

הסכם קיבוצי מיוחד

(רפורמה ושינוי מבני וארגוני)

שנחתם בתל-אביב ביום 17 לחודש מאי 2018

בין: חברת החשמל לישראל בע"מ
(להלן: "החברה")
מצד אחד;

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה
באמצעות האגף לאיגוד מקצועי
(להלן: "ההסתדרות")

ועד העובדים הארצי של עובדי חברת החשמל
(להלן: "ועד העובדים" או "הוועד הארצי" או "המזכירות הארצית")
מצד השני;
(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

הואיל וביום 10.5.2018 התקבלה החלטת דירקטוריון חברת החשמל בנושא אישור מתווה הרפורמה ואישור לנטילת התחייבויות על ידי החברה במסגרת ההבנות בקשר עם ביצוע השינוי המבני;

והואיל וביום 17.5.2018 פרסם שר האנרגיה "עקרונות מדיניות לעניין שינויים מבניים במשק החשמל ובחברת החשמל", לאחר התייעצות עם שר האוצר ועם רשות החשמל לפי סעיף 21(א) ו-57א(ג) לחוק משק החשמל, התשנ"ו-1996 (להלן: "עקרונות מדיניות שר האנרגיה"), ולאחר קבלת החלטה והבהרה של מליאת רשות החשמל בהמשך להחלטה מס' 1 משיבת מליאה 322 (להלן: "החלטות מליאת רשות החשמל"), גיבשו משרדי האנרגיה והאוצר הצעת החלטה לממשלה, שכותרתה "רפורמה במשק החשמל ושינוי מבני בחברת החשמל" (להלן: "הצעת ההחלטה"), ובכוונת שרי האנרגיה והאוצר לפעול להביאה בהקדם לאישור הממשלה (להלן ביחד: "הרפורמה");

והואיל והצדדים התנהלו מתוך הנחה לפיה הממשלה תאמץ את הצעת ההחלטה ותנחה את הגורמים הרלוונטיים לנקוט בפעולות הנדרשות לבצעה, לרבות קידום הליכי חקיקה הדרושים לכך (להלן: "החלטת הממשלה");

והואיל ובין היתר, בעקבות הרפורמה, בכוונת החברה לקדם שינוי ארגוני בחברה בהתאם לעקרונות שגיבשה, כפי שהוצגו בפני נציגות העובדים, לרבות השטחת מבנה הארגון וצמצום מגזרים ומחלקות;

והואיל והצדדים ניהלו משא ומתן במספר נושאים והגיעו להסכמות כמפורט בהסכם זה;

אשר על כן הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסכם זה מובאות לשם נוחות בלבד, ואין בהן כדי להשפיע על פרשנותו.
3. מטעמי ודאות ובהירות הצעת ההחלטה, אליה מצורפים עקרונות מדיניות שר האנרגיה והחלטות מליאת רשות החשמל, מצורפת בזאת להסכם זה ומסומנת "א", ולמען הסר ספק מובהר כי אין בכך כדי להפכה לחלק מההסכם או לנספחיו.

ב. תחולה

4. הסכם זה יחול על עובדים בחברת החשמל אשר חלים עליהם ההסכמים הקיבוציים, בכפוף להוראות התחולה בכל פרק ובהתאם לאמור בו.

ג. תנאי מתלה

5. הסכם זה מותנה בהתקיים התנאים הבאים:
 - 5.1. קבלת החלטת הממשלה, בהתאם לנוסח הצעת ההחלטה המצורף להסכם זה, שאליה מצורפים עקרונות המדיניות שפרסם שר האנרגיה ביום 17.5.2018 שתכלול הכרה מלאה בעלויות הרפורמה והחלטות מליאת רשות החשמל, בנוסחים המצורפים להסכם זה;
 - 5.2. השלמת תיקוני חקיקה ראשית הדרושים ליישום הרפורמה המפורטים בהחלטת הממשלה למעט: כניסה למקרקעין, רישיון לספק טעינה לכלי רכב חשמלי וסמכויות חירום והנחיה לפי חוק הסדרת הביטחון בגופים ציבוריים ודלקים משקיים (להלן: "תיקוני החקיקה הנדרשים ליישום הרפורמה").
 - 5.3. יתקיים מצב לפיו:
 - 5.3.1. הפקדת הכספים של החברה בפוליסת פרט כאמור בפרק תנאי הפרישה להסכם זה לא תהווה אירוע מס לעובד ולמעסיק.
 - 5.3.2. שימוש בכספים הצבורים לפוליסת הפרט לרכישת קצבה במועד סיום העבודה לא יחויב במס לעובד ולמעסיק, והקצבה הנובעת מהרכישה תהיה חייבת במס.
- לא הושלמו התנאים עד ליום 30.11.2018 – לא יכנס ההסכם לתוקף.
6. על אף האמור לעיל, הוראות פרק ז' לעניין הארכת העסקת עובדים ארעיים מועמדים לקביעות, הוראות פרק ט' לעניין הארכת העסקת קבוצות נוספות של עובדים ארעיים; הוראות סעיף 94 לעניין הסכם הפקדות לרכיב פיזיויים בשיעור 2.33% לעובדי דור ג', וכן הוראות סעיף 140 בדבר יישום הסכם מסגרת מיום 9.1.2018 - ייכנסו לתוקף עם החתימה על הסכם זה.

ד. תקופת ההסכם ותוקפו

7. תקופת הסכם זה ממועד השלמת כל תיקוני החקיקה הנדרשים ליישום הרפורמה, ובכפוף להתקיימות התנאים המתלים כאמור בסעיף 5 לעיל, והוא יעמוד בתוקפו במשך 8 שנים ממועד כניסתו לתוקף, אלא אם כן נקבע מפורשות אחרת בהוראה מהוראות ההסכם.

ה. תוכנית פרישה מוקדמת מיוחדת

כללי

8. נוכח הרפורמה, והשינוי המבני והארגוני בחברת החשמל, סוכמה בין הצדדים להסכם זה תוכנית התייעלות וצמצום כח אדם, במסגרתה יפרשו מהחברה 1803 עובדים קבועים בתוכנית פרישה מוקדמת מיוחדת בתנאים מועדפים (להלן: "**תוכנית הפרישה המיוחדת**"), החל ממועד כניסתו לתוקף של הסכם זה ועד ליום 31.12.2025 (להלן: "**תקופת תוכנית הפרישה המיוחדת**").

9. במסגרת תוכנית הפרישה המיוחדת בהתאם לפרק זה, יפרשו 1803 עובדים קבועים המבוטחים בהסדר פנסיה תקציבית, שגילם ביום פרישתם הינו בטווח 55 עד 64 (עד למועד בו מלאו לעובד 64 שנים) ובמקרים מיוחדים, בהסכמת הצדדים, ניתן יהיה לכלול בתוכנית גם עובדים מתחת לגיל 55. כמו כן יוכלו להיכלל בתוכנית הפרישה המיוחדת עובדי דור ג' קבועים שגילם ביום פרישתם הינו בטווח 55 עד 64 (עד למועד בו מלאו לעובד 64 שנים), שצברו בחברה ותק של 25 שנות עבודה לפחות, לרבות תקופת עבודתם כעובדים ארעיים (להלן: "**העובדים הפורשים**").

10. למען הסר ספק מוסכם, כי מכסת הפרישות המוקדמות בהתאם לסעיף 11 להלן אינה כוללת את הפרישות המוקדמות בשנים 2015 עד 2017, בהתאם להסכם הקיבוצי מיום 25.2.2015 שמספרו 81/2015, התוספת לו מיום 24.9.2015 שמספרה 292/2015, ההסכם הקיבוצי מיום 11.12.2016 שמספרו 314/2016 והתוספת לו מיום 26.4.2017 שמספרה 171/2017.

היקף הפרישות

11. פרישת העובדים במסגרת תוכנית הפרישה המיוחדת כאמור בפרק זה תיפרש על פני השנים, בחלוקה הצפויה הבאה:

| | |
|--------------|-----------------------------------|
| 2018 | 450 עובדים (בגין השנים 2017-2018) |
| 2019 | 300 עובדים |
| 2020 עד 2023 | 200 עובדים בכל אחת מהשנים |
| 2024 | 130 עובדים |
| 2025 | 123 עובדים |

12. על אף האמור, מוסכם כי ככל שעד ליום 15.7.2018 ההסכם לא יכנס לתוקף, יסכימו הצדדים על פריסה מעודכנת של יעדי הפרישות השנתיים, באישור הממונה על השכר, ובלבד שיסתיימו עד ליום 31.12.2025.

13. החברה תהיה רשאית לשנות את פרישת הפרישות המוקדמות בין השנים, בהתאם להתקדמות תכניות השינוי וצרכי העבודה, בכפוף לשמירת גיל הפורשים הממוצע, כאמור בסעיף 25 להלן, בהסכמת נציגות העובדים ובאישור הממונה על השכר.
14. היקף הפרישות הסופי בכל אחת מהשנים, במסגרת תכניות ההתייעלות וצמצום כח-האדם, יקבע על ידי החברה בהתאם לצרכי העבודה, ובכלל זה יישום תכניות השינוי הארגוני בחברה.
15. בעקבות פרישת העובדים במסגרת תכנית הפרישה המיוחדת, יימחקו משרות מלאות כמספר העובדים הפורשים מתקן המשרות בחברה בהתאם למספר הפרישות המוקדמות אשר בוצעו בפועל.
16. עד תום תקופת ההסכם לא תהיה התייעלות או צמצום נוספים בכח אדם קבוע, ובכלל זה לא יימחקו משרות מלאות נוספות מתקן המשרות הקבועות בחברה מעבר לקבוע בסעיף 15 לעיל. כמו כן, לא יועלו תביעות או טענות בקשר לצמצום כוח האדם הקבוע בהתאם לאמור בהסכם.

רשימת העובדים הפורשים

17. עם כניסת ההסכם לתוקף תודיע החברה לכלל העובדים אודות קיומה של תכנית הפרישה המיוחדת ותנאיה.
 18. החברה תגבש בכל שנה את מכסת העובדים הפורשים המתוכננת בכל חטיבה, בהתאם לתבחינים המפורטים בסעיף 9 לעיל ולתוכניות העבודה, לרבות תוכניות השינוי הארגוני בחטיבות השונות. מכסת העובדים הפורשים המתוכננת בכל חטיבה תועבר לידיעת נציגות העובדים.
 19. כל עובד קבוע, שעומד בתבחינים המפורטים בסעיף 9 לעיל, יוכל לבקש, עד למועד שיקבע על ידי החברה, לפרוש מרצון במסגרת תכנית הפרישה המיוחדת. מבין כלל העובדים שיבקשו לפרוש החברה תיקבע את רשימת העובדים שיכללו בתוכנית באותה שנה על-פי שיקוליה הבלעדיים. עובד כאמור יחתום על טופס בקשה לפרישה מרצון, והעתק הטפסים של העובדים שיפרשו מרצון יועבר לידי הוועד.
 20. החברה תשלים את מכסת העובדים הפורשים השנתית בכל חטיבה ברשימת פורשים מטעם ההנהלה, וזאת לאחר עריכת שימוע כדין לעובדים המיועדים להיכלל ברשימת ההנהלה (להלן: **"רשימת ההנהלה"**). לשימוע יוזמן גם נציג ועד העובדים.
 21. לאחר עריכת השימוע יועברו שמות העובדים הנכללים ברשימת ההנהלה וכן העתק של פרוטוקולי השימוע ליו"ר המזכירות הארצית של ועד העובדים. ליו"ר המזכירות הארצית של ועד העובדים זכות לבטל הכללתם של עד 180 עובדים בכל תקופת תוכנית הפרישה המיוחדת ובלבד שזכותו האמורה לא תפגע בשינוי הארגוני כהגדרתו בהסכם. משבוטלה הכללתו של עובד ברשימת ההנהלה בהתאם לסעיף זה, לא ייכלל עוד העובד ברשימת ההנהלה במסגרת תוכנית הפרישה המיוחדת. למען הסר ספק, דחיית הכללתו של עובד ברשימת ההנהלה לשנה עתידית במסגרת ההסכם לא תחשב כביטול הכללתו.
- החלטתו של יו"ר המזכירות הארצית כאמור תימסר למנהל אגף משאבי אנוש בכתב בתוך 20 ימים ממועד העברת הרשימה, ובשנת 2018 - בתוך 10 ימים.

22. במקרה שעובד הוצא מרשימת ההנהלה כאמור בסעיף 21 לעיל, ההנהלה תכלול ברשימת ההנהלה עובד אחר במקומו, בכפוף לשימוע כאמור לעיל ובשים לב להתחייבות הצדדים למכסת הפורשים הכוללת ולגילם הממוצע. ליו"ר המזכירות הארצית תהיה הזכות לבטל גם את הכללתו של העובד האחר ברשימת ההנהלה, כאמור לעיל, וההנהלה תכלול גם במקרה זה עובד אחר ברשימת ההנהלה, וחוזר חלילה (להלן: **"תהליך השלמת רשימת ההנהלה"**).
23. עד לסוף חודש מרץ של כל שנה תושלם רשימת הפורשים הכוללת ביחס לאותה שנה (להלן: **"רשימת הפורשים הכוללת"**), למעט שנת 2018, שרשימת הפורשים הכוללת בה תגובש עד ליום 30.11.2018, בכפוף לאמור בסעיף 24 להלן.
- עם חתימת ההסכם, החברה תוכל להתחיל בגיבוש רשימת פורשים מרצון, בהיקף של 100 עובדים, ובלבד שלא יפרשו בפועל לפני כניסתו של ההסכם לתוקף.
24. על אף האמור לעיל, תהליך השלמת רשימת הפורשים הכוללת יוכל להתארך מדי שנה מעבר למועד האמור לעיל, בהתאם לצורך, וככל שהדבר נדרש לצורכי עמידה בהוראות הדין.
25. ממוצע גיל הפורשים במסגרת תוכנית הפרישה המוקדמת המיוחדת במהלך השנים 2018 עד 2025, יעמוד על 59.5, וגיל זה ישמש גם כממוצע מנחה בגיבוש רשימות הפורשים השנתיות. לעניין חישוב הגיל הממוצע, יחושב גילו של כל פורש במועד פרישתו בפועל.
- ככל שבמהלך שנתיים עוקבות במסגרת שנות התוכנית ימצא כי בפועל גיל הפורשים הממוצע עלה על 59.5, יגובשו רשימות הפורשים בשנים הבאות באופן שלכל המאוחר בתום השנה השניה שלאחר השנתיים האמורות, יעמוד הגיל הממוצע של כלל הפורשים במסגרת התוכנית על גיל 59.5.
26. העובדים הפורשים בהתאם לפרק זה, יהיו זכאים בגין פרישתם, לתנאים המפורטים בפרק תנאי פרישה, חלק השני.

ו. קביעות

27. עד ליום 31.12.2025 תעניק החברה 1000 קביעות, בחלוקה הצפויה הבאה:
- | | |
|--------------|-----------------------------------|
| 2018 | 325 קביעות (בגין השנים 2017-2018) |
| 2019 | 150 קביעות |
| 2020 עד 2023 | 100 קביעות בכל אחת מהשנים |
| 2024 | 75 קביעות |
| 2025 | 50 קביעות |
28. בתוך מכסת הקביעות המיועדת לשנת 2018 כאמור לעיל, יובאו בחשבון 50 קביעות אשר ניתנו על ידי החברה במהלך חודש ינואר 2018.

29. בנוסף על הקביעות האמורות לעיל, תעניק החברה קביעות בגין עובדים קבועים שיפרשו במהלך תקופת ההסכם בפרישות נכות, פיטורים או פרישות זכות, בהתאם לחוקת העבודה בחברה (שלא במסגרת תוכנית הפרישה המיוחדת בהתאם להסכם זה), או בגין עובד קבוע שנפטר בתקופה זו.
30. במכסת הקביעות האמורה לעיל לא יובאו בחשבון קביעות שיוענקו לעובדים שיעברו לחברת ניהול המערכת החל ממועד כניסת ההסכם לתוקף ועד למועד המעבר של העובדים לחברת ניהול המערכת.
31. החברה תהיה רשאית לשנות את חלוקת היקפי הקביעות בין השנים, בהיקף שאינו מהותי, בהתאם לצרכי העבודה, ובהודעה מראש לארגון העובדים.

ז. הארכת העסקת עובדים ארעיים מועמדים לקביעות

32. הצדדים מסכימים על הארכת העסקתם הארעית של עד 300 עובדים ארעיים אשר מועמדים לקבלת קביעות בהתאם לסעיף 27 לעיל ואשר תקופת העסקתם הארעית הסתיימה או אמורה היתה להסתיים עד ליום 30.9.2018 (להלן: "המועמדים לקביעות").
33. בהתאם להסכמים הקיבוציים שחלים על המועמדים לקביעות, תקופת העסקתם של עובדים במעמד ארעי לא תעלה על 5 שנים, שבסיומה תסתיים העסקתם ככל שלא תוענק להם קביעות. לפיכך נדרשת הארכת העסקתם הארעית, חלף פיטוריהם, לזמן מוגבל על מנת לאפשר לחברה לגבש באופן סופי את רשימת מקבלי הקביעות.
34. עד ליום 30.9.2018 ימשיכו המועמדים לקביעות שהעסקתם הארעית מוארכת להיות מועסקים במעמד הנוכחי (עובד ארעי בהסכם מיוחד או עובד בהסכם מיוחד ותיק) ויחולו עליהם כל ההסכמים, ההסדרים, ההוראות והנוהגים החלים על עובדים במעמדם ובוותקם ואין בהוראות פרק זה כדי לשנות או לגרוע מזכויותיהם או כדי להעניק להם זכויות נוספות.
35. ככל שהחברה תחליט שלא להעניק קביעות למי מהמועמדים לקביעות, תסתיים העסקתו בהתאם להוראות כל דין וכמקובל בחברה ביחס לסיום העסקתו של עובד בתום תקופת הארעיות.
36. הארכת תקופת העסקתם של המועמדים לקביעות לא תחייב את הצדדים ביחס לעובדים אחרים ו/או לקבוצות עובדים אחרות ו/או יחידות אחרות ו/או עיסוקים אחרים בחברה ולא תהווה תקדים לכריתת הסכמים אחרים.

ח. חשמל לעובד המקבל קביעות

37. עובד שייקלט לחברה החל ממועד כניסת ההסכם לתוקף לא יהיה זכאי לחשמל בתעריף עובדי חברה אף אם יקבל מעמד של עובד קבוע. למען הסר ספק, אין באמור כדי לגרוע מזכותו של עובד ארעי המועסק ערב כניסת ההסכם לתוקף לקבלת ההטבה עם קבלת הקביעות, כנהוג בחברה. הוראה זו גוברת על כל הוראה בהסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי, נוהג או נוהל קודמים בין הצדדים.

38. עובד שנקלט לחברה לפני מועד כניסת ההסכם לתוקף, ויקבל מעמד של עובד קבוע בחברה, ייחשב "עובד זכאי" לעניין התוספת להסכם קיבוצי מיוחד בנושא זכות העובדים והגמלאים לצריכת חשמל ללא תשלום שנחתמה ביום 4.2.2008 (להלן: "התוספת"), וזכאותו להחזר חשמל בתעריף עובדי חברה תינתן לו בהתאם לאמור בתוספת, בשינויים המחויבים.

ט. הארכת העסקת קבוצות נוספות של עובדים ארעיים

39. העסקתם של עובדים ארעיים בחטיבת הלקוחות של החברה, המועסקים במסגרת התמיכה במתן השירות ללקוחות, אשר תקופת העסקתם המרבית במעמד ארעי בהתאם להסכמים הקיבוציים החלים על העסקתם הסתיימה או צפויה להסתיים בטווח הזמן שמיום 1.1.2017 ועד ליום 30.6.2018, בהיקף של עד 80 עובדים, שיקבעו לפי שיקול דעתה הבלעדי של החברה ובהתאם לצרכיה, תוארך עד ליום 30.6.2018 ;

40. העסקתם של עובדים ארעיים המועסקים באגף ביצוע פרויקטים וביחידות צמ"ן ותעבורה כבדה באגף לוגיסטיקה ונכסים, הנדרשים בפרויקטים של הפחתת פליטות בתחנות כוח פחמיות ובפרויקטים של תוכנית הפיתוח בהולכה (להלן: "הפרויקטים"), אשר תקופת העסקתם המרבית במעמד ארעי בהתאם להסכמים הקיבוציים החלים על העסקתם הסתיימה או צפויה להסתיים עד ליום 31.12.2018, בהיקף של עד 180 עובדים מאגף ביצוע פרויקטים ועד 20 עובדים מיחידות צמ"ן באגף לוגיסטיקה ונכסים, שיקבעו לפי שיקול דעתה הבלעדי ובהתאם לצרכיה, תוארך עד ליום 31.12.2018 ;

41. הארכת תקופת העסקתם של העובדים בהתאם לסעיפים 39-40 לעיל, באה למנוע פיטוריהם, ואין בה כדי להעניק להם זכויות נוספות כלשהן, או כדי לגרוע מזכויותיהם, מעבר לזכויות המוקנות לעובדים במעמדם ובוותקם.

42. מובהר, כי אין בהסכם זה, כדי למנוע קליטת מי מבין העובדים שהעסקתם הוארכה בהתאם לסעיפים 39-40 להסכם זה לעיל, שיימצא מתאים לכך, למעמד של קביעות וזאת בהתאם לצרכי החברה ועמידת העובד בתנאים הנדרשים לצורך קביעות, כפי שנעשה בעבר.

43. מוסכם, שאין בהסכם כדי לחייב את החברה להעסיק את העובדים אשר העסקתם הוארכה בהתאם להוראות סעיפים 39 או 40 להסכם זה, או מי מהם, עד לתום התקופה המוארכת בהתאם לסעיפים האמורים.

44. ככל שהחברה תחליט לסיים את עבודתו של מי מן העובדים אשר העסקתם הוארכה בהתאם להוראות הסכם זה, ייעשה הדבר בהתאם לחוקת העבודה וההסכמים הקיבוציים בין הצדדים, ובכפוף להוראות כל דין. מובהר, שעם סיום עבודתם, יהיו העובדים זכאים לכל זכויותיהם כעובדים מפורשים, בהתאם להסכמים החלים עליהם, לרבות פיצויים מוגדלים לזכאים לכך.

45. העובדים ימשיכו להיות מועסקים במעמדם הנוכחי (עובד ארעי בהסכם מיוחד/ עובד בהסכם מיוחד ותיק, לפי העניין), והמשך העסקתם בהתאם להסכם זה כשלעצמו, לא יקנה להם או למי מהם זכות כלשהי בכל הקשור לקבלת קביעות בחברה.

46. כפוף לאמור בהסכם זה, יחולו על העובדים שעליהם חל הסכם זה כל יתר ההוראות, ההחלטות, ההסכמים, ההסדרים והנוהגים החלים על עובדי החברה בהתאם למעמדם ולויתקם.
47. מוסכם, כי הסכם זה יחול על העובדים אשר העסקתם תוארך בהתאם להוראותיו ועליהם בלבד, וכי הארכת תקופת העסקתם של עובדים אלו לא תהווה תקדים ולא תחייב את הצדדים ביחס לעובדים אחרים ו/או לקבוצות עובדים אחרות ו/או יחידות אחרות ו/או עיסוקים אחרים בחברה ולא תהווה תקדים לכריתת הסכמים אחרים.

י. שינוי ארגוני בחברה

48. החברה מעוניינת לקדם שינוי ארגוני בחברה, בין היתר בשים לב לאמור במבוא להסכם זה, ובהתאם לעקרונות שגיבשה, כפי שהוצגו בפני נציגות העובדים, לרבות השטחת מבנה הארגון וצמצום מגזרים ומחלקות.
49. בהמשך לאמור נקבעו שתי אבני הדרך לתשלום "תוספת קצבה רפורמה" לפי פרק תנאי הפרישה בהסכם זה, הקשורות עם השינוי הארגוני, כמפורט בסעיף 6.5 בחלק השלישי לפרק תנאי הפרישה בהסכם זה. לעניין זכאות העובדים לתמורת אבני הדרך האמורות, יחשב מימוש כל אחת מאבני הדרך כדלקמן:
- 49.1 שינוי ארגוני I – השלמת גיבוש תכנית שינוי ארגוני ומבנה ארגוני עד לרמת מגזר בכל חטיבות החברה לרבות לו"ז לתכנון מפורט עד לרמת מחלקה בכל חטיבה ואישור נציגות העובדים כי היא מקובלת עליה ותשתף פעולה עם יישומה.
- 49.2 שינוי ארגוני II – השלמת גיבוש תכנית מפורטת של מבנה חטיבות ייצור, לקוחות ומשאבי אנוש וארגון לרבות לו"ז ליישום. ואישור נציגות העובדים כי היא מקובלת עליה ותשתף פעולה עם יישומה.
50. הושגו הבנות עם נציגות העובדים שיאפשרו את יישום תכניות השינוי הארגוני בכל אחת מאבני הדרך כמפורט לעיל, יעדכן בכך סמנכ"ל משאבי אנוש וארגון את הממונה על השכר.

יא. חברת בת לייצור

51. בהמשך להחלטת הממשלה הכוללת הוראות בדבר הקמת חברת בת בבעלות מלאה של חברת החשמל לייצור, בה נקבע כי חברת הבת תרכוש שירותי תכנון, הקמה, תפעול ותחזוקה מהחברה, כי לא תתקשר עם קבלני כוח אדם ושירותים להעסקת עובדים של קבלנים אלו דרך קבע בחצריה, וכן כי תוכל להעסיק עד 10 עובדים בחברה האמורה אשר יועסקו בחוזים אישיים:
- מוסכם שהעובדים שתעסיק חברת הבת כאמור יבואו מתוך מכסת העובדים שחברת החשמל תהיה רשאית להעסיק בחוזים אישיים (160), בהתאם להסכם זה.

יב. חברת בת לייזום עסקי בחו"ל

52. בהמשך להחלטת הממשלה הכוללת הוראות בדבר הקמת חברת בת לייזום עסקי בחו"ל בה נקבע כי כל עובדי חברת הבת יועסקו בחוזים אישיים ומספרם לא יעלה על 25, חברת הבת תהיה רשאית לרכוש שירותים מחברת החשמל.

יג. מעבר עובדים לחברת ניהול המערכת

הגדרות:

בפרק זה –

"**המועד הקובע**" – מועד תחילת ניהול המערכת על ידי החברה הקולטת, בהתאם לרישיון מכוח חוק משק החשמל, התשנ"ו-1996, ולא לפני התקיימות התנאים המתלים שבסעיף 58.

