

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בתל אביב ביום ה - 16 לחודש ספטמבר לשנת 2018

בין: פסגות בית השקעות בע"מ

(להלן: "החברה")

מצד אחד;

לבין: כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי

(להלן: "כוח לעובדים", "הארגון")

ועד עובדי פסגות

(להלן: "ועד העובדים", "העובד")

(להלן ביחיד: "נציגות העובדים")

מצד שני;

הואיל: וכוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי, הינו ארגון העובדים היחיד בקרב עובדי החברה;

והואיל: והצדדים הסכימו ביניהם על כינום של יחסית עבודה קיבוציים בחברה, ועל הסדרת יחסית העבודה ותנאי העבודה והשכר בחברה בהסכם קיבוצי מיוחד;

והואיל: והצדדים ניהלו מוי"מ וגבשו ההסכם קיבוצי מיוחד, במטרה לקיים תנאים עבודה הוגנים, לטפח יחסית גומלין תקינים בין החברה לעבודה ולהבטיח ביצועiesel של העבודה בחברה;

והואיל: וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכםות אליהן הגיעו, והכל כמפורט בהסכם זה להלן;

לפייך, הותנה והוסכם בין הצדדים, כדלקמן:

a. כללי

1. המבוא להסכם זה, והנספחים המצורפים אליו, מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

2. כוורות העשייפים בהסכם זה, משמשות לצורכי נוחות בלבד, ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התנויות בהסכם.

3. טיעות וסיכוםים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטיא או

א. י. ק. -

ס. א.

—/—

מעין משפטי.

4. האמור בלשון יחיד, גם ברבים משמעו, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע - וההיפך.

5. שינוי, תיקון או תוספת להסכם יהיוברי תוקף ככל שנעשה בכתב ונחתמו על ידי המוסמכים לכך, מטעם הצדדים.

ויתור על זכות כלשיי בהסכם זה של צד מהצדדים יהיה בראותך רק על פי האמור בסעיף זה.

6. אם בכלל מועד שהוא לא השתמש מי מהצדדים בזכות כלשיי אשר הוא זכאי לה על פי האמור בהסכם זה, אין לראות בכך ויתור על אותה הזכות.

7. סטיה מהוראות הסכם זה לטובת עובד או עובדים לא תהווה תקדים מחייב ו/או נהוג, ולא תהיה מצחה או מחייבת ביחסו העבודה שבין הצדדים.

8. כל הסכומים המפורטים בהסכם זה הינם סכומי ברוטו, והחברה תנכה מהם מסים במקור כדין, אלא אם כן צוין בהסכם זה במפורש כי מדובר בסכומי נטו.

9. הצדדים מצהירים כי חלק מן הזכויות הכלולות בהסכם זה עלולות על אלו המוקנות על פי צווי הרחבה הרלונטיים. על כן, בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם זה להוראות צווי הרחבה - הוראות הסכם זה גוברות.

10. הסכם זה אינו בא למעט ו/או לגרוע מזכויות אחרות ו/או עודפות שניתנו למי מהעובדים, ככל שניתנו, עבור לחתימת הסכם זה, ו/או מחובותיהם וכל תנאי העסקתם של העובדים בהתאם לחוזי העסקה האישיים שלהם ערבות חתימתו של הסכם זה ואילו ימשכו לחול באותו מעמד משפטי שהיה להן ערבית חתימת ההסכם, ככל שלא בוטלו או שונו באופן מפורש במסגרת הסכם זה, והכל בכפוף לכך שהזכויות העודפות האמורות ניתנו בידיעת מערך משאבי אנוש בחברה, ובכפוף להוראות כל דין.

עוד מוסכם, כי אין בהסכם זה כדי לגרוע ו/או לשנות את מעמדן המשפטי של תוספות השכר שניתנו לעובדים, ובכלל זה תוספות שכר מוותנה, ככל שניתנו, וכי מעמדן כפי שהיא קיימן עבור לחתימת הסכם זה, ימשיך לחול, אלא אם כן תהיה במפורש בהסכם זה.

ב. הגדרות

11. בהסכם זה תהיה למונחים הבאים המשמעות הכתובה לידם:

החברה – פסגות בית השקעות בע"מ.

ה הנהלת החברה.

הארגון – כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי.

א. ג. י. א. ק.

—/—/—

<p>1.7.18, אלא אם צוין בסעיף מסעיפי ההסכם אחרת. ועד העובדים בחברה.</p> <p>הארגון ו/או ועד העובדים לפי העניין.</p> <p>עובד החברה עליו חל ההסכם הקיבוצי.</p> <p>עובד החברה, שנקלט לעובודה לאחר موعد חתימת ההסכם.</p> <p>עובד החברה המועסק בחברה במועד חתימת ההסכם.</p> <p>עובד אשר סיים את תקופת הניסיון, כפי שהוגדרה בהסכם זה.</p> <p>עובד המועסק בתקופת ניסיון, שהוגדרה בהereum זה.</p> <p>עובד המועסק בחברה בחוזה/בהתאם עובודה אישי, כאמור בסעיף 13 להסכם זה.</p> <p>עובד שכרכו משתלים על בסיס שעתי או יומי.</p> <p>עובד שכרכ עבודתו משתלים על בסיס חודשי.</p> <p>תקופת עבודתו של עובד תהسب מיום קליטתו כעובד החברה, אלא אם צוין בסעיף מסעיפי ההסכם אחרת.</p>	המועד הקובל – עד העובדים – 叙事權的工作者 – עובד – עובד חדש – עובד קיים – עובד קבוע – עובד בניסיון – עובד בתפקיד אישי – עובד שעתי – עובד חודשי – תקופת עבודה –
--	--

ג. תחולת ההסכם

12. הסכם זה יחול על הצדדים להסכם ועל כל עובדי החברה, אשר מועסקים במועד חתימת הסכם זה או יעסקו בעתיד בחברה, למעט עובדים בתפקידים כאמור בסעיף 13 להלן.

13. הסכם זה לא יחול על העובדים אשר הוחגו מתחולתו של ההסכם כאמור להלן:

13.1. מנכ"ל החברה, משנה למנכ"ל וכל הסמכנ"לים;

13.2. בנוסך, עד 14.5% מכלל בעלי התפקידים בחברה שאינם כוללים את התפקידים המנוויים בסעיף 13.1, על פי שיקול דעת הנהלה – בהתאם להודעה אישית שיקבלו, אשר העתק הימנה יימסר לוועד העובדים.

טרם מועד חתימת הסכם זה, תעביר החברה לוועד העובדים את רשימת בעלי התפקידים

הוסף.

✓ JL

שהחברה החליטה להעסיקם במסגרת הסכם עבודה אישי, במועד חתימת ההסכם, ובהתאם להוראת ס"ק זה.

14. אחת לשנה תעביר הנהלה לוועד פירוט בדבר בעלי התפקידים הנמנים על סעיף 13 לעיל, וכן פירוט בדבר מספר בעלי התפקידים המועסקים בחברה.

15. למען הסר ספק, בעלי התפקידים שהוחרגו מההסכם הקיבוצי, בהתאם לסעיף 13 לעיל, לעיל יועסקו על פי הסכם עבודה אישי, ולא יחול עליהם תנאי מתנאי הסכם קיבוצי זה.

ד. תקופת ההסכם

16. הסכם זה יעמוד בתוקפו החל ממועד הקובל ועד ליום 31.12.2022.

17. כל צד רשאי לבקש בכתב עד 60 יום לפני מועד תום תוקפו של הסכם זה לכניס שינויים בהסכם, ובמקרה בו יבקש צד לעורך שינויים ינהלו הצדדים משא ומתן בנוגע לשינויים המבוקשים. לא הגיעו הצדדים להסכמה בדבר השינויים עד לתום תקופת ההסכם – יתחדש ההסכם כהסכם לתקופה בלתי קצובה.

