

## הסכם קיבוצי מיוחד

הסכם תנאי העסקה לעובדי החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ

שנערך ונחתם בתל אביב ביום 7 בחודש יולי 2005

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

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

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

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

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

על כן, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

חלק א' - מבוא

א. כללי

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

2. עניני העובדים העוברים והעובדים החדשים, דהיינו תנאי עבודתם, זכויותיהם וחובותיהם יתנהלו ויקבעו על פי הסכם זה או הסכמים, הסדרים ונהלים אשר

הנם בתוקף או שיהיו בתוקף מעת לעת. זאת, מבלי לפגוע בכל דין או לשנות את המעמד הנורמטיבי של הסכם זה ו/או את הנהלים או ההסדרים אליהם מפנה ההסכם. לפני שינוי הסדר ו/או נוהל קיים ו/או לפני הוצאת נוהל חדש, שיש לו השלכה על תנאי ההעסקה של העובדים, תיערך היוועצות עם נציגות העובדים. הוראות הסכם זה גוברות על כל הסדר או נוהל אחר.

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

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

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

#### ב. פרשנות והגדרת מונחים

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

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

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

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

|   |                    |
|---|--------------------|
| עובד שעבד ביחידת הסמך ושהתקבל לעבוד בחברה במסגרת הסכם זה.   | "עובד עובר"        |
| עובד שהתקבל לעבודה בחברה ולא עבד קודם לכן ביחידת הסמך.  | "עובד חדש"         |
| יום חתימת ההסכם 7.7.2005.   | "היום הקובע"       |
| כהגדרתו בהסכם ונאי הפרישה/מעבר מיום 7.7.2005.   | "יום המעבר"        |
| השכר כקבוע בנספח א' להסכם זה הכולל גם שעות נוספות גלובליות וכן תוספת קידום אישית כאמור בנספח ד'.  | "משכורת"           |
| המשכורת ללא שעות נוספות גלובליות. שכר הבסיס משמש לעניין הישוב ערך שעה נוספת בלבד.   | "שכר בסיס"         |
| בסיס ההפרשה לקרן פנסיה מקיפה או לקופת ביטוח והכולל את המשכורת כאמור לעיל, בתוספת שעות נוספות על פי דיווח, מענק זמני מותנה הערכות כקבוע בנספח ד' להסכם זה, מענק אי היעדרות והבראה. | "רכיבים פנסיוניים" |
| תקנון המשמעת המצורף בנספח ב' להסכם זה.  | "תקנון המשמעת"     |
| לצורכי הסכם זה, הוותק בעבודה כולל את שנות עבודתו של העובד בפועל בחברה וביחידת הסמך גם יחד.  | "וותק בעבודה"      |

### ג. תחולת ההסכם

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

### ד. תקופת ההסכם ותוקפו

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

## חלק ב' - קבלת עובדים לעבודה וסדרי העסקתם

### א. קבלה לעבודה

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

### ב. תקופת ניסיון

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

14. תקופת הניסיון תהא בת 12 חודשים החל מחלוף שנתיים מהיום הקובע.

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

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

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

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

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

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

### ג. ניידות פנים מפעלית לתקופה מוגבלת

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

### ד. שיבוץ עובד לתפקיד אחר

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

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

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

### ה. נהלי משמעת והתנהגות

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

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

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

## 1. חוות הדעת תקופתיות

26. החברה תערוך בכתב חוות הדעת תקופתיות שימסרו לעובד.
27. חוות הדעת יערבו על ידי הממונה הישיר כל 6 חודשים במועדים קבועים וידועים מראש, למעט במקרים מיוחדים כגון: חופשה, מחלה, שירות מילואים או אירוע פתאומי ובלתי צפוי, בהם יידחה מועד עריכת חוות הדעת עד לתקופה של 21 יום.
28. המועדים הקבועים כאמור בסעיף 27 לעיל, יהיו היום החמישה עשר בחודשים ינואר ויוני בכל שנה. חל החמישה עשר לחודשים ינואר ויוני בשנה מסוימת ביום שאינו יום עבודה בחברה - יידחה מועד עריכת חוות הדעת ליום העבודה העוקב.
29. לא נערכה חוות הדעת במועדה או 21 יום לאחריו כאמור בסעיף 27 לעיל, לא תועלה כנגד העובד טענת אי התאמה בגין התקופה הרלוונטית.
30. החברה או מי מטעמה יפרטו בחוות הדעת את הישגי העובד ואת ליקוייו הן במישור המקצועי והן במישור האישי ויציינו את תיקוני הליקויים שהתגלו בחוות הדעת הקודמת, אם תוקנו אם לאו.
31. חוות הדעת תימסר לתגובת העובד. העובד רשאי להגיב על חוות הדעת בכתב תוך שבועיים. אם מצאה החברה הצדקה בטיעוני העובד, ייעשה שינוי בחוות הדעת שנערכה לעובד ותיכתב חוות דעת חדשה במקום חוות הדעת המקורית. חוות הדעת החדשה תתויק בתיקו האישי של העובד במקום חוות הדעת הקודמת והעתק ממנה יישלח לעובד.

## 2. קידום עובדים

32. קידום עובדים מדי שנה בשנה ייעשה בהתאם למפורט בנספח ד' להסכם זה.
33. החברה וועד העובדים יפרסמו במשותף את שמות העובדים המצטיינים.

חלק ג' - תנאי העבודה

## א. סדרי עבודה ושעות נוספות

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

1.א. שעות העבודה בחברה

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

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

37. שעות העבודה בימי חג ומועד יהיו כדלקמן:

37.1 בערבי החגים: ראש השנה, יום כיפור ושבועות לא תתקיים עבודה. לעובדים ינוכה יום חופשה אחד בגין שלושה ימים אלו.

37.2 במקרים שעובדים יידרשו לעבוד בחול המועד יהיו שעות העבודה כדלהלן:

חול המועד: סוכות ופסח: 8:00-14:00 בתשלום יום מלא.

נר ראשון של חנוכה: 8:00-14:00 בתשלום יום מלא.

בערב יום העצמאות: תתקיים עבודה חלקית של חצי יום בתשלום יום מלא.

2.א. תמורה מיוחדת עבור עבודה נוספת

38. עובדי החברה יהיו זכאים לתשלום בגין שעות נוספות בהתאם לצורכי העבודה ועל פי מכסה באישור סמנכ"ל משאבי אנוש.

39. למרות האמור בסעיף 38 לעיל, יובהר כי במסלול הניהולי מרמת מנהל מדור ומעלה ובמסלול המקצועי מרמת רכז מקצועי ומעלה מוכללת תמורה בגין 50 שעות נוספות גלובליות. עובד יהיה זכאי לתשלום בגין עבודה מעבר למכסת 50 השעות הנוספות במידה וימלא את מכסת שעות עבודתו הרגילות בתוספת 50 שעות עבודה נוספות. כל זאת, בכפוף לסעיף 5.2 לנוהל סדרי עבודה שצורף כנספח ה' להסכם זה.

