכון ליום 1.4.2017.

130.4 בהתייחס לתוספות השכר עבור השנים 2018 – 2020 יחולו גם הכללים הבאים:

130.4.1 תוספות השכר יחולקו באופן דיפרנציאלי;

130.4.2 תוספות השכר יהיו בשיעור של 3.1% מהשכר הקובע;

130.4.3 תוספות השכר יחולקו לפחות ל – 80% מכלל העובדים עליהם חל הסכם זה, ובמניין 80% יכללו כל העובדים ששכרם נמוך מ – 15,000 ₪ ברוטו. למען חסר ספק, מאחר שתוספות השכר אינן משולמות לעובדים ששם מנוי בנספח ב' לחסכם זה, חרי שבמניין 80% מכלל העובדים כאמור בתת סעיף זה וכן בעניין הכללת העובדים ששכרם נמוך מ-15,000 ₪ ברוטו, לא יילקחו בחשבון העובדים ששם מנוי בנספח ב' לחסכם זה.

130.4.4 עובד שיהיה זכאי לתוספת שכר יקבל תוספת של לפחות 1% משכרו הקובע;

10.א. מועדי תשלום תוספות השכר בגין 2017-2020

131. תוספת השכר בגין שנת 2017 תשולם סמוך ככל חניתן למועד חתימת חסכם זה וחיא תשולם רטרואקטיבית עבור התקופה החל מיום 1.4.2017.

132. תוספת השכר בגין שנת 2018 תשולם סמוך ככל חניתן למועד חתימת חסכם זה, וחיא תשולם רטרואקטיבית עבור התקופה החל מיום 1.4.2018.

133. תוספת השכר בגין שנת 2019 תשולם ביום 1.4.2019.

134. תוספת השכר בגין שנת 2020 תשולם ביום 1.4.2020.

יב. שכר מינימום לעובד קיים

135. עובד קיים ששכרו המבוטח לאחר קבלת כל התוספות בגין 2017 ו – 2018 יהיה נמוך משכר המינימום במשק בתוספת 20%, יהיה זכאי להשלמת שכרו לגובה של שכר המינימום במשק בתוספת של 20%.

יג. מענק בגין רווחים

136. ככל שעובדי הבנק הבינלאומי בע"מ יקבלו מענק בגין רווחים, עובדי החברה עליהם חל הסכם זה יקבלו מענק באופן זה (לדוגמא: ככל שעובדי הבנק יהיו זכאים למענק בתקציב של גובה משכורת אחת אזי עובדי החברה יהיו זכאים למענק בתקציב של גובה משכורת אחת). המענק בסעיף זה ישולם במועד שישולם לעובדי הבנק הבינלאומי בע"מ.

137. על אף האמור לעיל, מוסכם כי ככל שיחולק לעובדי הבנק הבינלאומי בע"מ מענק בגין רווחים עבור שנת 2018, הנמוך מגובה של חצי משכורת, אזי בכל מקרה יהיו עובדי החברה זכאים למענק בגין רווחים בגובה של חצי משכורת, עבור שנה זו.

138. על אף האמור לעיל, מוסכם כי ככל שיחולק לעובדי הבנק מענק בגין רווחים עבור שנת 2019, הנמוך מגובה של חצי משכורת, אזי בכל מקרה יהיו עובדי החברה זכאים למענק בגין רווחים בגובה של חצי משכורת, עבור שנה זו.

139. נציגות העובדים תקבל מידע לפחות 14 ימים מראש לגבי אופן חלוקת מענק בגין רווחים לפי פרק זה.

ט.ז. אחזקת טלפון נייד

140. כמקובל כיום בחברה בהתאם לנהלי החברה.

י.ז. רכב

141. זכאות לרכב על חשבון החברה כמקובל כיום בחברה בהתאם לנהלי החברה.

142. מוסכם כי לעובד הזכאי לקבלת רכב מהחברה, ואשר יש לו 4 ילדים ומעלה (4 לפחות עד גיל 18), תהיה זכאות לרכב גדול יותר ללא תוספת תשלום.