18. לא הודיע צד על סיום ההסכם או על רצונו לכניס שינויים בו, בתוך התקופה הנוקובה בסעיף 17 לעיל, יוארך ההסכם מלאיו לשנה נוספת וכן להלאה.

ה. קליטה והעסקת עובדים

ה.1. תקופת ניסיון וקביעות

19. עובד קיים ייחשב כעובד בניסיון במשך 24 חודשים רצופים מיום תחילת עבודתו בחברה, בכפוף לאמור בסעיף 21 להלן.

20. עובד חדש יתקבל לתקופת ניסיון של 39 חודשים רצופים מיום תחילת עבודתו בחברה.

(להלן בלבד: "תקופת הניסיון").

לענין חודשים רצופים לצורך תקופת ניסיון – מובהר כי תקופות שירות מילואים, תקופות מחלת בהן זכאי העובד לטשלוט דמי מחלת על פי דין, תקופת שמירת הריון ו/או חופשת לידיה על פי דין (לא כולל חופשת לידיה ללא תשומות), כל תקופה נוספת נספפת המזוכה בשכר לפי דין וכן חופשות ללא תשומות לתקופה מצטברת של עד 30 ימים במהלך תקופת הניסיון (לרובות חופשת לידיה מוארכת על פי דין), יבואו במניין הוותק כחלק מתקופת הניסיון.

יובהר, כי עובדים שיתקבלו לעבוד לאחר שהוצבו לעבוד בחברה על ידי קבלן כת אדם או שירותים –

היאן.

— ✓ — ✓

יימנה ותקם לצורך קבלת הקביעות, מן המועד בו הוצבו לעובדה בחברה, בכפוף לאפשרות החברה להאריך את תקופת הניסיון כמפורט בסעיף 21 להלן ולא הזכות לזכאות כלשהן באופן רטראקטיבי, אלא אם נקבע מפורשות ובכתב אחרת.

.21. החברה תהא רשאית להאריך את תקופת הניסיון של עד 40 עובדים קיימים לפחות עד 6 חודשים. מטעמים ענייניים, על פי שיקול דעתה. ככל אחד מהעובדים הקיימים אשר תקופת הניסיון שלו הוארכה בהתאם לאמור בסעיף זה לעיל, תימסר הודעה בכתב על תקופת הניסיון המוארcta עם העתק לוועד.

.22. השלים עובד את תקופת הניסיון או את תקופת הניסיון המוארcta, ככל שקיים – ייחשב עובד קבוע בהגדرتו בהסכם זה, ותמסר על כך הודעה לוועד העובדים.

.23. עד חודש ימים לפני תום תקופת הניסיון (לרובות תקופה שהוארcta בהתאם להוראות הסכם זה), תחליט החברה, אם להעניק לעובד מעמד של עובד קבוע, או לשקל את המשך העסקתו.

על אף האמור לעיל, במקרה בו קיימת מניעה חוקית לסיום העסקתו של העובד, כגון במקרים של טיפול פוריות, הריון, לידיה, מחלת, שירות מילואים וכיוצא בזו, תידחה ההחלטה על הענקת קביעות או כוונת הפיטורים עד 30 יום לאחר תום תקופת המניעה החוקית.

בכל מקרה, לא יהיה בחולף הזמן בשל מניעה חוקית כאמור, כדי להעניק לעובד מעמד של עובד קבוע והוא ימשיך להיחשב כעובד בניסיון, אלא אם החברה החלטה אחרת, מבלי שעצם קיומה של תקופת המניעות תזקף עבورو.

ה.2. קבלת עובדים ו(IOException משרות

.24. בכפוף להליכים האמורים בפרק זה, ההחלטה בדבר הצורך בחלוקת עובדים חדשים בהתאם להסכם זה, הנסיבות הנדרשים למשרה, תנאי הסף למשרה, הדרג ההיררכי של המשרה במבנה הארגוני, תנאי השכר הצמודים לה והתנאים הנדרשים במסגרת תהליך הק离טה, תתקבל על ידי הנהלת החברה על פי שיקול דעתה.

קביעת תנאי המשרה, לרבות תנאי הסף, תישנה בתום לב, משיקולים ענייניים ורלוונטיים לצרכי התפקיד ולדרישות המשרה.

מובחר, כי העובד החברה לא יהיה רשאי להגיש מועמדות לתפקיד בטרם השלים 18 חודשים בעבודה בתפקידו הנוכחי. במקרים חריגים, יהיה רשאי לעבוד להגיש מועמדות, אף אם טרם חלפה התקופה האמורה, ובלבד שההגשת המועמדות נתמכת באישור משאבי אנוש.

.25. מוסכם כי נציגות העובדים תשמר על סודיות ולא תחשוף כל מידע שיובא בפניה במסגרת הליך אישוש המשרות כאמור בפרק זה.

.26. האמור בפרק, לרבות פרק ה-3 להלן שענינו אישוש משרות, לא יחול במקרים הבאים:

4
. 2.6.

→ ✓ . 1.6

.26.1. איווש משרות באמצעות ניוד עובדים כמפורט בפרק ו' להלן;

.26.2. איווש משרות של בעלי תפקידים המוחרים מתחולת ההסכם הקיבוצי;

.26.3. איווש משרות אשר התפנו לתקופה زمنית של עד 6 חודשים (ועד 12 חודשים במקרה של חופשת לידיה), לרבות מפסקת יציאתו של עובד למילואים, היעדרות מפסקת מחלת, תאונת עבודה, יציאת עובד לחופשה ללא תשלום, חופשת לידיה וכיוב').

ה.3. איווש משרות פנויות/חדשנות בתפקידים עליהם חל הסכם זה

.27. כל משרה חדשה, או משרה שהתפנהה, לתפקיד אשר לא הוצאה מתחולתו של הסכם זה או שלא אויישה על פי פרק ו' להלן, אשר בכוונה החברה לאייש, תאייש באופן הבא:

.27.1. הлик בחירה פנימי - הנהלת החברה תפרנס באמצעות הפורטל הארגוני, את המשרות הפנויות, 5 ימי עבודה טרם פרסום המשרה בהליק חיצוני, ותאפשר לעובדי החברה להגיש מועמדות למשרה.

.27.2. תיאור המשרה יכול את התנאים הנדרשים לאיוושה.

.27.3. החברה תבצע הлик מيون מותועד של העובדים שהגשו מועמדותם למשרה ותקיים את הлик המيون ואת בחינתם של כלל המועמדים שניגשו למשרה באופן שוויוני והכל בהתאם לתנאי הסף, לתנאי הקשריות והnisyon אשר נקבעו למשרה, ותבחן את מידת התאימות של המועמדים למשרה בהתאם לשיקול דעתה ולצרכי העבודה.

.27.4. החלטה בנוגע לזהות העובד שייאיש את המשרה תתקבל על ידי הנהלת החברה.

.27.5. ככל שנמצא מועמד מתאים בהליק האיווש הפנימי תודיע הנהלת החברה לוועד העובדים על החלטתה, מבלי לציין את שם העובד,טרם מתן הודעה למועמד.

.27.6. ככל שלא נמצא מועמד מתאים בהליק האיווש הפנימי, תודיע הנהלת החברה בכתב לוועד העובדים על החלטתה כאמור. למען הסר ספק, ככל שייפורנס מכרז חיצוני לאחר פרסום של מכרז פנימי – תנאי הסף הקבועים בו לא ייפלו מהתנאים אשר פורסמו במכרז הפנימי. פרסום המשרה לאיווש מבחוץ, יהיה רשאי גם עובדי החברה להגיש מועמדותם, גם אם לא הגישו מועמדותם במסגרת הлик האיווש הפנימי.