40. השכר המהווה בסיס לשעות נוספות על פי דיווח ושעות נוספות גלובליות הנו שכר הבסיס בתוספת הקידום האישי.

3.א. משרת אם עובדת

41. אם לילד עד גיל שנה, המועסקת במשרה מלאה, תעבוד שעה אחת פחות משעות העבודה שנקבעו, בכל יום בו היא מועסקת.

42. אם לילד אחד, שגילו נמוך מ- 8 שנים או אם לשני ילדים או יותר, שגילם נמוך מ- 12 שנים, המועסקת במשרה מלאה ומקבלת תשלום בגין שעות נוספות על פי דיווח, תעבוד חצי שעה פחות משעות העבודה שנקבעו, בכל יום בו היא מועסקת.

פי דיווח, תעבוד חצי שעה פחות משעות העבודה שנקבעו, בכל יום בו היא מועסקת.

43. הוראות סעיפים 41 ו-42 יחולו על עובד נשוי אשר ילדיו נמסרו לחזקתו על-פי חוזה גירושין מאושר ותקף או פסק דין תקף, או על עובד, שבן/בת-זוגו עובד/ת ולא קיבל/ה הטבה זו ממקום עבודתו/ה והוא המטפל העיקרי בילדים. זאת, בכפוף להצגת מסמכים לאימות האמור לעיל.

#### 4.א. היעדרויות מן העבודה

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

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

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

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

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

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

#### ב. רמות שכר

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

#### ג. משכורת ותשלומים אחרים

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

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



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

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

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

#### יח. הפרשות לקופת גמל לתגמולים בגין רכיבים לא פנסיוניים

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

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

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

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

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

#### יט. קרן השתלמות

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

- 128.1 עובד עובר יהיה זכאי לקרן השתלמות מייד עם המעבר לחברה החדשה.
- 128.2 עובד חדש יהיה זכאי לקרן השתלמות מהיום הראשון לעבודתו.

128.3 עובד שטרם עבודתו בחברה הופרשו עבודתו הפרשות לקרן השתלמות, יהיה זכאי להמשך ההפרשות לקרן השתלמות זו בהתאם לשיעורים הקבועים בהסכם זה.

129. שיעור ההפרשות לקרן השתלמות יהיה כדלקמן:

129.1 הפרשות החברה - 7.5% מן המשכורת של העובד על חשבון החברה.

129.2 הפרשות העובד - 2.5% מן המשכורת של העובד, אשר ינוכו ממשכורתו.

### כ. השתתפות בדמי חבר באגודות מקצועיות

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

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

### כא. ביטוח אחריות

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

### כב. ניכויים, קיזוזים והעדר זכאות לפדיון

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

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

135. תשלומים וזכויות נלוות על פי הסכם זה או על פי כל דין אינם ניתנים לפדיון בסיום יחסי העבודה, אלא אם נאמר במפורש אחרת בחוק, בצו הרחבה החל על

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

## חלק ד' - הפסקת עבודה

### א. כללי

136. פרק זה איננו חל על קבוצות העובדים הבאות:

- 136.1 עובדים בתקופת ניסיון.
- 136.2 עובד המועסק במשימות מיוחדות קצובות בזמן.  
עובד כאמור, עבודתו בחברה תסתיים עם סיום המשימה או סיום חלקו של העובד במשימה.  
עם תחילת עבודתו, ההנהלה תמסור לעובד את המועד המשוער לסיום המשימה או לסיום חלקו במשימה בהתאם ללוח הזמנים של המשימה.  
לעובד המסיים משימתו כאמור, תימסר הודעה מוקדמת של חודש מראש על סיום עבודתו.  
במידה והנהלת החברה תחליט לסיים את העסקת העובד לפני המועד המשוער של סיום המשימה או סיום חלקו במשימה תפעל החברה בהתאם למנגנון הפיטורים הקבוע בפרק זה ובכפוף לאמור בסעיף 14.2 להסכם זה לגבי עובד בניסיון.  
נוסח הודעה לעובד על מתכונת העסקתו כאמור לעיל מצ"ב כנספח ז' להסכם זה.

### א. פיטורים והתפטרות

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

### פיטורים בשל אי התאמה:

- 137.1 קיבל עובד במשך שנתיים, לפחות שתי חוות דעת שהצביעו על נקודות מהותיות הטעונות שיפור, במישור המקצועי או האישי, אשר לא תוקנו על ידו לשביעות רצון הממונה והחברה החליטה לפטרו בשל נימוקים אלו, תעביר החברה הודעה כתובה לעובד, בה יצוינו ההחלטה לפטרו והנימוקים לפיטוריו בצירוף המסמכים הרלבנטיים.
- 137.2 לאחר העברת ההודעה לעובד, כאמור בסעיף 137.1 לעיל, רשאית החברה להוציא את העובד לחופשה בתשלום מלא, שלא על חשבון יתרת החופשה של העובד.
- 137.3 ההודעה, כאמור בסעיף 137.1, תועבר במקביל לוועד העובדים.
- 137.4 החל ממועד קבלת ההודעה, כאמור בסעיף 137.1, רשאי העובד בעצמו או באמצעות הוועד להגיב בכתב על הטענות שמועלות נגדו תוך 14 יום.

- 137.5 הגיב העובד בכתב תוך 14 יום, יתקיים השימוע לפחות שבעה ימים לאחר מכן.
- 137.6 העובד רשאי להיות מיוצג בשימוע על ידי נציג וועד העובדים או על ידי עו"ד.
- 137.7 ההזמנה לשימוע תימסר לעובד יחד עם ההודעה, כאמור בסעיף 137.1 והיא תשלח במקביל לוועד העובדים.
- 137.8 היה והחליטה החברה, לאחר שמיעת עמדתו של העובד, על פיטורי העובד - תימסר על כך הודעה מוקדמת כדין (מכתב פיטורים לעובד) עם העתק לוועד העובדים.
- 137.9 תקופת ההודעה המוקדמת תחל עם מסירת מכתב הפיטורים לעובד או תוך 3 ימים מיום שליחת מכתב הפיטורים לעובד בדואר רשום.