י.ח. אחזקת רכב

143. "אחזקת רכב" בהסכם זה - "רכב תעבורה" או "דמי תעבורה" או "א. רכב סוציאלית" או "א. רכב לא סוציאלי" על פי הכינוי שלהם בתלושי השכר של העובדים.

144. מוסכם על הצדדים כי בסמוך למועד חתימתו של הסכם זה, יחול שינוי ברכיב אחזקת הרכב בתלושי השכר של העובדים הקיימים עליהם חל הסכם זה באופן הבא (מדובר בשינוי חד פעמי שיחול באופן רטרואקטיבי מיום 1.4.2017 ואילך):

144.1 לגבי עובדים אשר מקבלים אחזקת רכב בסכום העולה על 3,500 ₪ ברוטו:

144.1.1 כל יתרה העולה על 2,100 ₪ ברוטו של אחזקת רכב, תיכנס לסעיף משכורת והסעיפים החודשיים הנגזרים ממנו בהתאמה..

144.1.2 העובד יהיה זכאי לאחזקת רכב בסכום של 2,100 ₪ ברוטו בלבד.

144.2 לגבי עובדים אשר מקבלים אחזקת רכב בסכום שאינו עולה על 3,500 ₪ ברוטו:

144.2.1 ארבעים אחוז (40%) מגובה אחזקת הרכב של העובד, תיכנס לסעיף משכורת והסעיפים החודשיים הנגזרים ממנו בהתאמה..

144.2.2 במקרה בו אחזקת הרכב של העובד תהיה נמוכה מ-1,000 ₪ ברוטו לחודש לאחר גזירת 40% מאחזקת הרכב כאמור בסעיף 144.2.1 לעיל, יועבר לסעיף משכורת והסעיפים החודשיים הנגזרים ממנו בהתאמה של העובד רק ההפרש בין אחזקת הרכב טרם גזירת ה-40% לבין 1,000 ₪.

144.2.3 אחזקת הרכב של העובד תפחת בהתאם לשינויים כאמור בסעיפים 144.2.1 ו-144.2.2 לעיל.

144.3 לגבי עובדים אשר מקבלים אחזקת רכב בסכום שאינו עולה על 1,000 ₪ ברוטו (כולל), לא יחול כל שינוי ברכיב אחזקת הרכב שלהם.

144.4 לגבי עובדים אשר זכאים לקבלת רכב מהחברה, ובחרו שלא לקבל רכב, ובמקום זה הם מקבלים אחזקת רכב, לא יחול כל שינוי ברכיב אחזקת הרכב שלהם.

145. הוראות פרק זה חלות רק לגבי עובדים קיימים.

146. בכפוף לאמור בסעיף 144.3 לעיל, לאחר ביצוע השינויים החד פעמיים כאמור בפרק זה לעיל, אחזקת רכב לעובד לגבי חל הסכם זה, לא תהיה גבוהה מ 2,100 ₪ ברוטו לחודש, ולא תהיה נמוכה מ-1,000 ₪ ברוטו לחודש.

147. הוראות סעיף 146 חלות על עובד קיים ועל עובד שייקלט לעבודה לאחר חתימתו של הסכם זה.

יט. ארוחה בחדר אוכל

148. כל עובד שייקלט לעבודה בחברה זכאי לקבלת ארוחת בוקר (קוד 02).

149. עובד קיים הזכאי לארוחת בוקר (קוד 03) ימשיך להיות זכאי לארוחת בוקר בקוד זה.

150. עובד מדרגת ראש צוות/אחראי תחום ומעלה יהיה זכאי לארוחת צהריים (קוד 04).

151. מובהר כי אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכויות קיימות של עובד קיים בעניין ארוחות בוקר וצהריים.

152. מוסכם על הקמת ועדת הסעדה משותפת לצדדים ואולם ההחלטה הסופית לגבי הארוחות תהיה של ההנהלה.