.27.7. נמצא, כי עובד שהגיש מועמדות במכרז פנימי או חיצוני אינו עומד בתנאי הסף או שנדחתה מועמדתו – תמסיר לו הודעה אישית על כך בעלפה או בכתב. עובד כאמור, אשר יהיה מעוניין בכך, יהיה רשאי לפנות ולבקש הסברים בדבר דחייתו על הסף, או דחיתת מועמדותו. למען הסר ספק יובהר, כי ככל שתדחה מועמדותו של העובד על הסף – יערוך לו מנהלו הישיר שיחה, וככל שתנופה מועמדותו בשלב מוקדם יותר – תעריך לעובד שיחה עם משאבי אנוש.

מ.א.ט.מ. 2/1

ס.ל

- .27.8. בכל מקרה, לא תימסר למועדדים החלטה על תוכאות ההליך לפני סיומו כאמור לעיל.
- .27.9. חرف האמור לעיל, במקרים הבאים תהא רשות הנהלת החברה לפרסם מכרז חיצוני במקביל למכרז הפנימי:
- .27.9.1. בהסכמה ועד העובדים;
 - .27.9.2. ב-30% מהמכרזים המפורטים בכל שנה קלנדרית;
 - .27.9.3. במכרז לאיש התפקידים הבאים: נציגי שירות לקוחות, נציגי מכירות, נציגי תפעול ומצירות;
 - .27.9.4. בתפקידים הבאים, ככל שלא יוחרגו מתחולת ההסכם, בהתאם להחלטת הנהלה, מכוח סעיף 13 לעיל: יועצים משפטיים, חתמים, מנהלי סיכון, מבקרי פנים, מנהלי כספים, חברים, ממונה אכיפה.
- .27.10. במקרה בו נמצאו שני מועדדים המתאימים למשרה במידה זהה, ואחד מהם הוא עובד החברה, ניתן עדיפות לעובד החברה.
- .27.11. לא אוטר מועדד לאחר ההליך הפנימי והחיצוני – תהא רשות הנהלת החברה להציע את התפקיד לאחד מעובדי החברה.
- .28. עובד אשר התמודד על תפקיד במכרז זוכה בו, וمبקש לחזור לתפקידו הקודם (בתנאי התפקיד הקודם) – ניתן לו, ככל הניתן, עדיפות לכך, וב惟ד שתפקידו הקודם אינו מאוייש וצרכי החברה מאפשרים זאת – והכל בהתאם לשיקול דעת הנהלה.
- ### ו. ניוד עובד מתפקיד לתפקיד
- #### ו.1. ניוד קבוע
- .29. פרק זה יחול על עובד קבוע בלבד.
- .30. החלטה הנהלה בדבר הצורך לנoid עובד קבוע בניוד קבוע, יבוצע הנiod בכפוף כאמור בפרק זה בלבד.
- .31. בכלל, ניוד קבוע ייערך מתפקיד לתפקיד מקביל ("ניוד אופקי").

A series of handwritten signatures or initials are written across the bottom of the page, appearing to be in Hebrew. From left to right, they include: a stylized signature, 'N.Y.C.', a signature that looks like 'Y.S.', and another signature that looks like 'S.L.'

- 32.1. בתחום מערך יתאפשר ניוד של עובדים מותפקיד לתפקיד ללא צורך בהליך איווש, גם אם מדובר בניוד שאינו אופקי. במידה ואין עובד מתאים לניוד בתחום המערך, תהיה רשות הנהלה לפתח בהליך לאיווש משרה, בהתאם לאמור בפרק ה' לעיל.
- 32.2. בתפקידים תפעול ואדמיניסטרציה – יתאפשר ניוד אופקי גם בין מערכיים שונים.
33. ככל שהוחל הליך לאיווש תפקידים, ולא יותר מועמד בהליך הפנימי או החיצוני, תהא רשות הנהלת החברה לנידוד עובד, גם לתפקיד שאינו אופקי, וב惟ב שעובד נתן הסכמתו לכך בכתב.
34. בטרם ינוייד עובד, תמסר לו הודעה בדבר הכוונה לנידוד, לרבות תיאור התפקיד, שכר, התנאים הנלוויים והכפיפות. העתק מזו הודעה יועבר לוועדת העובדים.
35. ככל שהעובד יתנגד לכוונת הנידוד, יהיה רשאי ועד העובדים לקיים הליך הייעוץ בעניינו של העובד-במסגרתו יהיה רשאי להציג חלופות לכוונת הנידוד. ההיעוצות תארך 3 ימי עבודה לכל היתר. בחלוフ תקופה זו תקבל הנהלה החלטה בעניינו של העובד.
36. החלטה הנהלת החברה, כי חרב התנגדות העובד ועמדת הוועד – בכוונתה לנידוד – תעשה כן, רק לאחר שתינתן לו האפשרות להעלות טענותיו נגד הכוונה כאמור.
37. למען הסר ספק, תנאי העבודה של העובד המנוייד יהיו כפי שיסוכם עימיו ובהתאם לתפקיד החדש שלו נוידי. בהעדר הסכמה, העובד יהיה רשאי להתפטר בדיון מפורט.
38. עובד אשר נויד (בין אם בהסכמתו ובין אם לאו) – יהיה רשאי להתפטר בדיון מפורט בתחום 90 יום ממועד הנידוד.
39. הודעה בדבר כוונה לנידוד תינתן לעובד לפחות 30 ימים לפני מועד הנידוד.

2.1. ניוד זמני

40. קבעה החברה את הצורך בנידוד זמני של עובד קבוע, לא יהול האמור בפרק ו' לעיל, ויחולו הכללים המוסכמים שלහן:
- 40.1. החברה רשאית להעביר עובד מותפקיד לתפקיד באופן זמני, למשך תקופה של עד תשעה (9) חודשים, הניתנת להארכה בהסכמת הוועד ל-12 חודשים. במקרה של מילוי מקום של עובדת בחופשת לידה – ייראה הוועד כאילו נתן הסכמתו להארכה כאמור, אלא אם יביע התנגדותו לכך

. נס. 2

— ✓ ✓

.40.2 התקופה בה העובר העובר מתפקיד לתפקיד באופן זמני כאמור לעיל, תקרא "תקופת הניוד הזמני".

.40.3 מובהר בזאת, שנייד זמני אפשרי גם במקרה שהニーוד מהוות קידום בתפקיד. במקרה כזה, בתום תקופת הניוד הזמני, וככל שיהיה צורך לאייש את המשרה באופן קבוע, תפעל החברה לאישוה בהתאם כאמור בהסכם זה.

.40.4 בתקופת הניוד הזמני יהיה זכאי העובד לשכר ולתנאי השכר שבו לו בתפקיד ממנו נויד, או לשכר ולתנאי השכר בתפקיד אליו נויד באופן זמני (לפי הגבורה מביניהם). ככל שבתפקיד ממנו נויד העובד יהיה זכאי גם לתמරיצים ובתפקיד אליו הוא מנוייד אין זכאות לתמരיצים, או שקיים מגנון תמריצים שונה, לא יפחית שכרו של העובד ממוצע שכרו (כולל תמריצים) בשלושת החודשים שקדמו לנירו לתפקיד הזמני. למען הסר ספק מובהר, כי בתקופת הניוד הזמני העובד ימשיך להיות זכאי לכל הזכויות ותנאי העבודה הנלוות בתפקיד ממנו נויד אלא במקרה בו התנאים לתפקיד אליו נויד עלולים על התנאים מהתפקיד ממנו נויד. למען הסר ספק העובד המנוייד בניויד זמני יהיה זכאי לתנאים המיטיבים הצמודים לתפקיד ממנו נויד או לתפקיד אליו נויד אך בכל מקרה לא יהיה זכאי לכפל זכויות ותנאים.