"**העובדים העוברים**" – עובדי חברת החשמל אשר יעברו החל מן המועד הקובע לחברה הקולטת, בהתאם לרשימת העובדים שתגובש כאמור בהוראות סעיפים 53 - 56 להלן.

"**עובד עובר בפנסיה תקציבית**" – עובד עובר שהסדר הפנסיה החל עליו בחברה ערב המועד הקובע הוא הסדר פנסיה תקציבית.

"**החברה הקולטת**" – חברת ניהול המערכת בע"מ.

גיבוש רשימת העובדים העוברים

53. בתקופת הערכות החברה להעברת ניהול המערכת לחברה הקולטת, תגבש החברה את רשימת העובדים המיועדים למעבר לחברה הקולטת בהתאם לפירוט הפונקציות המצ"ב **כנספח "1"** להסכם זה, ואשר כולל את הפונקציות הארגוניות ומספר העובדים המועברים מהיחידות הבאות בחברת החשמל לחברה הקולטת: ניהול המערכת, תפ"ט, סטטיסטיקה, חטיבת לקוחות, חטיבת פרויקטים ומנר"א.

בגיבוש הרשימה, החברה תתחשב בצרכי העובד ונתוניו האישיים, מבלי לגרוע מחובתה להעביר את הפעילויות העוברות כאמור לעיל. אין באמור כדי לגרוע מזכותו של העובד לבקש להיכלל בתוכנית הפרישה המיוחדת כאמור בפרק ה להסכם זה.

54. רשימת העובדים המיועדים למעבר תגובש על ידי החברה לאחר עריכת שימוע כדין לכל עובד. לשימוע יוזמן גם נציג ועד העובדים. בשימוע תשקול החברה, בין היתר, את רצונו של העובד וכן את בקשתו, אם תהיה, לעבור לתפקיד אחר בחברה. לאחר עריכת השימוע תועבר הרשימה וכן העתק מפרוטוקולי השימוע ליו"ר המזכירות הארצית של ועד עובדי החברה. ליו"ר המזכירות הארצית של ועד עובדי החברה זכות לבטל את הכללתם של עד 7 עובדים, ובלבד שמדובר בעובד הממלא תפקיד שניתן למלא על ידי עובד אחר.

55. החליטה החברה, בתום ההליך המפורט לעיל, לכלול עובד ברשימת העובדים המיועדים לעבור לחברה קולטת, והעובד יבחר שלא לעבור – תסתיים העסקתו בחברה, והוא יהיה זכאי לתנאי פרישה כמפורט בפרק תנאי פרישה בחלק חמישי.

56. רשימת העובדים העוברים תגובש, בהתאם להליך שלעיל, בתוך 90 יום ממועד כניסת ההסכם לתוקף.

מעבר העובדים לחברת ניהול המערכת

57. ביום הקודם למועד הקובע יסתיימו יחסי עובד ומעסיק בין החברה לבין העובדים העוברים והם יסיימו את עבודתם בחברה, ובמועד הקובע יחלו את עבודתם בחברה הקולטת.

58. העובדים העוברים לא יסיימו את העסקתם בחברה ולא יעברו לחברה הקולטת אלא לאחר שהתקיימו כל אלה:

58.1. החברה הקולטת חתמה על ההסכם הקיבוצי המצורף **כנספח "2"** להסכם זה, במסגרתו התחייבה החברה הקולטת כלפי העובדים העוברים, בין היתר, לקבל על עצמה את האחריות למלוא זכויותיהם בגין תקופת עבודתם בחברה, וכן בגין הזכויות המגיעות להם בעקבות הרפורמה ועקב המעבר לחברה הקולטת.

58.2. החברה הקולטת אימצה את הסדר הפנסיה התקציבית הנוהג בחברה ערב מועד הקובע, על פי המערך ההסכמי החל בחברה באותו מועד, ולעניין זכויותיהם הפנסיוניות של העובדים העוברים בפנסיה תקציבית יראו את מלוא תקופת העבודה של העובדים העוברים בפנסיה תקציבית בחברה, אשר מובאת בחשבון לעניין זכויות הקצבה לפי הסדר הפנסיה החל בחברה, כאילו הייתה תקופת עבודה בחברה הקולטת באופן שתישמרנה מלוא זכויותיהם הפנסיוניות של עובדים אלו בהתאם לכל ההוראות החלות במסגרת הסדר הפנסיה התקציבית האמור.

58.3. הוקמה קופת גמל מרכזית לקצבה המיועדת לעמית-מעביד שהוא החברה הקולטת לשם תשלום קצבה לעובדים העוברים בפנסיה תקציבית, ולשאיריהם לפי הסדר הפנסיה התקציבית האמור לעיל, וניתנו לכך כל האישורים הנדרשים לפי הוראות חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (להלן: **"חוק קופות גמל"**) וחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח), התשמ"א-1981.

58.4. החברה הקולטת הצטרפה כעמית-מעביד לקופת הגמל המרכזית לקצבה והופקדו בה בעת ההצטרפות מלוא הסכומים הנדרשים לפי תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (כללים לניהול קופת גמל מרכזית לקצבה), התשע"ג-2012 (להלן: **"תקנות קופה מרכזית לקצבה"**), ונמסרה בעניין לחברה ולחברה הקולטת הודעה של החברה המנהלת של קופת הגמל המרכזית לקצבה כי הועברו הסכומים כאמור.

58.5. אושר לקופת הגמל המרכזית לקצבה של החברה הקולטת תקנון שבו יעוגנו הפקדות, איזון אקטוארי וכיסוי הגירעון האקטוארי שיהיו על פי הקבוע בתקנון הקופה המרכזית לקצבה

של חברת החשמל, והכל בכפוף להוראות חוק קופות גמל ולתקנות קופה מרכזית לקצבה ולשיקול הדעת של הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון באישור התקנון.

58.6. נחתם הסכם התחשבנות בין החברה לחברה הקולטת, בעניין העברת כספים בגין מלוא החבות האקטוארית עבור העובדים העוברים, לקופת הגמל המרכזית לקצבה שתקים ההחברה הקולטת, לרבות השלמת החבות האקטוארית והגירעון האקטוארי נכון למועד המעבר, והכל בכפוף לתקנון קופת הגמל המרכזית לקצבה של עובדי חברת החשמל ובכפוף לכל דין לרבות קבלת מלוא האישורים הנדרשים על פי כל דין.

58.7. נחתם בין החברה לחברה הקולטת הסכם התחשבנות, לרבות ביחס להעברת כלל החבויות האחרות כלפי העובדים העוברים בגין תקופת עבודתם בחברה, ולרבות ביחס למימון צריכת החשמל לעובדים העובדים כאמור סעיף 60 להלן.

58.8. העתק האישורים הנובעים מסעיפים אלו הועברו לנציגות העובדים.

נרשמת בזאת הודעת החברה לפיה תנקוט בפעולות הנדרשות על ידה, והתלויות בה, על מנת שיתקיימו התנאים האמורים לעיל.

שמירת זכויות העובדים העוברים

59. החל מהמועד הקובע תבוא החברה הקולטת בנעלי החברה לגבי העובדים העוברים, ויחולו עליהם כל תנאי העבודה והשכר, לרבות זכויות צבורות בגין מלוא תקופת העבודה בחברה, בהתאם למערך ההסכמי החל על כל עובדי החברה במועד הקובע, ובכלל זה ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים הקיבוציים, לרבות חוקת העבודה בחברת החשמל, הנוהגים, הנהלים והכללים, והכל כפי שהם במועד הקובע. כמו כן יראו את כל הזכויות ותנאי העבודה שהיו לעובד העובר ערב המועד הקובע, לרבות זכויות צבורות ותנאים הקשורים בסיום העסקה, כזכויות הנובעות מעבודתו בחברה הקולטת. החל מהמועד האמור בכפוף לעמידה בתנאים המתלים למעבר העובדים העוברים כמפורט בסעיף 58 לעיל לא תישא החברה בכל חבות כלפי העובדים העוברים בגין תקופת עבודתם בחברה ועקב מעברם לחברה הקולטת.

60. בהמשך לאמור בסעיף 59 לעיל, החברה הקולטת תממן לעובדים העוברים צריכת חשמל בהיקף ובתנאים של הטבת "חשמל בתעריף עובדי חברה" החלה על עובדי חברת החשמל ערב המועד הקובע, לרבות גילום המס בגין ההטבה. למען הסר ספק, לאחר פרישתם תממן החברה הקולטת את צריכת החשמל כאמור בהתאם לתנאים החלים על גמלאי חברת החשמל ושאיניהם לרבות גילום המס בגין ההטבה, בהתאמות המחויבות.

61. לנוכח רציפות העסקתם ושמירת זכויותיהם של העובדים העוברים בחברה הקולטת כאמור בסעיפים 59-60 לעיל, מעברם לא יזכה אותם בתנאי פרישה או בתנאי סיום העסקה מהחברה.

62. העובדים העוברים ימשיכו להיות מבוטחים בביטוחים הקיימים בחברת החשמל ערב המועד הקובע, עד שיימצא פתרון להסבת הביטוחים או לפתרון שווה ערך ביטוחי, תוך שמירת רציפות ביטוחית, ככל שנדרש.

63. אין באמור כדי לשנות את מעמדם הנורמטיבי של ההסכמים, ההסדרים, הנוהגים, הנהלים והכללים הנ"ל לעומת מעמדם הנורמטיבי בחברת החשמל ערב המועד הקובע.
64. כל אחד מהעובדים העוברים ייקלט בחברה הקולטת באותה דרגת שכר, באותו ותק, באותו היקף משרה ובאותו תפקיד שבו היה בחברת החשמל ערב המועד הקובע.
65. עובד עובר שערב המועד הקובע הוא עובד ארעי, כהגדרתו בסעיף 120 להסכם (להלן: "**עובד ארעי עובר**"), יחולו עליו, ההוראות הבאות:
- 65.1. על אף האמור בהסכמים הקיבוציים לגבי עובדים ארעיים בחברת החשמל, העסקתו של עובד ארעי עובר, שנותרו פחות משנתיים לתקופת הארעיות המירבית בחברת החשמל בהתאם להסכמים הקיבוציים החלים עליהם (4 או 5 שנים לפני העניין) תוארך עד לתום שנתיים מהמועד הקובע.
- 65.2. אין באמור לעיל כדי למנוע מהחברה הקולטת להעביר את העובד הארעי העובר למעמד של עובד קבוע לפני תום השנתיים האמורות;
- 65.3. אם קיבל עובד ארעי עובר קביעות לאחר המעבר יחולו התנאים שחלים על עובד עובר קבוע, לרבות מימון צריכת החשמל כאמור בסעיף 60 לעיל.

צוות הקמה – חברת ניהול המערכת

66. מיום כניסת ההסכם לתוקף, לצורך היערכות החברה הקולטת, תקצה החברה לחברה הקולטת עד 5 מעובדיה (להלן: "**צוות ההקמה**"). ההקצאה תיעשה ללא פגיעה בזכויות השכר והפנסיה המלאות של העובדים. המנגנון לשמירה על הזכויות האמורות לעיל יקבע בהסכמה בין הצדדים ובאישור הממונה על השכר ורשות החברות טרם הקצאת צוות ההקמה. המנגנון האמור יביא להכללתם בקבוצת העובדים העוברים. זהות העובדים תיקבע בהסכמה בין החברה לחברת ניהול המערכת, ובכפוף להסכמתו של העובד למעבר. ככל שיו"ר המזכירות הארצית של עובדי החברה סבור כי קיים חשש שהסכמת העובד לא ניתנה מרצון חופשי, יובא הדבר בפני מנכ"ל החברה והוא יכריע בעניין.

זכויות בעת סיום העסקה

67. עובד שבחר שלא לעבור לחברה הקולטת כאמור בסעיף 55 לעיל יהיה זכאי בגין סיום העסקתו בחברת החשמל לתנאי פרישה כמפורט בפרק "תנאי פרישה" בחלק חמישי.
68. העובדים העוברים יהיו זכאים עם סיום העסקתם בחברה הקולטת לזכויות מהחברה הקולטת כמפורט בנספח "תנאי פרישה" בהסכם הקיבוצי עליו תחתום החברה הקולטת (נספח "2" להסכם זה), ובהתאם לזכאותם בהתאם להסכם הקיבוצי כאמור.

מדיניות ומבנה שכר חדש בחברה הקולטת

69. ככל שלא נחתם בחברת החשמל הסכם קיבוצי למבנה שכר חדש כאמור בסעיפים 147 – 148 להלן, טרם המועד הקובע, אזי חתימה על הסכם קיבוצי שיסדיר שינוי מבנה השכר בחברה הקולטת

תיחשב "אבן דרך בחנ"מ" כהגדרתה בסעיף 2.1 להסכם הקיבוצי שבנספח 2, לעניין "תוספת קצבה חנ"מ" לפי ההסכם האמור.

יד. השאלת עובדים ליצרון חשמל פרטי (יח"פ) באתר ייצור נמכר

הגדרות:

בפרק זה –

"אתר ייצור נמכר" או "אתר" – כל אחד מאלו: אלון תבור; רמת חובב; יחידות יצור 7 ו-8 באתר חגית; אשכול.

"היח"פ" (יצרון חשמל פרטי) – מי שרכש את זכויות החברה באתר ייצור נמכר, והן בבעלותו בתקופת ההשאלה.

"המועד הקובע" – ביחס לכל אתר ייצור נמכר – מועד מסירת החזקה באתר הייצור הנמכר לידי היח"פ.

"העובדים המושאלים" – עובדי חטיבת הייצור בחברת החשמל שיימנו ברשימות העובדים המושאלים שיגובשו כמפורט בפרק זה להלן (קבועים וארעיים) ביחס לכל אתר ייצור נמכר, ויושאלו ליח"פ בתקופת ההשאלה בכל אתר.

"תקופת ההשאלה" – ביחס לכל אתר ייצור נמכר ולכלל העובדים המושאלים באותו אתר – התקופה שמהמועד הקובע ביחס לאותו אתר ועד לתום 5 שנים ממועד זה.

גיבוי רשימת העובדים המושאלים

70. בתקופת הערכות החברה למכירת כל אחד מאתרי הייצור הנמכרים, ובמקביל לגיבוי רשימות העובדים שיכללו בתכנית הפרישה המיוחדת כאמור בפרק ה להסכם זה, תגבש החברה את רשימת העובדים המיועדים להשאלה באותו אתר. הרשימה תכלול עובדים החיוניים להמשך הפעלתו הסדירה של אתר הייצור הנמכר, בהתחשב בצרכי העובד ונתוני האישיים, ובהתחשב בחובת החברה להעביר את אתרי הייצור הנמכרים כאתרים פעילים.

71. רשימת העובדים המושאלים תגובש בשיתוף נציגות העובדים. מחלוקות יוכרעו ע"י סמנכ"ל משאבי אנוש ויו"ר המזכירות הארצית של עובדי החברה.

72. נציגות העובדים תשתף פעולה ותסייע ככל הנדרש לצורך הצלחת ההשאלה, לרבות לעניין גיבוי רשימות העובדים המושאלים, ובכל תקופת ההשאלה.

73. החברה תודיע בכתב לכל עובד הנכלל ברשימת העובדים המיועדים להשאלה לאתר ייצור נמכר על אפשרות ההשאלה הצפויה ומשמעויותיה, ותיתן לו הזדמנות להשמיע את עמדתו בטרם קבלת החלטה סופית בעניינו.

74. החליטה החברה, בתום ההליך המפורט לעיל, לכלול עובד ברשימת העובדים שיושאלו, והעובד יבחר שלא להיות מושאל – תסתיים העסקתו בחברה. עובד קבוע שבחר כאמור יהיה זכאי לתנאי פרישה כמפורט בפרק תנאי פרישה בחלק החמישי.

75. מספר העובדים שיושאלו בכל אתר ייצור נמכר, 265 עובדים בחלוקה צפויה כמפורט להלן:

75.1. אלון תבור 40 עובדים

75.2. רמת חובב 65 עובדים

75.3. יחידות 7-8 באתר חגית 40 עובדים

75.4. אשכול 80 עובדים

בנוסף, 40 עובדי תחזוקה מרחבית מחז"מים אשר ישוייכו לאתרי הייצור הנמכרים כאמור לעיל. מספרם הסופי של העובדים שיושאלו בכל אתר ייקבע על ידי החברה, בהתאם לעקרונות האמורים בסעיף 70 לעיל.

ההשאלה

76. במועד הקובע ביחס לכל אתר ייצור נמכר, תחל תקופת ההשאלה ביחס לכלל העובדים המושאלים ליח"פ באותו אתר.

77. בתקופת ההשאלה ימשיכו להתקיים יחסי עובד מעסיק בין העובדים המושאלים לבין החברה.

78. בתקופת ההשאלה לא ניתן יהיה לסיים את העסקת העובדים המושאלים אלא בהסכמת ההסתדרות, בהתאם להליכי הפיטורים והמשמעת הקיימים בחברה ובהתאמות שנקבעו בסעיף 82 להלן.

79. בתקופת ההשאלה ימשיכו לחול על העובדים המושאלים כל תנאי העבודה והשכר על עדכוניהם בהתאם למערך ההסכמי החל על כלל עובדי החברה ובכלל זה הסכמים קיבוציים והסדרים קיבוציים, לרבות חוקת העבודה, הנהלים, הנהגים והכללים, כפי שיעודכנו מעת לעת במהלך תקופת ההשאלה, ובכפוף לאמור בהסכם זה.

80. מובהר למען הסר ספק, בתקופת ההשאלה חברת החשמל תשלם לעובדים את כל תנאי העבודה והשכר כאמור ללא תלות בהתקשרות שלה מול היח"פ.

81. על אף האמור לעיל, בתקופת ההשאלה, לא יחולו על העובדים המושאלים הוראות ההסכמים, ההסדרים, הנהלים או הנהגים החלים בחברה בעניינים שיפורטו להלן, ובעניינים אלו יהיו הסמכויות נתונות ליח"פ:

81.1. **ענייני ניהול עובדים** - ניהול, ארגון עבודה, ניוד עובדים בתוך אתר ייצור נמכר, קביעת סדרי עבודה, שיטות עבודה, מסגרת תפקיד והגדרת תפקיד, בטיחות בעבודה, עניינים טכניים ומנהליים, ענייני מינוי עובדים.

למען הסר ספק יובהר, שהיה והסדר מסוים שיקבע היח"פ בענייני ניהול עובדים יגרום להפחתת שכר או להפחתת הטבות אחרות, ביחס להסדר הנוהג בחברה באותו עניין באותו מועד, ימשיכו העובדים המושאלים להיות זכאים לתשלום ולהטבות בהתאם להסדר שנוהג בחברה באותו עניין באותו מועד, אף אם שונה ההסדר או לא הופעל על ידי היח"פ.

81.2. מינויים ואיוש משרות -

81.2.1. עם תחילת תקופת ההשאלה ישובץ כל עובד מושאל ביח"פ בתפקיד אותו ביצע ערב תקופת ההשאלה.

במהלך תקופת ההשאלה, היח"פ יהיה רשאי, לפי צרכי העבודה ותוך שמירה על היקף העסקה, לשבץ עובד מושאל בתפקיד אחר, בתחום עיסוקו של העובד, ההולם את כישוריו ומעמדו.

מוסכם כי לא תהיה פגיעה כתוצאה מהעברה כאמור או כתוצאה ממינויו של עובד מושאל לעיסוק או תפקיד אחר באתר, בתשלום השכר, ההטבות או תנאי עבודתו של העובד.

81.2.2. בתקופת ההשאלה לא יחולו על העובדים המושאלים הסדרי המכרזים והמינויים החלים בחברה, ועובד מושאל לא יוכל להגיש מועמדות למכרזים פנימיים או להליכי מינוי פנימיים אחרים בחברה.

81.2.3. בכפוף לכל דין, לא תהא מניעה כי העובדים המושאלים יגישו מועמדותם למשרות פנויות ביח"פ, בין משרות שיתפנו ובין משרות חדשות, לפי הכללים שינהגו לענין זה ביח"פ, ובלבד שיעמדו בתנאים הנדרשים למילוי המשרה כפי שיקבעו על ידי היח"פ. מודגש כי היותו של אדם עובד יח"פ שאינו עובד מושאל, לא יהווה, בכפוף לכל דין, תנאי סף ו/או קריטריון למינוי משרה ביח"פ.

82. **בענייני משמעת ופיטורים** – יחולו ההסדרים הקיימים בחברה (לרבות התיקונים בהתאם להסכם זה), לעניין משמעת ופיטורים, אלא שבנעלי ועד העובדים תבוא ההסתדרות ולהליכים יוכל להצטרף נציג יח"פ.

עובדים מושאלים ארעיים

83. העסקתם של עובדים מושאלים שבמועד הקובע הועסקו בחברה כעובדים ארעיים (להלן: **"עובדים מושאלים ארעיים"**) תוארך עד לתום תקופת ההשאלה. תקופת ההעסקה מתום התקופה המירבית להעסקתם כעובדים ארעיים בהתאם להסכמים הקיבוציים החלים על העסקתם (4 או 5 שנים לפני העניין) ועד לתום תקופת ההשאלה תיקרא להלן **"תקופת ההארכה"**.

84. מובהר, כי ההחלטה בדבר הארכת תקופת העסקתם של העובדים המושאלים הארעיים כאמור לעיל התקבלה לנוכח הנסיבות הייחודיות אליהן מתייחס הסכם זה, ואין בה כדי להעניק להם זכויות נוספות, או כדי לגרוע מזכויותיהם, מעבר לזכויות המוקנות לעובדים ארעיים בפרק זה.

85. בתקופת ההשאלה יועסקו העובדים המושאלים הארעיים בתנאים החלים על העסקתם של עובדים ארעיים בחברה. על אף האמור, בתקופת ההארכה בלבד יהיו זכאים להגדלת בסיס השכר לפנסיה ולגמל כשל עובדי 2004 כהגדרתם בהסכם הקיבוצי מיום 11.12.2016 (שמספרו 315/2016). למען הסר ספק, העובדים המושאלים לא יהיו זכאים בתקופת ההארכה לחשמל בתעריף עובדי חברה.

86. המשך העסקתם של העובדים המושאלים בהתאם להסכם זה, לא יקנה להם או למי מהם זכות כלשהי בכל הקשור לקבלת קביעות בחברה ולא יהווה תקדים להעלאת דרישות עתידיות ביחס להארכת העסקתם ו/או זכויות בגין הארכת העסקתם של כל עובד או קבוצת עובדים אחרים.

סיום העסקה בתום תקופת ההשאלה ובמהלכה

87. בתום תקופת ההשאלה, תסתיים העסקתם של העובדים המושאלים שהינם במעמד של עובד קבוע בחברה, והם יהיו זכאים לזכויות בגין סיום עבודתם כמפורט בפרק תנאי פרישה חלק רביעי.

88. בתום תקופת ההשאלה, תסתיים העסקתם של העובדים המושאלים הארעיים בחברה. עם סיום העסקתם יהיו העובדים המושאלים הארעיים זכאים לפיצויים בהתאם כמפורט בפרק תנאי פרישה חלק רביעי.

89. פוטר עובד מושאל קבוע במהלך תקופת ההשאלה, יהיה זכאי לתנאי הפרישה של "עובד קבוע יח"פ", כמפורט בפרק "תנאי פרישה" בחלק הרביעי וזאת בהתאם לגילו ולוותקו בחברה במועד סיום יחסי העבודה עם החברה.

90. פוטר עובד מושאל ארעי, במהלך תקופת ההשאלה, יהיה זכאי לתנאי הפרישה של "עובד ארעי יח"פ", כמפורט בפרק תנאי פרישה בחלק הרביעי וזאת בהתאם לגילו ולוותקו בחברה במועד סיום העבודה עם החברה.

91. עובד מושאל (קבוע או ארעי) שהתפטר בדין מפוטר לפי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, במהלך תקופת ההשאלה, יראו בו מפוטר לעניין סעיפים 89-90, ובלבד שחלפה תקופה של לפחות ששה חודשים מתחילת תקופת ההשאלה. יובהר כי לא יראו בעצם ההשאלה עילה להתפטרו בדין פיטורים כאמור לצורך סעיף זה.

92. התפטר עובד קבוע בתקופת ההשאלה, יהיה זכאי לתנאי פרישה כשל עובד שבחר שלא להיות מושאל כאמור בסעיף 74 לעיל. התפטר עובד ארעי בתקופת ההשאלה, תנאי הפרישה יקבעו על ידי וועדת המעקב שתוקם לפי פרק תנאי פרישה, חלק תשיעי.

התקשרות החברה עם יח"פ

93. החברה מתחייבת לצרף הוראות פרק זה למסמכי ההליך התחרותי למכירת אתר ייצור ליח"פ, ומבהירה שהסכמתו של היח"פ לאמור בפרק זה תהווה תנאי להתקשרות עמו.

טו. יחסי עבודה

הסכם הפקדות לרכיב פיצויים בשיעור 2.33% לעובדי דור ג'

94. בתוך 3 חודשים מיום כניסת ההסכם לתוקף, יפעלו הצדדים בתום לב לחתימת הסכם קיבוצי בעניין ביצוע הפרשות מעסיק לעובדי דור ג', בשיעור 2.33% מהשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים, בגין השלמת הפקדות לפיצויי פיטורים, תוך החלת סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, על הפרשות אלו, כך שיבואו במקום החבות בתשלום השלמת פיצויי פיטורים בגין התקופה ורכיבי השכר שבגינם מבוצעות הפרשות. במסגרת ההסכם יסדירו הצדדים תחולה רטרואקטיבית של

סעיף 14 לחוק פיצויי פטורים כאמור, כנגד ביצוע הפקדה בגין תקופות עבר, בכפוף לקבלת האישורים הנדרשים על ההפקדה בגין תקופת עבר מאת רשות המיסים.

הסכם שכר לתקופת הרפורמה - החלת הסכמי מסגרת

"הסכם מסגרת" – הסכם קיבוצי בין המדינה ומעסיקים נוספים בשירות הציבורי לבין הסתדרות, אשר חל על רוב עובדי המדינה המדורגים בדירוגי השכר המיוצגים על ידי ההסתדרות, וקובע את מסגרת עלות תוספות השכר והטבות כספיות ואחרות לתקופה הקבועה בו.