### 138. פיטורים בשל עבירות משמעת:

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

### 139. פיטורים בשל עילה של התייעלות או צמצומים:

- 139.1 הצורך בצמצומים ו/או בהתייעלות, לרבות היקף הצמצומים, ייקבעו על ידי החברה על פי שיקול-דעתה. החברה תביא לידיעת הוועד את דבר הצורך בצמצומים.
- 139.2 קבעה ההנהלה את הצורך בהתייעלות ו/או צמצומים כאמור, תגיש רשימת מועמדים ראשונית לפיטורים.
- 139.3 ועד העובדים רשאי להמציא להנהלת החברה, בתוך 10 ימי עבודה לאחר קבלת רשימת המועמדים הראשונית לפיטורים, את השגותיו לגבי שמות המועמדים לפיטורים הכלולים ברשימה או חלק מהם. במקרה כזה, יציין ועד העובדים את שמותיהם של העובדים אשר לדעתו אין לפטרם, ויציע שמות של אחרים במקומם, תוך צירוף ההנמקות להצעתו.
- 139.4 היה והועד לא המציא רשימה נגדית במועד או בכלל, יראו אתו כמסכים לרשימת ההנהלה ורשימה זו תהא הרשימה הסופית.
- 139.5 המציא ועד העובדים רשימה נגדית, ייערך בין ההנהלה לוועד העובדים מו"מ במשך 7 ימים לכל היותר, בדבר העובדים אשר אין לגביהם הסכמה בין הצדדים על פיטוריהם, לשם השגת הסכמות בין ההנהלה לוועד על מועמדים חלופיים לפיטורים.
- 139.6 לא הגיעו ההנהלה לוועד העובדים להסכמה על שמות המפוטרים תוך 7 ימים, ינהלו הצדדים החתומים על הסכם זה מו"מ על שמות המועמדים לפיטורים שנותרו במחלוקת. מו"מ זה יארך, לכל היותר, 14 ימים.
- 139.7 נותרו עובדים לגביהם לא הושגה הסכמה בתום תהליך המו"מ המתואר לעיל בסעיפים 139.5-139.6, יועברו חילוקי הדעות להכרעת בורר, בהתאם למנגנון הקבוע בנספח ט' להסכם זה. הבורר יתבקש למסור הכרעתו בעניין תוך 30 ימים. הצדדים ישתפו פעולה כדי להקל את עבודת הבורר, והם יעשו מאמץ כדי שהבורר ייתן את החלטתו בהקדם.

- 139.8 במהלך המו"מ או בסיומו, רשאית ההנהלה להוציא הודעות בדבר כוונת הפיטורים לעובדים לגביהם הצדדים החתומים על ההסכם השיגו הסכמות באשר לפיטוריהם, ועובדים אלו יוזמנו לשימוע בפני ההנהלה. עם קבלת הכרעת הבורר תוציא ההנהלה הודעות בדבר כוונת הפיטורים לעובדים אשר הבורר קבע כי יש לפטרם, ואף עובדים אלו יוזמנו לשימוע בפני ההנהלה.
- 139.9 עובד אשר תחליט ההנהלה על פיטוריו, לאחר השימוע שיערך לו, תימסר לו הודעת פיטורים. תקופת ההודעה המוקדמת לפיטורים תחל עם מסירת מכתב הפיטורים לעובד או תוך 3 ימים מיום שליחת מכתב הפיטורים לעובד בדואר רשום.

### ב. סיום עבודה עקב נכות חלקית או מלאה

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

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

- 141.1 החליטה החברה כי העובד מתאים להמשיך ולמלא את תפקידו, ואין מניעה רפואית לכך - ימשיך העובד לבצע את תפקידו.
- 141.2 החליטה החברה כי אין העובד מתאים עוד לבצע את תפקידו מחמת הנכות, או קיימת מניעה רפואית להמשך עבודתו של העובד בתפקידו - ישובץ העובד בתפקיד הולם אחר (מבחינת מהות התפקיד והיקף המשרה), אשר אין מניעה רפואית לשיבוצו בו. שיבוץ זה יעשה בתיאום עם העובד, ללא פגיעה במשכורתו.
- 141.3 לא יימצא לעובד תפקיד הולם, או שהעובד לא יסכים לשיבוץ החדש שיוצע לו, תודיע החברה לעובד על סיום עבודתו.

### ג. זכויות בגין סיום העסקה

142. בכפוף לאמור בסעיף 119 להסכם זה, החברה תמסור לידי עובד המסיים את עבודתו, הוראה בלתי חוזרת בדבר שחרור כל הכספים העומדים לרשותו בקרנות השונות, לרבות בקרן השתלמות ובקרן הפנסיה (או קופת הביטוח) ולרבות הסכומים שנצברו בגין הפרשות 2.33% להשלמת פיצויי פיטורים, (או לגבי עובד שבזמן בקופת ביטוח-הסכומים שנצברו בגינו בקופת הביטוח). לעניין שחרור כספי הפיצויים שהופקדו בקרן הפנסיה או בקופת הביטוח יחולו התנאים בסעיף 2 (ב) להודעה על תנאים למתן אישור לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963, כפי שתתקון מעת לעת. לגבי העובדים העוברים מיחידת הסמך, ככל שההפרשות לפיצויי פיטורים בגינם היו בשיעור של 6%, יקבלו עובדים אלה בנוסף לאמור השלמת פיצויי פיטורים על תקופת העבודה ביחידת

הסמך שתחושב לפי 28% מן המשכורת כפול שנות עבודתם ביחידת הסמך. ככל שההפרשות היו בשיעור של 8.33% בגין פיצויים לא יהיו עובדים אלה זכאים להשלמה כלשהי. אם בשל תקלה לא בוצעו הפרשות בשנה מסוימת, בגין אותה שנה תהיה זכות לפיצוי פטורים.

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

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

- 143.1 עובד שהתפטר מהחברה במהלך התקופה שמיום המעבר ועד לתום שנה מיום המעבר.
- 143.2 עובד שפוטר בתקופה שמיום המעבר ועד לתום השנה החמישית מיום המעבר.
- 143.3 עובד שפרש בפרישה מוקדמת (בטרם הגיעו לגיל פרישה) בתקופה שמיום המעבר ועד לתום השנה החמישית מיום המעבר.

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

#### ד.1 עובדים שהיו מבוטחים ביחידת הסמך בפנסיה תקציבית

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

#### 146. הגדלת קצבת פרישה לעובד זכאי מהשנה השנייה לשנה החמישית

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

146.2 מוסכם בזאת, כי על אף האמור בסעיף 146.1 לעיל התוספת לאחוזי קצבת הפרישה לפי סעיף 146.1 לעיל, לא תעלה על אחוזי הקצבה שהיה העובד צובר בגין התקופה שממועד סיום עבודתו בחברה עד הגיעו לגיל הפרישה, כהגדרתו בחוק גיל פרישה, התשס"ג-2004, כפי שהנו במועד פרישתו (להלן: "גיל הפרישה"), אילו היה ממשיך לעבוד בחברה עד גיל הפרישה.