.40.5 החברה תמסור לעובד הודעה על השינוי הזמני בתפקיד, לרבות פירוט מודל התמരיצים בתפקיד החדש ככל שרלונטי.

.40.6 בתום תקופת הניוד הזמני יחוור העובד לתפקיד ממנו נויד, ובהתאמה, יקבל את שכרו ותנאי העבודה והזכויות הנלוות הצמודות לתפקידו הקודם. החזרה זו לא תחשב כהרעעה בתנאי העבודה.

.40.7 הנהלת החברה רשאית לסיים את הניוד הזמני בכל עת בהודעה של 5 ימים מראש לעובד.

.40.8 הכללים הקבועים בפרק זה ביחס לנירו זמני, יחולו על כל עובדי החברה הקבועים. למען הסר ספק, ניויד זמני כאמור בפרק זה אינו מחייב את הסכמת העובד, אך מחייב הודעה מראש ובכתב לעובד. מובהר, כי במקרה בו ידובר בנирו לצורך החלפת עובדת אשר תצא לחופשה לידה, יעמוד פרק זמן הודעה מראש על 30 ימים לפחות. מובן, כי בנסיבות בהן ידובר בשמירת הרינו, או כל אירוע בלתי צפוי אחר – יעמוד פרק הזמן האמור על 5 ימים בלבד.

2. סיום העסקה של עובדים קבועים

.41 החברה תהא רשאית לסיים העסקת של עובדים מסוימות ענייניות בלבד, בתום לב ועל פי הוראות כל דין.

נ.ג.ג.

✓.נ.ל.

.42 הוראות פרק זהחולות על עובדים קבועים בלבד.

.43. למען הסר ספק, הוראות פרק זה אינן חולות על עובדים בניסיון ו/או עובדים המועסקים בתפקידים שהוחרגו מן הסכם, כקבע בסעיף 13 לעיל.

.44. כן יובחר, כי על הוראות פרק זה לא יחולו ההליכים המפורטים בפרק יישוב חילוקי דעתות.

2.1. סיום העסקה מחמת אי התאמה ו/או תפקוד לKOI

.45. מצא מנהל הממונה על העובד, כי התנהלות של עובד קבוע מצביעה על ליקויים ו/או תפקוד לKOI, יזמין את העובד לשיחה שבמסגרתיה יוצגו הטענות המבוססות בפני העובד. השיחה תתווד בכתב ותכלול עדדים ברורים ונחיירים שיוצגו בפני העובד לשיפור ותיאום ציפיות (להלן: "שיחת תנאיום הציפיות").

.46. מכירע שיחה זו תינתן לעובד תקופה שיפור לצורך עמידה בתכנית העדים ובציפיות שהוצבו בפניו לצורך שיפור הליקויים (להלן: "תקופת השיפור"). בתום תקופה זו תיערך לעובד שיחת משוב.

.47. תקופה השיפור תמנה כדלקמן:

.47.1. עובד קבוע בוותק של עד 5 שנים: 45 ימים;

.47.2. עובד קבוע בוותק של 5 שנים ופחות מ-10 שנים: 45 ימים ובנוסף תקופה שיפור נוספת של 15 ימים נוספים באישור ממונה ישיר ועל פי שיקול דעתו;

.47.3. עובד קבוע בוותק של 10 שנים ופחות מ-15 שנים: 60 ימים ובנוסף תקופה שיפור נוספת של 15 ימים נוספים באישור מנהל מש"א ועל פי שיקול דעתו;

.47.4. עובד קבוע בוותק של 15 שנים ומעלה: 60 ימים ובנוסף תקופה שיפור נוספת של 30 ימים נוספים באישור הסמכ"ל הרלוונטי ועל פי שיקול דעתו.

.48. חרף הוראות סעיף 47 לעיל, הנהלת החברה תהא ראשית, על פי שיקול דעתה, לkür את תקופה השיפור הראשונה (45 ; 60 ; 60 המנוויים לעיל) לפרק זמן של 30 ימים בלבד, לעד 5 עובדים מדי שנה קלנדרית, ולגבי שנת 2018 - באופן יחסי החל ממועד חתימת הסכם זה.

.49. לביקשת הוועד, ובנסיבות מנכ"ל החברה, ניתן יהיה להאריך את תקופה השיפור הנוסף לפרק זמן נוסף. כמו כן, בהסכמה הוועד בכתב, החברה תהא רשאית לkür את תקופה השיפור, כולה או מಕצתה.

.50. ככל שלآخر תקופה השיפור, ותקופת השיפור הנוסף, ככל שניתנה, לא חל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד לדעת מנהלו, יזמן העובד לשימוע לפני סיום העסקה.

.51. הזימון לשימוע ישלח לעובד 4 ימי עבודה טרם השימוש לכל הפחות, ופרט, בין היתר, את הסיבות והסבירים בגין שוקלת החברה לסייע את העסקתו. במקביל, תישלח הנהלה לוועד העובדים הודעה

א.ג.ג.

↗ ✓ 6

על כך שהעובד זומן לשימושו. ככל שהעובד יהיה מעוניין בכך, נציג ועד העובדים ו/או מי מטעמו של העובד יהיה רשאי להשתתף בשימושו.

.52. החלטה הנהלת החברה לאחר השימוש לסיים את העסקתו של העובד, תודיע על כך לעובד ולעובד.

.53. התנגד ועד העובדים לפיטורים, יקיים בתוך 5 ימי עבודה ממועד ההחלטה כאמור דיון בפיטורי העובד בין מנהל משאבי אנוש לבין נציג ועד העובדים.

.54. ככל שלא הגיעו מנהל משאבי אנוש ונציג הוועד להסכמה, יתקיים דיון בין סמנכ"ל משאבי אנוש ונציג ארגון העובדים שיטתיים תוך 3 ימי עבודה נוספים.

.55. עם השלמת ההליכים המפורטים בסעיפים 54-53 לעיל, יקבל המנכ"ל החלטה בעניין.

2. סיום העסקה מחמת צמצומים והתיעולות

.56. הצורך בעריכת התיעולות, צמצומים, שינוי מבני ו/או שינוי ארגוני (להלן: "התיעולות") יקבע על פי עמדת הנהלה.

.57. התיעולות תחשב בין היתר: צמצום בהיקף עסקיו החברה או בפעולות ייחודיה, או שינויים במבנה החברה, בארגונה או בדרך ביצוע משימותיה, או שינויים טכנולוגיים או מצב כלכלי המצריך צמצום.

.58. החלטה הנהלת החברה על התיעולות כאמור, תודיע על כך לנציגות העובדים ותציג בפניה את הצורך בתיעולות ואת היקף פיטורי עובדים, ובכלל זה מידע ונתונים רלוונטיים בהתאם להוראות הדיון. עם הודעת הנהלת החברה כאמור, תצרף הנהלת החברה לידיית ועד העובדים את רשימת העובדים הקבועים המועדים להיות מופטרים במסגרת התיעולות (להלן: "רשימת המועדים לפיטורים").

.59. הנהלת החברה תקיים הייעוץ עם ועד העובדים ביחס לחולפות האפשרות לפיטורים וכן בדבר שמות העובדים המופיעים ברשימת המועדים לפיטורים. הליך ההיעוץ ממוקד מעת ההודעה על הצורך בצמצומים בהתאם לסעיף 58 לעיל, ימשך 21 ימים.