95. מוסכם, כי מסגרת עלות תוספות השכר וההטבות הכספיות והאחרות, שתיקבענה ביחס לעובדי המדינה בהסכמי מסגרת שייחתמו לאחר חתימת הסכם זה, ועד תום 8 שנים ממועד כניסתו לתוקף, יחד עם הוראות מיצוי התביעות והשקט התעשייתי שתיקבענה בהם, תחולנה על החברה בשינויים המחויבים. הקצאת מסגרת העלות הרלוונטית לתקופה האמורה תיעשה באופן שיסוכם בין הצדדים לגבי עובדי החברה, בכפוף לאישור הממונה על השכר, בשים לב להוראות הסכם המסגרת ובהתאמה לאותם מועדי תחולה.

חוזה אישיים

96. החל ממועד כניסת ההסכם לתוקף החברה תהיה רשאית להעסיק עד 160 עובדים מכלל עובדי החברה, כולל מנהלים, בחוזה אישי ושלא בהתאם להסכמים הקיבוציים החלים על עובדי החברה (להלן: "חוזה אישי") וזאת בתפקידים הבאים בלבד ובכפוף לתנאים המפורטים להלן:

96.1. עובד שבמועד כניסת ההסכם לתוקף מכהן בתפקיד מנהל אגף ומעלה, וכן בתפקיד סגן מנהל אגף ביחידה המשפטית הארצית, סגן מנהל אגף ביחידת הביקורת הפנימית, סגן מנהל אגף בחטיבת הכספים וסגן מנהל אגף משאבי אנוש (הסגן ליחסי עבודה, הסגן לתכנון ולפיתוח, ומנהל מינהל הסגל הבכיר), (ובסך הכל עשרה עובדים בלבד), יעברו להעסקה בחוזה אישי, ובלבד שתנאי שכרם לא יפגעו כתוצאה מהמעבר.

96.2. עובד שבמועד כניסת ההסכם לתוקף מכהן בתפקיד סגן מנהל אגף/מחוז שאינו נמנה על רשימת התפקידים כמפורט בסעיף 96.1 לעיל, יוכל לבחור אם להמשיך להיות מועסק לפי תנאי ההסכמים הקיבוציים או לעבור להיות מועסק בחוזה אישי. נציגות העובדים לא תתנגד למעבר כאמור של עובד שבחר מרצונו להיות מועסק בחוזה אישי.

96.3. עובד שימונה לתפקיד סגן מנהל אגף/מחוז ומעלה החל ממועד כניסת ההסכם לתוקף, יועסק בחוזה אישי.

96.4. עובד חדש בתפקיד הדורש התמחות או מקצועיות מיוחדת, שקיים קושי להעסיקו בהתאם לתנאי ההסכמים הקיבוציים החלים על עובדי החברה, כגון: רפואה תעסוקתית, פיתוח ארגוני, סייבר וכיו"ב, או בנסיבות אחרות בהסכמת יו"ר המזכירות הארצית, יועסק בחוזה אישי.

96.5. מבלי לגרוע מן האמור בסעיף 96.1 לעיל, מכלול תנאי השכר בהתאם לחוזה האישי לא יפחתו ממכלול תנאי השכר בהתאם להסכמים הקיבוציים.

- 96.6. החברה תודיע בכתב לוועד העובדים על כל קליטה של עובד בחוזה אישי.
- 96.7. על עובדים המועסקים בחוזים אישיים לא יחולו הוראות ההסכמים הקיבוציים וההסדרים הקיבוציים החלים על עובדי החברה האחרים, זולת אם נקבע אחרת בהוראות החוזה האישי.
- 96.8. מבלי לגרוע מן האמור לעיל ובכפוף לכל דין, מוסכם כי תפקידים בדרג סגן מנהל אגף ומעלה, יוצעו לאיש במסגרת הליך איתור פנימי שיויוני ותחרותי, ויפורסמו להליך איתור חיצוני רק במקרה בו לא נמצא מועמד מתאים בהליך הפנימי. על אף האמור לעיל, הליך איתור למשרות היועץ המשפטי, מבקר פנים, נושא המשרה הבכיר ביותר בתחום הכספים, סמנכ"ל רגולציה וקשרי מינהל ודובר החברה, וכן לתפקידים אחרים שיוסכמו עם יו"ר המזכירות הארצית, ייפורסם לכתחילה כהליך חיצוני אליו יוכלו לגשת גם מועמדים עובדי החברה.
97. עובד המועסק בחוזה אישי רשאי לבקש מהחברה כי תנכה משכרו מיסי וועד לצורכי רווחה ותרבות בלבד.

ניוד עובדים

98. על אף האמור בסעיפים 185-186 לחוקת העבודה מיום 25.3.2002 רשאית החברה לנייד עובדים משיקולים ענייניים, בהתאם לצרכי העבודה ובהתחשב בצרכי העובד ונתוניו האישיים והמקצועיים, ובלבד שזכויות העובד לא תיפגענה לרבות מעמדו המקצועי ותנאי שכרו ועבודתו, במקרים הבאים:
- 98.1. ניוד עובד בתוך אותו מדור, או בין מדור למדור באותה מחלקה, וכן ניודו מעמדת עבודה לעמדת עבודה - והכל בתוך אותו אתר עבודה, ובלבד שמהות תפקידו ועיסוקו של העובד לא ישתנו;
- 98.2. ניוד זמני של עובד לצרכי תגבור עבודה לפרק זמן שאינו עולה על חודש.
- 98.3. אין באמור בסעיפים 98.1-98.2 לעיל כדי לגרוע מכל חובותיה של החברה על פי דין, ובכלל זה לשמוע את העובד ולשקול את טענותיו בטרם קבלת החלטה על ניוד זמני או קבוע, כולל ניוד בתוך בנין או אתר.
- 98.4. כל ניוד אחר על ידי החברה שאינו כאמור בסעיף 98.1-98.2 יעשה בהסכמת נציגות העובדים.
- 98.5. לא ייווצרו שינויים ארגוניים דה פקטו כתוצאה מניודים כאמור לעיל.
- 98.6. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, לצורך התאמת כוח האדם ביחידות החברה לרפורמה ולצורך יישום השינוי הארגוני, אם זכויות עובד לא אמורות להיפגע בעקבות הניוד - ניוד העובד בהתאם לשינוי הארגוני כאמור בסעיפים 48-49 לעיל. אם זכויות העובד עלולות להיפגע בעקבות הניוד - הצדדים יבואו ביניהם בדברים לצורך הגעה להסכמות בדבר זכויות העובד. האמור מבלי לפגוע ביישום השינוי הארגוני.

מכרזים פנימיים

99. לעניין מכרזים פנימיים שיפורסמו לאחר מועד כניסתו לתוקף של הסכם זה, עד לרמת מנהל מחלקה (כולל), הוסכם כדלקמן:

99.1. ועדת מכרזים במכרז פנימי למינוי מנהל מחלקה תורכב מארבעה חברים:

- סמנכ"ל משאבי אנוש או מי שיוסמך על ידו, שיכהן כיו"ר הוועדה;
 - סמנכ"ל ממונה או מנהל אגף / מחוז;
 - מנהל המגזר או מנהל משאבי אנוש;
 - נציג ועד העובדים.
- (להלן: "**חברי ועדת המכרזים**").

99.2. שמות חברי הוועדה יפורטו בכתב המינוי. לכל אחד מחברי ועדת המכרזים יהיה קול אחד (להלן: "**ועדת המכרזים למינוי מנהל מחלקה**"). החלטות הוועדה יתקבלו ברוב קולות.

99.3. בהתאם לצורך ועל פי הנהוג ערב חתימת הסכם זה, נציגים נוספים מטעם ההנהלה לרבות הממונה על שיוויון מגדרי וכן נציגים נוספים מטעם ועד העובדים יהיו רשאים להשתתף בדיונים בוועדת המכרזים למינוי מנהל מחלקה ובלבד שזכות ההצבעה תוקנה רק לחברי ועדת המכרזים שנמנו לעיל. אין באמור כדי לגרוע ממעמדה של הממונה על שיוויון מגדרי בוועדה.

100. נציג ועד העובדים ימונה על ידי ועד העובדים הארצי במכרז למינוי מנהל מחלקה או במכרז ארצי ועל ידי ועד העובדים המרחבי לגבי מכרז עד לרמת מנהל מחלקה. החברה תזמן את נציג ועד העובדים באמצעות מזכיר הוועד הארצי או המרחבי לפי העניין.

101. מועדי ההתכנסות של ועדות המכרזים יקבעו בתיאום עם מזכיר הוועד הארצי לגבי מכרז למינוי מנהל מחלקה, ועם מזכיר הוועד המרחבי לגבי מכרז עד לרמת מנהל מחלקה, ויחייבו את נציג ועד העובדים בוועדת המכרזים.

102. נוהל 08-04-01 "מכרזים פנימיים לאיוש תפקידים פנימיים" שבתוקף מיום 9.7.2013 (הוצאה מס' 8) (להלן: "**נוהל מכרזים פנימיים**") יתוקן בהתאם להסכמות המפורטות לעיל:

102.1. סעיף 8.1.2 לנוהל מכרזים פנימיים יימחק ובמקומו יבואו הוראות סעיפים 99.1 – 99.3 לעיל.

102.2. סעיפים 100 - 101 יתווספו לנוהל.

103. למעט השינויים שפורטו לעיל אין באמור בפרק זה כדי לשנות ו/או לגרוע ו/או להוסיף על הקבוע בנוהל מכרזים פנימיים כפי שיעודכן בהסכמת הצדדים מעת לעת.

נוהל מכרזים פנימיים המתוקן מצ"ב **כנספח "3"** להסכם זה.

מנגנון הכרעה בהליכי משמעת

הגדרות:

בפרק זה -

"עבירת משמעת חמורה" – הטרדה מינית או התנכלות כמשמען בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, עבירה לפי נוהל חשד לביצוע עבירות פליליות על ידי עובדי החברה או עבירה נשנית כהגדרתה להלן.

"עבירת משמעת נשנית" – עבירת משמעת שנשנתה על ידי העובד בתוך 3 שנים ממועד ההרשעה בעבירת המשמעת הקודמת.

104. תחולה - פרק זה יחול על ועדות משמעת לפי נוהל המשמעת כהגדרתו להלן שימונו מיום כניסתו לתוקף של ההסכם. בהסכמת הצדדים ניתן יהיה להחיל את המנגנון שסוכם על וועדה שעבודתה כבר החלה.

105. הוסכם על מנגנון הכרעה בוועדות משמעת שיעוגן בנוהל חברה 08-01-01 "טיפול בעבירות משמעת", שבתוקף מיום 25.8.2015 (הוצאה מס' 3) (לעיל ולהלן: **"נוהל המשמעת"**), כמפורט להלן.

מנגנון הכרעה בוועדת משמעת בעבירה שאינה "עבירה חמורה"

106. הוקמה "ועדת בירור ומשמעת" בהתאם לנוהל המשמעת, בענין חשד לביצוע עבירת משמעת שאינה עבירת משמעת חמורה, תסתיים עבודתה בתוך חודשיים ממועד הוצאת כתב מינוי לוועדת בירור ומשמעת כאמור (להלן: **"פרק הזמן הקצוב"**).

107. עבודת ועדת בירור ומשמעת תסתיים בהכרעה בדבר זיכוי/הרשעה בעבירת משמעת (להלן: **"הכרעה"**) ובמקרה של הרשעה בעבירת משמעת, גם בהמלצה לנקיטת/אי נקיטת עונש לרבות סוג העונש (להלן: **"המלצה"**).

108. לא התקבלה הכרעה ו/או המלצה בפרק הזמן הקצוב, רשאי מנהל אגף משאבי אנוש:

(א) לקצוב לוועדת הבירור והמשמעת פרק זמן נוסף לצורך קבלת הכרעה ו/או המלצה;

(ב) למנות משפטן בעל שיעור קומה שאינו קשור לחברה, שזהותו הוסכמה בין ועד העובדים לבין הנהלת החברה (להלן: **"הגורם המכריע"**), שיצטרף לחברי ועדת הבירור והמשמעת, ויכהן כיו"ר הוועדה (להלן: **"הוועדה המורחבת"**).

(ג) הצדדים יסכימו ביניהם על זהותו של גורם מכריע עד לכניסת הסכם זה לתוקף.

109. דנה ועדת הבירור והמשמעת במספר עניינים, הוועדה המורחבת תהיה מוסמכת לדון רק בעניין שלא הוכרע על ידי ועדת הבירור והמשמעת, ובכפוף להגדרת העבירות והעונשים בנוהל המשמעת.

110. הגורם המכריע יקבל לידי את כל החומר שנצבר במהלך עבודת ועדת הבירור והמשמעת לרבות ראיות ופרוטוקולים של הדיונים שהתקיימו עד לאותו מועד. העובד שעניינו מתברר יקבל העתק מכל חומר שהועבר לגורם המכריע ויוכל להגיש לוועדה המורחבת כל חומר רלוונטי נוסף. לאחר מכן הגורם המכריע יחליט אם לקיים את הדיון בוועדה המורחבת מהשלב אליו הגיע הבירור או לגבות

ראיות ועדויות נוספות, ובכלל זה מפי עדים שכבר העידו, והכל לפי שיקול דעתו, ובלבד שניתנה לעובד שעניינו מתברר זכות טיעון בפני הוועדה המורחבת.

111. הגורם המכריע יקבע את מועדי הישיבות וסדרי הדיון בתיאום עם חברי הוועדה המורחבת. למען הסר ספק סעיף 7.3 לנוהל המשמעת לעניין סדרי עבודה הוועדה יחול גם על דיוני הוועדה המורחבת.

112. החלטות הוועדה המורחבת תתקבלנה ברוב קולות כאשר לוועד העובדים קול אחד להנהלת החברה קול אחד ולגורם המכריע קול אחד. באין רוב, תקבע דעת הגורם המכריע. החלטות הוועדה המורחבת לא תהיינה בגדר המלצה, והן תחייבנה את הצדדים.

113. החברה תישא בעלות שכרו של הגורם המכריע.

114. הצדדים לא יפנו לגורם המכריע בטרם כינוס הוועדה המורחבת למעט לעניין תיאום והעברת חומרים הנוגעים לוועדת הבירור והמשמעת.

מנגנון הכרעה בועדת משמעת בעבירה חמורה שאינה עבירה נשנית

115. "ועדת בירור ומשמעת" תוקם כוועדה מורחבת החל מתחילת הליך הבירור המשמעת ועד לתומו במקרים הבאים:

115.1. בעניין חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה שאינה עבירה נשנית;

115.2. בהסכמת הצדדים - בנסיבות אחרות המצדיקות בירור בפני ועדה מורחבת;

115.3. על הוועדה המורחבת כאמור לעיל יחולו הוראות 111-114 לעיל.

מנגנון הכרעה בועדת משמעת בעבירה נשנית

116. במקרה של חשד לעבירת משמעת נשנית יקבע מנהל משאבי אנוש בהתאם לנסיבות המקרה, אם העניין מצדיק בירור בפני ועדה מורחבת מתחילת הליך הבירור או בהתאם להסדר שנקבע לבירור עבירה שאינה עבירה חמורה.

117. האמור בפרק זה מחליף ובא במקום האמור בסעיף 1 שעניינו "שינוי בהסדר המשמעת" במכתב מאת הנהלת החברה לנציגות העובדים מיום 24.6.2008 שכותרתו "שינוי בהסדר המשמעת, דיווח ורישום נוכחות של עובדי חוץ וחתומה על טפסי הצהרה בדבר קרבת משפחה" כפי שצורף להסכם הקיבוצי מיום 24.6.2008.

118. נוהל המשמעת יתוקן בהתאם לאמור לעיל. מעבר לשינויים שפורטו לעיל, אין באמור בפרק זה כדי לשנות ו/או להוסיף ו/או לגרוע על הוראות נוהל המשמעת, כפי שיעודכן בהסכמת הצדדים מעת לעת.

שכר עידוד

119. תשונה בהסכמת הצדדים שיטת תשלום שכר העידוד הקיימת, לרבות השיטה לעדכון הנורמות והיעדים שבהם נמדדים הביצועים האישיים והיחידתיים של כל עובד תוך אימוץ מודלים עדכניים

לתמרוץ עובדים. השינוי האמור יתבצע תוך שמירת מסגרת עלות המשקפת את שיעור שכר העידוד הממוצע לעובד כפי ששולם בגין שנת 2017 ואת הכללים לחישוב הבסיס לשכר העידוד שנהגו ערב חתימת ההסכם.

עובדים ארעיים

120. תקופת הארעיות המירבית של עובד במעמד של עובד בהסכם מיוחד, עובד ארעי ועובד ארעי בהסכם מיוחד כהגדרתם בחוקת העבודה (קודים 13, 20, 21 ו-22) (אשר יקראו להלן, במקובץ: "עובד ארעי"), שיתקבל לעבודה בחברת החשמל החל מיום כניסת ההסכם לתוקף, תהיה עד 4 שנים מיום תחילת העסקתו (להלן: "תקופת הארעיות המירבית"). בסיום תקופת הארעיות המירבית תסתיים העסקתו של העובד ככל שלא הוענקה לו קביעות.
121. אין בהוראות אלו כדי למנוע קליטת עובד ארעי שימצא מתאים לכך לקביעות, בהתאם לצרכי החברה ועמידת העובד בתנאים הנדרשים לצורך קבלת הקביעות, לפני תום תקופת הארעיות המירבית.
122. החברה תהיה רשאית לקבל החלטה בדבר סיום העסקתו של עובד ארעי כאמור במהלך תקופת הארעיות לפי שיקול דעתה בכפוף לכל דין ובכפוף לשימוע כדון, בלא צורך בהסכמת וועד העובדים. נציג ועד העובדים יזומן לשימוע כאמור אלא אם העובד הארעי ויתר על נוכחות נציג הוועד בשימוע.
123. בכפוף לאמור לעיל, יחולו על עובד ארעי כל יתר ההוראות, ההחלטות, ההסכמים, ההסדרים וההנהגים החלים על עובד ארעי כפי שיהיו מעת לעת בהתאם למעמדו ווויתקו ובכלל זה הוראות ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 19.12.2004 והוראות ההסכמים הקיבוציים הנספחים לו, לפי העניין.
124. אין בהוראות פרק זה כדי לשנות מההוראות החלות על עובד ארעי שהחל את עבודתו בחברה לפני מועד כניסתו לתוקף של ההסכם.

רכישת שירותים

125. הוגדרו במשותף מספר תחומי התמקדות לרכישת שירותים בהיקף מירבי של 300 עובדים: תקשוב, תכנון הנדסי, משק אתרי (תחזוקת מבנים ודיור), מרלוגים, מונטזים בהקמה מוקדמת של רשתות (דגש על מתח-על ועליון), והוצאה לאור.
126. מוסכם כי שירותים שירכשו יבוצעו מחוץ לאתרי החברה, קרי – לא יועסקו עובדי קבלן דרך קבע בחצרי החברה למעט תחזוקת מבנים ודיור, כאשר התקשרות החברה עם ספק השירות בנושא זה תהיה לצורך תחזוקת שבר ותחזוקה מונעת, תערך במידת האפשר בפריסה רב-אתרית, והשירות יינתן באמצעות צוות עבודה מתחלף ומתאם קבוע אחד מטעם ספק השירות אשר יעבוד מול מפקח של חברת חשמל.

הסדרי העסקה במוקדי שירות וקריאת מונים

127. הצדדים יכנסו לדיון במטרה להגיע בתוך 20 חודשים ממועד כניסת ההסכם לתוקף, להסכם בדבר הסדרי העסקה שעתיים במוקדי השירות (103) ובקריאת מונים, ללא פגיעה בתנאי שכרם ועבודתם, בהיקף ובתנאים כפי שיסוכמו בהסכם המפורט.

הגברת פריון והכנסת שיטות טכנולוגיות חדשות

128. נציגות העובדים מצהירה כי היא תומכת בהכנסת טכנולוגיות חדשות, וכי היא תתמוך בשינויים מבוקשים על ידי החברה בעניין פיתוח (לרבות אפיון צרכים ותהליכי עבודה), הכנסה או הטמעה של טכנולוגיות חדשות (להלן- שינוי בעניין טכנולוגי).
129. במקרים בהם שינוי בעניין טכנולוגי אינו כרוך באחד מאלה:
- 129.1. הוצאת עובדים למיקור חוץ;
- 129.2. פיטורי עובדים;
- 129.3. פגיעה בתנאי העסקה של העובדים;
- 129.4. נסיבה אחרת שלדעת יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות הכללית יש לה השלכה על העובדים;
- לא יוכרז כל סכסוך עבודה ולא ינקטו צעדים ארגוניים המעכבים את הכנסת הטכנולוגיה והעובדים יסייעו וישתפו פעולה לכל הנדרש במסגרת עבודתם, לרבות מענה על השאלות, השתתפות בהדרכות והשתלמויות, ובביצוע השינויים וההתאמות הנדרשות בעבודה לאור הטכנולוגיה החדשה בהתאם לדרישות החברה.
- בכל מקרה אחר כל צד שומר על טענותיו.
130. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, אופן ההכנסה וההטמעה של טכנולוגיות חדשות יעשה תוך שיתוף נציגות העובדים.
131. הכרזת סכסוך עבודה בקשר לשינוי בעניין טכנולוגי מצריכה אישור הוועדה לתיאום וביצוע בהסתדרות. כמו כן, יו"ר האגף לאיגוד מקצועי ילווה, לפי הצורך, באופן אישי את יישוב סכסוך העבודה.

תוספת מינהל

132. החל ממועד חתימת ההסכם, עובד הזכאי לגמול השתלמות בהתאם לנוהל אמ"א 04-01-04 "גמול השתלמות לעובדים בדירוג המינהלי", יהיה זכאי – שנה לאחר מועד זכאותו לגמול השתלמות כאמור – לתשלום תוספת מינהל בהתאם לסעיף זה.
133. סכום תוספת המינהל הינו 200 ₪ לחודש ויעודכן בהתאם לאותו מנגנון עדכון, שיעורי העדכון ומועדי העדכון של תעריף גמול השתלמות בחברה.
134. עובד שבמועד חתימת ההסכם זכאי לגמול השתלמות במשך שנה ומעלה - יהיה זכאי לתוספת מינהל החל ממועד חתימת הסכם זה.
- עובד שבמועד חתימת ההסכם זכאי לגמול השתלמות במשך פחות משנה - יהיה זכאי לתוספת המינהל לאחר חלוף שנה ממועד תחילת זכאותו לגמול השתלמות.

135. תוספת המינהל תשולם לאחר כניסתו של ההסכם לתוקף, בתחולה למפרע מחודש חתימת ההסכם. התוספת תשולם במשכורת הראשונה ולכל המאוחר במשכורת השניה לאחר כניסתו לתוקף של ההסכם.
136. תוספת מינהל תיכלל בשכר הרגיל כמשמעו בנוהל אמ"א 04-01-01 "מרכיבי שכר רגיל", למעט לעניין חישוב מענק הפרישה לעובדים הפורשים בתוכנית הפרישה המיוחדת בהתאם לחלק תנאי הפרישה חלק שני ולעובדים המושאלים ליח"פים בהתאם לפרק תנאי פרישה, חלק רביעי.
137. מוסכם כי עובד המועסק בדירוג המנהלי ומקבל גמול השתלמות מקצועי א', וממיר את הגמול המקצועי בגמול מנהלי בכפוף לתבחינים הרגילים, יהיה זכאי לתוספת מינהל בהתאם לאמור לעיל כעבור שנה מתחילת זכאותו לגמול מינהלי (בתנאי שאינו מקבל גמול השתלמות מקצועי ב'). עובד המקבל גמול השתלמות מקצועי לא יהיה זכאי בכל מקרה לתוספת מינהל, אף אם הוא מועסק בדירוג המינהלי.
138. נוהל אמ"א 04-01-04 "גמול השתלמות לעובדים בדירוג המינהלי", יתוקן בהתאם לאמור לעיל, ושם הנוהל יתוקן ויהיה "גמול השתלמות לעובדים בדירוג המינהלי ותוספת מינהל". כמו כן יתוקן בהתאם נוהל אמ"א ו-01-01-04 "מרכיבי שכר רגיל".
139. למען הסר ספק, אין באמור כדי לשנות מיתר הכללים הקיימים לעניין גמול השתלמות לעובדים בדירוג המינהלי.
- עותק נוהל אמ"א 04-01-04 "גמול השתלמות לעובדים בדירוג המינהלי ותוספת מינהל" המעודכן מצ"ב **כנספח "4"**
- עותק נוהל אמ"א ו-01-01-04 "מרכיבי שכר רגיל" המעודכן מצ"ב **כנספח "5"**.

הסכם המסגרת מיום 9.1.2018

140. מוסכם כי החל ממועד החתימה על הסכם זה, יחול בחברה בהתאמות הנדרשות ההסכם הקיבוצי (מסגרת) בין המדינה ומעסיקים נוספים במגזר הציבורי לבין ההסתדרות מיום 9.1.2018 בדבר דחיית פעימות הסכם 2016 והסכם 2016 המתוקן כהגדרתם שם, והגדלת סך מסגרת העלות בשיעור של 0.15% (להלן: "**הסכם מסגרת 0.15%**").
141. מוסכם כי עם כניסת ההסכם לתוקף 0.11% מהגדלת העלות בשיעור של 0.15% תוקצה למימון הגדלת תקרת גמול ב' מקצועי כמפורט להלן בסעיפים 143-146.
142. יתרת הגדלת העלות כאמור, בשיעור של 0.04% תחולק לטובת הגדלת בסיס השכר לפנסיה ולגמל לעובדי דור ג' שהחלו לעבוד לפני יום 1.1.2004 באופן שיסוכם בין הצדדים.

הגדלת תקרת גמול השתלמות ב' מקצועי

143. בתחולה ממועד חתימת הסכם זה, תועלה תקרת גמול השתלמות ב' כאמור בסעיף 11(3) לנוהל אמ"א 04-01-05 "גמול השתלמות לעובדים בדירוג המקצועי" ב-100 ש"ח מסכום התקרה הנוכחי, וסכום התקרה המופיע בנספח 1 לנוהל יעודכן מ-942.91 ₪ ל-1042.91 ₪ במועד חתימת ההסכם.