כ. בדיקות רפואיות

153. כמקובל כיום בחברה בהתאם לנהלי החברה.

כא. גמלאים

154. תנאי גמלאים כמקובל כיום בחברה בהתאם לנהלי הקבוצה.

כב. לימודים אקדמאים לעובדים – מלגות

155. כמקובל כיום בחברה בהתאם לנהלי החברה.

156. החברה תעביר לוועד העובדים מידי שנה, לקראת חודש דצמבר של כל שנה, הודעה על היקף הניצול של המלגות באותה שנה (מספר העובדים וסכום כללי שניתן).

כג. תקציב נופש אישי

157. כמקובל כיום בחברה בהתאם לנהלי החברה.

כד. תקציב רווחה

158. תקציב הרווחה השנתי לא יפחת מסך של 2 מיליון ₪.

159. מוסכם כי תוקם ועדת רווחה משותפת לצדדים, ואולם החלטה סופית לגבי אופן ניצול תקציב הרווחה תהיה של ההנהלה.

160. סכום שלא נוצל מתוך תקציב הרווחה השנתי יתווסף לתקציב השנה לאחריה.

161. מוסכם כי החלטות ואירועים לפי פרק זה יתוקשרו וימותגו במשותף על ידי הצדדים.

כה. ספורט

162. החברה תממן, במסגרת תקציב הרווחה, קבוצות ספורט של החברה ותחרויות ספורט במסגרת הספורטיאדה/ליגה למקומות עבודה, ותדאג לספק לעובדים המשתתפים בתחרויות ובקבוצות: ביגוד ספורט, נעלי ספורט, ציוד ומתקני ספורט, תדרי כושר, חוגי ספורט והעשרה, שכירת אולם ספורט, מאמנים ורכזים בשכר. למען הסר ספק, אין באמור בסעיף זה כדי לשנות מהמצב הקיים, והשתתפות העובדים בפעילויות הספורט תיעשה במסגרת פעילויות הספורט של קבוצת הבנק הבינלאומי בע"מ.

163. ימי היעדרות של עובדים המשתתפים מטעם החברה בספורטיאדה יהיו 2 ימי עבודה על חשבון החברה ו- 1 יום על חשבון העובד.

כו. ערכת ביה"ס לילדי כיתה א'

164. כמקובל כיום בחברה.

כז. ערכת גיוס לצבא

165. כמקובל כיום בחברה.

כח. ביטוח בריאות

166. כמקובל כיום בחברה.

כט. ביטוח ריסק/חיים אישי

167. כמקובל כיום בחברה.

ל. ביטוח שיניים

168. כמקובל כיום בחברה.

לא. שי לרגל אירועים משפחתיים ואישיים

169. כמקובל כיום בחברה.

לב. שי לחג

170. כמקובל כיום בחברה.

לג. הדרכה והשתלמויות

171. הנהלת החברה מחויבת לסייע לעובד בהרחבת היקף ידיעותיו והתמחותו במקצועות החברה במטרה לאפשר קידומו בעבודה, ותקיים פעילות הדרכה והשתלמות לעובדיה בחברה ומחוצה לה על פי צרכי העבודה.

172. השתתפות בהדרכות והשתלמויות היא חובה, אלא אם צוין בוימון להדרכה אחרת.

173. עובד שיצא להשתלמות ו/או הדרכה יהיה זכאי לתשלום בשיעור הזהה לתשלום עבור שעות העבודה הרגילות, ו/או שעות נוספות אם השלים את מכסת השעות היומיות כאמור בהסכם זה.

לד. ביטוחים פנסיוניים, קופות גמל ופיצויי פיטורים

174. הגדרות לפרק זה:

"ביטוחים פנסיוניים" - הפקדות החברה והניכויים בגין העובד לקופות גמל שונות כמפורט בפרק זה.

"חוק קופות הגמל" - חוק הפיקוח על שירותים פננסים (קופות גמל) תשס"ה-2005.

"חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

"עובד קיים" - עובד המועסק בחברה ערב חתימת הסכם זה, שהסכם זה חל עליו.

"עובד חדש" - מי שיתקבל לעבודה מיום כניסתו של הסכם זה לתוקף ואילך, ואשר הסכם זה חל עליו.

"קופת גמל" - כהגדרתה בחוק קופות הגמל, ובכלל זה - קרן פנסיה חדשה, קרן פנסיה ותיקה, קופת גמל שהיא קופת ביטוח (ביטוח מנהלים), קופת גמל לחיסכון.

"השכר המבוטח" - משכורת, תוספת ותק, תוספת ניהול, תוספת תכנות, תוספת אחראי, תוספת אחראי משמרת, תשלום עבור שעות נוספות גלובליות, תוספת משמרות גלובליות, רכב תעבורה, דמי תעבורה, אחזקת רכב סוציאליות; בכל מקרה לא יפחת השכר המבוטח מהשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים על-פי חוק פיצויי פיטורים.

175. שמירת זכויות לעובדים קיימים:

החברה תמשיך להפקיד ברצף, בגין כלל העובדים הקיימים, את מלוא ההפקדות לקופות הגמל השונות כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה, ואין בהסכם זה כדי למעט או לגרוע מכל זכויות ו/או הסדרים ביטוחיים או פנסיוניים שהיו לעובדים ערב חתימת הסכם זה - לרבות רכיבי השכר המבוטחים, שיעורי ההפקדה ומועדי ההפקדות. בכל מקרה לא יפחתו זכויותיהם של העובדים כאמור אף מהתנאים כמפורט בפרק זה להלן.

176. זכאות לביטוח פנסיוני לעובדים חדשים:

176.1 כל עובד חדש יבוטח, החל מיום עבודתו הראשון בחברה, בביטוח פנסיוני שיכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות, והכל על פי התנאים והשיעורים הקבועים בפרק זה.

176.2 מוסכם כי, כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל מסוימת, תפקיד החברה בגינו את הכספים המיועדים לביטוח פנסיוני בקרן הפנסיה החדשה שתהווה קרן ברירת המחדל בחברה על פי דין.

177. תשלומים לביטוח בקרן פנסיה חדשה:

להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקרן פנסיה חדשה, בין עובדים קיימים ובין עובדים חדשים, תעביר החברה מדי חודש שיעורי הפקדות וניכויים (חלק מעסיק וחלק עובד) משכר המבוטח על פי השיעורים כמפורט להלן:

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

178. תשלומים לביטוח בקרן פנסיה ותיקה:

להבטחת זכויות עובדים המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה, בין עובדים קיימים ובין עובדים חדשים, תעביר החברה מידי חודש את מלוא ההפקדות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על שיעור כולל של 20.5% מהשכר המבוטח: 13.5% הפקדות ע"ח המעסיק ו-7% הפקדות ע"ח העובד).

כמו כן תבצע החברה הפקדה בשיעור 2.33% משכר המבוטח של העובדים כאמור לקופת גמל לרכיב פיצויים על שמו של כל עובד (לצורך השלמה ל-8.33%).

179. תשלומים לביטוח בקופת גמל שאינה קרן פנסיה:

להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקופת גמל שאינה קרן פנסיה (חדשה או ותיקה), בין עובדים קיימים ובין עובדים חדשים, תעביר החברה מידי חודש שיעורי הפקדות וניכויים (חלק מעסיק וחלק עובד) משכר המבוטח על פי השיעורים כמפורט להלן:

- 7.5% לתגמולים על חשבון החברה הכוללים, בכפוף לדין, את תשלום החברה עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד, או בשיעור של 2.5% מהשכר המבוטח, הנמוך מבין השניים, כאשר בכל מקרה שיעור ההפקדות לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח;
- 8.33% לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;
- 7% לתגמולים על חשבון העובד.