.60. לוועד העובדים שמורה הזכות בתוך 5 ימים מקבלת רשימת המועדים לפיטורים, להגיש להנהלת החברה התנגדות בכתב להכללת שם עובד כזה או אחר ברשימה. התנגדות ועד העובדים תוגבל עד ל- 20% ממשות העובדים מרשימת המועדים לפיטורים. לגבי כל יתר העובדים, תהיה הנהלה רשאית להמשיך בהליך שקידת סיום העסקתם בחברה.

.61. לא הגיש ועד העובדים התנגדות בתוך הזמן הנקבע לעיל או בחלוף הזמן, יראו זאת כהסכמה להצעת

תיקון.

ר.ל.

הנהלת החברה לפטר את העובדים בראשימה שאין עליהם השגה.

.62. העובדים שלגביהם הודיעו ועד העובדים בכתב על התנגדות יוצאו מרשות המועמדים לפיטורים. הוצאה עובד מרשות המועמדים לפיטורים – לא תסייעו העסקתו מלחמת התיעילות באותו ההליך ולא יוחלף בעובד אחר.

.63. מובהר, כי במקרה שהליך ההתיעילות יעשה בעקבות סגירת יחידה ארגונית – לא יחולו הוראות סעיפים 59-62, תחתם ייושן ניסיון כן ואמיתי מצד הנהלה לאתר לעובדים באותה יחידה חלופה תעסוקתית במסגרת החברה או במסגרת הקבוצה, לרבות באמצעות ניודם, ובמקרה שלא יאותר תפקיד כאמור (או שיאוור, אך העובד יסרב להဏין לאותו תפקיד) – יחולו הוראות סעיף 65 להלן.

.64. כן מובהר, כי פיטורים של עד 10 עובדים קבועים, مدى שנה משנות ההסכם מלחמת התיעילות לא יעשו בהתאם להליך הקבוע בפרק זה, אלא יעשו לפי להוראות פרק סיום העסקה מלחמת אי התאמה ו/או תפקיד לקרי – ללא תקופת שיפור ו/או תקופת שיפור מוארכת, בהתאם למנגנון הקבוע בסעיפים 55-52 להסכם זה.

.65. מעבר לזכויות המונפקות לעובד המסיימים העסקתו מכוח דין, יהיו זכאים העובדים המסיימים העסקתם מלחמתהתיעילות למענק הסטגלות, כדלקמן:

.65.1. מענק ההסטגלות יקבע בהסכמה עם נציגות העובדים, מתוך סל תקציבי השווה ערך למכפלת מספר העובדים המסיימים העסקתם במסגרת הליך ההתיעילות, בממוצע שכר הבסיס שלהם, במכפלת 150%;

לחלופין:

.65.2. בהעדך הסכמה בין הצדדים לגבי מענק ההסטגלות הפרטני לו יהיה זכאי כל עובד המסיימים העסקתו במסגרת ההתיעילות על בסיס התקציב כמפורט בסעיף 1.65 לעיל – ישולם מענק ההסטגלות בגובה משכורת וחצי משכר הבסיס של העובד.

3. סיום העסקה מלחמת עבירות משמעת חמורה

.66. פיטורי עובדים קבועים מלחמת עבירות משמעת חמורה יעשו בהתאם להוראות כללי התנתקות האמוראים בנספח א' להסכם זה.

ח. שכר ותנאי עבודה

ח.1 שכר מינימום מפעלי

ל.ז.א.

ל.ז.א.

- .67 החל מן החודש העוקב לאחר חתימתה על הסכם זה, יועלה שכר היסוד של כלל העובדים המשתכנים על הסכם זה, או על עובד ששכרו הועלה כאמור בסעיף 67 לעיל, ובבלבד שגובה התוספת שקיבל (בין אם בהעלאת השכר כאמור, או עם הגדלת שכר היסוד שלו) – לא יפחת מן המפורט להלן. במקרה בו תפחת התוספת שקיבל העובד מן המפורט להלן – יהיה זכאי העובד לתוספת לשכר היסוד שלו, בגובה הפרש בלבד.

ח.2 תוספות שכר - פעימה ראשונה:

- .68 האמור בפרק ח.2 להלן, לא יהול על עובד שקיבל תוספת שכר החל מtarיך 1.7.17 ועד למועד חתימתה על הסכם זה, או על עובד ששכרו הועלה כאמור בסעיף 67 לעיל, ובבלבד שגובה התוספת שקיבל (בין אם בהעלאת השכר כאמור, או עם הגדלת שכר היסוד שלו) – לא יפחת מן המפורט להלן. במקרה בו תפחת התוספת שקיבל העובד מן המפורט להלן – יהיה זכאי העובד לתוספת לשכר היסוד שלו, בגובה הפרש בלבד.

(לדוגמא : עובד שעמיד היה לקבל תוספת בגובה 400 ₪ בהתאם להוראות פרק ח.2, אך קיבל תוספת שכר לאחר יולי 2017 ו/או שביקבות הוראות סעיף 67 לעיל – חל גידול בשכרו בגובה 500 ₪ – לא יהיה זכאי לכל תוספת בגין פרק ח.2; עובד דומה שחיל גידול בשכרו בגובה 250 ₪ – יהיה זכאי לתוספת בגובה ההפרש 150 ₪ (400-250)).

- .69 בכספי כאמור בסעיף 68 לעיל, כל עובד, אשר החלים 12 חודשים עבדה במועד תשלום התוספת והמושך בחברה במועד תשלום כל תוספת (להלן בפרק ח' שענינו תוספות שכר : "עובדים זכאים") – יהיה זכאי במשכורת החודש העוקב לחתימת הסכם זה, לתשלום תוספות לשכר היסוד שלו, רטרואקטטיבית החל מהמועד הקובע, בשיעורים המפורטים להלן :

.69.1. תוספת לשכר היסוד בשיעור אחד שאיןו דיפרנציאלי של 1% ;

.69.2. תוספת לשכר היסוד בשיעור של 1%, עד לתקרה של 10,000 ₪.

"תקרה של 10,000 ₪" מושמעה – תקורת שכר יסוד של 10,000 ₪ שעדי אליה תשלום לעובד הזכאי תוספת שכר בגובה הסכום שיוצאה ממכפלת שיעור התוספת שנקבע בהסכם (לדוגמא, בסעיף, 69.2 – 1%), בשכר היסוד של העובד. יובהר כי, ככל ששכר היסוד של העובד עולה על 10,000 ₪ ישולם לעובד הזכאי, תוספת שכר בגובה הסכום שיוצאה ממכפלת שיעור התוספת שנקבע בהסכם, בשכר של 10,000 ₪ בלבד.

לענין החלמת 12 חודשים עבדה לצורך עriticת התשלומים – מובהר כי תקופות שירות מיולאים, תקופות מחלה בהן זכאי העובד לתשלומים דמי מחלה על פי דין, תקופת שמירת הריוון ו/או חופשת לידיה על פי דין (לא כולל חופשת לידיה ללא תשלום), כל תקופה נוספת לשכר לפי דין וכן חופשות ללא תשלום לתקופה מצטברת של עד 30 ימים במהלך התקופה האמורה, יבואו במניין הוותק.

- .70 בנוסף לרשوت הנהלה, תקציב בשיעור של 0.25% משכר היסוד של כל העובדים הזכאים, לחולקת תוספות שכר לעובדים, בהתאם לשיקול דעת הנהלה החיל ממשכורת החודש העוקב לחתימת הסכם זה, רטרואקטטיבית למועד הקובע. תוספת לשכר היסוד שתשלם לעובדים זכאים מתוך תקציב זה, תהיה ללא תקרת שכר.

ג' נ.ג.ז.

ר.ל.