146.3 מובהר, כי אין בסעיף 146.1 זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לבקש הגדלת שיעור הקצבה בהתאם לקריטריונים המקובלים בשירות המדינה (פסקה 85.14 לתקשי"ר), בכפוף לאמור בסעיף 146.4 להלן.

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

### 147. דרגת פרישה לעובד זכאי מהשנה השנייה עד לשנה החמישית

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

### 2. ד עובדים שהיו מבוטחים ביחידת הסמך בפנסיה צוברת

148. עובד זכאי אשר היה מבוטח ביחידת הסמך בפנסיה צוברת יהיה זכאי בשנה הראשונה לאחר יום המעבר לתנאי פרישה בהתאם לתנאי הפרישה הקבועים בנספח ה-2 להסכם הפרישה/מעבר אשר נחתם ביום 7.7.2005. זאת, על פי השכר שהיה לו ערב המעבר ליחידת הסמך.

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

### ה. תנאי פרישה מועדפים בעת פיטורים בעילה של צמצומים

#### ה.1 מדרג תנאי הפרישה המועדפים בהתאם לאיכות העבודה

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

| ותק בעבודה כהגדרתו בהסכם זה | תוספת פיצויים מותנית לשנת עבודה |         |         |         | ימי הסתגלות מותנים וימי הודעה מוקדמת לשנת עבודה (על פי ימים קלנדרים) |         |         |         |
|-----------------------------|---------------------------------|---------|---------|---------|--|---------|---------|---------|
|                             | קבוצה 1                         | קבוצה 2 | קבוצה 3 | קבוצה 4 | קבוצה 1  | קבוצה 2 | קבוצה 3 | קבוצה 4 |
| עד וכולל שנתיים             | 0%                              | 0%      | 0%      | 0%      | 30   | 30      | 30      | 30      |
| שנתיים ויום עד וכולל 5 שנים | 14%                             | 16%     | 18%     | 20%     | 42   | 48      | 54      | 60      |

|     |     |     |     |     |      |     |       |                                       |
|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-------|---------------------------------------|
| 90  | 81  | 72  | 63  | 35% | 31.5 | 28% | 24.5% | 5 שנים<br>ויום עד<br>כולל 10<br>שנים  |
| 120 | 108 | 96  | 84  | 50% | 45%  | 40% | 35%   | 10 שנים<br>ויום עד<br>כולל 15<br>שנים |
| 150 | 135 | 120 | 105 | 70% | 63%  | 56% | 49%   | 15 שנים<br>ויום<br>ומעלה              |

150.1 מובהר בזאת, כי הזכאות, כאמור בסעיף 150, לא תחול במקרה שעובר עובר קיבל תנאי פרישה לאחר תחילת עבודתו בחברה מכוח הסכם הפרישה.

בנוסף, מובהר בזאת, כי לגבי עובד זכאי ב – 5 השנים הראשונות שלאחר יום המעבר יחולו הוראות סעיפים 143-149 להסכם זה לעיל. זאת, בהתאם לסיווגו של העובד, הכל כאמור בסעיפים אלו. בשנים שלאחר מכן תחול הוראת סעיף 150 על המבוטחים בפנסיה צוברת.

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

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

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

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

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

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

## ה. הגדלות מעבר לתקרה הקבועה בטבלה במקרים מיוחדים

152. עובד שוותקו בעבודה הנו עשר שנים רצופות לפחות, וחלה במחלה כרונית או קשה אחרת, המוגדרת ככזו על ידי קופות החולים ולא קיבל פנסיה נכות, יהיה זכאי בעת פיטוריו מחמת צמצומים, לתוספת פיצויים על פי קבוצה 4 שבטבלה



הקבועה בסעיף 150 לעיל, בהתאם לוותקו בעבודה, וכן לתשלום נוסף של 10% לתשלום נוסף של שני חודשי הסתגלות.

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

### ה. 3. תנאים וסייגים לתשלום תנאי הפרישה המועדפים

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

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

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

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

### חלק ה' - דיני ארגון

#### א. ידיעת ההסכם

158. הצדדים להסכם זה מקבלים על עצמם לדאוג לכך שתוכן הסכם זה, על כל סעיפיו, יובא לידיעתם של כל העובדים, עליהם חל ההסכם. מוסכם, כמו כן, שאי ידיעת הוראה מהוראות הסכם זה אין בה כדי לפטור צד או יחידיו מאחריות. הצדדים להסכם זה יביאו את תוכנו לידיעת העובדים עליהם חל ההסכם, על ידי כך שעותק ממנו יימצא אצל הועד, ועותק נוסף יימצא במקום שיקבע על ידי ההנהלה, וכל עובד, עליו חל ההסכם, יוכל לעיין בו במקומות אלו. כמו כן, נוהלי החברה, כפי שיהיו מעת לעת, יפורסמו באופן נאות לידיעת כלל עובדי החברה.

#### ב. דמי חבר ו/או דמי טיפול מקצועי ארגוני

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

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

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

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

### ג. יישוב חילוקי דעות

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

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

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

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

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

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

### ד. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

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

### ה. רישום ההסכם

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

ולראיה באו הצדדים על החתום:

מע-החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ

החברה הלאומית לדרכים  
בישראל בע"מ

עופר עיני  
יו"ר האגף לאיגוד מקצועי  
ויו"ר הצוות ההסתדרותי

שלמה שני  
יו"ר הסתדרות ההנדסאים והטכנאים

ראובן גולדברג  
יו"ר הסתדרות האקדמאים  
במדעי החברה והרוח

יצחק רז  
יו"ר הסתדרות המהנדסים,  
האדריכלים והאקדמאים  
במקצועות הטכנולוגים

נספח א' להסכם הקיבוצי

## רמות השכר בחברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ

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

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

**תקנון משמעת לעובדי החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ****שנערך ונחתם בתל אביב ביום 7 בחודש יולי 2005**

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

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

**א. כללי**

1. תקנון משמעת זה נחתם בין החברה לבין ההסתדרות, כנספח להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 7.7.2005 (להלן - "ההסכם הקיבוצי").
2. מונחים הנזכרים בתקנון זה, יפורשו בהתאם לסעיף ההגדרות בהסכם הקיבוצי, אלא אם צוין במפורש אחרת. למען הסר ספק, יובהר כי שמות הפרקים והכותרות בתקנון הנס למטרות נוחיות בלבד, אינם מהווים חלק ממנו ולא יילקחו בחשבון למטרות פרשנות.
3. תקנון זה חל על כל העובדים עליהם חל ההסכם הקיבוצי.
4. מוסכם בין הצדדים כי להתנהגות נאותה של עובדי החברה השלכות על-תפקודה ועל תדמיתה, וכי מטרת הנורמות הקבועות בתקנון המשמעת והעונשים בצדן היא, בין היתר, להגן על תפקודה ותדמיתה של החברה, כאמור.
5. החברה וכלל עובדיה יפעלו על בסיס של הגינות וכבוד הדדי לשם השגת מטרות החברה.