180. פיצויי פיטורים:

180.1 עבור עובד חדש, וכן עבור עובד קיים שסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים חל לגביו ערב חתימת הסכם זה, יבואו הפקדות ותשלומי החברה לרכיב פיצויים בקופת הגמל השונות במקום חובת החברה לתשלום פיצויי פיטורים, וזאת על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים ורק בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה.

בכל מקרה בו לא חל סעיף 14 כאמור לגבי עובד קיים ימשיכו הפקדות ותשלומי החברה לרכיב פיצויי פיטורים לבוא על חשבון פיצויי פיטורים ולא במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

180.2 מלוא הסכומים הצבורים לכל עובד ברכיב פיצויי פיטורים בקופות הגמל השונות אינם ניתנים להחזרה לחברה וישוחררו לעובד בכל מקרה עם סיום עבודתו מסיבה כלשהי, ולמעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים, ובמידה שנשללה.

אין באמור כדי לגרוע מחובת החברה לשחרר לעובד, בכל מקרה של סיום עבודה, את כספי התגמולים (חלק עובד וחלק מעסיק), על פירותיהם.

180.3 לא יהיה בהתחלת הפרשה פנסיונית מכוח הסכם זה בגין רכיבי שכר עבורם לא היו הפרשות פנסיוניות עד הסכם זה, היא כשלעצמה, כדי להפוך אותם רכיבים למזכים בפיצויי פיטורים.

181. תשלומים לקרן השתלמות:

181.1 החברה תבצע הפקדות וניכויים לקרן השתלמות לכל עובד חדש מיום עבודתו הראשון בחברה, וזאת על בסיס השכר המבוטח, כהגדרתו מטה, ועל פי השיעורים כדלקמן:

- 7.5% על חשבון החברה;

- 2.5% על חשבון העובד;

181.2 "השכר המבוטח" לעובד קיים - הרכיבים ששימשו בסיס להפקדות ולניכויים ערב כניסתו של הסכם זה לתוקף, אך לא פחות מהגדרת השכר המבוטח בסעיף 174 לפרק זה לעיל למעט תוספת משמרות גלובלית, ועד לתקרת ההפקדה המוכרת לצורך הטבת מס (להלן - התקרה), אם כך נהג לגבי אותו עובד ערב כניסתו של הסכם זה לתוקף.

"השכר המבוטח" לעובד חדש - על-פי הגדרתו בסעיף 174 לפרק זה לעיל למעט תוספת משמרות גלובלית, אך עד התקרה.

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

182. כללי:

182.1 הגדלת שיעור תקציב התגמולים על חשבון החברה ל-7.5% (כולל ביטוח מפני אובדן כושר עבודה) יהיה בתוקף לגבי התקופה מיום 1.1.2019 ואילך.

182.2 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.

לה. נציגות העובדים

לה.1. פעילות ועד העובדים

183. 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.
184. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על אמון הדדי והידברות.
185. לוועד יוקצה בחברה חדר מרוהט עם ציוד נלווה (תקשורת ומחשב) לצורך פעילותו.
186. הועד יהא רשאי להשתמש לצרכיו בחדרי הישיבות של החברה, ובתיאום מראש.
187. החברה תשתתף בתקציב ועד העובדים בסך של 250,000 ₪ לשנה וזאת בגין 2017, 2018 וכל אחת משנות ההסכם (2019 ו- 2020). תקציב זה יועבר לחשבון הבנק ע"ש ועד העובדים בתשלום אחד מראש, שישולם בחודש ינואר של כל שנה קלנדארית משנות ההסכם. מובהר כי תקציב ועד העובדים בגין שנת 2017, 2018 ו- 2019 ישולם סמוך ככל הניתן למועד חתימת הסכם זה.
188. לנציגות העובדים הזכות לבדוק את הנתונים ביחס לתוספות השכר כאמור **בפרק יג** להסכם זה במהלך שנתו הראשונה של הסכם זה, אחת לרבעון, באמצעות רואה חשבון/כלכלן שימונה על ידי נציגות העובדים ובמימון החברה בתנאי שוק, וזאת לפחות שבועיים ממועד תשלום תוספות השכר.
- החל משנתו השנייה של הסכם זה ואילך, לנציגות העובדים הזכות לבדוק את הנתונים, אחת לשנה, באמצעות רואה חשבון/כלכלן שימונה על ידי נציגות העובדים ובמימון החברה ובתנאי שוק, וזאת לפחות שבועיים ממועד תשלום תוספות השכר.
189. נציגות העובדים תוכל לעשות שימוש ברואה החשבון/כלכלן שימונה על ידה ועל חשבון החברה כאמור, גם לצורך בדיקת המענק בגין רווחים והמענק החד פעמי וזאת לפחות שבועיים לפני מועד התשלום.