144. עלות העלאת תקרת הגמול עומדת על 0.11%, והיא תבוא מתוך עלות הסכם המסגרת 0.15% כמפורט לעיל בסעיפים 140-141.
145. התקרה המעודכנת תמשיך ותתעדכן בהתאם לאותו מנגנון עדכון, שיעורי העדכון ומועדי העדכון של התקרה בתעריף גמול השתלמות ב' מקצועי, לפי הכללים החלים ערב החתימה על הסכם זה.
146. העלאת תקרת גמול השתלמות ב', לרבות הפרשים בגינה, ישולמו לאחר כניסתו של ההסכם לתוקף, בתחולה למפרע מחודש חתימת ההסכם. התוספת תשולם במשכורת הראשונה ולכל המאוחר במשכורת השניה לאחר כניסתו לתוקף של ההסכם.
- עותק נספח 1 המעודכן לנוהל מצ"ב **כנספח "6"**.

מדיניות ומבנה שכר חדש

147. הצדדים ינהלו מו"מ אינטנסיבי לחתימה על הסכם קיבוצי שיסדיר שינוי מבנה השכר בחברה במטרה לאפשר קליטת עובדים בעיסוקים נדרשים לחברה ושימורם בחברה.
148. חתימה על הסכם קיבוצי כאמור תיחשב אבן דרך לעניין "תוספת קצבה רפורמה" כאמור בפרק תנאי פרישה, חלק שלישי.

טז. מענק חתימה (מענק חד פעמי)

הגדרות:

בפרק זה -

"עובד פעיל" – מי שמתקיימים יחסי עובד-מעסיק בינו ובין החברה ביום חתימת ההסכם, לרבות מלגאימוסכם כי לצורך פרק זה חניך על פי חוק החניכות, התשי"ג - 1953 לא ייחשב כעובד פעיל.

"עובד פעיל קבוע" – עובד פעיל קבוע ביום חתימת ההסכם, וכן עובד פעיל ארעי שתקופת הארעיות המירבית שלו (5 שנים) הסתיימה עד יום חתימת ההסכם ויקבל קביעות עד ליום 31.12.2018.

"עובד פעיל ארעי" – עובד פעיל שאינו עובד פעיל קבוע, ואינו חניך או מילגאי, ואשר במועד חתימת ההסכם השלים פרק זמן של שישה חודשי עבודה או ישלים פרק זמן כאמור במהלך ששת החודשים לאחר מכן. למען הסר ספק, תקופת חופשת לידה על פי חוק עבודה נשים, התשי"ד - 1954 תימנה במניין תקופת ששת החודשים האמורים.

"מילגאי" – סטודנט המקבל מלגה מהחברה במסגרת תוכנית "עתיד נאור" שטרם סיים לימודיו במועד החתימה על ההסכם.

"עובד פעיל נוסף" – עובד שבמועד חתימת ההסכם הועסק בחברה מעל 5 שנים ושהעסקתו הארעית הוארכה לתקופה בלתי קצובה בהסכם קיבוצי מיוחד בנושא הארכת העסקת עובדים עם מוגבלות שנקלטו בין השנים 2009-2012 שנרשם ביום 19.7.2016 ומספרו 114/2016 או בהסכם קיבוצי מיוחד בנושא העסקת עובדי צד"ל שנרשם ביום 15.3.2017 ומספרו 20/2017.

149. עובד פעיל במועד חתימת ההסכם יהיה זכאי לתשלום מענק חד פעמי בהתאם להוראות פרק זה.

מענק חד פעמי לעובד פעיל קבוע ולעובד פעיל נוסף

150. עובד פעיל קבוע ועובד פעיל נוסף יהיה זכאי למענק חד פעמי בסך של 30,000 (שלושים אלף) ₪ ברוטו אשר ישולם במשכורת הראשונה או השניה לאחר כניסת ההסכם לתוקף.

151. עובד פעיל קבוע או עובד פעיל נוסף השווה בחופשה ללא תשלום לתקופה של עד שנה יהיה זכאי למענק חד פעמי כאמור אשר ישולם במשכורת הראשונה או השניה שיקבל לאחר חזרתו לעבודה.

152. עובד פעיל קבוע או עובד פעיל נוסף השווה בחופשה ללא תשלום העולה על תקופה של שנה, יהיה זכאי למענק חד פעמי כאמור רק אם שב לעבודה בחברה, והמשיך לעבוד במשך חצי שנה לפחות לאחר חזרתו שאז ישולם לו המענק במשכורת הראשונה או השניה שיקבל לאחר תום חצי שנת עבודה כאמור. על אף האמור לעיל, עובד כאמור השווה בחופשה ללא תשלום עקב מחלה, יקבל מענק חד פעמי כעובד פעיל קבוע או עובד פעיל נוסף כהגדרתם לעיל.

מענק חד פעמי לעובד פעיל ארעי

153. עובד פעיל ארעי יהיה זכאי למענק חד פעמי אשר ישולם במשכורת הראשונה או השניה לאחר כניסת ההסכם לתוקף, או לאחר חלוף ששה חודשים ממועד תחילת עבודתו בחברה, לפי המאוחר, בסכומים הבאים:

153.1. עובד פעיל ארעי במשרה מלאה (100%) - 10,000 (עשרת אלפים) ₪ ברוטו.

153.2. עובד פעיל ארעי במשרה חלקית מעל 50% - באופן יחסי לחלקיות המשרה מתוך 10,000 (עשרת אלפים) ₪ ברוטו.

153.3. עובד פעיל ארעי במשרה חלקית עד 50% - 5,000 (חמשת אלפים) ₪ ברוטו.

לעניין זה, תחושב חלקיות המשרה בהתאם להיקף משרתו הממוצעת של העובד ב-12 החודשים שקדמו לחתימת ההסכם.

מענק חד פעמי לעובד פעיל מילגאי

154. מילגאי יהיה זכאי למענק חד פעמי בסך של 10,000 (עשרת אלפים) ₪ ברוטו אשר ישולם במשכורת הראשונה או השניה לאחר חלוף ששה חודשים ממועד תחילת עבודתו. בחברה לאחר סיום לימודיו.

הוראות כלליות

155. המענק החד פעמי לכל העובדים הפעילים הזכאים כמפורט לעיל לא יהווה חלק מהשכר לכל דבר ועניין ובכלל זה לא יובא בחשבון לצורך חישוב ערך שעה ולא יבוצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופות גמל לרבות קרן השתלמות, קרן פנסיה או ביטוח מנהלים.

יז. מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

156. כל סכסוכי העבודה הקיבוציים שהוכרזו או הודעו, הנוגעים לנושאים שהוסדרו בהסכם זה, בטלים עם החתימה על הסכם זה. עם חתימת ההסכם לא נותרו סכסוכי עבודה.

שיתוף פעולה

157. מבלי לגרוע מהוראות מיצוי התביעות והשקט התעשייתי, הצדדים יסייעו וישתפו פעולה ככל שיידרשו, בעניינים המוסדרים בהסכם זה, ובכלל זה בעמידה בכל אבני הדרך ובמועדים הרלוונטיים בקשר לכך, ולשם הצלחת הרפורמה.

מיצוי תביעות

158. הסכם זה מהווה מיצוי מלא, סופי ומוחלט של כל טענות ו/או תביעות הצדדים בקשר לרפורמה, ובלבד שהרפורמה תקודם ותבוצע בהתאם להחלטת הממשלה (לרבות תיקוני החקיקה הנדרשים ליישום הרפורמה), עקרונות המדיניות של שר האנרגיה והחלטות מליאת רשות החשמל, בנוסחים המצורפים להסכם זה, ובלבד שהפקדת הכספים של החברה בפוליסת פרט כאמור בפרק תנאי הפרישה להסכם זה לא תהווה אירוע מס לעובד ולמעסיק וכן שהשימוש בכספים הצבורים לפוליסת הפרט לרכישת קצבה במועד סיום העבודה לא יחויב במס לעובד ולמעסיק, והקצבה הנובעת מהרכישה תהיה חייבת במס.

על מימוש אבן דרך מתום התקופה הנוספת כהגדרתה בחלק תנאי הפרישה (4 שנים מתום תקופת הרפורמה), לא יחולו הוראות מיצוי התביעות שבסעיף זה.

159. הסכם זה מהווה מיצוי מלא, סופי ומוחלט של כל טענות ו/או תביעות הצדדים בקשר ליישום השינוי הארגוני לפי הקבוע בהוראות פרק י', וזאת מבלי לגרוע מהוראות סעיף 98.6.

160. הסכם זה מהווה מיצוי מלא, סופי ומוחלט של כל טענות ו/או תביעות הצדדים בקשר לתכנית הפרישה המיוחדת לפי הסכם זה.

161. הסכם זה מהווה מיצוי מלא, סופי ומוחלט של כל טענות ו/או תביעות נציגות העובדים בענייני שכר ו/או הטבות כספיות כלשהן, לתקופה שעד תום שמונה שנים ממועד כניסתו לתוקף של הסכם זה. ככל שלא ייחתם הסכם בעניין 2.33% כמפורט בסעיף 94 לעיל, לא יחול המיצוי שבסעיף זה בעניין זה.

למען הסר ספק, לא יתנהל משא ומתן נוסף על הסכמי שכר או הטבות שכר כלשהן, לא ברמה הארצית ולא בכל רמה אחרת, בגין התקופה שעד תום שמונה שנים ממועד כניסתו לתוקף של הסכם זה. הוראה זו לא תחול לגבי ניהול משא ומתן בדבר הסכם מסגרת במגזר הציבורי.

על אף האמור לעיל, טענות ודרישות נציגות העובדים בנוגע לתנאי העסקתם של עובדי החברה בנסיעות עבודה לחו"ל לא מוצו, ויימשך המשא ומתן בעניין זה.

162. אין באמור כדי לגרוע מהוראות מיצוי תביעות החלות על הצדדים או שיחולו על הצדדים, לרבות כאמור בסעיף 95 (סעיף החלת הסכמי מסגרת).

163. כמו כן, הסכם זה מהווה מיצוי מלא, סופי ומוחלט של כל טענות ו/או תביעות הצדדים ביתר העניינים המוסדרים בו לתקופה של 8 שנים ממועד כניסתו לתוקף.

164. הצדדים מתחייבים כי לא יתמכו בתביעות שאינן עולות בקנה אחד עם הקבוע בהסכם זה.

שקט תעשייתי

165. הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, בקשר לרפורמה, ובלבד שהרפורמה תקודם ותבוצע בהתאם להחלטת הממשלה (לרבות תיקוני החקיקה הנדרשים ליישום הרפורמה), עקרונות המדיניות של שר האנרגיה והחלטות מליאת רשות החשמל, בנוסחים המצורפים להסכם זה, ובלבד הפקדת הכספים של החברה בפוליסת פרט כאמור בפרק תנאי הפרישה להסכם זה לא תהווה אירוע מס לעובד ולמעסיק וכן שהשימוש בכספים הצבורים לפוליסת הפרט לרכישת קצבה במועד סיום העבודה לא יחויב במס לעובד ולמעסיק, והקצבה הנובעת מהרכישה תהיה חייבת במס.

על מימוש אבן דרך מתום התקופה הנוספת כהגדרתה בחלק תנאי הפרישה (4 שנים מתום תקופת הרפורמה), לא יחולו הוראות השקט התעשייתי שבסעיף זה.

166. הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, בקשר ליישום השינוי הארגוני לפי הקבוע בהוראות פרק י', וזאת מבלי לגרוע מהוראות סעיף 98.6 וכן בקשר לתכנית הפרישה המיוחדת לפי הסכם זה.

167. הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, לגבי דרישות שכר ו/או הטבות כספיות כלשהן, לתקופה שעד תום שמונה שנים ממועד כניסתו לתוקף של הסכם זה.

ככל שלא ייחתם הסכם בעניין 2.33% כמפורט בסעיף 94 לעיל, לא יחול סעיף השקט התעשייתי בעניין זה.

למען הסר ספק, מובהר בזאת כי ההתחייבות לשקט תעשייתי אינה גורעת מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה כדין לפי כללי משפט העבודה שתוכרז על ידי ההסתדרות בכלל המשק או במגזר הציבורי, לרבות בגין הסכם מסגרת, וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתה כאמור.

על אף האמור לעיל, ההתחייבות לשקט תעשייתי לא תחול על טענות ודרישות נציגות העובדים בנוגע לתנאי העסקתם של עובדי החברה בנסיעות עבודה לחו"ל.

168. הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, לגבי יתר העניינים המוסדרים בו לתקופה של 8 שנים ממועד כניסתו לתוקף.

169. בתקופת ההשאלה כהגדרתה בהסכם זה, העובדים המושאלים לא יקחו חלק באמצעים ארגוניים כלשהם לרבות שביתה, שביתת האטה, שביתה חלקית, עיצומים או כל אמצעי ארגוני אחר, אלא במסגרת סכסוך עבודה הנוגע אליהם באופן ייחודי כקבוצה נפרדת (להוציא סכסוך עבודה על שכר היות ששכרם מוסדר כעובדי חברת חשמל) או במסגרת שביתה כללית במשק או במגזר הציבורי. כמו כן, השתתפותם של העובדים המושאלים בצעדים ארגוניים תהא על פי הוראת ההסתדרות ולא על פי הוראת וועד העובדים.

170. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות שקט תעשייתי החלות על הצדדים או שיחולו על הצדדים לרבות כאמור בסעיף 95 (סעיף החלת הסכמי מסגרת).

הוראות נוספות

171. למעט השינויים המפורטים בהסכם זה, אין בו כדי להוות שינוי כלשהו בהסכמים הקיבוציים ו/או בהסדרים הקיבוציים ו/או בנהלים ו/או בנוהגים בכל הקשור להעסקת עובדים בחברת החשמל בהתאם לחוקת העבודה ועל-פי ההסכמים הקיבוציים הקיימים בחברה.

172. הסכם זה כפוף לאישור הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

173. אין באזכור מסמך בהסכם זה כדי לשנות את תוקפו או את מעמדו הנורמטיבי.

174. טיטות שהוחלפו בין הצדדים במהלך המשא ומתן לחתימת הסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם.

חלק ראשון: הגדרות כלליות

- "גיל פרישת חובה" – כהגדרתו בחוק גיל פרישה, תשמ"ד-2004, כפי שיהיה מעת לעת.
- "הגיל המינימלי לרכישה" – הגיל המאפשר לרכוש עבור עובד זכות אצל מבטח בהתאם להוראות הרשות בדבר הגיל המינימלי לרכישת כיסוי ביטוחי במקדמי קצבה המגלמים הבטחת תוחלת חיים (נכון למועד חתימת הסכם זה – גיל 60).
- "הרשות" – רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון.
- "השכר הרגיל" – השכר הקובע לחישוב ערך שעה המורכב מרכיבי השכר הבאים: שכר יסוד (שכר טבלאי), תוספת ותק עד למקסימום של 40 שנה, תוספת פיקודית, תוספת מאמץ, עודף אישי, גמולי השתלמות ככל שהעובד זכאי להם (לרבות תוספת מינהל לעובדים בדירוג מנהלי בהתאם לסעיפים 132 – 139 בהסכם זה והגדלת התקרה של גמול השתלמות ב' לעובדים בדירוג המקצועי הזכאים לגמול השתלמות ב' בהתאם לסעיפים 143 - 146 בהסכם זה), התוספת השיקלית בהתאם להסכם הקיבוצי בין הצדדים מיום 11.12.2016 כפי שתהיה ערב פרישתו של עובד וכן כל רכיב שיתווסף עד למועד פרישתו של עובד, ככל שיתווסף, לחישוב ערך שעה.
- "מועד הפרישה" – יום סיום יחסי עובד מעסיק בין העובד לחברה.
- "מדד" – מדד המחירים לצרכן כפי שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- "מקדם ההמרה האישי לעובד לקצבה צמודת מדד לגיל 67" – בהתאם לטבלה המצ"ב כנספח 7א או כנספח 7ב להסכם, לפי העניין.
- "עובד" או "עובד קבוע" – עובד קבוע ביום חתימת ההסכם וכן כל עובד ארעי שתקופת הארעיות המירבית שלו (5 שנים) הסתיימה עד יום חתימת ההסכם ויקבל קביעות עד ליום 31.12.2018.
- "עובד דור ג'" – עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה או בפנסיה צוברת חדשה.
- "עובד בפנסיה תקציבית" – "עובד זכאי" כהגדרתו בתקנון הקופה המרכזית.
- "פנסיה צוברת חדשה" / "קופת גמל לקצבה" – קרן פנסיה חדשה, קופת גמל לקצבה שהיא קופת ביטוח או קופת גמל לחיסכון.

- "קופת גמל לקצבה שהיא קופת ביטוח"** – תשס"ה-2005. כמשמעותה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל),
- "קופת גמל לחיסכון"** – 2005. כהגדרה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-
- "קרבן פנסיה ותיקה"** – קרבן ותיקה, כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) תשס"ה – 2005.
- "קרבן פנסיה חדשה"** – קרבן חדשה מקיפה, כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) תשס"ה – 2005.
- "שאי"** – מי שהיה בן זוגו של עובד או של עובד שפרש מהחברה, לפי העניין, במועד פטירתו; "בן זוג" - מי שנשוי לעובד או לעובד שפרש מהחברה או מי שערכאה שיפוטית מוסמכת הכירה בו כידוע בציבור של עובד או של עובד שפרש מהחברה.
- "תכנית הפרישה המיוחדת"** – תכנית פרישה מוקדמת בתנאי פרישה מועדפים במסגרת תכנית התייעלות וצמצום כח אדם כחלק ממתווה הרפורמה המתוכננת במשק החשמל כמפורט בפרק ה' להסכם.
- "תקנון הקופה המרכזית"** – תקנון "קופת גמל מרכזית לקצבה של עובדי חברת החשמל לישראל בע"מ".
- "תקופת הרפורמה"** – התקופה שמיום החלטת הממשלה כהגדרתה במבוא להסכם ובמשך שמונה שנים.

חלק שני: פרישה בתכנית הפרישה המיוחדת

עובד בפנסיה תקציבית

1. עובד בפנסיה תקציבית שיפרוש בתוכנית הפרישה המיוחדת יהיה זכאי בנוסף לקצבת פרישה בהתאם להוראות תקנון הקופה המרכזית גם לתנאים הבאים:

1.1. תוספת של קצבה חודשית בהתאם לעלות תוספת קצבה חודשית צמודת מדד בשווי של 1,250 ₪ ברוטו החל ממועד הפרישה ולכל ימי חייו, ולאחר מכן לשאירו כמפורט בחלק השישי לפרק זה, כמפורט במנגנון הקבוע בחלק השמיני לפרק זה (להלן: **"תוספת פרישה מיוחדת"**).

הסכום 1,250 ₪ כאמור לעיל יעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע ביום חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד הפרישה של העובד.

1.2. מענק בהתאם לגיל של העובד במועד הפרישה, בשיעורים כמפורט להלן מהשכר הקובע לפיצויי פיטורים בגין כל שנת עבודה מלאה ובאופן יחסי לחלקי שנה (להלן: **"מענק הפרישה"**):

1.2.1. לעובד שיפרוש בגיל שאינו עולה על 62 שנים - 120%.

1.2.2. לעובד שיפרוש בגיל העולה על 62 שנים ועד 64 שנים - 120%, בניכוי 1.805% בגין כל חודש עבודה מלא החל מהראשון לחודש הקלנדרי לאחר המועד בו מלאו לעובד 62 שנים (לשם ההמחשה שיעור מענק הפרישה של עובד שמלאו לו 62 ביום 24 ביולי ופרש ביום ה-1 בספטמבר, יהיה 120% בניכוי 1.805%).

לעניין זה, **"השכר הקובע לפיצויי פיטורים"** - השכר הרגיל, למעט "תוספת מנהל" כהגדרתה בסעיפים 132-139 להסכם, וכן 1/12 משכורת יג', וביחס לעובד בן 60 ומעלה ועובדת בת 55 ומעלה המועסקים בחברה 35 שנה ומעלה – 1/12 שכר יד' בגין השנים שמעבר ל-35.

1.2.3. מענק הפרישה כולל דמי הודעה מוקדמת לפי כל דין, חוקת העבודה ונהלי החברה, פיצויים לפי תקנה 3(ב) לתקנות הפנסיה לעובדי החברה, פיצויי פיטורים, מענק מעל 35 שנה, מענק עד 35 שנה ומענק בגין תקופת חניכות ובא במקומם.

למען הסר ספק, יובהר כי לא יהיה כפל זכויות, כך שעובד פורש לא יהיה זכאי לזכויות המנויות בסעיף קטן זה מכל מקור אחר, לרבות על פי כל דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או אחר.

2. הגדרות (בנוסף להגדרות הכלליות בחלק הראשון):

"פנסיית גישור" – קצבה חודשית בסכום המתקבל ממכפלת שכר קובע להפקדות בשיעור הפנסיה ההסכמי ובישוער המשרה הממוצע של העובד.

"שיעור המשרה הממוצע של העובד" – שיעור המשרה הממוצע של העובד על פני כל תקופת עבודתו בחברה, נכון למועד הפרישה.

למען הסר ספק יובהר שבחישוב שיעור המשרה הממוצע לא תילקחנה בחשבון תקופות העסקה קודמות בחברה אם ישנן, ובלבד שלא חל בינן לבין תקופת העסקתו האחרונה "רציפות בעבודה" כהגדרתה בסעיף 2 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

"שיעור פנסיה הסכמי" – מכפלת 0.1667% במספר חודשי עבודת העובד בחברה אשר בגינם היה זכאי להפרשות לקרן הפנסיה הוותיקה, בתוספת שיעור של 5%, ובלבד ששיעור הפנסיה לא יעלה על 70%.

"שכר קובע להפקדות" – השכר הרגיל שקיבל העובד ערב מועד הפרישה בתוספת דרגת פרישה, משכורת י"ג (1/12) שתחושב על בסיס השכר הרגיל בתוספת דרגת פרישה, שכר י"ד (1/12), ככל ששולם לעובד ערב פרישתו, שיחושב על בסיס השכר הרגיל בתוספת דרגת פרישה.

"שכר קובע מבוטח" – ממוצע השכר המבוטח בקרן הפנסיה הוותיקה ב-12 החודשים שקדמו למועד הפרישה.

"תגמולי מעסיק" – 13.5% (כפי שיתעדכן וככל שיתעדכן על פי דין) משכר קובע להפקדות.

"תגמולי עובד" – 7% (כפי שיתעדכן וככל שיתעדכן על פי דין) משכר קובע להפקדות.

"תקופת הגישור" – החל ממועד הפרישה עד תום החודש שבו הגיע העובד לגיל פרישת חובה או עד תום החודש בו נפטר (ח"ח), המוקדם מביניהם.

3. עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה ואשר יפרוש בתכנית הפרישה המיוחדת יהיה זכאי לתנאים הבאים:

3.1. פנסיית גישור עבור כל אחד מהחודשים בתקופת הגישור.

מוסכם כי פנסיית הגישור, שכר קובע להפקדות ושכר קובע מבוטח יעודכנו באופן הבא:

החל ממועד הפרישה מדי חודש ינואר לפי שיעור עליית המדד בין המדד החדש למדד הקודם.

היה ושיעור השינוי במדד במהלך התקופה לחישוב העדכון יהיה שלילי, בשנה מסוימת או במספר שנים, לא יבוצע העדכון בגין אותה תקופה. ואולם, בעדכון הראשון, ובמידת הצורך גם בעדכונים שיבואו לאחר מכן, יובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים בגין התקופה או התקופות האמורות, לצורך אותם עדכונים.

לעניין זה -

"המדד החדש" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון;

"המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם ולעניין העדכון הראשון מדד החודש בו חל מועד הפרישה.

3.2. המשך צבירת זכויות בקרן הפנסיה הוותיקה - לצורך המשך צבירת הזכויות יועברו מדי חודש בחודשו במהלך תקופת הגישור לקרן הפנסיה הוותיקה בה בוטח העובד ערב מועד הפרישה תגמולי מעסיק על חשבון החברה, תגמולי עובד וסכום נוסף המתקבל ממכפלת 20.5% בהפרש שבין שכר קובע מבוטח לשכר קובע להפקדות (להלן: "**הסכום הנוסף**"), שינוכו מפנסיית הגישור של העובד. אין באמור כדי לגרוע מזכות הבחירה של העובד בהתאם להוראות סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005.

בחר העובד שלא להמשיך את צבירת הזכויות בקרן פנסיה ותיקה, לא תתבצענה הפקדות הסכום הנוסף, ולא ינוכה הסכום הנוסף מפנסיית הגישור בהתאם.

3.3. תוספת של קצבה חודשית בהתאם לעלות תוספת קצבה חודשית צמודת מדד בשווי של 1,250 ₪ ברוטו החל ממועד הפרישה ולכל ימי חייו, ולאחר מכן לשאירו כמפורט בחלק השישי לפרק זה, כמפורט במנגנון הקבוע בחלק השמיני לפרק זה (להלן: "**תוספת פרישה מיוחדת**").

הסכום 1,250 ₪ כאמור לעיל יעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע ביום חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד הפרישה של העובד.

3.4. מענק בהתאם לגיל של העובד במועד הפרישה, בשיעורים כמפורט להלן מהשכר הקובע לפיצויי פיטורים בגין כל שנת עבודה מלאה ובאופן יחסי לחלקי שנה (להלן: "**מענק הפרישה**"): :

3.4.1. לעובד שיפרוש בגיל שאינו עולה על 62 שנים - 120%.

3.4.2. לעובד שיפרוש בגיל העולה על 62 שנים ועד 64 שנים - 120%, בניכוי 1.805% בגין כל חודש עבודה מלא החל מהראשון לחודש הקלנדרי לאחר המועד בו מלאו לעובד 62 שנים (לשם ההמחשה שיעור מענק הפרישה של עובד שמלאו לו 62 ביום 24 ביולי ופרש ביום ה-1 בספטמבר, יהיה 120% בניכוי 1.805%).

לעניין זה, "**השכר הקובע לפיצויי פיטורים**" - השכר הרגיל, למעט "תוספת מנהל" כהגדרתה בסעיפים 132-139 להסכם, וכן 1/12 משכורת יג', וביחס לעובד בן 60 ומעלה ועובדת בת 55 ומעלה המועסקים בחברה 35 שנה ומעלה – 1/12 שכר יד' בגין השנים שמעבר ל-35.

3.4.3. מענק הפרישה כולל דמי הודעה מוקדמת לפי כל דין, חוקת העבודה ונהלי החברה, השלמת פיצויי פיטורים בשיעור של 2.33% (28%), ומענק עד 35 שנה ובא במקומם.

למען הסר ספק, יובהר כי לא יהיה כפל זכויות, כך שעובד פורש לא יהיה זכאי לזכויות המנויות בסעיף קטן זה מכל מקור אחר, לרבות על פי כל דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או אחר.