**ב. נהלי המשמעת וסדרי עבודה****ב.1 גילוי נאות**

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

**ב.2 איחורים והיעדרויות מסיבות אישיות שונות**

7. עובד יתייצב לעבודה במועד שנקבע לכך לרבות בהתאם לנוהל "שעון גמיש" כפי שיחול מעת לעת. איחר עובד לעבודה באופן חוזר ונשנה, ללא סיבה מוצדקת, ייערך בירור בעניין בין נציג ההנהלה לבין העובד, בנוכחות נציג ועד העובדים. קבעה ההנהלה כי האיחור לא היה מוצדק, ייחשב העובד כמי שעבר עבירת משמעת, וההנהלה תקבע האם להעביר את עניינו לוועדת המשמעת.
8. נאלץ עובד להיעדר מהעבודה מסיבה אישית הידועה לו מראש, יודיע על כך לממונים עליו. במידה וצרכי העבודה יאפשרו זאת, תפעל ההנהלה, כמיטב יכולתה, לאשר את בקשתו.
9. עובד החייב להיעדר מהעבודה מסיבה שאינה תלויה בו, יודיע על כך לממונה עליו סמוך ככל האפשר לאחר שהגיעה לידיעתו ההודעה המחייבת את היעדרותו. עובד הנעדר באופן בלתי צפוי ומסיבה שלא בשליטתו, ידאג למסירת ההודעה לממונה עליו במהלך יום ההיעדרות הראשון על סיבת ההיעדרות והמשך המשוער שלה; ההודעה תימסר על ידי העובד או מטעמו. בנסיבות

וצאות דופן, שימנעו מהעובד להודיע על היעדרותו במהלך יום ההיעדרות הראשון, יודיע העובד על היעדרותו, בהקדם האפשרי.

10. טען הממונה הישיר כי ההיעדרות, כאמור בסעיף 9 לעיל, לא הייתה מוצדקת, יעביר העניין לנציג ההנהלה, אשר יקיים בירור בעניין עם העובד, בנוכחות נציג ועד העובדים. לאחר שמיעת עמדת העובד וועד העובדים תקבע ההנהלה האם ההיעדרות היתה מוצדקת אם לא. קבעה ההנהלה, כי ההיעדרות לא הייתה מוצדקת, ייחשב העובד כנעדר ללא רשות, ועניינו יועבר לועדת המשמעת.

11. עובד שנעדר מן העבודה למעלה מ- 14 יום ללא סיבה סבירה וללא רשות, שאלת המשך עבודתו תידון בין נציג ההנהלה לועד העובדים תוך 48 שעות. לעובד תישלח הודעה בדואר רשום על הכוונה לערוך בירור בעניינו והוא יוזמן להציג את עמדתו. עד לתום הבירור, שמשכו יהיה סגר ככל הניתן, ואף אם לא נכח בו העובד למרות שזומן אליו, יושעה העובד ויקבל את שכרו במהלך תקופה זו. לא הושגה הסכמה בבירור - תדון ועדת המשמעת בהמשך העסקתו ותהא מוסמכת, בין היתר, בנוסף לנקיטת סנקציה משמעתית, להורות על ניכוי השכר ששולם לעובד במהלך תקופת ההשעיה ועל אופן ביצוע הניכוי.

### 3.2 איחורים והיעדרויות מפאת מחלה

12. נעדר העובד מסיבת מחלה - ימציא סמוך לשובו תעודה רפואית, המעידה על כך והעונה על התנאים הקבועים בתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז - 1976.

13. לא המציא העובד תעודה רפואית כאמור בסעיף 12 לעיל, יועבר עניינו לועדת משמעת שתהא מוסמכת לפסוק, בין היתר ובנוסף לנקיטת סנקציה משמעתית, גם על אופן ניכוי ימי היעדרותו.

### 4.2 התנהגות בעבודה

14. כל עובד יבצע את עבודתו לפי מיטב יכולתו וכשרו. החברה תספק לעובד סביבת עבודה בטוחה לצורך ביצוע עבודתו.

15. העובד ימלא בנאמנות את כל התפקידים שיוטלו עליו כדין בתוקף משרתו בזמן העבודה, ויקיים את כל ההוראות בענייני עבודה שניתנו לו כדין מטעם החברה או הממונים עליו.

16. עובדי החברה ינהגו באדיבות ובמקצועיות כלפי חבריהם לעבודה וכלפי הקהל הפונה אליהם.

17. בשעות העבודה לא יעזוב עובד את מקום עבודתו הקבוע, ללא סיבה סבירה, ולא יעסוק בעבודה שלא הוטלה עליו או שאינה נובעת מתפקידו בחברה, אלא אם קיבל אישור הממונה לכך.

18. אין להשתמש ברכוש החברה או ברכוש לקוחותיה, לשימוש עצמי, למעט רכב צמוד שבו ייעשה שימוש עפ"י נהלי החברה בעניין זה, שיכללו הרשאה לשימוש בני משפחה מדרגה ראשונה, בהתאם למפורט בחוזרי רשות החברות הממשלתיות בעניין, כפי שיהיו מעת לעת.

### 5.2 חובת אמונים ושמירת סודיות

19. בעת קבלתו לעבודה יחתום העובד על התחייבות לשמירת סודיות ומילוי חובת אמונים בכל הקשור לעבודתו בחברה. נוסח התחייבות לשמירת סודיות מצויב כנספח א' לתקנון זה.

20. מבלי לגרוע מכלליות האמור, העובד חייב לשמור על סודות החברה ואסור לו לגלותם במישרין או בעקיפין. כסודות החברה ייחשבו:

33. אסיפת עובדים תתקיים לאחר זמן העבודה. אסיפת עובדים על תשבון זמן העבודה טעונה אישור המנכ"ל או מי שהוסמך על ידו בכתב ומראש בלבד, לפי פניית נציגות העובדים.
34. על עובד שפוטר או שהתפטר מן העבודה חלה חובה להחזיר להנהלה ציוד ורכוש אשר נמסרו לו לשימוש במסגרת עבודתו, ולקבל אישור מתאים על החזרתם.