לה.2. דמי חבר ודמי ועד

190. 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 לידי ההסתדרות.
191. עובד אשר לא חל עליו הסכם זה, אך יהיה ברצונו להצטרף להסתדרות, ינוכו משכרו, על פי בקשה בכתב שיגיש העובד לחברה ובכפוף להוראות הדין, דמי החבר ויועברו להסתדרות.
192. בנוסף, החברה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש, דמי ועד בשיעור של 0.4% או שיעור אחר כפי שיקבע מעת לעת על ידי מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות ובכפוף לתקרה ככל שקיימת בדין, ותעבירם לחשבון ועד העובדים.

לו. תוכנית פרישה מרצון ומענק חד פעמי

193. תוכנית פרישה מרצון ומענק חד פעמי יהיו על פי המפורט בנספח ה' להסכם זה.

לז. מניעת הטרדה מינית במקום העבודה

194. על החברה ועובדיה יחול תקנון החברה למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998, המצורף להסכם זה בנספח ו' ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו, וכפי שישונה מעת לעת על ידי החברה בכפוף לכל דין.

לח. יישוב חילוקי דעות

195. חילוקי דעות בין הצדדים, באשר לפירושו ויישומו של הסכם זה, ייושבו כדלקמן:

195.1 תוך 7 ימים ממועד הפנייה של צד למשנהו, יתקיים דיון בין הממונה על משאבי אנוש בחברה או מי מטעמו לבין יו"ר ועד העובדים או מי מטעמו.

195.2 בהיעדר הסכמה בין הצדדים כאמור לעיל, יתקיים דיון נוסף תוך 7 ימים נוספים, בין הנהלת החברה לבין נציגי ההסתדרות.

195.3 לא הגיעו הצדדים להסכמה, שומר כל צד על זכויותיו על פי דין.

196. הוראות פרק זה לא יחולו בעניין סיום העסקה וכל נושא בו נקבע בהסכם זה הסדר ספציפי אחר.

לט. נספחים

197. להסכם קיבוצי זה מצורפים הנספחים המפורטים להלן, כחלק בלתי נפרד ממנו:

נספח א' - ההסדר הקיבוצי מיום 18.6.1980 ועדכוניו מעת לעת.

נספח ב' - שמות העובדים עליהם חל נספח א'.

נספח ג' - סעיפים בהסכם זה שיחולו על העובדים שהוראות נספח א' לעיל ועדכוניו מעת לעת חלים לגביהם.

נספח ד' - רשימת תפקידים המוחרגים מתחולתו של הסכם זה.

נספח ה' - תוכנית פרישה מרצון ומענק חד פעמי.

נספח ו' - תקנון למניעת הטרדה מינית.

מ. שקט תעשייתי, מיצוי תביעות ורישום ההסכם:

198. הסכם זה ממצה את כל תביעות הצדדים בתקופת ההסכם בנושאים שהוסדרו בו.

199. הצדדים יישמרו על שקט תעשייתי בתקופת ההסכם בנושאים שהוסדרו בהסכם זה. התחייבות זו אינה חלה במקרה שיוכרו סכסוך עבודה ברמה הארצית.

200. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד לפי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

ולראיה באו הצדדים על החתום,



ועד העובדים



הסתדרות



הנהלה