עבור תקופה שבגינה בוצעו הפקדות בשיעור של 8.33% לרכיב פיצויי הפיטורים, יהיה העובד זכאי למענק בשיעורים האמורים בסעיפים 3.4.1-3.4.3 לעיל, בניכוי 28% בגין אותה תקופה.

עובד דור ג' בפנסיה צוברת חדשה

הגדרות (בנוסף להגדרות כלליות בחלק הראשון):

דמי ניהול בשיעור מירבי מסך נכסי הקרן כפי שיקבעו על ידי הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון מתוקף סמכותו/ה לפי סעיף 39(ב) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005 (נכון למועד חתימת ההסכם, השיעור המירבי הוא כמפורט בסעיף 2 בחוזר פנסיה 1-3-2017 של רשות ההון, ביטוח וחסכון מיום 3.5.2017 שכותרתו "הוראות לניהול קרן חדשה").

"דמי ניהול" -

היתרה הצבורה העומדת לזכות העובד בקופת הגמל לקצבה, אשר נצברה בשל תקופת העסקתו בחברה בלבד, כשהיא מוכפלת במקדם הצבירה. יובהר כי היתרה הצבורה לא תכלול סכומים שנצברו בקופת הגמל לקצבה בשל רכיבי שכר בגינם מבוצעות הפקדות לתגמולים בלבד.

"היתרה הצבורה" -

למען הסר ספק יובהר שלא תילקח בחשבון היתרה הצבורה כאמור בגין תקופת העסקה קודמות בחברה, אם ישנן, ובלבד שלא חלה בינן לבין תקופת העסקתו האחרונה בחברה "רציפות בעבודה" כהגדרתה בסעיף 2 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

ריבית שנתית להיוון בניכוי דמי ניהול (נכון למועד חתימת ההסכם – 3.74% ריאלי לשנה).

"הנחת תשואה נטו" -

מקדם שיחושב במועד הפרישה לפי המאפיינים הבאים:

"מקדם המרה" -

(1) מינו של העובד, שנת לידתו, גיל פרישת חובה;

(2) מצבו האישי של העובד במועד הפרישה – יש לו או אין לו בן/בת זוג, וככל שיש לעובד בן/בת זוג: שיעור קצבת

שאירים לאלמן/נה של 60%, הפרש גילאים בין עמיתים או מקבלי קצבה לבין בני זוגם עבור תחזית לתקופה מגיל פרישת חובה ואילך, כפי שנקבע בהוראות הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר, כפי שיהיו מעת לעת.

3 הנחת שיעורי תמותה של שאירים ובני זוגם, נכים ובני זוגם, ומקבלי קצבת זקנה ובני זוגם עבור תחזית לתקופה מגיל פרישת חובה ואילך, כפי שנקבע בהוראות הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר כפי שיהיו מעת לעת וכן כל הנחה אחרת הדרושה לצורך התחשיב והיא בהתאם להנחיות הרשות.

78%, המהווה אומדן החלק היחסי הממוצע הכללי של היתרה הצבורה בגין השכר הקובע לפיצויים מתוך כלל היתרה הצבורה.

קצבה חודשית בסכום שיחושב כדלקמן:

סכום שני אלה מחולק במקדם ההמרה:

א. היתרה הצבורה כשהיא מקודמת מיום הפרישה של עובד ועד גיל פרישת חובה על פי הנחת תשואה נטו.

ב. תגמולי מעסיק ותגמולי עובד בגין כל חודש בתקופת הגישור המקודמים כל אחד מחודש התשלום הצפוי לו בתקופת הגישור ועד לגיל פרישת חובה על פי הנחת תשואה נטו.

ככל שיגיעו הצדדים לחלופה מוסכמת ל"יתרה הצבורה" כהגדרתה לעיל לחישוב פנסיית הגישור, וזאת לא יאוחר ממועד הפרישה של העובד הראשון מדור ג' המבוטח בפנסיה צוברת חדשה שיפרוש בתוכנית הפרישה המיוחדת, היא תבוא במקום ההגדרה של "היתרה הצבורה" לעיל.

ריבית שנתית אפקטיבית בשיעור כפי שיקבע הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון מתוקף סמכותו/ה לפי סעיף 39(ב) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005 (נכון למועד חתימת ההסכם, השיעור הוא כמפורט בהגדרה י"ג בחוזר פנסיה 1-3-2017 של רשות ההון, ביטוח וחיסכון מיום 3.5.2017 שכותרתו "הוראות לניהול קרן חדשה").

"מקדם הצבירה" –

"פנסיית גישור" –

"ריבית שנתית להיוון"

"שכר קובע להפקדות" – השכר הרגיל שקיבל העובד ערב מועד הפרישה בתוספת דרגת פרישה, משכורת י"ג (1/12) שתחושב על בסיס השכר הרגיל בתוספת דרגת פרישה, שכר י"ד (1/12) ככל ששולם לעובד ערב מועד הפרישה שיחושב על בסיס השכר הרגיל, בתוספת דרגת פרישה.

"תגמולי מעסיק" – 13.5% משכר קובע להפקדות.

"תגמולי עובד" – 7% משכר קובע להפקדות.

"תקופת הגישור" – החל ממועד הפרישה ועד תום החודש בו הגיע העובד לגיל פרישת חובה או עד תום החודש בו נפטר (חו"ח), המוקדם מביניהם.

4. עובד דור ג' המבוטח בפנסיה צוברת חדשה ואשר יפרוש בתכנית הפרישה המיוחדת יהיה זכאי לתנאים הבאים :

4.1. פנסיית גישור עבור כל אחד מהחודשים בתקופת הגישור.

לצורך קבלת פנסיית הגישור, ימציא העובד לחברה ייפוי כח חתום על ידו, המייפה את כוחה לפנות לקופות הגמל לקצבה בהן הוא בוטח בשל תקופת העסקתו בחברה, ולקבל מהן את הנתונים והאישורים שידרשו על ידה.

מוסכם כי פנסיית הגישור והשכר הקובע להפקדות יעודכנו החל ממועד הפרישה של העובד באופן הבא :

מדי חודש ינואר לפי שיעור עליית המדד בין המדד החדש למדד הקודם.

היה ושיעור השינוי במדד במהלך התקופה לחישוב העדכון יהיה שלילי, בשנה מסוימת או במספר שנים, לא יבוצע העדכון בגין אותה תקופה. ואולם, בעדכון הראשון, ובמידת הצורך גם בעדכונים שיבואו לאחר מכן, יובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים בגין התקופה או התקופות האמורות, לצורך אותם עדכונים.

לעניין זה -

"המדד החדש" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון ;

"המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם ולעניין העדכון הראשון מדד החודש בו חל יום הפרישה של העובד.

4.2. המשך צבירת זכויות בפנסיה צוברת חדשה - לצורך המשך צבירת הזכויות יועברו מדי חודש בחודשו במהלך תקופת הגמל לקצבה בה מבוטח העובד, תגמולי מעסיק על חשבון החברה וכן תגמולי עובד שינוכו מפנסיית הגישור.

4.3. קצבה חודשית נוספת, בהתאם למפורט להלן (להלן : **"תוספת פרישה מיוחדת"**) :

4.3.1. לגבי עובד שפרש מהחברה וגילו נמוך מהגיל המינימלי לרכישה – החל ממועד הפרישה ועד למועד הגיע העובד לגיל המינימלי לרכישה (להלן: "תקופת הביניים") תשלם החברה לעובד קצבה נוספת בסך 1,250 ₪

הקצבה הנוספת תשולם על ידי החברה בתשלום חודשי שישולם עד ה-20 לחודש בגין אותו החודש.

הקצבה הנוספת בתקופת הביניים תעודכן בהתאם למנגנון הבא:

מדי חודש ינואר, ובעדכון האחרון בחודש הרכישה, לפי שיעור עליית המדד בין המדד החדש למדד הקודם.

לעניין זה-

"המדד החדש" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון ולעניין העדכון האחרון, המדד הידוע בחודש הרכישה;

"המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם ולעניין העדכון הראשון מדד החודש בו חל יום הפרישה של העובד.

היה ושיעור השינוי במדד במהלך התקופה לחישוב העדכון יהיה שלילי, בשנה מסוימת או במספר שנים, לא יבוצע העדכון בגין אותה תקופה. ואולם, בעדכון הראשון, ובמידת הצורך גם בעדכונים שיבואו לאחר מכן, יובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים בגין התקופה או התקופות האמורות, לצורך אותם עדכונים. ככל שביום הרכישה לא הובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים כאמור, תקוז החברה את השינויים שלא הובאו בחשבון, ובלבד שהקצבה לא תפחת מהקצבה הנוספת הראשונה ששולמה לעובד.

בתום תקופת הביניים יהיה העובד זכאי לתוספת של קצבה חודשית כמפורט בסעיף 4.3.2 להלן. ואולם, לעניין זה, תקופת ההיוון תהיה התקופה שבין הגיל המינימלי לרכישה לגיל פרישת חובה.

ככל שעד למועד הפרישה בוצעו בגין העובד הפקדות לפוליסת פרט, ישמשו הכספים שנצברו בפוליסת הפרט כמקור למימון מענק הפרישה כמפורט בסעיף 4.4 להלן. למען הסר ספק יובהר, שאפילו היתה היתרה הצבורה גבוהה מסכום מענק הפרישה האמור, יהיה העובד זכאי למלוא היתרה הצבורה. ככל שהיתרה הצבורה נמוכה מסכום מענק הפרישה, תשלם החברה את הסכום החסר לצורך ביצוע התשלום כאמור.

4.3.2. לגבי עובד שפרש מהחברה בגיל המינימלי לרכישה ומעלה – תוספת של קצבה חודשית החל ממועד הפרישה ולכל ימי חייו ולאחר מכן לשאירו כאמור בחלק השישי, כפי שתקבל מהפקדת סכום בפוליסה, כהגדרתה בחלק השמיני, שיחושב כדלקמן (להלן: "סכום ההפקדה"):

סכום שני אלה:

א. מכפלת 1,250 ₪ במקדם ההמרה האישי לעובד לקצבה צמודת מדד לגיל 67 כמפורט **בנספח 7א**, מהוון בריבית היוון חודשית של 0.111% מגיל פרישת חובה למועד הפרישה.

ב. סך של 1,250 ₪ עבור כל חודש בתקופה שמגיל פרישת העובד מהחברה ועד גיל פרישת חובה (להלן: "**תקופת ההיוון**") המהוונים כל חודש בין גיל פרישת חובה לכל חודש בתקופת ההיוון בריבית חודשית של 0.111%, כמפורט בנוסחה להלן:

$$1250 \cdot \left\{ \frac{\left(1 - \frac{1}{(1.00111)^n} \right)}{0.111\%} \right\}$$

n – מספר החודשים שבין גיל פרישת העובד מהחברה לגיל פרישת חובה.

ככל שעד למועד הפרישה בוצעו בגין העובד הפקדות לפוליסת פרט, ישמשו הכספים שנצברו בפוליסת הפרט כמקור למימון סכום ההפקדה. למען הסר ספק יובהר, שאפילו היתה היתרה הצבורה גבוהה מסכום ההפקדה, תועבר מלוא היתרה הצבורה לפוליסה, ותוספת הקצבה החודשית תגדל בהתאם. ככל שהיתרה הצבורה נמוכה מסכום ההפקדה, תשלים החברה את הסכום החסר לצורך ביצוע התשלום כאמור.

הסכום 1,250 ₪ כאמור לעיל יעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע ביום חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד הפרישה של העובד.

4.4. מענק בהתאם לגיל במועד הפרישה בשיעורים כמפורט להלן מהשכר הקובע לפיצויי פיטורים בגין כל שנת עבודה מלאה ובאופן יחסי לחלקי שנה (להלן: "**מענק הפרישה**"):

4.4.1. לעובד שיפרוש בגיל שאינו עולה על 62 שנים - 120%.

4.4.2. לעובד שיפרוש בגיל העולה על 62 שנים ועד 64 שנים - 120%, בניכוי 1.805% בגין כל חודש עבודה מלא החל מהראשון לחודש הקלנדרי לאחר המועד בו מלאו לעובד 62 שנים (לשם ההמחשה שיעור מענק הפרישה של עובד שמלאו לו 62 ביום 24 ביולי ופרש ביום ה-1 בספטמבר, יהיה 120% בניכוי 1.805%).

לעניין זה, "**השכר הקובע לפיצויי פיטורים**" - השכר הרגיל, למעט "תוספת מנהל" כהגדרתה בסעיפים 132-139 להסכם, וכן 1/12 משכורת יג', וביחס לעובד בן 60 ומעלה ועובדת בת 55 ומעלה המועסקים בחברה 35 שנה ומעלה - 1/12 שכר יד' בגין השנים שמעבר ל-35.

4.4.3. מענק הפרישה כולל דמי הודעה מוקדמת לפי כל דין, חוקת העבודה ונהלי החברה, השלמת פיצויי פיטורים בשיעור של 2.33% (28%), מענק עד 35 שנה ובא במקומם.

למען הסר ספק, יובהר כי לא יהיה כפל זכויות, כך שעובד פורש לא יהיה זכאי לזכויות המנויות בסעיף קטן זה מכל מקור אחר, לרבות על פי כל דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או אחר.

עבור תקופה שבגינה בוצעו הפקדות בשיעור של 8.33% לרכיב פיצויי הפיטורים, יהיה העובד זכאי למענק בשיעורים האמורים בסעיפים 4.5.1-4.5.3 לעיל, בניכוי 28% בגין אותה תקופה.

חלק שלישי: מתנים בעקבות הרפורמה

5. עובד שיפרוש מהחברה החל מיום חתימת ההסכם מכל סיבה שהיא למעט מוות, נכות או פרישה בתכנית הפרישה המיוחדת בתקופת הרפורמה, יהיה זכאי ממועד הגיעו לגיל פרישת חובה, לקצבה חודשית נוספת לכל ימי חייו, ולשאירו אחריו כמפורט בחלק השישי לפרק זה (להלן: **"תוספת קצבה רפורמה"**), ואשר תירכש ותשולם בהתאם למנגנון הקבוע בחלק השמיני לפרק זה, ושתחושב כדלקמן:

6. עובד שיפרוש במהלך תקופת הרפורמה:

6.1. בשלב ראשון יחושב לכל עובד "סכום הבסיס", שנע בין 250 ₪ ועד 1,700 ₪, בהתאם לחודש פרישתו כמפורט בטבלה להלן:

| סכום הבסיס ב- ₪ | חודש | סכום הבסיס ב- ₪ | חודש |
|--------------------|--------|--------------------|--------|
| 1105 | נוב-20 | 250 | מאי-18 |
| 1126 | דצמ-20 | 283 | יונ-18 |
| 1146 | ינו-21 | 315 | יול-18 |
| 1167 | פבר-21 | 348 | אוג-18 |
| 1187 | מרץ-21 | 380 | ספט-18 |
| 1208 | אפר-21 | 413 | אוק-18 |
| 1228 | מאי-21 | 445 | נוב-18 |
| 1249 | יונ-21 | 478 | דצמ-18 |
| 1269 | יול-21 | 510 | ינו-19 |
| 1290 | אוג-21 | 543 | פבר-19 |
| 1310 | ספט-21 | 575 | מרץ-19 |
| 1331 | אוק-21 | 608 | אפר-19 |
| 1351 | נוב-21 | 640 | מאי-19 |
| 1372 | דצמ-21 | 673 | יונ-19 |
| 1392 | ינו-22 | 705 | יול-19 |
| 1413 | פבר-22 | 738 | אוג-19 |
| 1433 | מרץ-22 | 770 | ספט-19 |
| 1454 | אפר-22 | 803 | אוק-19 |
| 1474 | מאי-22 | 835 | נוב-19 |
| 1495 | יונ-22 | 868 | דצמ-19 |
| 1515 | יול-22 | 900 | ינו-20 |
| 1536 | אוג-22 | 921 | פבר-20 |
| 1556 | ספט-22 | 941 | מרץ-20 |
| 1577 | אוק-22 | 962 | אפר-20 |
| 1597 | נוב-22 | 982 | מאי-20 |
| 1618 | דצמ-22 | 1003 | יונ-20 |
| 1638 | ינו-23 | 1023 | יול-20 |

| | | | |
|------|--------|------|--------|
| 1659 | 23-פבר | 1044 | 20-אוג |
| 1679 | 23-מרץ | 1064 | 20-ספט |
| 1700 | 23-אפר | 1085 | 20-אוק |

6.2. זכאות העובד לסכום הבסיס כפופה למימוש אבני דרך כמפורט בטבלה שבסעיף 6.5 להלן, כך שכל שביום פרישת העובד סכום הבסיס יהיה גבוה מתמורת אבני הדרך שהתממשו עד לאותו מועד, יהיה העובד זכאי לתמורת אבני הדרך שהתממשו עד מועד פרישתו בהתאם לסכומים בטבלה האמורה להלן (להלן: "**הסכום המותאם**"), ולא לסכום הבסיס.

6.3. לגבי עובד שיפרוש בגיל פרישת חובה, ככל שיתממשו אבני דרך נוספות בתקופת האורכה כהגדרתה להלן, יוגדל הסכום המותאם במועד מימושו של אבני הדרך האמורות בהתאם לתמורת אבני הדרך ועד לגובה סכום הבסיס, ובלבד שאבן הדרך התממשה בתוך 12 חודשים (לכל אחת מאבני הדרך (2)-(4)) או 24 חודשים (לכל אחת מאבני הדרך (5)-(9)), לפי העניין, מהמועד למימוש שנקבע לכל אבן דרך בטבלה שבסעיף 6.5 להלן. למען הסר ספק יובהר כי בכל מקרה לא יעלה הסכום המותאם על גובה סכום הבסיס.

לעניין סעיף זה, "**תקופת האורכה**" –

לכל אחת מאבני הדרך (2)-(4) בטבלה שלהלן – תקופה של 12 חודשים מיום פרישת העובד.

לכל אחת מאבני הדרך (5)-(9) בטבלה שלהלן – תקופה של 24 חודשים מיום פרישת העובד.

6.4. על אף האמור בסעיף 6.3 לעיל, עובד שגילו במועד מימוש אבן הדרך בתקופת האורכה היה גיל פרישת חובה ומעלה, וסכום ההפרש בין סכום הבסיס לבין הסכום המותאם בעניינו (להלן: "**ההפרש**") נמוך מ-75 ₪ (שבעים וחמישה שקלים חדשים), יהיה זכאי לסכום המותאם בלבד גם במועד מימוש אבן הדרך, ובמקום האמור בסעיף 6.3 לעיל יקבל את עלות שווי ההפרש ממועד מימוש אבן הדרך ולכל ימי חייו כמענק חד פעמי שיחושב כמכפלת סכום ההפרש במקדם ההמרה האישי לעובד לקצבה צמודת מדד בגיל 67 כמפורט **בנספח 7א**, שיקבע בעניינו של העובד במועד פרישתו.

6.5. אבני הדרך והתמורות בגינן יהיו כמפורט בטבלה להלן:

| תמורת אבני הדרך | מועד המימוש | אבן הדרך | |
|-----------------|----------------------------|---|-----|
| 150 ₪ | | כניסת ההסכם לתוקף | (1) |
| 115 ₪ | כניסת ההסכם לתוקף | שינוי ארגוני I – כמפורט בפרק י סעיף 49.1 להסכם | (2) |
| 115 ₪ | 6 חודשים מיום החלטת הממשלה | שינוי ארגוני II – כמפורט בפרק י סעיף 49.2 להסכם | |

| | | | |
|-----|--|-----------------------------|-------|
| (3) | מועד תחילת ניהול המערכת על ידי חברת ניהול המערכת בע"מ, בהתאם לרישיון מכוח חוק משק החשמל, תשנ"ו-1996 (להלן: "אבן דרך חנ"מ") | 18 חודשים מיום החלטת הממשלה | 320 ₪ |
| (4) | חתימת הסכם קיבוצי בנושא מבנה שכר חדש | 18 חודשים מיום החלטת הממשלה | 100 ₪ |
| (5) | מכירת אתר ייצור אלון תבור | 18 חודשים מיום החלטת הממשלה | 150 ₪ |
| (6) | מכירת אתר ייצור רידינג | 30 חודשים מיום החלטת הממשלה | 90 ₪ |
| (7) | מכירת אתר ייצור רמת חובב | 36 חודשים מיום החלטת הממשלה | 150 ₪ |
| (8) | מכירת יחידות בתחנת הכוח חגית | 48 חודשים מיום החלטת הממשלה | 90 ₪ |
| (9) | מכירת אתר ייצור הכוח אשכול | 60 חודשים מיום החלטת הממשלה | 420 ₪ |

6.6. "תוספת קצבה רפורמה" תהיה :

6.6.1. לעובד בפנסיה תקציבית או בקרן פנסיה ותיקה - בהתאם לעלות קצבה חודשית צמודת מדד, בגובה הסכום המתקבל מסעיפים 6.5-6.1, החל ממועד הגיע העובד לגיל פרישת חובה לכל ימי חייו ולשאירו אחריו כאמור בחלק השישי לפרק זה, כמפורט במנגנון הקבוע בחלק השמיני לפרק זה.

6.6.2. לעובד בפנסיה צוברת חדשה - קצבה חודשית כפי שתתקבל מהפקדת סכום שיחושב כמכפלת הסכום המתקבל מסעיפים 6.5-6.1 ב"מקדם ההמרה האישי לעובד לקצבה צמודת מדד בגיל 67" כמפורט **בנספח 7א** (להלן: "**סכום ההפקדה**"), אשר תירכש ותשולם בהתאם למנגנון הקבוע בחלק השמיני לפרק זה.

6.7. כל הסכומים המפורטים בסעיף 6 על תתי סעיפיו לעיל, יעודכנו לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע במועד חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד הגיע העובד לגיל פרישת חובה של כל עובד או במועד מימוש אבן דרך בתקופת האורכה, לפי העניין.

7. עובד שיפרוש מתום תקופת הרפורמה :

7.1. קצבה חודשית בהתאם לסכום המתקבל ממכפלת "סכום הרפורמה" כהגדרתו להלן ב"מקדם ההמרה האישי לעובד לקצבה צמודת מדד בגיל 67" כמפורט **בנספח 7ב**, מהוון בריבית היוון חודשית של 0.111% למועדי ההפקדות כמפורט בחלק השמיני לפרק זה (להלן: "**הסכום הכולל**"), אשר תירכש ותשולם בהתאם למנגנון הקבוע בחלק השמיני לפרק זה.

"סכום הרפורמה" – סכום המורכב משני אלה:

א) ביחס לאבני הדרך שמומשו במהלך תקופת הרפורמה – תמורת אבני הדרך כמפורט בטבלה בסעיף 6.5 לעיל, שתעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע במועד חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד בו מבוצעת ההפקדה לצורך רכישת הזכות לקצבה בגין תמורת אותה אבן דרך (או חלקה), בהתאם למנגנון ולמועדי ההפקדה המפורטים בחלק השמיני בפרק זה;

ב) ביחס לאבני דרך שמומשו במהלך ארבע שנים מתום תקופת הרפורמה (להלן: "**התקופה הנוספת**") וטרם מועד פרישתו של העובד - תמורת אבני הדרך האמורות כמפורט בטבלה בסעיף 6.5 לעיל, מעודכנת כאמור בסעיף (א) לעיל, אשר תופחת ב-1.041% בגין כל חודש מתום תקופת הרפורמה ועד למימוש אבני הדרך, כך שתמורת אבן דרך שמומשה בתום ארבע שנים מתקופת הרפורמה תעמוד על 50% מן התמורה המפורטת בטבלה בגין אותה אבן דרך. לפירוט התמורה המופחתת בגין אבני הדרך בתקופה הנוספת ראה **נספח 8** להסכם.

8. על אף האמור בסעיפים 5 - 7 לעיל, פרש עובד וגילו במועד הפרישה נמוך מהגיל המינימלי לרכישה - יהיה זכאי במקום תוספת קצבה רפורמה, למענק חד פעמי שיחושב כדלקמן:

מכפלת הסכום של תוספת קצבה רפורמה בהתאם לתחשיב כמפורט בסעיפים 5 - 7 לעיל, במקדם ההמרה האישי לעובד לקצבה צמודת מדד בגיל 67 (למי שיפרוש בתקופת הרפורמה כמפורט **בנספח 7א** ולמי שיפרוש לאחר תקופת הרפורמה כמפורט **בנספח 7ב**), המתאים לשנת לידתו של העובד כשהוא מהוון בריבית חודשית של 0.111% בהתאם למספר החודשים שבין גיל פרישת חובה לגיל פרישתו (להלן: "**סכום הזכאות**").

במקרה כאמור, תמורת אבני הדרך כמפורט בטבלה בסעיף 6.5 לעיל, תעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע במועד חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד בו קיבל העובד את המענק החד פעמי, וזאת במקום האמור בסעיף 6.7 לעיל.

ככל שעד למועד הפרישה בוצעו בגין העובד הפקדות לפוליסת פרט, ישמשו הכספים שנצברו בפוליסת הפרט כמקור למימון המענק החד-פעמי. למען הסר ספק יובהר, שאפילו היתה היתרה הצבורה גבוהה מסכום המענק החד-פעמי, תועבר מלוא היתרה הצבורה לצורך תשלום המענק החד-פעמי, והמענק החד-פעמי יגדל בהתאם. ככל שהיתרה הצבורה נמוכה מסכום המענק החד-פעמי, תשלם החברה את הסכום החסר לצורך ביצוע התשלום כאמור. במקרה בו עד למועד הפרישה הופקד מלוא הסכום הכולל לפוליסת הפרט כאמור במנגנון בחלק השמיני, לא תידרש החברה לביצוע השלמה כלשהי לצורך תשלום המענק החד פעמי.