### ג. מניעת הטרדה מינית

35. מדיניות החברה וועד העובדים הנה חוסר סובלנות מוחלט כלפי כל גילוי הטרדה או התנכלות על רקע מיני בחברה. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים; אלה הם גם מעשים פליליים המשמשים גם עילה לתביעה בנויקין, החל מכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998 (להלן - "החוק למניעת הטרדה מינית").
36. בחברה ישמש אחראי למניעת הטרדה מינית (להלן - "אחראי"), אשר ימונה על ידי הנהלת החברה מעת לעת, תוך עדיפות למינוי אישה לתפקיד זה. מינויו של האחראי יפורסם בקרב עובדי החברה.
37. הצדדים מאמצים בזאת את הוראות התקנון לדוגמא המפורט בתוספת הראשונה לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998. העתק התקנון לדוגמא, המותאם לחברה, מצ"ב **נספח ב'** לתקנון זה ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
38. מובהר בזאת, כי כל עבירה פלילית כמשמעה בחוק העונשין, התשל"ז - 1977, מהווה גם היא עבירה משמעת כמשמעה בתקנון זה.

### ד. אחריות לעבירות על הוראות תקנון זה

39. עובד שהפר משמעת - יינקטו כנגדו אמצעי המשמעת כאמור בתקנון זה.
40. מובהר, כי ההנהלה רשאית לנקוט באמצעי משמעת של מתן נזיפה או התראה בגין הפרת תקנון משמעת זה, תוך משלוח הודעה לוועד העובדים. העובד רשאי לערער על החלטה זו תוך 7 ימי עבודה בפני ועדת המשמעת.
41. ועדת המשמעת תפעל בסבירות, בהגינות, בגילוי נאות, בהתאם לכללי הצדק הטבעי ובהתאם להוראות תקנון זה.
42. עובד שהוכח לוועדת המשמעת, בעקבות הנתונים שהובאו בפניה, כי עשה אחת מאלו:
- 42.1 עזב מקום עבודתו בזמן העבודה בלי רשות או בלי סיבה סבירה לתקופה של עד 14 יום ברציפות;
  - 42.2 נעדר מעבודתו בלי רשות ובלי סיבה סבירה;
  - 42.3 עישן במשרדי החברה או במקום בו העישון אסור לפי הוראות הנהלת החברה;
  - 42.4 איחר לעבודה, כאמור בסעיף 7 לתקנון;

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

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

43. עובד שהוכח לוועדת המשמעת, בעקבות הנתונים שהובאו בפניה, כי עשה אחת מאלו:
- 43.1 לא ציית להוראות הממונה או הנחלת החברה בקשר לעבודה, שנתנו לעובד כדין ועל אף התראה בכתב שניתנה לעובד בעניין. למעט, במקרים חריגים בהם לא ניתן היה ליתן התראה כאמור לעיל;
  - 43.2 עבד בעבודה נוספת בלי רשות מאת ההנהלה ובניגוד לקבוע בפרק 6 לתקנון זה;
  - 43.3 נקט באלימות פיזית או מילולית או גרם לאלה;
  - 43.4 זייף תעודת מחלה;

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

- לקנס כספי עד לשיעור של שבעה ימי עבודה על ידי ניכוי שכר עבודה, או על ידי ניכוי ימי חופשה ממכסת ימי החופשה של העובד;
- להפסקה זמנית של העבודה ללא תשלום עד לתקופה של 3 חודשים;
- לפיטורים מהעבודה עם הודעה מוקדמת ועם תשלום פיצויי פיטורים;
- לפיטורים מהעבודה ללא הודעה מוקדמת ועם תשלום פיצויי פיטורים.

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

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

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

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

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

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

#### ה. אופני הבירור המשמעת

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

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

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



48. באותו יום בו התעורר החשד כי נעברה עבירה, תזמן החברה את וועד העובדים, סמוך ככול האפשר, לעריכת בירור ולא יאוחר מ- 7 ימים מקורות האירוע. העובד יוזמן אף הוא לבירור, להשמיע עמדתו. בהזמנה לעובד יפורטו החשדות נגדו.

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

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

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

52. בירורים בפני "ועדת משמעת" יערכו כדלקמן:

52.1 ועדת המשמעת תורכב ממנהל משאבי אנוש בחברה (יו"ר), מנציג ההנהלה ונציג ארגון העובדים שמירב העובדים המועסקים בחברה מיוצגים על ידו.

52.2 ועדת המשמעת תדון באחריות העובד לעבירת המשמעת ובאמצעי המשמעת שיש להטיל עליו.

52.3 סדרי הדין של ועדת המשמעת ייקבעו על ידי יו"ר הוועדה, בהתאם לכללי הצדק הטבעי. הוועדה תנהל פרוטוקול תמציתי, שיועבר לעובד בתום ההליך על פי בקשתו.

52.4 מבלי לגרוע מן האמור לעיל, לעובד תישמר הזכות לקבל, זמן סביר לפני שיידרש להשמיע בפני הוועדה את עמדתו וטענותיו, את כל חומר הראיות המהווה בסיס להאשמתו בעבירת משמעת. לאחר קבלת החומר, יהא העובד רשאי להופיע בפני הוועדה ולהשמיע את עמדתו בעצמו או על ידי מי מטעמו.

52.5 הוועדה תכריע בסוגיית אחריותו של העובד ובאמצעי המשמעת שיש להטיל עליו, בתוך 10 ימי עבודה מיום שהועבר העניין לטיפול.

52.6 לוועדת המשמעת הסמכות לזכות עובד בגין עבירות המשמעת שיוחסו לו.

52.7 בכל מקרה, בו תשקול ועדת המשמעת את הפסקת עבודתו של העובד, תבקש חוות דעת משפטית קודם למתן החלטתה.

52.8 החלטות ועדת המשמעת תתקבלנה ברוב דעות. העתק מן ההחלטה יימסר לעובד.

## ה. אופני הבירור המשמעתי של עבירות המנויות בסעיף 44 לתקנון

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

### ה.1. סמכות להשעות או לפטר את העובד

53. העובד יוזמן לבירור במסגרתו תינתן לו הזדמנות להשמיע את עמדתו. לחברה סמכות להשעות את העובד מיידית לאחר שהשמיע עמדתו לעניין ההשעיה ולהעביר את עניינו לוועדת המשמעת בדחיפות. ההשעיה תהיה עד 7 ימים, אלא אם הוחלט אחרת על ידי ועדת המשמעת.

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

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

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

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

### ההליך המשמעי

### ה.2.2.

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

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

נספח א' לתקנון המשמעת

**התחייבות עובד לשמירת סודיות ולאבטחת מידע**

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

אישור

הריני לאשר בזאת כי קראתי את החובות המפורטות לעיל, הבנתי את תוכנן והנני מתחייב לפעול על פיהן.

תאריך

שם העובד

חתימה

**תקנון לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998**

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

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

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), התשנ"ח-1998.