71. בנוסף לאמור בהוראות סעיפים 69 ו-70 לעיל, במידה שתעמוד חברת פסגות בית השקעות בע"מ (להלן: "קבוצת פסגות בית השקעות") בשנת 2018 ביעד EBITDA של לפחות 380 מיליון נט"נ ("יעד ה- EBITDA הבסיסי"), יועמד לרשות הנהלה תקציבית נוספת שכר נוסף בסכום השווה לשיעור של 0.75% משכר היסוד של כלל העובדים הזכאים בכל החברות בהן נחתם הסכם קיבוצי ביום 16.9.2018 (להלן פרק זה: "החברות"), בכפוף לתיקרעה של 10,000 נט"נ (להלן: "תקציב מותנה יעדים 2018"). תקציב מותנה יעדים 2018 זה, ישמש לחלוקת נוספת שכר לעובדים בכל החברות בהתאם לשיקול דעת הנהלה. תוספות השכר על בסיס התקציב מותנה הייעדים ישולמו במשכורת מרץ 2019, רטרואקטטיבית ליום 1.1.2019.

יובהר כי עמידת קבוצת פסגות בית השקעות ב"יעד ה- EBITDA הבסיסי או ביעד ה- המעודכן" מדי שנה רלוונטיות (כהגדרת מתווחים אלו לעיל ולהלן) לצורך פרק ח' זה יבחן בהתאם ל- EBITDA – כפי שזו מדווחת לבנקים המממנים של פסגות בית השקעות בע"מ מדי שנה.

72. עובד אשר לא יועסק בחברה במועד תשלום זה או אחר, לא יהיה זכאי לתשלום האמור, גם אם עבד בחברה במועד התחוללה הרטרואקטיבי.

ח.3 מענק חתימה

73. במשכורת חדש ינואר 2019 יהיו העובדים המועסקים בחברה תחת הסכם קיבוצי באותו מועד זכאים לתשלום מענק חתימה.

74. תקציב המענק עומד על סך של 1.2 מלש"ח (ברוטו).

75. בתוך עד 30 יום ממועד חתימת ההסכם, יסוכם בין הצדדים אופן חלוקת תקציב מענק החתימה, על פי קריטריונים של ותק וגובה שכר, באופן שתיננתו, בין היתר, עדיפות לעובדים בעלי שכר נמוך.

76. הנהלת החברה תהא רשאית להקדים את תשלום מענק החתימה למשכורת חדש דצמבר 2018, בהתאם לשיקול דעתה של הנהלת החברה ובתואם עם ועד העובדים. מובהר, כי מענק החתימה אינו מהו שכר לכל דבר ועניין אלא תשלום חד פעמי.

ח.4 תוספת שכר - פערמה שנייה:

77. העובדים הזכאים יהיו זכאים לתשלום תוספת לשכר היסוד, במשכורת חדש ינואר 2020, בשיעור אחיד שאינו דיפרנציאלי של 1% עד לתיקרעה של 10,000 נט"נ.

78. בנוסף, במידה שתעמוד קבוצת פסגות בית השקעות לפחות יעדי-EBITDA המעודכן לשנת 2019 כהגדרתו להלן, יועמד לרשות הנהלה תקציבית נוספת שכר נוסף בסכום השווה לשיעור של 1% משכר

2.6.כ.

ל.ל.

היסוד של כלל העובדים הזכאים בכל החברות במועד תשלום התוספת, בכפוף לתיקרה של 10,000 ש"ח (להלן: "תקציב מותנה יעדים 2020"). תקציב מותנה יעדים 2020 זה, ישמש לחלוקת תוספות שכר לעובדים בכל החברות, בהתאם לשיקול דעת הנהלה. תוספות השכר על בסיס התקציב מותנה היעדים ישולמו רטרואקטיבית ליום 1.1.2020.

"יעד ה- EBITDA המעודכן לשנת 2019"—הינו יעד ה- EBITDA הבסיסי בתוספת עלות תוספות השכר שבוצעו במסגרת הפעימה הראשונה.

.79. בנוסף לאמור בסעיף 78 לעיל, יוומד לרשות מנכ"ל החברה, תקציב ייחודי בשיעור של 0.15% משכר היסוד של העובדים הזכאים, בכפוף לתיקרה של 10,000 ש"ח (להלן: "קרן מנכ"ל"), לצורך חלוקה לעובדים, לפי שיקול דעת הנהלה, בהתחשב בפיות ועדי העובדים בעניין. תוספות השכר מקרן המנכ"ל ישולמו בתחילת רטרואקטיבית ליום 1.1.2020.

ח.5. תוספות שכר - פעימה שלישיית

.80. העובדים הזכאים יהיו זכאים לתשלום תוספת לשכר היסוד במשכורת חדש ינואר 2021, בשיעור אחד שאינו דיפרנציאלי של 1% עד לתיקרה של 10,000 ש"ח.

.81. בנוסף, במידה שתעמדו קבוצת פסגות בית השקעות ביעד ה- EBITDA המעודכן לשנת 2020 כהגדרכו להלן, יוומד לרשות הנהלה תקציב תוספות שכר נוסף בסכום השווה לשיעור של 1% משכר היסוד של כלל העובדים הזכאים בכל החברות, בכפוף לתיקרה של 10,000 ש"ח (להלן: "תקציב מותנה יעדים 2021"). תקציב מותנה יעדים 2021 זה, ימשח לחלוקת תוספות שכר לעובדים בכל החברות, בהתאם לשיקול דעת הנהלה. תוספות השכר על בסיס התקציב מותנה היעדים 2021 ישולמו רטרואקטיבית ליום 1.1.2021.

"יעד ה- EBITDA המעודכן לשנת 2020"—הינו יעד ה- EBITDA המעודכן לשנת 2019 בתוספת עלות תוספות השכר שבוצעו במסגרת הפעימה השנייה.

.82. בנוסף לאמור בסעיף 81 לעיל, מנכ"ל החברה יחלק מקרן המנכ"ל, תוספות שכר לעובדים, לפי שיקול דעת הנהלה, בהתחשב בפיות ועדי העובדים בעניין. תוספות השכר מקרן המנכ"ל ישולמו בתחילת רטרואקטיבית ליום 1.1.2021.

ח.6. תוספות שכר - פעימה רביעית:

.83. העובדים הזכאים יהיו זכאים לתשלום תוספת לשכר היסוד, במשכורת חדש ינואר 2022, בשיעור אחד שאינו דיפרנציאלי של 1% עד לתיקרה של 10,000 ש"ח.

.84. בנוסף, במידה שתעמדו קבוצת פסגות בית השקעות ביעד ה- EBITDA המעודכן לשנת 2021 כהגדרכו להלן, יוומד לרשות הנהלה תקציב תוספות שכר נוסף בסכום השווה לשיעור של 1% משכר היסוד של כלל העובדים הזכאים, בכפוף לתיקרה של 10,000 ש"ח (להלן: "תקציב מותנה יעדים 2022"). תקציב

נ.ג.ג.

ס.ס.

מוותנה יעדים 2022 זה, ישמש לחלוקת תוספות שכר לעובדים בכל החברות, בהתאם לשיקול דעת הנהלה. תוספות השכר על בסיס התקציב מוותנה היעדים 2022 ישולמו רטרואקטיבית ליום 1.1.2022.

"יעד ה- EBITDA המעודכן לשנת 2021"—הינו יעד ה- EBITDA המעודכן לשנת 2020 בתוספת עלות תוספות השכר שבוצעו במסגרת הפעימה השלישייה.⁸⁵

בנוסף לאמור בסעיף 84 לעיל, מנכ"ל החברה יחלק מקרן המנכ"ל, תוספות שכר לעובדים, לפי שיקול דעת הנהלה, בהתחשב בפניות ועד העובדים בעניין. תוספות השכר מקרן המנכ"ל ישולמו בתחולת רטרואקטיבית ליום 1.1.2022.