9. על אף האמור בסעיפים 5 - 7 לעיל, פרש עובד שטרם הגיע לגיל פרישת חובה וגילו במועד הפרישה הוא הגיל המינימלי לרכישה ומעלה - יהיה זכאי לתוספת קצבה רפורמה כפי שתתקבל מהפקדת סכום הזכאות בפוליסה כמפורט בחלק השמיני לפרק זה במועד פרישתו. ככל שבוצעו עבור העובד הפקדות לפוליסת פרט, ישמשו הכספים שנצברו בפוליסת פרט כמקור למימון ההפקדה האמורה.
- למען הסר ספק יובהר, שאפילו היתה היתרה הצבורה בפוליסת פרט גבוהה מסכום הזכאות תועבר מלוא היתרה הצבורה לצורך ההפקדה האמורה, ותוספת קצבה רפורמה תגדל בהתאם. ככל שהיתרה הצבורה בפוליסת פרט נמוכה מסכום הזכאות, תשלם החברה את הסכום החסר לצורך ביצוע ההפקדה כאמור. במקרה בו הופקד מלוא הסכום הכולל לפוליסת הפרט כאמור במנגנון בחלק השמיני לא תידרש החברה לביצוע השלמה כלשהי לצורך ביצוע ההפקדה.
- במקרה כאמור, תמורת אבני הדרך כמפורט בטבלה בסעיף 6.5 לעיל, תעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע במועד חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד בו בוצעה ההפקדה בפוליסה, כאמור בחלק השמיני לפרק זה.
10. מימוש אבן דרך מתום התקופה הנוספת, לא יזכה את העובדים בתמורה כלשהי מכוח הסכם זה ולא יחולו לגביו להוראות מיצוי התביעות והשקט התעשייתי שבהסכם זה.
11. היה ויחולו עיכוב או דחייה במימוש אבן או אבני דרך ביחס למועדים שנקבעו, מכל סיבה שהיא, לרבות התנהלות מי מהצדדים או המדינה, לא יביא הדבר לשינוי הוראות הזכאות בהתאם לפרק זה.
12. למען הסר ספק מובהר שאין בזכאות לתוספת קצבה רפורמה כדי לגרוע ו/או לפגוע באיזו מהזכויות להן זכאי העובד בגין תקופת העסקתו בחברה או בגין סיומה לפי כל דין, חוקת העבודה ונהלי החברה.

חלק רביעי: פרישה של עובדי היחידות הפרטיות (יח"פ)

הגדרות (בנוסף להגדרות כלליות בחלק הראשון):

- "דמי ניהול"**
דמי ניהול בשיעור מירבי מסך נכסי הקרן כפי שיקבעו על ידי הממונה על שוק ההון ביטוח וחיסכון מתוקף סמכותו/ה לפי סעיף 39(ב) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005 (נכון למועד חתימת ההסכם, השיעור המירבי הוא כמפורט בסעיף 22 בחוזר פנסיה 1-3-2017 של רשות ההון, ביטוח וחיסכון מיום 3.5.2017 שכותרתו "הוראות לניהול קרן חדשה").
- "היתרה הצבורה"**
היתרה הצבורה העומדת לזכות העובד בקופת הגמל לקצבה, אשר נצברה בשל תקופת העסקתו בחברה בלבד כשהיא מוכפלת במקדם הצבירה. יובהר כי היתרה הצבורה לא תכלול סכומים שנצברו בקופת הגמל לקצבה בשל רכיבי שכר בגינם מבוצעות הפקדות לתגמולים בלבד.
- למען הסר ספק יובהר שלא תילקח בחשבון היתרה הצבורה כאמור בגין תקופות העסקה קודמות בחברה, אם ישנן, ובלבד שלא חלה בין לבין תקופת העסקתו האחרונה "רציפות בעבודה" כהגדרתה בסעיף 2 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.
- "הנחת תשואה נטו"**
ריבית שנתית להיוון בניכוי דמי ניהול (נכון למועד חתימת ההסכם – 3.74% ריאלי לשנה).
- "מועד הפרישה מהחברה"**
סיום יחסי עובד-מעסיק בין עובד קבוע יח"פ או בין עובד ארעי יח"פ לבין החברה בתום תקופת ההשאלה או במהלכה, לפי העניין.
- "מקדם המרה"**
מקדם שיחושב במועד הפרישה לפי המאפיינים הבאים:
- מינו של העובד, שנת לידתו, גיל פרישת חובה;
 - מצבו האישי של העובד במועד הפרישה – יש לו או אין לו בן/בת זוג, וככל שיש לעובד בן/בת זוג: שיעור קצבת שאירים לאלמן/נה של 60%, הפרש גילאים בין עמיתים או מקבלי קצבה לבין בני זוגם עבור תחזית לתקופה מגיל פרישת חובה ואילך, כפי שנקבע בהוראות הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר, כפי שיהיו מעת לעת.
- הנחת שיעורי תמותה של שאירים ובני זוגם, נכים ובני זוגם, ומקבלי קצבת זקנה ובני זוגם עבור תחזית לתקופה מגיל פרישת חובה ואילך, כפי שנקבע בהוראות הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר כפי שיהיו מעת לעת וכן כל הנחה אחרת הדרושה לצורך התחשיב והיא בהתאם להנחיות הרשות.
- "מקדם הצבירה"**
78%, המהווה אומדן החלק היחסי הממוצע הכללי של היתרה הצבורה בגין השכר הקובע לפיצויים מתוך כלל היתרה הצבורה.

- "עובד ארעי יח"פ" –** עובד המועסק בהסכם קיבוצי, שאינו "עובד קבוע" כהגדרתו בחלק ראשון: "הגדרות כלליות" בפרק זה, שהושאל לעבודה ביח"פ לתקופת ההשאלה.
- "עובד קבוע יח"פ" –** "עובד קבוע" כהגדרתו בחלק ראשון: "הגדרות כלליות", שהושאל לעבודה ביח"פ לתקופת ההשאלה.
- "פנסיית גישור צוברת ותיקה" –** קצבה חודשית בסכום המתקבל ממכפלת שכר קובע הסכמי בשיעור הפנסיה ההסכמי ובשיעור המשרה הממוצע של העובד.
- "פנסיית גישור צוברת חדשה" –** קצבה חודשית בסכום שיחושב כדלקמן: סכום שני אלה מחולק במקדם ההמרה:
- א. היתרה הצבורה כשהיא מקודמת מיום הפרישה של עובד ועד גיל פרישת חובה על פי הנחת תשואה נטו.
- ב. תגמולי מעסיק צוברת חדשה ותגמולי עובד צוברת חדשה המקודמים כל אחד מחודש התשלום הצפוי לו בתקופת הגישור ועד לגיל פרישת חובה על פי הנחת תשואה נטו.
- ככל שיגיעו הצדדים לחלופה מוסכמת ל"היתרה הצבורה" כהגדרתה לעיל לחישוב פנסיית הגישור, וזאת לא יאוחר ממועד הפרישה של העובד הראשון מדור ג' המבוטח בפנסיה צוברת חדשה שיפרוש בתוכנית הפרישה המיוחדת, היא תבוא במקום ההגדרה של "היתרה הצבורה" לעיל.
- "ריבית שנתית להיוון" –** ריבית שנתית אפקטיבית בשיעור כפי שיקבע הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון מתוקף סמכותו/ה לפי סעיף 39(ב) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005 (נכון למועד חתימת ההסכם, השיעור הוא כמפורט בהגדרה י"ג בחוזר פנסיה 1-3-2017 של רשות ההון, ביטוח וחסכון מיום 3.5.2017 שכותרתו "הוראות לניהול קרן חדשה").
- "שיעור המשרה הממוצע של העובד" –** שיעור המשרה הממוצע של העובד על פני כל תקופת עבודתו בחברה, נכון למועד הפרישה.
- למען הסר ספק יובהר שבחישוב שיעור המשרה הממוצע לא תילקחנה בחשבון תקופות העסקה קודמות בחברה אם ישנן, ובלבד שלא חל בינן לבין תקופת העסקתו האחרונה "רציפות בעבודה" כהגדרתה בסעיף 2 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

"שיעור פנסיה הסכמי" – מכפלת 0.1667% במספר חודשי עבודת העובד בחברה אשר בגינם היה זכאי להפרשות לקרן הפנסיה הוותיקה בתוספת שיעור של 5%, ובלבד ששיעור הפנסיה לא יעלה על 70%.

"שכר קובע להפקדות" – השכר הרגיל שקיבל העובד ערב מועד הפרישה בתוספת דרגת פרישה, משכורת י"ג (1/12) שתחושב על בסיס השכר הרגיל בתוספת דרגת פרישה, שכר י"ד (1/12), ככל ששולם לעובד ערב פרישתו, שיחושב על בסיס השכר הרגיל בתוספת דרגת פרישה.

"שכר קובע מבוטח" – ממוצע השכר המבוטח בקרן הפנסיה הוותיקה ב-12 החודשים שקדמו למועד הפרישה.

"תגמולי מעסיק צוברת" 13.5% (כפי שיתעדכן וככל שיתעדכן על פי דין) משכר קובע להפקדות. **ותיקה"**

"תגמולי עובד צוברת" 7% (כפי שיתעדכן וככל שיתעדכן על פי דין) משכר קובע להפקדות. **ותיקה"**

"תגמולי מעסיק צוברת" 13.5% משכר קובע להפקדות. **חדשה"**

"תגמולי עובד צוברת" 7% משכר קובע להפקדות. **חדשה"**

"תקופת הגישור" – התקופה שממועד הפרישה מהחברה ועד תום החודש בו הגיע העובד לגיל פרישת חובה או עד תום החודש בו נפטר (חו"ח) לפי המוקדם מביניהם.

"תקופת ההשאלה" – ביחס לכל אתר יצור נמכר - התקופה שמ"המועד הקובע" כהגדרתו בפרק "השאלת עובדים לאתר ייצור נמכר" בהסכם ועד לתום 5 שנים ממועד זה, ובכפוף להוראות הפרק האמור.

מסלול פרישה לגמלאות לעובד קבוע יח"פ בפנסיה תקציבית

13. בתום תקופת ההשאלה, עובד קבוע יח"פ המבוטח בפנסיה תקציבית יפרוש לגמלאות ויהיה זכאי לקצבת פרישה בהתאם להוראות תקנון הקופה המרכזית ובנוסף יהיה זכאי לתנאי הפרישה הבאים:

13.1. תוספת של קצבה חודשית בהתאם לעלות תוספת קצבה חודשית צמודת מדד בשווי של 1,700 ₪ ברוטו החל ממועד הפרישה ולכל ימי חייו, ולאחר מכן לשאריו כמפורט בחלק השישי לפרק זה, כמפורט במנגנון הקבוע בחלק השמיני לפרק זה (להלן: **"תוספת פרישה מיוחדת יח"פ"**).

הסכום 1,700 ₪ כאמור לעיל יעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע ביום חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד הפרישה של העובד.

13.2. מענק בהתאם לגיל של עובד יח"פ במועד הפרישה מהחברה, בשיעורים כמפורט להלן מהשכר הקובע לפיצויי פיטורים בגין כל שנת עבודה מלאה ובאופן יחסי לחלקי שנה (להלן: "מענק הפרישה"):

13.2.1. לעובד יח"פ שיפרוש בגיל שאינו עולה על 62 שנים - 120%.

13.2.2. לעובד יח"פ שיפרוש בגיל העולה על 62 שנים ועד 64 שנים - 120%, בניכוי 1.805% בגין כל חודש עבודה מלא החל מהראשון לחודש הקלנדרי לאחר המועד בו מלאו לעובד 62 שנים (לשם ההמחשה שיעור מענק הפרישה של עובד שמלאו לו 62 ביום 24 ביולי ופרש ביום ה- 1 בספטמבר, יהיה 120% בניכוי 1.805%).

לעניין זה, "השכר הקובע לפיצויי פיטורים" - השכר הרגיל, למעט "תוספת מנהל" כהגדרתה בסעיפים 132-139 להסכם, וכן 1/12 משכורת יג', וביחס לעובד בן 60 ומעלה ועובדת בת 55 ומעלה המועסקים בחברה 35 שנה ומעלה - 1/12 שכר יד' בגין השנים שמעבר ל-35.

13.2.3. מענק הפרישה כולל דמי הודעה מוקדמת לפי כל דין, חוקת העבודה ונהלי החברה, פיצויים לפי תקנה 3(ב) לתקנות הפנסיה לעובדי החברה, פיצויי פיטורים, מענק מעל 35 שנה, מענק עד 35 שנה ומענק בגין תקופת חניכות ובא במקומם.

למען הסר ספק, יובהר כי לא יהיה כפל זכויות, כך שעובד פורש לא יהיה זכאי לזכויות המנויות בסעיף קטן זה מכל מקור אחר, לרבות על פי כל דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או אחר.

מסלול פנסיית גישור לעובד קבוע יח"פ בפנסיה צוברת ותיקה

14. עובד קבוע יח"פ המבוטח בקרן פנסיה ותיקה שבמועד הפרישה מהחברה הגיע לגיל 50 וצבר ותק של 25 שנים לפחות בחברה, לרבות תקופת עבודה כעובד ארעי, יהיה זכאי לתנאים הבאים:

14.1. פנסיית גישור צוברת ותיקה עבור כל אחד מהחודשים בתקופת הגישור.

מוסכם כי פנסיית גישור צוברת ותיקה, שכר קובע להפקדות ושכר קובע מבוטח יעודכנו באופן הבא:

החל ממועד הפרישה מדי חודש ינואר לפי שיעור עליית המדד בין המדד החדש למדד הקודם.

היה ושיעור השינוי במדד במהלך התקופה לחישוב העדכון יהיה שלילי, בשנה מסוימת או במספר שנים, לא יבוצע העדכון בגין אותה תקופה. ואולם, בעדכון הראשון, ובמידת הצורך גם בעדכונים שיבואו לאחר מכן, יובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים בגין התקופה או התקופות האמורות, לצורך אותם עדכונים.

לעניין זה -

"המדד החדש" - מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון;

"המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם ולעניין העדכון הראשון מדד החודש בו חל מועד הפרישה.

14.2. המשך צבירת זכויות בקרן הפנסיה הוותיקה - לצורך המשך צבירת הזכויות יועברו מדי חודש בחודשו במהלך תקופת הגישור לקרן הפנסיה הוותיקה בה בוטח העובד ערב מועד הפרישה תגמולי מעסיק צוברת ותיקה על חשבון החברה, תגמולי עובד צוברת ותיקה וסכום נוסף המתקבל ממכפלת 20.5% בהפרש שבין שכר קובע מבוטח לשכר קובע להפקדות (להלן: "**הסכום הנוסף**"), שינוכו מפנסיית גישור ותיקה של העובד. אין באמור כדי לגרוע מזכות הבחירה של העובד בהתאם להוראות סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005.

בחר העובד שלא להמשיך את צבירת הזכויות בקרן פנסיה ותיקה, לא תתבצענה הפקדות הסכום הנוסף ולא ינוכה הסכום הנוסף מפנסיית הגישור בהתאם.

15. תוספת של קצבה חודשית בהתאם לעלות תוספת קצבה חודשית צמודת מדד בשווי של 1,700 ₪ ברוטו החל ממועד הפרישה ולכל ימי חייו, ולאחר מכן לשאירו כמפורט בחלק השישי לפרק זה כמפורט במנגנון הקבוע בחלק השמיני לפרק זה (להלן: "**תוספת פרישה מיוחדת יח"פ**").

הסכום 1,700 ₪ כאמור לעיל יעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע ביום חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד הפרישה של העובד.

15.1. מענק בהתאם לגיל של עובד יח"פ במועד הפרישה מהחברה, בשיעורים כמפורט להלן מהשכר הקובע לפיצויי פיטורים בגין כל שנת עבודה מלאה ובאופן יחסי לחלקי שנה (להלן: "**מענק הפרישה**"):

15.1.1. לעובד יח"פ שיפרוש בגיל 50 – 60%.

15.1.2. לעובד יח"פ שיפרוש מגיל 50 ועד גיל 55 – 60% ותוספת של 1% בגין כל חודש לאחר גיל 50 ועד גיל 55.

15.1.3. לעובד יח"פ שיפרוש בגיל 55 ועד גיל 62 – 120%.

15.1.4. לעובד שיפרוש בגיל העולה על 62 שנים ועד 64 שנים – 120%, בניכוי 1.805% בגין כל חודש עבודה מלא החל מהראשון לחודש הקלנדרי לאחר המועד בו מלאו לעובד 62 שנים (לשם ההמחשה שיעור מענק הפרישה של עובד שמלאו לו 62 ביום 24 ביולי ופרש ביום ה-1 בספטמבר, יהיה 120% בניכוי 1.805%).

לעניין זה, "**השכר הקובע לפיצויי פיטורים**" - השכר הרגיל, למעט "תוספת מנהל" כהגדרתה בסעיפים 132-139 להסכם, וכן 1/12 משכורת יג', וביחס לעובד בן 60 ומעלה ועובדת בת 55 ומעלה המועסקים בחברה 35 שנה ומעלה – 1/12 שכר יד' בגין השנים שמעבר ל-35.

15.1.5. מענק הפרישה כולל דמי הודעה מוקדמת לפי כל דין, חוקת העבודה ונהלי החברה, השלמת פיצויי פיטורים בשיעור של 2.33% (28%), ומענק עד 35 שנה ובא במקומם.

למען הסר ספק, יובהר כי לא יהיה כפל זכויות, כך שעובד פורש לא יהיה זכאי לזכויות המנויות בסעיף קטן זה מכל מקור אחר, לרבות על פי כל דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או אחר.

עבור תקופה שבגינה בוצעו הפקדות בשיעור של 8.33% לרכיב פיצויי הפיטורים, יהיה העובד זכאי למענק בשיעורים האמורים בסעיפים 15.1.1 - 15.1.6 לעיל, בניכוי 28% בגין אותה תקופה.

מסלול פנסיית גישור לעובד קבוע יח"פ בפנסיה צוברת חדשה

16. עובד קבוע יח"פ המבוטח בפנסיה צוברת חדשה, שבמועד הפרישה מהחברה הגיע לגיל 50 וצבר ותק של 10 שנים לפחות בחברה, לרבות תקופת עבודה כעובד ארעי, יהיה זכאי לתנאי הפרישה הבאים:

16.1. פנסיית גישור צוברת חדשה עבור כל אחד מהחודשים בתקופת הגישור.

מוסכם כי פנסיית גישור צוברת חדשה ושכר קובע הסכמי יעודכנו מיום הפרישה של העובד באופן הבא:

מדי חודש ינואר לפי שיעור עליית המדד בין המדד החדש למדד הקודם.
לעניין זה-

"המדד החדש" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון;

"המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם ולעניין העדכון הראשון מדד החודש בו חל יום הפרישה של העובד.

16.2. המשך צבירת זכויות בפנסיה הצוברת - לצורך המשך צבירת הזכויות יועברו מדי חודש בחודשו בתקופת הגישור לקופת הגמל לקצבה בה בוטח עובד יח"פ ערב מועד הפרישה מהחברה, תגמולי מעסיק צוברת חדשה על חשבון החברה וכן תגמולי עובד צוברת חדשה שינוכו מפנסיית גישור צוברת חדשה.

16.3. הקצבה הנוספת יח"פ:

16.3.1. לגבי עובד שפרש מהחברה וגילו נמוך מהגיל המינימלי לרכישה – החל ממועד הפרישה ועד למועד הגיע העובד לגיל המינימלי לרכישה (להלן: **"תקופת הביניים"**) תשלם החברה לעובד קצבה נוספת בסך 1,700 ₪.

הקצבה הנוספת יח"פ תשולם על ידי החברה בתשלום חודשי שישולם עד ה-20 לחודש בגין אותו החודש.

הקצבה הנוספת יח"פ בתקופת הביניים תעודכן בהתאם למנגנון הבא:

מדי חודש ינואר, ובעדכון האחרון בחודש הרכישה, לפי שיעור עליית המדד בין המדד החדש למדד הקודם.

לעניין זה-

"המדד החדש" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון ולעניין העדכון האחרון, המדד הידוע בחודש הרכישה;

"המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם ולעניין העדכון הראשון מדד החודש בו חל יום הפרישה של העובד.

היה ושיעור השינוי במדד במהלך התקופה לחישוב העדכון יהיה שלילי, בשנה מסוימת או במספר שנים, לא יבוצע העדכון בגין אותה תקופה. ואולם, בעדכון הראשון, ובמידת הצורך גם בעדכונים שיבואו לאחר מכן, יובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים בגין התקופה או התקופות האמורות, לצורך אותם עדכונים. ככל שביום הרכישה לא הובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים כאמור, תקוז החברה את השינויים שלא הובאו בחשבון, ובלבד שהקצבה לא תפחת מהקצבה הנוספת יח"פ הראשונה ששולמה לעובד.

בתום תקופת הביניים יהיה העובד זכאי לתוספת של קצבה חודשית כמפורט בסעיף 16.4 להלן. ואולם, לעניין זה, תקופת ההיוון תהיה התקופה שבין הגיל המינימלי לרכישה לגיל פרישת חובה.

ככל שעד למועד הפרישה בוצעו בגין העובד הפקדות לפוליסת פרט, ישמשו הכספים שנצברו בפוליסת הפרט כמקור למימון מענק הפרישה כמפורט בסעיף 16.5 להלן. למען הסר ספק יובהר, שאפילו היתה היתרה הצבורה גבוהה מסכום מענק הפרישה האמור, יהיה העובד זכאי למלוא היתרה הצבורה. ככל שהיתרה הצבורה נמוכה מסכום מענק הפרישה, תשלם החברה את הסכום החסר לצורך ביצוע התשלום כאמור.

16.3.2. לגבי עובד שפרש מהחברה בגיל המינימלי לרכישה ומעלה – תוספת של קצבה חודשית החל ממועד הפרישה ולכל ימי חייו ולאחר מכן לשאירו כאמור בחלק השישי, כפי שתקבל מהפקדת סכום בפוליסה (להלן: "**סכום ההפקדה**") כהגדרתה בחלק השמיני שיחושב כדלקמן:

סכום שני אלה:

א. מכפלת 1,700 ₪ במקדם ההמרה האישי לעובד לקצבה צמודת מדד לגיל 67, (למי שיפרוש בתקופת הרפורמה כמפורט **בנספח 7א** ולמי שיפרוש לאחר הרפורמה כמפורט **בנספח 7ב**) מהוון בריבית היוון חודשית של 0.111% מגיל פרישת חובה למועד הפרישה..

ב. סך של 1,700 ₪ עבור כל חודש בתקופה שמגיל פרישת העובד מהחברה ועד גיל פרישת חובה (להלן: "**תקופת ההיוון**"), המהוונים כל חודש בין גיל פרישת חובה לכל חודש בתקופת ההיוון בריבית חודשית של 0.111%, כמפורט בנוסחה להלן:

$$1700 \cdot \left\{ \frac{\left(1 - \frac{1}{(1.00111)^n}\right)}{0.111\%} \right\}$$

n – מספר החודשים שבין גיל פרישת העובד מהחברה לגיל פרישת חובה.

ככל שעד למועד הפרישה בוצעו בגין העובד הפקדות לפוליסת פרט, ישמשו הכספים שנצברו בפוליסת הפרט כמקור למימון סכום ההפקדה. למען הסר ספק יובהר, שאפילו היתה היתרה הצבורה גבוהה מסכום ההפקדה, תועבר מלוא היתרה הצבורה לפוליסה, ותוספת הקצבה יח"פ החודשית תגדל בהתאם. ככל שהיתרה הצבורה נמוכה מסכום ההפקדה, תשלים החברה את הסכום החסר לצורך ביצוע התשלום כאמור. במקרה בו הופקד מלוא הסכום הכולל לפוליסת הפרט כאמור במנגנון בחלק השמיני, לא תידרש החברה לביצוע השלמה כלשהי לצורך ביצוע ההפקדה.

הסכום 1,700 ₪ כאמור לעיל יעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע ביום חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד הפרישה של העובד.

16.4. מענק בהתאם לגיל של עובד קבוע יח"פ במועד הפרישה מהחברה, בשיעורים כמפורט להלן מהשכר הקובע לפיצויי פיטורים בגין כל שנת עבודה מלאה ובאופן יחסי לחלקי שנה (להלן: **"מענק הפרישה"**):

16.4.1. לעובד קבוע יח"פ שיפרוש בגיל 50 – 60%.

16.4.2. לעובד קבוע יח"פ שיפרוש מגיל 50 ועד גיל 55 – 60% ותוספת של 1% בגין כל חודש לאחר גיל 50 ועד גיל 55.

16.4.3. לעובד קבוע יח"פ שיפרוש מגיל 55 ועד גיל 62 – 120%.

16.4.4. לעובד קבוע יח"פ שיפרוש בגיל העולה על 62 שנים ועד 64 שנים – 120%, בניכוי 1.805% בגין כל חודש עבודה מלא החל מהראשון לחודש הקלנדרי לאחר המועד בו מלאו לעובד 62 שנים (לשם ההמחשה שיעור מענק הפרישה של עובד שמלאו לו 62 ביום 24 ביולי ופרש ביום ה-1 בספטמבר, יהיה 120% בניכוי 1.805%).

לעניין זה, **"השכר הקובע לפיצויי פיטורים"** – השכר הרגיל למעט "תוספת מנהל" כהגדרתה בסעיפים 132-139 להסכם, וכן 1/12 משכורת יג', וביחס לעובד בן 60 ומעלה ועובדת בת 55 ומעלה המועסקים בחברה 35 שנה ומעלה – 1/12 שכר יד' בגין השנים שמעבר ל-35.

16.4.5. מענק הפרישה כולל דמי הודעה מוקדמת לפי כל דין, חוקת העבודה ונהלי החברה, השלמת פיצויי פיטורים בשיעור של 2.33% (28%), ומענק עד 35 שנה ובא במקומם.

למען הסר ספק, יובהר כי לא יהיה כפל זכויות, כך שעובד פרש לא יהיה זכאי לזכויות המנויות בסעיף קטן זה מכל מקור אחר, לרבות על פי כל דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או אחר.

עבור תקופה שבגינה בוצעו הפקדות בשיעור של 8.33% לרכיב פיצויי הפיטורים, יהיה העובד זכאי למענק בשיעורים האמורים בסעיפים 16.5.1-16.5.5 לעיל, בניכוי 28% בגין אותה תקופה.

מסלול פיצויים לעובד קבוע יח"פ בפנסיה צוברת ותיקה או בפנסיה צוברת חדשה

17. עובד קבוע יח"פ בפנסיה צוברת ותיקה או בפנסיה צוברת חדשה שבמועד הפרישה מהחברה טרם הגיע לגיל 50 או טרם צבר ותק של 10 שנים בחברה, לרבות תקופת עבודה כעובד ארעי, יהיה זכאי לתנאי הפרישה הבאים :

18. מענק חד פעמי בגובה הסכום המתקבל ממכפלת 1,700 ₪ ב"מקדם ההמרה האישי לעובד לקצבה צמודת מדד בגיל 67" כמפורט **בנספח 7א** כהגדרתו להלן, מהוון בריבית היוון חודשית של 0.111% מגיל פרישת חובה למועד הפרישה.