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

**מה יש בתקנון זה :**

| חלק | סעיפים |
|-----|--------|
| א'  | 4-1    |
| ב'  | 6-5    |
| ג'  | 8-7    |
| ד'  | 11-9   |
| ה'  | 12     |
| ו'  | 18-13  |
| ז'  | 19     |

מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")  
התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)  
מדיניות המעביד ואחריותו  
מניעת הטרדה מינית והתנכלות  
מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך:  
הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד  
שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 19);

**חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?****1. מהי הטרדה מינית?**

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

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

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

(2) מעשה מגונה.  
לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.  
ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:  
- ניצול של יחסי מרות בעבודה.  
לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

- ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע<sup>1</sup> או במטופל.  
לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.

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

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

(ג) אי הסכמה

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

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

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

## 2. מה אינו הטרדה?

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

## 3. מהי התנכלות?

(א) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, התנכלות<sup>2</sup> היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

- (1) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית.
- ואולם לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד.

דוגמאות:

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

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

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

מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

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

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

(ב) הגנת תלונת שווא / תביעת שווא

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

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

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

(1) במקום העבודה;

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

(3) תוך כדי עבודה;

לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.

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

### חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

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

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

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

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

**6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת**

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

**חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו****7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעביד**

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

**8. אחריות המעביד**

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

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

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

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

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

**חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות****9. צעדי מנע**

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

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

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

**10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים**

המעביד משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

ארגון העובדים הנוגע לענין במקום עבודה זה הוא הסתדרות העובדים הכללית החדשה.

**11. קבלת מידע, וממי**

(א) עובד זכאי -

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

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

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

גב'מר \_\_\_\_\_ אשר תפקידה/ו \_\_\_\_\_ מס' טלפון בעבודה \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

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

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

### חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

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

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

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



**14. בפני מי מתלוננים?**

- (א) תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 11(ב) לעיל.
- (ב) אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר, ובהעדרם - למעביד. (אם הגיש את התלונה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).

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

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

**15. תוכן התלונה**

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

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

**16. אופן הגשת התלונה**

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה -

- (1) ירשום האחראי את תוכן התלונה;
- (2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים;
- (3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

**17. בירור התלונה**

(א) התקבלה תלונה, האחראי -

- (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה'), סעיף 12 לעיל);
- (2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה.
- (ב) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- (ג) אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה על ידי המעביד לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה - למעביד; אם האחראי העביר את הטיפול למעביד כאמור, יפעל המעביד כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.

(ד) בירור התלונה ייעשה בייעילות ובלא דיחוי.

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

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

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

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

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

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

(ט) נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף

זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

### 18. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

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

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

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

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

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

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

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

- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילוך ולאחראי;
  - (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות סעיף 17(ו);
  - (3) בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי סעיף קטן (א).
- (ה) היה הנילוך עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

### חלק ז': שונות

19. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד
- (א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המעביד (מעסיק בפועל) -
- (1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם;
  - (2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם אותו מעסיק בפועל.
- לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ר' סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.
- (ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14(ג), 17(ח) ו-18(ה) לתקנון זה.

נוהל קבלת לעבודהכללי

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

השיטה

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

שלבי הגיוס

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

2. מועמד חיצוני2.1 פרסום

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

2 2 שלבי מיון המועמד

## שלב ראשון – מיון ראשוני

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

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

## שלב שני – מיון שני וראיון

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

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

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

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

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

שלב רביעי – בדיקת סיווג בטחוני, בדיקות רפואיות וחוות דעת

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

## שלב חמישי – ראיון מסכם

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

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

קליטת העובד

1 באחריות אגף משאבי אנוש:  
פתיחת תיק אישי.

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

#### אחריות

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

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

1. מדי שנה בשנה, החל מ- 1.8.06 ועד ליום 31.7.2015, יקבלו עובדי החברה המועסקים על פי הסכם זה תוספת קידום אישית על בסיס הישגיהם האישיים כמפורט להלן. התשלום בפועל יבוצע לא יאוחר ממשכורת אוקטובר של אותה השנה, וישולם רטרואקטיבית בתחולה מחודש יולי של אותה שנה.

2. הסכום אשר יועמד לחלוקה בגין חוות הדעת האישיות (להלן – S1) יורכב מן המרכיבים הבאים:

א. 0.8 אחוז ממשכורת חודש יוני לרבות מענק אי היעדרות של כלל עובדי החברה המועסקים על פי הסכם זה כפול 12.

ב. 0.8 אחוז מכלל תשלומי החברה לכלל העובדים המועסקים על פי הסכם זה בגין שעות עבודה נוספות מדווחות בגין 12 החודשים מחודש יולי של השנה החולפת (כולל) ועד חודש יוני בשנה הנוכחית (כולל).

3. לשם קביעת הסכומים שלהם זכאים כל אחד מהעובדים על פי חוות הדעת התקופתיות, הוסכם כדלקמן:

א. העובדים אשר סווגו על פי ממוצע של שתי חוות דעת תקופתיות כעובדים בעלי הערכות טובות, יקבלו, מדי חודש בחודשו תוספת שקלית בסך A ש, כאמור בסעיף 5.

ב. העובדים אשר סווגו על פי ממוצע של שתי חוות דעת תקופתיות כעובדים "מצטיינים", יקבלו מדי חודש בחודשו תוספת שקלית בסך פעמיים A, כאמור בסעיף 5.

ג. העובדים אשר סווגו על פי ממוצע של שתי חוות דעת תקופתיות כעובדים בעלי הערכות בינוניות, יקבלו מדי חודש בחודשו תוספת שקלית בסך מחצית A, כאמור בסעיף 5.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## ב. מענק מותנה חוות דעת תקופתיות

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

מענק זה יעמוד על הסכומים שלהלן:

- א. 1,000 ₪ ישולמו לעובד מצטיין, מדי חודש בחודשו למשך שנה בלבד;
- ב. 500 ₪ ישולמו לעובד שהערכותיו טובות, מדי חודש בחודשו למשך שנה בלבד;
- ג. 250 ₪ ישולמו לעובד שהערכותיו בינוניות, מדי חודש בחודשו למשך שנה בלבד;
- ד. עובד בעל הערכות טעונות שיפור אינו זכאי למענק.

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

סכומי המענק בסעיף זה יתעדכנו בהתאם לתוספת היוקר.

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

## ג. קידום עובדים על פי שיקולי ההנהלה

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

- א. 0.4 אחוז ממשכורת חודש יוני לרבות תשלומי מענק אי היעדרות של כלל עובדי החברה המועסקים על פי הסכם זה כפול 12.
- ב. 0.4 אחוז מכלל תשלומי החברה לכלל העובדים המועסקים על פי הסכם זה בגין שעות עבודה נוספות מדווחות במהלך התקופה שמחודש יולי בשנה החולפת (כולל) ועד חודש יוני בשנה הנוכחית (כולל).