ח. 7 ארכחות צהריים

.86 החל מחודש נובמבר 2018, יהיו זכאים העובדים המועסקים תחת הסכם קיבוצי, לארכחות צהריים יומיות (ימים אי עד ה'), שעלותן תסובסד ע"י החברה, כמפורט להלן:

86.1 עובד יהיה זכאי לארכחות צהריים חלבית, שתספק לחברה באמצעות ספק מזון חיצוני המחזיק בתעודת כשרות. השתפות העובד הינה בגובה 10 נק' ברוטו עבור כל ארכות צהריים בכל יום עבודה בפועל;

מוסכם, כי יהיה וימצא ספק מזון חיצוני על ידי החברה ואשר יוכל לספק לחברת ארכות צהריים בשירות, יובא הנושא לדין בין בין הנהלה לוועד העובדים;

86.2 "עובד שטח", בהתאם להגדרת מערך משאבי אנוש ובימים בהם מתבצעת עבודתו מחוץ לחברת, יהיה זכאי להחזר הוצאות חודשי עד לגובה של 40 נק' לארוכה בגין כל יום עבודה בפועל; בכפוף להציג חשבוןוניות;

86.3 למען הסר ספק, הסכום המפורט בס"ק 86.1 לעיל לא יגולם על ידי החברה, והעובד ישא בגיןו בתשלום מס כדין.

ח. 8 דמי מחלה

.87 העובדים יהיו זכאים לתשלום דמי מחלה בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, תש"יו-1976 לרבות המכסות והשיעוריים, ובכפוף לקבוע להלן.

.88 עובד הזכאי לדמי מחלה בהתאם לחוק דמי מחלה, תש"יו-1976 ימציא להנחלת החברה תעודה מחלה בהתאם לנוהלי החברה והוראות הדין.

.89 עובד קיים – יהיה זכאי, בכפוף להציג תעודה מחלה, לתשלום דמי מחלה בשיעור 100% החל מהיום

אלף.

— ✓ S.

- .90. עובד חדש בווטק של עד 24 חודשים עבודה בחברה – יהיה זכאי, בכפוף להציגת תעודה מחלת, לתשלום דמי מחלת בשיעור הקבוע בחוק.
- .91. עובד חדש בווטק העולה על 24 חודשים עבודה בחברה ופחות מ-39 חודשים – יהיה זכאי, בכפוף להציגת תעודה מחלת, לתשלום דמי מחלת בשיעור 100% החל מיום השני להיעדרותו.
- .92. עובד חדש בווטק העולה על 39 חודשים עבודה בחברה – יהיה זכאי, בכפוף להציגת תעודה מחלת, לתשלום דמי מחלת בשיעור 100% החל מיום השלישי להיעדרותו.

ח. 9. ימי הצהרה

- .93. מדי שנה קלנדרית זכאי כל עובד המועסק תחת הסכם קיבוצי, להיעדר מן העבודה ללא צורך בהציגת תעודה מחלת, לפחות עד שני ימי עבודה (להלן: "ימי הצהרה").
- .94. על ימי הצהרה יהולו הכללים והמגבלות הבאות – בגין כל יום הצהרה שידוח על ידי העובד יופחת يوم מחלת ממכתת המחלת הצבורה של העובד; ימי הצהרה אינם ניתנים לניצול ברציפות ולא ביום א'.

ח. 10. שעת הורות

- .95. עובד או עובדת במשרה מלאה, יהיו זכאים לשעת הורות, כמפורט בהוראות סעיף 7 לחוק עבודה נשים, תש"י-ד-1954 (קיוצר שעת עבודה ללא גրיעת שכר) לפחות 12 חודשים מיום הלידה.
- .96. ניתן הזכאות כאמור, רק במידה שבן או בת הזוג של העובד או עובדת – אינם מנצלים זכאות זו במקום עבודתם. החברה תהיה ראשית לדרוש הצהרה התומכת כאמור.

ח. 11. חופשה שנתית

- .97. מכסת החופשה לעובד החברה, לכל שנת עבודה שעבורה מגיעה החופשה השנתית ולמשרה מלאה (מחושבת ע"פ ימי עבודה), הינה בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, תש"י-א-1951 (להלן: "החוק"), על פי טבלת זכאות לחופשה שלහלן, כפי שתעדכן מעת לעת:

שנות ותק	בפועל (נטו) בשבוע עובדת של 5 ימים	זכאות בימי עבודה בפועל (נטו) בשבוע	זכאות בימי עבודה בעבודה של 6 ימים
1-5	12	14	14
6	14	16	16
7	15	18	18

נ.ג.ג.

נ.ג.ג.

19	16	8
20	17	9
21	18	10
22	19	11
23	20	12
24	20	13
24	20	14 או יותר

98. למען הסר ספק, עובדים אשר מכוח הסכם עובדה אישי שלהם, שחל ערב חתימת הסכם זה, נהנו מימי חופשה מייטיבים, ימשיכו ליהנות מהתנאים המיטיבים שנקבעו בחוזה העבודה האישי.
99. לעובד בוותק של עד ארבע שנים בחברה תתאפשר צבירה מכסה של 5 ימים בשנה.
100. לעובד בוותק העולה על ארבע שנים בחברה תתאפשר צבירה של עד מכסה אחת שנתית מלאה (מעבר למכסה השנהית השותפת הקבועה לו, ובכפוף לניצול 7 ימי חופשה באותה שנה קלנדרית, על פי דין).
101. בכפוף לאמור בסעיפים 99-100 לעיל, מכסת ימי חופשה שלא תנוצלה – תמחק ללא כל זכאות לפדיון או העברה.

ח. 12 אירועים אישיים

102. החל ממועד החתימה על הסכם זה, עובד המציין את האחד האירועים המפורטים להלן יהיה זכאי להטבות המפורטות בצדיו :

התבות		האירוע
חוּפְשָׁה מֵיְחִידָה עַל חַשְׁבּוֹן הַחֲבָרָה שָׁאַינֶּה נִתְנַתָּן לְצַבִּירָה או לְפָדֵיָה	שי מיעוד (נטו)	
120 ₪	--	יום הולדת לעובד
500 ₪	5 ימי חופשה בסמוכות ליום החתונה	ニישואין העובד
400 ₪	---	ברכת מצווה לילד/ה של העובד
350 ₪	יום חופש ביום האירוע	חתונת בן/בת העובד
250 ₪ עבור לידת תאומים – במקורה של לידת ילד ; במקורה של לידת תאומים – 500 ₪	יומיים חופשה ; במקרה של לידת תאומים – שלושה ימי חופשה	לידת ילד לעובד
350 ₪	--	גיוס בן/בת העובד
"ערצת גיוס" או שובר בשווי 350 ₪	"ערצת ביה"ס"	עלית בן/בת העובד

לכיתה א'	עובדת ביום תחילת הלימודים	
הגעת העובד לוותק של 10 שנים עבודה בחברה	ערכה כמקובל עבר החתימה על ההסכם	
הגעת העובד לוותק של 20 שנים עבודה בחברה	שובר לחופשה זוגית בארץ	

ח. 13 השתתפות בשכר לימוד עובדים

103. החברה תתמוך בלימודים אקדמיים, בהתאם לנוהלה, ותעמיד לשם כך תקציב שנתי בסך של 100,000₪.
104. זכאות לקבלת תשלום בשיעור 50-60% משכר לימוד אוניברסיטאי, מן התקציב האמור, תותנה באישור מנהל וסמנכ"ל משאבי אנוש.
105. במשך תקופה הלימודים, עובד אשר לומד לתואר ראשון או לתואר שני, במוסד אקדמי מאושר – יהיה זכאי להוספת 3 ימי חופשה למכסת ימי החופשה הקבועה לו.
106. התחייבות העובד – בהתאם למישך הזמן בו נלמד הקורס ועד ולכל היותר 24 חודשים, בהתאם לנוהג בחברה עבור לחתימת הסכם זה.
107. בנוסף לאמור לעיל, תעמיד החברה התקציב שנתי בסך של 65,000₪ עבור השתתפות בקורסים ובהכשרות מקצועיים לרישיונות ולבני תפקידים אחרים.