ככל שעד למועד הפרישה בוצעו עבור העובד הפקדות לפוליסת פרט בגין עובד כאמור, ישמשו הכספים שנצברו בפוליסת הפרט כמקור למימון המענק החד-פעמי. למען הסר ספק יובהר, שאפילו היתה היתרה הצבורה גבוהה מסכום המענק החד-פעמי, תועבר מלוא היתרה הצבורה לצורך תשלום המענק החד-פעמי, המענק החד-פעמי יגדל בהתאם. ככל שהיתרה הצבורה נמוכה מסכום המענק החד-פעמי, תשלם החברה את הסכום החסר לצורך ביצוע התשלום. במקרה בו עד למועד הפרישה הופקד מלוא הסכום הכולל כהגדרתו בחלק השמיני לפוליסת הפרט כאמור במנגנון בחלק השמיני, לא תידרש החברה לביצוע השלמה לצורך תשלום המענק החד פעמי.

19. **פיצויי פיטורים** שיחושבו כדלקמן :

| | | | | | | |
|-------------------------------|---|--|---|--|---|---------------------|
| פיצויי הפיטורים שישולמו לעובד | = | מספר חודשי העבודה של העובד בחברה חלקי 12 | X | אחוז הפיטורים בהתאם לוותק שנות העבודה של העובד בחברה (כמפורט להלן) | X | השכר לפיצויים הקובע |
|-------------------------------|---|--|---|--|---|---------------------|

לעניין סעיפים 19 - 20 "השכר הקובע לפיצויים" - השכר הרגיל שקיבל העובד ערב פרישתו בתוספת שתי דרגות פרישה, משכורת י"ג (1/12) שתחושב על בסיס השכר הרגיל בתוספת שתי דרגות פרישה ושכר י"ד (1/12) ככל ששולם לעובד ערב פרישתו, שיחושב על בסיס השכר הרגיל בתוספת שתי דרגות פרישה. למען הסר ספק יובהר שככל שבמועד הפרישה העובד שוהה בדרגת השיא, יחושב השכר הקובע לפיצויים בתוספת דרגת פרישה אחת בלבד (כלומר, בכל מקום בהגדרה זו בו נאמר "שתי דרגות פרישה" יבוא "דרגת פרישה אחת").

אחוזי פיצויי הפיטורים להם יהיה זכאי עובד יח"פ יהיו בהתאם לוותק שצבר בחברה, לרבות בתקופת עבודה כעובד ארעי, לפי המפורט להלן :

| אחוז פיצוי הפיטורים (כולל ההפרשה לקופת גמל לקצבה בגין פיצויי פיטורים) | ותק בחברה (בשנים) |
|---|-----------------------------|
| 200% | לפחות 5 שנים ופחות מ-9 שנים |
| 230% | לפחות 9 שנים |

אחוזי פיצויי הפיטורים המפורטים לעיל כוללים את מלוא זכויות העובד על פי כל דין או הסכם, לרבות פיצויי הפיטורים שבגינם בוצעו הפקדות לקופת הגמל לקצבה ולרבות השלמת פיצויי פיטורים בשיעור של 28%.

20. **מענק הסתגלות** לפי ותקו של העובד בחברה בסכום השווה למכפלת השכר הקובע לפיצויי פיטורים במספר החודשים המפורט שטבלה שלהלן:

| חודשי הסתגלות | ותק בחברה (בשנים) |
|---------------|------------------------------|
| 9 | לפחות 5 שנים ופחות מ-9 שנים |
| 10 | לפחות 9 שנים ופחות מ-10 שנים |
| 11 | לפחות 10 שנים |

20.1. עובד שיסיים העסקתו מיום שמלאו לו 48 שנים אך טרם מלאו לו 50 שנים, יהיה זכאי בנוסף למענק ההסתגלות למענק הסתגלות נוסף בגובה המכפלה של 7 כפול השכר הקובע לפיצויים בחלק היחסי המחושב לפי הנוסחה הבאה:

$$1/24 * (AGE - 575)$$

כאשר "AGE" - גיל העובד בחודשים.

21. **מענק פרישה מיוחד** בהתאם למספר שנות עבודתו של העובד בחברה, לפי המפורט בטבלה שלהלן:

| מענק פרישה | ותק בחברה (בשנים) |
|------------|------------------------------|
| ₪ 100,000 | לפחות 5 שנים ופחות מ-9 שנים |
| ₪ 110,000 | לפחות 9 שנים ופחות מ-10 שנים |
| ₪ 120,000 | לפחות 10 שנים |

פרישת עובד קבוע יח"פ בגיל פרישת חובה בתקופת ההשאלה

22. עובד קבוע יח"פ בפנסיה תקציבית או בפנסיה צוברת ותיקה שעבד בחברה לפחות חמש שנים ממועד חתימת ההסכם ועד הגיעו לגיל פרישת חובה, לרבות בתקופת ההשאלה, והגיע לגיל פרישת חובה במהלך תקופת ההשאלה, יהיה זכאי לתוספת של קצבה חודשית בהתאם לעלות תוספת קצבה חודשית צמודת מדד בשווי של 1,700 ₪ ברוטו החל ממועד הפרישה ולכל ימי חייו, ולאחר מכן

לשאירו כמפורט בחלק השישי לפרק זה, כמפורט במנגנון הקבוע בחלק השמיני לפרק זה (להלן: **"תוספת רפורמה יח"פ"**).

23. עובד קבוע יח"פ בפנסיה צוברת חדשה שעבד בחברה לפחות חמש שנים ממועד חתימת ההסכם ועד הגיעו לגיל פרישת חובה, לרבות בתקופת ההשאלה, והגיע לגיל פרישת חובה במהלך תקופת ההשאלה – החברה תרכוש עבורו אצל מבטח תוספת של קצבה חודשית החל ממועד הפרישה ולכל ימי חייו ולאחר מכן לשאירו כמפורט בחלק השישי לפרק זה, כמפורט במנגנון הקבוע בחלק השמיני לפרק זה, כפי שתתקבל מהפקדת "סכום ההפקדה" בפוליסה. **"סכום ההפקדה"** - מכפלת 1,700 ₪ במקדם ההמרה האישי לעובד לקצבה צמודת מדד לגיל 67 כמפורט **בנספח 7א**.

24. הסכום 1,700 ₪ כאמור לעיל יעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע ביום חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד הפרישה של העובד.

25. למען הסר ספק מובהר שאין בזכאות לתוספת רפורמה יח"פ כדי לגרוע ו/או לפגוע באיזו מהזכויות להן זכאי העובד בגין תקופת העסקתו בחברה או בגין סיומה לפי כל דין, חוקת העבודה ונהלי החברה.

פרישת עובד ארעי יח"פ

26. עובד ארעי יח"פ יהיה זכאי במועד הפרישה מהחברה לתנאי הפרישה הבאים:

26.1. **פיצויי פיטורים** שיחושבו כדלקמן:

| | | | | | | |
|---------------------|---|--|---|--|---|-------------------------------|
| השכר הקובע לפיצויים | X | אחוז הפיצויים בהתאם לוותק שנות העבודה של העובד בחברה (כמפורט להלן) | X | מספר חודשי העבודה של העובד בחברה חלקי 12 | = | פיצויי הפיטורים שישולמו לעובד |
|---------------------|---|--|---|--|---|-------------------------------|

לעניין סעיף 26.1 **"השכר הקובע לפיצויים"** - השכר הרגיל שקיבל העובד ערב פרישתו בתוספת שתי דרגות פרישה, משכורת י"ג (1/12) שתחושב על בסיס השכר הרגיל בתוספת שתי דרגות פרישה ושכר י"ד (1/12) ככל ששולם לעובד ערב פרישתו, שיחושב על בסיס השכר הרגיל בתוספת שתי דרגות פרישה. למען הסר ספק יובהר שככל שבמועד הפרישה העובד שוהה בדרגת השיא, יחושב השכר הקובע לפיצויים בתוספת דרגת פרישה אחת בלבד (כלומר, בכל מקום בהגדרה זו בו נאמר "שתי דרגות פרישה" יבוא "דרגת פרישה אחת"). אחוזי פיצויי הפיטורים להם יהיה זכאי עובד יח"פ יהיו בהתאם לוותק שצבר בחברה, לרבות בתקופת עבודה כעובד ארעי, לפי המפורט להלן:

| ותק בחברה (בשנים) | אחוז פיצויי הפיטורים (כולל ההפרשה לקופת גמל לקצבה בגין פיצויי פיטורים) |
|-----------------------------|--|
| לפחות 3 שנים ופחות מ-5 שנים | 150% |
| לפחות 5 שנים ופחות מ-9 שנים | 200% |
| לפחות 9 שנים | 230% |

אחוזי פיצויי הפיטורים המפורטים לעיל כוללים את מלוא זכויות העובד על פי כל דין או הסכם, לרבות פיצויי הפיטורים שבגינם בוצעו הפקדות לקופת הגמל לקצבה ולרבות השלמת פיצויי פיטורים בשיעור של 28%.

27. למען הסר ספק מובהר כי, בכפוף לאמור לעיל, אין בזכאות לתנאי הפרישה האמורים כדי לגרוע/או לפגוע באיזו מהזכויות להן זכאי העובד, אם ישנן, בגין תקופת העסקתו בחברה או בגין סיומה לפי כל דין, חוקת העבודה ונהלי החברה.

חלק חמישי: זכאות עובד חברה ברשימות עובדים שלא הושאל ליח"פ או שלא עבר לחברה

ניהול המערכת, לפי העניין

28. עובד שפרש מהחברה לאחר שהופיע ברשימות עובדים מיועדים להשאלה ליח"פ כמפורט בסעיפים 71 - 73 להסכם, ובחר שלא לעבור כעובד מושאל ליח"פ והעסקתו בחברה הסתיימה, יהיה זכאי כדלקמן:

28.1. פרש עובד וגילו במועד הפרישה נמוך מהגיל המינימלי לרכישה, יהיה זכאי למענק חד פעמי שיחושב כדלקמן:

מכפלת "תוספת קצבה רפורמה" על פי התחשיב המפורט בסעיף 6.6 לעיל, וזאת בהתאם לאבני הדרך לרבות אבן הדרך של מכירת אתר הייצור אליו בחר העובד שלא לעבור כעובד מושאל, שהתממשו עד למועד הפרישה של העובד, ב"מקדם ההמרה האישי לעובד לקצבה צמודת מדד בגיל 67" כמפורט **בנספח 7א** מהוון בריבית היוון חודשית של 0.111% מגיל פרישת חובה למועד הפרישה (להלן: "**סכום הזכאות יח"פ**").

במקרה כאמור, תמורת אבני הדרך כמפורט בטבלה בסעיף 6.5 לעיל, תעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע במועד חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד בו קיבל העובד את המענק החד פעמי.

ככל שעד למועד הפרישה בוצעו עבור העובד הפקדות לפוליסת פרט בגין עובד כאמור, ישמשו הכספים שנצברו בפוליסת הפרט כמקור למימון המענק החד-פעמי. למען הסר ספק יובהר, שאפילו היתה היתרה הצבורה גבוהה מסכום המענק החד-פעמי, תועבר מלוא היתרה הצבורה לצורך תשלום המענק החד-פעמי, המענק החד-פעמי יגדל בהתאם. ככל שהיתרה הצבורה נמוכה מסכום המענק החד-פעמי, תשלים החברה את הסכום החסר לצורך ביצוע התשלום כאמור. במקרה בו עד למועד הפרישה הופקד מלוא הסכום הכולל כהגדרתו בחלק השמיני לפוליסת הפרט כאמור במנגנון בחלק השמיני לא תידרש החברה לביצוע השלמה כלשהי לצורך תשלום המענק החד פעמי.

28.2. פרש עובד וגילו במועד הפרישה הוא הגיל המינימלי לרכישה ומעלה, יהיה זכאי לתוספת קצבה רפורמה החל ממועד הפרישה, כפי שתתקבל מהפקדת סכום הזכאות יח"פ בפוליסה כמפורט בחלק השמיני לפרק זה במועד פרישתו.

במקרה כאמור, תמורת אבני הדרך כמפורט בטבלה בסעיף 6.5 לעיל, תעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע במועד חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד בו החל העובד לקבל תוספת קצבה רפורמה מהפוליסה כאמור בחלק השמיני לפרק זה.

ככל שבוצעו עבור העובד הפקדות לפוליסת פרט, ישמשו הכספים שנצברו בפוליסת פרט כמקור למימון ההפקדה האמורה. למען הסר ספק יובהר, שאפילו היתה היתרה הצבורה בפוליסת פרט גבוהה מסכום הזכאות יח"פ תועבר מלוא היתרה הצבורה לצורך ההפקדה האמורה, ותוספת קצבה רפורמה תגדל בהתאם. ככל שהיתרה הצבורה בפוליסת פרט נמוכה מסכום הזכאות, תשלים החברה את הסכום החסר לצורך ביצוע ההפקדה כאמור. במקרה בו עד למועד הפרישה הופקד מלוא הסכום הכולל כהגדרתו בחלק השמיני לפרק זה לפוליסת

פרט כאמור במנגנון בחלק השמיני, לא תידרש החברה לביצוע השלמה כלשהי לצורך ביצוע ההפקדה.

29. עובד שפרש מהחברה לאחר שהופיע ברשימות העובדים העוברים לחנ"מ כמפורט בסעיפים 53-54 להסכם, ובחר שלא לעבור לחנ"מ והעסקתו בחברה הסתיימה, יהיה זכאי כדלקמן:

29.1. פרש עובד וגילו במועד הפרישה נמוך מהגיל המינימלי לרכישה, יהיה זכאי למענק חד פעמי שיחושב כדלקמן:

מכפלת "תוספת קצבה רפורמה" על פי התחשיב המפורט בסעיף 6.6 לעיל, וזאת בהתאם לאבני הדרך לרבות אבן הדרך חנ"מ, שהתממשו עד למועד הפרישה של העובד, ב"מקדם ההמרה האישי לעובד לקצבה צמודת מדד בגיל 67" כמפורט **בנספח 7א** מהוון בריבית היוון חודשית של 0.111% מגיל פרישת חובה למועד הפרישה (להלן: "**סכום הזכאות חנ"מ**").

במקרה כאמור, תמורת אבני הדרך כמפורט בטבלה בסעיף 6.5 לעיל, תעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע במועד חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד בו קיבל העובד את המענק החד פעמי (וזאת במקום האמור בסעיף 6.7 לעיל).

ככל שעד למועד הפרישה בוצעו עבור העובד הפקדות לפוליסת פרט בגין עובד כאמור, ישמשו הכספים שנצברו בפוליסת הפרט כמקור למימון המענק החד-פעמי. למען הסר ספק יובהר, שאפילו היתה היתרה הצבורה גבוהה מסכום המענק החד-פעמי, תועבר מלוא היתרה הצבורה לצורך תשלום המענק החד-פעמי, המענק החד-פעמי יגדל בהתאם. ככל שהיתרה הצבורה נמוכה מסכום המענק החד-פעמי, תשלים החברה את הסכום החסר לצורך ביצוע התשלום כאמור. במקרה בו עד למועד הפרישה הופקד מלוא הסכום הכולל כהגדרתו בחלק השמיני לפוליסת פרט כאמור במנגנון בחלק השמיני, לא תידרש החברה לביצוע השלמה כלשהי לצורך תשלום המענק החד פעמי.

29.2. פרש עובד וגילו במועד הפרישה הוא הגיל המינימלי לרכישה ומעלה, יהיה זכאי לתוספת קצבה רפורמה החל ממועד הפרישה, וזאת בהתאם לאבני הדרך לרבות אבן הדרך חנ"מ, שהתממשו עד למועד הפרישה של העובד, כפי שתתקבל מהפקדת סכום הזכאות חנ"מ בפוליסה כמפורט בחלק השביעי לפרק זה במועד פרישתו.

במקרה כאמור, תמורת אבני הדרך כמפורט בטבלה בסעיף 6.5 לעיל, תעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע במועד חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד בו החל העובד לקבל תוספת קצבה רפורמה מהפוליסה כאמור בחלק השמיני לפרק זה (וזאת במקום האמור בסעיף 6.7 לעיל).

29.3. ככל שבוצעו עבור העובד הפקדות לפוליסת פרט, ישמשו הכספים שנצברו בפוליסת פרט כמקור למימון ההפקדה האמורה. למען הסר ספק יובהר, שאפילו היתה היתרה הצבורה בפוליסת פרט גבוהה מסכום הזכאות חנ"מ תועבר מלוא היתרה הצבורה לצורך ההפקדה האמורה, ותוספת קצבה רפורמה תגדל בהתאם. ככל שהיתרה הצבורה בפוליסת פרט נמוכה מסכום הזכאות, תשלים החברה את הסכום החסר לצורך ביצוע ההפקדה כאמור. במקרה בו עד למועד הפרישה הופקד מלוא הסכום הכולל כהגדרתו בחלק השמיני לפוליסת פרט

כאמור במנגנון בחלק השמיני, לא תידרש החברה לביצוע השלמה כלשהי לצורך ביצוע ההפקדה.

30. למען הסר ספק מובהר שאין בזכאות למענק החד פעמי האמור או לתוספת קצבה רפורמה כאמור, לפי העניין, כדי לגרוע ו/או לפגוע באיזו מהזכויות להן זכאי העובד בגין תקופת העסקתו בחברה או בגין סיומה לפי כל דין, חוקת העבודה ונהלי החברה.

חלק שישי: זכאות שארים של עובד שפרש והלך לעולמו ושל עובד פעיל שהלך לעולמו

31. עובד שפרש מהחברה והלך לעולמו כשגילו נמוך מהגיל המינמלי לרכישה, ואשר לא היה זכאי לקבל מענק חד פעמי בהתאם להוראות פרק זה בשל פרישתו, יהיה שאירו זכאי למענק חד פעמי מהחברה שישולם בתוך 30 יום ממועד הפטירה בהתאם לטבלה **בנספח 9 להסכם**.
- הסכומים בטבלה יתעדכנו בשיעור עליית מדד המחירים לצרכן בין מדד הבסיס למדד הידוע במועד תשלום המענק, כאשר מדד הבסיס הינו המדד הידוע ביום חתימת ההסכם.
32. עובד שהלך לעולמו בטרם פרש מהחברה יהיה שאירו, ובהיעדר שאיר יורשיו, זכאי לכספים שהצטברו בפוליסת פרט, כהגדרתה בחלק השמיני, של העובד שהלך לעולמו. ככל שהכספים שהצטברו בפוליסת פרט כאמור אינם מגיעים כדי הסכום בטבלה **בנספח 9** להסכם המתאים לקבוצת גילו ומינו של העובד שהלך לעולמו, תשלם החברה לשאיר (ולא ליורש) את ההפרש בין שני הסכומים, בתוך 30 יום ממועד הפטירה.
33. תשלומים בהתאם לסעיפים 31-32 לעיל, ימצו את זכות שאירו של העובד או של העובד שפרש, לפי העניין, בגין התוספות הקבועות בחלקים השני, השלישי, הרביעי והחמישי לפרק זה, לפי העניין ויבואו במקומן.
34. עובד שפרש והלך לעולמו, וערב פטירתו קיבל קצבה מהפוליסה כהגדרתה בחלק השמיני, יהיה שאירו זכאי לקצבה בשיעור של 60% מגובה הקצבה ששילמה לו הפוליסה ערב פטירתו, בהתאם לאמור בחלק השמיני לפרק הזה.

חלק שביעי: פרישת עובד מהחברה עקב ארוע נכות

"פרישת נכות" -

כל אחד מאלה:

1. סיום יחסי עובד-מעסיק בפרישת נכות (לעובד בפנסיה תקציבית);
2. סיום יחסי עובד-מעסיק בנסיבות בהן העובד זכאי לקצבת נכות / תשלומי אובדן כושר עבודה מקופת הגמל לקצבה בה הוא מבוטח (לעובד דור ג');;
3. סיום יחסי עובד-מעסיק בנסיבות שבהן עובד דור ג' נאלץ לסיים את העסקתו עקב נכות ואינו זכאי לקצבת נכות / תשלומי אובדן כושר עבודה מקופת הגמל בה הוא מבוטח, והעדר הזכאות כאמור אינו מחמת מצבו הרפואי.

35. קצבת רפורמת נכות:

35.1. עובד בפנסיה תקציבית או בקרן פנסיה ותיקה שהעסקתו בחברה הסתיימה בפרישת נכות בנסיבות המפורטות בחלופות 1 או 2 בהגדרת "פרישת נכות" לעיל, יהיה זכאי החל ממועד הפרישה ולכל ימי חייו, ולאחר מכן שאירו כמפורט בחלק השישי לפרק זה, לקצבה חודשית בסך קצבה חודשית בסך 1,250 ₪ ברוטו, כשסכום זה יתעדכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע ביום חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד הפרישה, אשר תירכש ותשולם בהתאם למנגנון הקבוע בחלק השמיני לפרק זה.

35.2. עובד בפנסיה צוברת חדשה שהעסקתו בחברה הסתיימה בפרישת נכות בנסיבות המפורטות בחלופות 1 או 2 בהגדרת "פרישת נכות" לעיל, יהיה זכאי כדלקמן:

35.3. תוספת של קצבת נכות חודשית החל ממועד הפרישה ולכל ימי חייו ולאחר מכן לשאירו כאמור בחלק השישי, כפי שתתקבל מהפקדת סכום בפוליסה (להלן: "**סכום ההפקדה**") כהגדרתה בחלק השמיני שיחושב כדלקמן:

סכום שני אלה:

א. מכפלת 1,250 ₪ במקדם ההמרה האישי לעובד לקצבה צמודת מדד לגיל 67 (למי שיפרוש בתקופת הרפורמה כמפורט **בנספח 7א** ולמי שיפרוש לאחר תקופת הרפורמה כמפורט **בנספח 7ב**), מהוון בריבית היוון חודשית של 0.111% מגיל פרישת חובה למועד הפרישה.

ב. סך של 1,250 ₪ עבור כל חודש מגיל פרישת העובד מהחברה ועד גיל פרישת חובה ולגבי עובד שפרש לפני הגיל המינימלי לרכישה, מהגיל המינימלי לרכישה ועד גיל פרישת חובה, המהוונים כל חודש בין גיל פרישת חובה לכל חודש בתקופת ההיוון בריבית חודשית של 0.111%, כמפורט בנוסחה להלן:

$$1250 \cdot \left\{ \frac{\left(1 - \frac{1}{(1.00111)^n} \right)}{0.111\%} \right\}$$

"תקופת היוון" – התקופה שבין גיל פרישת העובד מהחברה לגיל פרישת חובה ולגבי עובד שפרש לפני הגיל המינימלי לרכישה, מהגיל המינימלי לרכישה לגיל פרישת חובה.

n – מספר החודשים שבין גיל פרישת העובד מהחברה ולגבי עובד שפרש לפני הגיל המינימלי לרכישה, מהגיל המינימלי לרכישה לגיל פרישת חובה.

הסכום 1,250 ₪ כאמור לעיל יעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע ביום חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד הפרישה של העובד.

36. זכאותו של עובד שהעסקתו בחברה הסתיימה בנסיבות המפורטות בחלופה 3 בהגדרת "פרישת נכות" לעיל לקצבת רפורמה נכות, תועבר להכרעת ועדת המעקב.

37. למען הסר ספק יובהר, שזכאות העובד לקצבת רפורמה נכות כאמור באה במקום זכאותו לכל מתן אחר מהמתנים המפורטים בפרק זה.

38. למען הסר ספק מובהר כי, בכפוף לאמור לעיל, אין בזכאות לקצבת רפורמה נכות כדי לגרוע ו/או לפגוע באיזו מהזכויות להן זכאי העובד, בגין תקופת העסקתו בחברה או בגין סיומה לפי כל דין, חוקת העבודה ונהלי החברה.

חלק שמיני: מנגנוני הבטחה וישום של תוספות הפרישה המיוחדות ותוספת רפורמה

סכום הכספים שהופקדו בפוליסה והרווחים שנצמחו עליהם בניכוי דמי ניהול והוצאות ישירות, בהתאם להוראות הרשות.

"היתרה הצבורה

בפוליסת פרט" -

"המכפיל" -

$$\frac{Mek_a}{Mek_b}$$

כאשר:

Mek_a - מקדם ההמרה לקצבה צמודת מדד, שיחושב לפי ההנחות הבאות:

- לוחות התמורה, לרבות גידול בתוחלת חיים בהתאם לשנתונים בהתאם ללוחות משרד האוצר כפי שנקבעו בחוזר ביטוח מספר 2013-1-2 "חישוב עתודות לתשלום קצבה בפוליסות ביטוח חיים", ובהתייחס לנספח 1 שעניינו לוח ב2 (שיעורי תמורה בסיסיים נכון ליום 31.12.2008 למבוטח החל ממועד תחילת תשלום הקצבה ולבת זוגתו (עד למועד פטירתו של אותו מבוטח) ולוח ב3 (שיעורי תמורה בסיסיים נכון ליום 31.12.2008 לבת זוג של מבוטח שנפטר החל ממועד פטירתו של אותו מבוטח), נספח 2 שעניינו הנחות מסוג "best estimate" לגבי קצב ירידה בשיעורי התמורה לאחר יום 31.12.2008 ונספח 3 שעניינו מרווח בגין סיכון אריכות ימים.
- הפרש גילאים בין בני זוג 3 שנים.
- שיעור נישואין – 100%.
- למבוטח בגיל 67 במועד חתימת ההסכם
- עקום ריבית חסרת סיכון ליום 30.4.2018
- דמי ניהול 0.15%

Mek_b - מקדם ההמרה בפוליסה משתתפת ברווחים, שיחושב לפי ההנחות הבאות:

- לוחות התמורה, לרבות גידול בתוחלת חיים בהתאם לשנתונים, בהתאם ללוחות משרד האוצר כפי שנקבעו בחוזר ביטוח מספר 2013-1-2 "חישוב עתודות לתשלום קצבה בפוליסות ביטוח חיים", ובהתייחס לנספח 1 שעניינו לוח ב2 (שיעורי תמורה בסיסיים נכון ליום 31.12.2008 למבוטח החל ממועד תחילת תשלום

הקצבה ולבת זוגתו (עד למועד פטירתו של אותו מבוטח) ולוח ב3 (שיעורי תמותה בסיסיים נכון ליום 31.12.2008 לבת זוג של מבוטח שנפטר החל ממועד פטירתו של אותו מבוטח), נספח 2 שעניינו הנחות מסוג "best estimate" לגבי קצב ירידה בשיעורי התמותה לאחר יום 31.12.2008 ונספח 3 שעניינו מרווח בגין סיכון אריכות ימים.