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

## ג.1 קידום עובדים מתפקיד לתפקיד

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

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

## ג.2. קידום עובדים בתוך מתח הרמות של התפקיד

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

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

## ד. אישור רואה חשבון

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

**נוהל סדרי עבודה**

1. **כללי**

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

שעות העבודה בחברה בימי חג ומועד יהיו בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי ובכפוף לאמור בו.
4. **כרטיס נוכחות**
  - 4.1 עובד חייב להחתים את שעון הנוכחות עם בואו לעבודה ובסיומה.
  - 4.2 כרטיס הנוכחות מהווה אסמכתא לנוכחות העובד בחברה. כל השלמה או שינוי מהתדפיס ואו השלמה או שינוי בכתב יד, טעוים אישור ממונה העובד.
  - 4.3 דו"ח הנוכחות החדשי יאושר וייחתם בסוף כל חודש על ידי הממונה הישיר של העובד.
  - 4.4 עובד היוצא במהלך שעות העבודה מהמשרד, ידווח לממונה עליו וידפיס ככרטיס נוכחות בצאתו ובחזרתו. באם היציאה הנה בתפקיד, יש לציין זאת על גבי תדפיס הנוכחות החדשי ולהחתים את הממונה הישיר.

- 5. תמורה מיוחדת עבור עבודה נוספת**
- 5.1 עובדי החברה זכאים לגמול עבור עבודה נוספת בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי ובכפוף לאמור בו.
- 5.2 למען הסר ספק, מובהר כי החברה לא תתיר לעובדים במשכורת גלובלית לעבוד מעבר ל-50 שעות עבודה נוספת בחודש.
- 5.3 שאר עובדי החברה במסלול ניהולי ומקצועי, אשר סעיף 5.2 אינו חל עליהם, יהיו זכאים לתשלום בגין שעות נוספות בהתאם לצורכי העבודה ועל פי מכסה באישור סמנכ"ל משאבי אנוש כדלקמן:
- 5.3.1 על פי הצורך ובמקרים חריגים, יוכל הממונה הישיר לאשר חריגה של עד 10 שעות נוספות בכל חודש, מעבר למכסה שנקבעה.
- 5.3.2 עבור עבודה בשעות נוספות בימים א-ה או ביום הפנוי בשבוע, כמשמעותן בחוק שעות עבודה ומנוחה, יהיה העובד זכאי לתשלום גמול שעות נוספות כחוק. המנגנון לחישוב השעות הנוספות יהיה על בסיס יומי.
- 5.4 **חישוב המשכורת במקרה של אי השלמת מכסת שעות העבודה**
- עובד אשר יחסיר שעות עבודה ממסגרת שעות עבודתו הרגילה, תחושב משכורתו כדלהלן:
- 5.4.1 חישוב החיסורים יעשה על בסיס חודשי בכפוף לאמור להלן לגבי משרת אם עובדת.
- 5.4.2 בסוף כל חודש יסוכם כרטיס הנוכחות ויקבע כדלהלן:
- סכום שעות חוסר יקוּזוּ משעות נוספות (בחשוב ערך ש.נ. כדין)
  - אם אין לעובד שעות נוספות בכל החודש, ינוכה סכום החוסר מחשבון חופשתו.
  - אם לא עומדת לרשות העובד מכסת ימי חופשה – ינוכו השעות החסרות משכרו.
- 5.4.3 בכפוף לסעיף 5.4.2, במקרים בהם הניכוי יגיע ל 14 ימים בשנה, יובא הדבר בחשבון לצורך קביעת זכויות העובד כגון: חופשה, מחלה ודמי הבראה.
- 6. משרת אם עובדת**
- זכאות העובדת/ת להטבות "משרת אם עובדת" תקבע בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי ובכפוף לאמור בו.
- 7. דיווחים**
- כל ממונה יאשר את דף הנוכחות, ויוודא כי העובדים פועלים במסגרת הנהלים.
- 8. חופשה שנתית**
- 8.1 מכסת החופשה השנתית לעובד תהיה כמפורט בהסכם הקיבוצי.
- 8.2 מועד יציאת עובד לחופשה ייקבע בתיאום עם הממונה הישיר ובכפוף לאישורו.
- 8.3 אגף משאבי אנוש ינהל רישום של יציאת עובדים לחופשה.
- 8.4 בכל חודש, תרשם יתרת החופשה של העובד בדו"ח הנוכחות שלו.

8.5 עובד לא יוכל לצאת לחופשה, אם אין יתרת חופש לזכותו, אלא במקרים חריגים שיאושרו מראש ע"י סמנכ"ל משאבי אנוש.

#### 9. היעדרויות

סוגיית ההיעדרויות מן העבודה מוסדרת בהסכם הקיבוצי וכפופה להוראותיו.

#### 10. אחריות

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

## נספח ז' להסכם הקיבוצי

לכבוד

---



---

הנדון: הודעה על העסקה כעובד משימתי

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

---

 החברה

קראתי את המסמך ואני מסכים לאמור בו.

---

 העובד

---

 תאריך

**כתב קבלה וסילוק**

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

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

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

\_\_\_\_\_  
העובד

אני מאשר כי העובד חתם בפני ביום \_\_\_\_\_

אישור החתימה על ידי \_\_\_\_\_

שם מלא

\_\_\_\_\_  
חתימה

### רשימת בוררים מוסכמת

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



## נוהל רווחה, אש"ל ורכב

### 1. כללי

החברה משלמת לעובדיה תשלומים נוספים כדלקמן:

- 1.1 דמי ביגוד.
- 1.2 דמי ארוחות.
- 1.3 השתתפות בהוצאות רכב/דמי נסיעה/רכב צמוד.
- 1.4 מתנות/שי לחגים.

### 2. מטרה

לקבוע את זכאות העובדים לקבלת תשלומים נלווים ואת היקף התשלומים.

### 3. דמי ביגוד

כקבוע בהסכם הקיבוצי.

### 4. דמי ארוחות

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

### 5. השתתפות בהוצאות רכב/החזר הוצאות נסיעה/רכב צמוד

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

### 6. מתנות לשמחות משפחתיות

כקבוע בהסכם הקיבוצי.

### 7. שי לחג לעובדים

כקבוע בהסכם הקיבוצי.

### 8. הלוואות לעובדים

הלוואות במסגרת בנק יחב (כפי שיוסכמו בפגישה שתערך עם נציגי בנק יחב).

### 9. פעילות גיבוש

פעולות גיבוש בהתאם להחלטות החברה ובכפוף לתקציב.

### 10. אחריות

נוהל זה באחריות סמנכ"ל משאבי אנוש.