- הפרש גילאים בין בני זוג 3 שנים
- שיעור נישואין – 100%
- למבוטח בגיל 67 במועד חתימת ההסכם
- ריבית תעריפית לצורך חישוב מקדמי קצבה משתתפת ברווחים בפוליסות ביטוח בשיעור 4%.
- דמי הניהול 0.6%

סכום המתקבל ממכפלת "סכום הרפורמה" כהגדרתו בסעיף 7 לעיל, בכל אחד ממועדי ההפקדה, במקדם ההמרה האישי לעובד לקצבה צמודת מדד בגיל 67 כמפורט **בנספח 27**. לעניין זה יעודכן סכום הרפורמה לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע במועד חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועד ההפקדה ולא כאמור בסעיף 6 בחלק השלישי לפרק זה.

"הסכום הכולל"

הסכום המתקבל ממכפלת 1,700 ₪ במקדם ההמרה האישי לעובד לקצבה צמודת מדד בגיל 67 כמפורט **בנספח 27**, כשהוא מעודכן לפי שיעור עליית המדד בין המדד הידוע במועד חתימת ההסכם לבין המדד הידוע במועדי ההפקדה.

הכולל

"הסכום המירבי"

חברת ביטוח המורשית על פי רישיונה לערוך ביטוחים בענף הביטוח הפנסיוני אשר ברשותה רישיון לעסוק בביטוח חיים לפי כל דין, אשר תבטח את העובדים הפורשים בפוליסות שתוצאנה על ידה.

"מבטח"

עד פטירתו, העובד הפורש, ולאחר מועד הפטירה, השאיר.

"מוטב"

מועד הפטירה ייקבע כיום האחרון בחודש בו נפטר הפורש.

"מועד הפטירה"

כל אחד מאלה:

"מועדי ההפקדה"

- (1) עד ליום 30 ליוני בכל שנה החל משנת 2023 ועד לשנת 2028 ;
- (2) מועד הפרישה של העובד, ככל שבמועד זה לא הופקד מלוא הסכום הכולל במועדים לעיל ;

- "פוליסות"** או קופת ביטוח כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופת גמל),
"פוליסה" התשס"ה-2005, לביצוע תשלומים חודשיים לעובדים הפורשים ושאיניהם,
אשר המבטח ינפיק לפורשים. המונח "פוליסות" משמעו גם פוליסה אחת,
בהתאם לנסיבות.
- "פוליסת פרט"** תכנית ביטוח חיים עם מרכיב חיסכון, שלא אושרה כקופת גמל, בבעלות
החברה על שם העובד.
- "שיעור הזכאות"** חלוקת הסכום הכולל בסכום הכולל המירבי.

המנגנון לעובדים שיפרשו בתקופת הרפורמה בתוכנית הפרישה המיוחדת

39. לגבי עובדים בפנסיה תקציבית ובקרן פנסיה ותיקה - עד למועד הפרישה של עובד הזכאי לתוספת פרישה מיוחדת כהגדרתה בחלק השני לפרק זה, החברה תרכוש עבורו אצל מבטח עמו תתקשר, את הזכות לקבל תשלום חודשי לכל ימי חייו ולאחר פטירתו לשאירו, בגובה מכפלת תוספת פרישה מיוחדת במכפיל.
40. לגבי עובדים בפנסיה צוברת חדשה – במועד הפרישה של עובד הזכאי לתוספת פרישה מיוחדת כהגדרתה בחלק השני לפרק זה, החברה תרכוש עבורו אצל מבטח תוספת של קצבה חודשית החל ממועד הפרישה ולכל ימי חייו ולאחר מכן לשאירו כאמור בחלק השישי, כפי שתתקבל מהפקדת "סכום ההפקדה" בפוליסה.
- הקצבאות בהתאם לסעיפים 39-40 לעיל יכוננו להלן: **"הקצבה הנוספת פרישה מיוחדת"**.
41. החל ממועד הפרישה, הקצבה הנוספת פרישה מיוחדת תשולם למוטב באמצעות הפוליסות, בתשלום חודשי, שישולם עד ה-20 לחודש בגין אותו החודש. ככל שגילו של העובד במועד הפרישה נמוך מהגיל המינימלי לרכישה, החל ממועד הפרישה תשלם החברה את הקצבה הנוספת פרישה מיוחדת עד למועד הגיע העובד לגיל המאפשר לרכוש עבורו את הזכות אצל המבטח כאמור (להלן: **"תקופת הביניים"**).
- הקצבה הנוספת פרישה מיוחדת תשולם על ידי החברה בתשלום חודשי שישולם עד ה-20 לחודש בגין אותו החודש. הקצבה הנוספת פרישה מיוחדת בתקופת הביניים תעודכן בהתאם למנגנון הבא:
- מדי חודש ינואר, ובעדכון האחרון בחודש הרכישה, לפי שיעור עליית המדד בין המדד החדש למדד הקודם.
- לעניין זה-
- "המדד החדש" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון ולעניין העדכון האחרון, המדד הידוע בחודש הרכישה;

"המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם ולעניין העדכון הראשון מדד החודש בו חל יום הפרישה של העובד.

היה ושיעור השינוי במדד במהלך התקופה לחישוב העדכון יהיה שלילי, בשנה מסוימת או במספר שנים, לא יבוצע העדכון בגין אותה תקופה. ואולם, בעדכון הראשון, ובמידת הצורך גם בעדכונים שיבואו לאחר מכן, יובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים בגין התקופה או התקופות האמורות, לצורך אותם עדכונים. ככל שביום הרכישה לא הובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים כאמור, תקוזז החברה את השינויים שלא הובאו בחשבון, ובלבד שהקצבה לא תפחת מהקצבה הנוספת פרישה מיוחדת הראשונה ששולמה לעובד.

בתום תקופת הביניים החברה תרכוש עבור העובד אצל המבטח את הזכות לקבל את הקצבה הנוספת פרישה מיוחדת, בערכה נכון לחודש הרכישה בהתאם למנגנון המפורט בסעיף 39 לעיל לגבי עובד המבוטח בפנסיה תקציבית או צוברת ותיקה והמפורט בסעיף 40 לגבי עובד המבוטח בפנסיה צוברת חדשה.

המנגנון לעובדים שיפרשו לפרישת חובה בתקופת הרפורמה

42. לגבי עובדים בפנסיה תקציבית ובקרב פנסיה ותיקה - במועד הפרישה של עובד הזכאי לתוספת קצבה רפורמה כהגדרתה בחלק השלישי לפרק זה, החברה תרכוש עבורו אצל מבטח עמו תתקשר, את הזכות לקבל תשלום חודשי בגובה מכפלת תוספת קצבה רפורמה במכפיל.

43. לגבי עובדים בפנסיה צוברת חדשה – במועד הפרישה של עובד הזכאי לתוספת קצבה רפורמה כהגדרתה בחלק השלישי לפרק זה, החברה תרכוש עבורו אצל מבטח תוספת של קצבה חודשית החל ממועד הפרישה ולכל ימי חייו ולאחר מכן לשאירו כאמור בחלק השישי, כפי שתתקבל מהפקדת "סכום ההפקדה" בפוליסה.

הקצבאות בהתאם לסעיפים 43-44 לעיל יכוננו להלן: "הקצבה הנוספת פרישת חובה".

44. החל ממועד הפרישה הפוליסה תשלם את הקצבה הנוספת פרישת חובה למוטב, בתשלום חודשי, עד ה-20 לחודש בגין אותו החודש.

45. ככל שיתממשו אבני דרך נוספות בתקופת האורכה כהגדרתה בחלק השלישי בפרק זה, ובכפוף לאמור בסעיף 6.4 לעיל, במועד מימוש אבן הדרך החברה תרכוש עבור העובד אצל מבטח עמו תתקשר:

45.1. לגבי עובד בפנסיה תקציבית או קרב פנסיה ותיקה - את הזכות לקבל תשלום חודשי בגובה מכפלת תמורת אבן הדרך, אך לא יותר ממכפלת ההפרש בין סכום הבסיס כהגדרתו בחלק השלישי לפרק זה לבין סכום תוספת קצבה רפורמה ערב מימוש אבן הדרך, במכפיל.

45.2. לגבי עובד בפנסיה צוברת חדשה - החברה תרכוש עבורו אצל מבטח תוספת של קצבה חודשית החל ממועד מימוש אבן הדרך ולכל ימי חייו ולאחר מכן לשאירו כאמור בחלק השישי, כפי שתתקבל מהפקדת "סכום ההפקדה הנוסף" בפוליסה.

"סכום ההפקדה הנוסף" – מכפלת "מקדם ההמרה האישי לעובד לקצבה צמודת מדד בגיל

67" כמפורט **בנספח 7א** בנמוך מבין אלה:

א. תמורת אבן הדרך.

ב. ההפרש בין סכום הבסיס כהגדרתו בחלק השלישי לפרק זה לבין סכום תוספת קצבה רפורמה ערב מימוש אבן הדרך.

ההשלמות לקצבה בהתאם לסעיפים 46.1-46.2 יכוננו להלן: "השלמת הקצבה הנוספת פרישת חובה".

46. החל ממועד מימוש אבן הדרך כאמור, הפוליסה תשלם את השלמת הקצבה הנוספת פרישת חובה למוטב, בתשלום חודשי, עד ה-20 לחודש בגין אותו החודש.

המנגנון לעובדים שיפרשו בתקופת הרפורמה בגיל המינימלי לרכישה ומעלה ובטרם הגיעו לגיל פרישת חובה

47. במועד הפרישה של עובד שיפרוש במהלך תקופת הרפורמה כאמור בסעיפים 9, 28.2 ו-29.2 לעיל, הזכאי לתוספת קצבה רפורמה, החברה תרכוש עבורו אצל מבטח תוספת של קצבה חודשית החל ממועד הפרישה ולכל ימי חייו ולאחר מכן לשאירו כאמור בחלק השישי, כפי שתתקבל מהפקדת "סכום הזכאות" כאמור בסעיף 9 לעיל או "סכום הזכאות יח"פ" כאמור בסעיף 28.2 לעיל או "סכום הזכאות חנ"מ" כאמור בסעיף 29.2 לעיל, לפי העניין, בפוליסה (להלן: "הקצבה הנוספת").

48. החל ממועד הפרישה הפוליסה תשלם את הקצבה הנוספת למוטב, בתשלום חודשי, עד ה-20 לחודש בגין אותו החודש.

המנגנון לעובדים שיפרשו מתום תקופת הרפורמה

49. החברה תפקיד עבור כל עובד שצפוי לפרוש מתום תקופת הרפורמה את מלוא הסכום הכולל בפוליסת פרט שרכשה אצל מבטח עמו תתקשר וזאת במועדים ובשיעורים כמפורט בטבלה להלן:

| מועד ההפקדה | שיעור ההפקדה מהסכום הכולל המירבי | שיעור הפקדה מהסכום הכולל המירבי מצטבר |
|-------------------|----------------------------------|---------------------------------------|
| עד ליום 30.6.2023 | 16.667% | 16.667% |
| עד ליום 30.6.2024 | 16.667% | 33.334% |
| עד ליום 30.6.2025 | 16.667% | 50.000% |
| עד ליום 30.6.2026 | 16.667% | 66.667% |
| עד ליום 30.6.2027 | 16.667% | 83.334% |
| עד ליום 30.6.2028 | 16.667% | 100.000% |

הסכומים שיופקדו בשיעורים כמפורט בטבלה יהוונו בהתאם לנוסחא הבאה:

$$\frac{A}{1.00111^n}$$

n – 804 פחות גיל העובד במספר חודשים במועד ההפקדה.

A – מכפלת שיעור ההפקדה בסכום הכולל המירבי.

לעניין זה, "שיעור ההפקדה" - ההפרש בין שיעור ההפקדה המצטבר במועד ההפקדה לבין שיעור ההפקדה המצטבר בפועל במועד ההפקדה הקודם, ולא יותר מההפרש בין שיעור הזכאות במועד ההפקדה לשיעור ההפקדה המצטבר בפועל במועד ההפקדה הקודם. למען הסר ספק, שיעור ההפקדה הראשון יעמוד על 16.667%.

50. התממשה אבן דרך לאחר יום 30.6.2028, תבוצע הפקדה נוספת, בתוך 45 יום ממועד מימוש אבן הדרך, בשיעור הזכאות המצטבר בניכוי שיעור ההפקדה המצטבר בפועל נכון למועד ההפקדה.

51. ככל שבמועד הפרישה של העובד טרם הופקד מלוא שיעור הזכאות לפוליסת הפרט, אזי במועד זה תפקיד החברה את היתרה החסרה שהיא מכפלת הסכום הכולל המירבי בהפרש שבין שיעור הזכאות במועד הפרישה לשיעור ההפקדה המצטבר למועד ההפקדה הקודם.

52. ערב הגיעו העובד לגיל פרישת חובה, תודיע החברה למבטח עימו תתקשר על סיום העסקתו הצפוי של העובד, לצורך העברת מלוא הכספים הצבורים בפוליסת פרט, על פירותיהם (להלן: "הסכום המועבר"), לפוליסה.

החל מגיל פרישת חובה תשלם הפוליסה למוטב קצבה כפי שתתקבל מהסכום המועבר, בתשלום חודשי, עד ה-20 לחודש בגין אותו החודש.

מנגנון לעובדי יח"פ

53. קצבה מיוחדת יח"פ:

53.1. לגבי עובדים בפנסיה תקציבית ובקרן פנסיה ותיקה - עד למועד הפרישה של העובד, החברה תרכוש עבורו אצל מבטח עמו תתקשר, את הזכות לקבל תשלום חודשי לכל ימי חייו ולאחר פטירתו לשאירו בגובה מכפלת תוספת פרישה מיוחדת יח"פ או תוספת רפורמה יח"פ, לפי העניין, במכפיל.

53.2. לגבי עובדים בפנסיה צוברת חדשה - במועד הפרישה של עובד הזכאי לקצבה הנוספת יח"פ כהגדרתה בחלק הרביעי לפרק זה או לעובד שפרש פרישת חובה כאמור בסעיף 23 לעיל, לפי העניין, החברה תרכוש עבורו אצל מבטח תוספת של קצבה חודשית החל ממועד הפרישה ולכל ימי חייו ולאחר מכן לשאירו כאמור בחלק השישי, כפי שתתקבל מהפקדת "סכום ההפקדה" בפוליסה.

הקצבאות בהתאם לסעיפים 54.1-54.2 לעיל יכוננו להלן: "קצבה מיוחדת יח"פ".

54. החל ממועד הפרישה, הפוליסה תשלם למוטב את קצבה מיוחדת יח"פ בתשלום חודשי, עד ל-20 לחודש בגין אותו החודש.

55. ככל שגילו של העובד במועד הפרישה נמוך מהגיל המינימלי לרכישה, תשלם החברה את קצבה מיוחדת יח"פ עד למועד הגיע העובד לגיל המאפשר לרכוש עבורו את הזכות אצל המבטח כאמור (להלן: "תקופת הביניים").

קצבה מיוחדת יח"פ תשולם על ידי החברה בתשלום חודשי עד ל-20 לחודש בגין אותו החודש.

קצבה מיוחדת יח"פ בתקופת הביניים תעודכן בהתאם למנגנון הבא:

מדי חודש ינואר, ובעדכון האחרון בחודש הרכישה, לפי שיעור עליית המדד בין המדד החדש למדד הקודם.

לעניין זה-

"המדד החדש" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון ולעניין העדכון האחרון, המדד הידוע בחודש הרכישה;

"המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם ולעניין העדכון הראשון מדד החודש בו חל יום הפרישה של העובד.

היה ושיעור השינוי במדד במהלך התקופה לחישוב העדכון יהיה שלילי, בשנה מסוימת או במספר שנים, לא יבוצע העדכון בגין אותה תקופה. ואולם, בעדכון הראשון, ובמידת הצורך גם בעדכונים שיבואו לאחר מכן, יובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים בגין התקופה או התקופות האמורות, לצורך אותם עדכונים. ככל שביום הרכישה לא הובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים כאמור, תקוז החברה את השינויים שלא הובאו בחשבון, ובלבד שהקצבה לא תפחת מקצבה מיוחדת יח"פ הראשונה ששולמה לעובד.

בתום תקופת הביניים החברה תרכוש עבור העובד אצל המבטח את הזכות לקבל את קצבה מיוחדת יח"פ בערכה נכון לחודש הרכישה בהתאם למנגנון המפורט בסעיף 54.1 לעיל לגבי עובד המבוטח בפנסיה תקציבית או צוברת ותיקה והמפורט בסעיף 54.2 לגבי עובד המבוטח בפנסיה צוברת חדשה.

מנגנון לעובדים בפרישת נכות

56. בפרישת נכות של עובד תפעל החברה כדלקמן:

56.1. לגבי עובדים בפנסיה תקציבית או בקרן פנסיה ותיקה - בסמוך למועד הפרישה, החברה תרכוש עבור העובד, אצל מבטח עמו תתקשר, את הזכות לקבל את קצבת רפורמה נכות.

56.2. לגבי עובדים בהסדר פנסיה צוברת חדשה - בסמוך למועד הפרישה של עובד הזכאי לקצבת רפורמה נכות כהגדרתה בחלק השביעי לפרק זה, החברה תרכוש עבורו אצל מבטח תוספת של קצבה חודשית החל ממועד הפרישה ולכל ימי חייו ולאחר מכן לשאירו כאמור בחלק השביעי, כפי שתתקבל מהפקדת "סכום ההפקדה" בפוליסה.

- 56.3. החל ממועד הפרישה, הפוליסה תשלם למוטב את קצבת רפורמה נכות בתשלום חודשי, עד ל-20 לחודש בגין אותו החודש.
- 56.4. ככל שעד למועד הפרישה בוצעו עבור העובד הפקדות לפוליסת פרט, ישמשו הכספים שנצברו בפוליסת הפרט כמקור למימון רכישת הזכות לקבל את קצבת רפורמה נכות אצל המבטח.
- 56.5. למען הסר ספק יובהר, שאפילו היתה היתרה הצבורה גבוהה מעלות רכישת הפוליסה לתשלום תוספת רפורמה הנכות, תועבר מלוא היתרה הצבורה לצורך רכישת הפוליסה, וסכום תוספת רפורמה נכות של העובד אצל המבטח תגדל בהתאם. ככל שהיתרה הצבורה נמוכה מעלות רכישת הפוליסה לתשלום תוספת רפורמה נכות, תשלים החברה את הסכום החסר לצורך ביצוע הרכישה כאמור.
- 56.6. לעובד שגילו נמוך מהגיל המינימלי לרכישה במועד הפרישה, תשלם החברה את קצבת רפורמה נכות עד למועד הגיע העובד לגיל המאפשר לרכוש עבורו את הזכות אצל המבטח כאמור (להלן: **"תקופת הביניים בנכות"**).
- 56.7. קצבת רפורמה נכות תשולם על ידי החברה בתשלום חודשי עד ל-20 לחודש בגין אותו החודש.
- 56.8. קצבת רפורמה נכות תעודכן בתקופת הביניים בנכות בהתאם מדי חודש ינואר, לפי שיעור עליית המדד בין המדד החדש למדד הקודם. העדכון האחרון ייעשה בחודש רכישת הפוליסה.
לעניין זה-
- "המדד החדש" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון ולעניין העדכון האחרון, המדד הידוע בחודש רכישת הפוליסה ;
- "המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם ולעניין העדכון הראשון מדד החודש בו חל יום הפרישה של העובד.
- היה ושיעור השינוי במדד במהלך התקופה לחישוב העדכון יהיה שלילי, בשנה מסוימת או במספר שנים, לא יבוצע העדכון בגין אותה תקופה. ואולם, בעדכון הראשון, ובמידת הצורך גם בעדכונים שיבואו לאחר מכן, יובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים בגין התקופה או התקופות האמורות, לצורך אותם עדכונים. ככל שבמועד רכישת הפוליסה לא הובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים כאמור, במועד זה יובאו בחשבון השינויים האמורים, ובלבד שהקצבה לא תפחת מסכום קצבת רפורמה נכות הראשונה ששולמה לעובד.
- 56.9. בתום תקופת הביניים בנכות החברה תרכוש עבור העובד אצל המבטח את הזכות לקבל את קצבת רפורמה נכות, בערכה נכון לחודש הרכישה בהתאם למנגנון המפורט בסעיף 57.1 לעיל לגבי עובד המבוטח בפנסיה תקציבית או צוברת ותיקה והמפורט בסעיף 57.2 לגבי עובד המבוטח בפנסיה צוברת חדשה.

56.10. ככל שעד למועד הפרישה בוצעו בגין העובד הפקדות לפוליסת פרט, ישמשו הכספים שנצברו בפוליסת הפרט כמקור למימון סכום ההפקדה. למען הסר ספק יובהר שאפילו היתה היתרה הצבורה גבוהה מסכום ההפקדה, תועבר מלוא היתרה הצבורה לפוליסה, ותספת קצבת הנכות החודשית תגדל בהתאם. ככל שהיתרה הצבורה נמוכה מסכום ההפקדה, תשלים החברה את הסכום החסר לצורך ביצוע התשלום האמור.

56.11. לגבי עובד שגילו נמוך מהגיל המינימלי לרכישה במועד הפרישה, ככל שבמועד זה קיימת יתרה צבורה בפוליסת פרט, יקוזז סכום היתרה הצבורה מהתשלומים להם זכאי העובד עם סיום העסקתו.

56.12. ככל שניתן יהיה על פי דין להשאיר את היתרה הצבורה בפוליסת הפרט עד לגיל המינימלי לרכישה לצורך רכישת פוליסה לתשלום תוספת רפורמה נכות מאותו מועד ואילך, לא תקוזז היתרה והיא תשמש לרכישת הפוליסה כאמור.

הסדרת התשלומים עד להתקשרות עם מבטח

57. עד להתקשרות החברה עם מבטח כמפורט בחלק השמיני, תשלם החברה את התשלומים המתחייבים בהתאם לפרק זה מתקציבה, וזאת בהתאם לאופן התשלום בתקופת הביניים כמפורט בסעיף 42 לעיל.

כללי

58. ככל שהצדדים להסכם יגיעו לחלופה מוסכמת לצורך ביצוע תשלום או רכישה של הקצבה הנוספת, וזאת לא יאוחר משלושה חודשים ממועד חתימת ההסכם, היא תבוא במקום האמור בחלק זה.

59. מכל התשלומים המשולמים בהתאם להסכם זה ינוכו תשלומי חובה כדין וכן הניכויים בהתאם להסכם זה.

60. מובהר כי בכל הנוגע לזכאות העובדים לקצבאות מכוח הוראות פרק זה הרי שעם ביצוע רכישת זכות לקבל תשלום חודשי אצל מבטח, עבור העובד, כאמור בהסכם זה, או עם ביצוע הפקדות לפוליסת פרט לפי הסכם זה ומתן הודעה לחברת הביטוח לצורך העברת הכספים הצבורים בפוליסת הפרט, לפוליסה, כאמור בהסכם זה, או עם ביצוע תשלום מענק חד פעמי חלף רכישת זכות לקצבה בפוליסה, כאמור בהסכם זה, לפי העניין, יסתיימו מחויבויותיה של החברה בנוגע לקצבאות האמורות.

61. לגבי העובדים הפורשים במסגרת תכנית הפרישה המיוחדת ולגבי עובדים מושאלים שסיימו העסקתם בתום תקופת ההשאלה או במהלכה, כתנאי לקבלת תנאי הפרישה או תנאי סיום ההעסקה, לפי העניין, לפי הסכם זה (העולים על התנאים לפי דין), על העובד לחתום על כתב קבלה וסילוק, בנוסח המצורף **בנספח "10"** להסכם זה, הרלוונטי לגביו.

62. אם יגיש העובד או מי בשמו או מטעמו, תביעה כנגד החברה בקשר לתנאי הפרישה או תנאי סיום ההעסקה, לפי הענין, לקבלת סכומים או הטבות נוספות מעבר לתנאי הפרישה או תנאי סיום ההעסקה, לפי העניין, להם הוא זכאי לפי הסכם זה, למעט במקרה של תביעה לאכיפת ההסכם, יהא העובד זכאי לתנאי הפרישה ולתנאי סיום ההעסקה הקבועים בהסכם, ולתנאים אלו בלבד, והוא יחזיר לחברה מיד עם דרישתה כל סכום עודף שייפסק לו כאמור. החברה תהיה רשאית לקזז את הסכום העודף מכל סכום המגיע לעובד, בכפוף לכל דין, ובלבד שסכום הקיזוז לא יעלה על תנאי הפרישה או תנאי סיום ההעסקה להם זכאי העובד לפי הסכם זה, לפי העניין.

חלק תשיעי: ועדת מעקב

63. תוקם ועדת מעקב שתורכב מ-2 נציגי הנהלת חברת החשמל ומשני נציגי וועד העובדים. לכל צד קול אחד. תפקיד ועדת המעקב יהיה לקבל החלטה בנושאים המפורטים להלן:
- 63.1. תנאי הפרישה לעובד ארעי יח"פ שהתפטר בתקופת ההשאלה.
- 63.2. תנאי הפרישה לעובד קבוע יח"פ בקרן פנסיה ותיקה שצבר פחות מ-25 שנות ותק בחברה במועד במועד הפרישה מהחברה.
- 63.3. זכאות של עובד שהעסקתו בחברה הסתיימה בנסיבות המפורטות בחלופה 3 בהגדרת "פרישת נכות" לקצבת רפורמה נכות, כאמור בחלק השביעי לפרק זה.
64. החלטת ועד המעקב תהיה סופית ומוחלטת. לא הגיעה ועדת המעקב להחלטה מוסכמת, תועבר ההכרעה לסמנכ"ל משאבי אנוש וארגון וליו"ר המזכירות הארצית.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

**הסתדרות העובדים הכללית
החדשה**

**מר ע' בלוד
המנהל הכללי**

**מר ד' צרפתי
יו"ר המזכירות הארצית
ויו"ר ועד מרחב דרום**

**מר ע' אוברקוביץ
סמנכ"ל משאבי אנוש וארגון**

**מר א' פנחס
סגן ומ"מ יו"ר המזכירות
הארצית ויו"ר ועד מרחב הצפון**

**מר ד' מרום
מנהל אגף משאבי אנוש**

**מר ש' אמסלם
יו"ר ועד מרחב ירושלים**