ח. 14 בדיקות סקר מנהלים מורחב

108. החברה תכמן אחת לשנתיים בדיקות סקר תקופתיות במכון על פי בחירת החברה, לעובדים בני 45 ומעלה עד לגובה של 1,400₪ לעובד.
109. עובד הזכאי להטבה יהיה רשאי למסה על פי בחירתו. יובהר כי ההטבה אינה ניתנת לצבירה או לפדיון.

ח. 15 ניוד מספר טלפון נייד לעובד מסיים העסקתו

110. עובד בוותק העולה על 4 שנים עבודה בחברה, המסיים העסקתו בחברה מכל סיבה שהיא, יהיה זכאי להעביר את מספר הטלפון הניד שוחקצת לו ע"י החברה לצורך מילוי תפקידו בחברה, על שמו - והחברה תחתום על כל מסמך הדורש לשם כך. במידה שהדבר יהיה כרוך בתשלום – ישא בו העובד.

ח. 16 קיינות לילדי עובדים

111. החל מהמועד הקבוע, הנהלת החברה תשתתף בתשלום עבור קיינות הקיצ' לילדי העובדים הקבועים, מדי חודש אוגוסט (שכר המשולם בתחילת חודש ספטמבר), בהתאם לכללים הקבועים להלן.

112. ההשתתפות כאמור, הינה בגין ילדי עובדים בגילאי 2 עד 10, במועד חדש התשלום לכל עובד.
113. ההשתתפות הינה בסכום של 250 ₪ ברוטו לכל ילד, ומקסימום 750 ₪ ברוטו לעובד בגין 3 ילדים. למען הסר ספק, עובד אשר עומד בתנאים – לא יזקק להצגת קבלות לשם קבלת התשלום האמור.
114. למען הסר ספק, המיסים בגין הנטבה האמורה ישולמו על ידי העובד.

ח.17 ביגוד

115. עובד המוגדר כעובד שטח, בהתאם להזדעה בכתב שקיבל או יקבל מהחברה, יהיה זכאי, מדי שנה, החל משנת 2019, להשתתפות בהחזר הוצאות ביגוד בסך של כ- 535 ₪ ברוטו לשנה.
116. מוסכם כי תקציב הביגוד בסך של 150,000 ₪ לשנה ישולם לעובדי השטח הזכאים לביגוד כאמור.
117. תשלום הביגוד יתבצע בחודש מרץ. למען הסר ספק, עובד שטח כאמור לא יידרש להציג קבלות לשם קבלת התשלום.
118. בגין שנת 2018 יהיו זכאים העובדים העומדים בתנאים הקבועים בפרק זה, לתשלום ממחצית מהקבוע בסעיפים 115 ו-116 לעיל.
119. למען הסר ספק, המיסים בגין הנטבה האמורה ישולמו על ידי העובד.

ח.18 עבודה בערבי חג וחול המועד

120. במהלך חול המועד סוכות וחול המועד פסח – יעמוד יום העבודה המלא על 4 שעות ו-20 דקות בלבד, ללא פגיעה בשכר העובדים. בכלל בערבי חג לא תתבצע עבודה והחברה תנכה חצי יום חופשה ממכסת החופשה של העובד.

ח.19 עבודה ביום שישי

121. החל ממועד חתימת הסכם זה, עובד שעני, אשר יידרש על ידי מנהלו /או אם קיבל לכך אישור מראש לעבד ביום שישי, יהיה זכאי לגמול שעות נספנות בשיעור של 150% משכרו השודי הרגיל החל מהשבועה הראשונה.

ח.20 דמי הבראה

122. עובד במשרה מלאה שהשלים לפחות שנתי עבודה בפועל בחברה, יהיה זכאי למספר ימי ההבראה וגובה ההשתתפות בהוצאות ההבראה בהתאם להוראות צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות

אליך.

.../...

123. על אף האמור לעיל, החל מתשלום דמי ההבראה שיבוצע בחודש יולי 2019, בגין התקופה שמחודש יולי 2018 – עובד בוותק של 4 שנים עבדה בחברה, יהיה זכאי לתעריף יום ההבראה בסך של 435 ₪ (ברוטו).

ח.21 תשלום אגרה לבורי רישיון

124. נדרש עובד לרישיון מכספי לשם ביצוע תפקידו בחברה, תשיב החברה לעובד את אגרת הרישיון השנתי שנדרש לשלם בכפוף להציגת קבלה על ידי העובד.

125. החברה על פי שיקול דעתה תוכל לשלם את אגרת הרישיון המכספי ישירות לגוף המסדיר את העיסוק.

ח.22 קרן השתלמות

126. עובד יהיה זכאי החל מהתחלת שנת עבודתו השנייה בחברה להפרשות לקרן השתלמות.

127. להבטחת זכויות העובדים בקרן השתלמות תעבור החברה, מיידי חדש, לקרן השתלמות, הפקדות וניכויים בשיעורים כדלקמן :

127.1. על חשבון החברה – 7.5% מהשכר המבוטח של העובד כהגדרתו ערב החתימה על הסכם זה ;

127.2. על חשבון העובד - 2.5% מהשכר המבוטח של העובד כהגדרתו לעיל.

128. תשלומי החברה והניכוי משכרו המבוטח של העובד כאמור, יתבצעו מדי חודש עבר החודש החולף, והכל בכפוף למועדים הקבועים בדין.

129. מובהר, כי ככל שיחול נטול מס – זה יושת על העובד.

ח.23 שי לחג

130. מדי שנה במהלך תקופת הסכם זה, החברה תעניק שי בסיכון לפני ראש השנה (תש"פ ואילך) ופסח (תש"פ ואילך) בשווי של 675 ₪ לכל עובד שהשלים 3 חודשים עבודה בחברה.

הוראת מעבר – בגין חג ראש השנה תשע"ט, תעניק החברה, בנוסף לשי שהוענק, לכל עובד העומד בתנאי הקבוע לעיל,תו שי בשווי של 75 ₪.

131. שי האמור יגולם.

132. חרף האמור לעיל, עובד אשר במועד תשלום שי לחג טרם השלים ותק של 3 חודשים עבודה בחברה – יהיה זכאי לשוי בשווי 120 ₪ בלבד.

ח.24 אירועי רוחה שנתיים

א. נ. ג. ג.

א. נ. ג. ג.

133. במהלך תקופת ההסכם תערוך החברה, מדי שנה, אירועי רווחה לכל עובדי החברה. בשנים 2019 ו- 2021 יכלול אירוע רווחה - לינה. אירועי רווחה יוגבשו לאחר הייעוצות עם ועד העובדים. חילוקי דעתות יובאו להכרעת מנכ"ל.

ח. 25 אירוע חתימה

134. במועד שיקבע בתיאום בין ועד העובדים לבין הנהלת החברה תתקיים מסיבת חתימה על ההסכם הקיבוצי לכל העובדים.

135. הנהלת החברה תkaza לאירוע החתימה תקציב ייעודי של 225,000 ₪, בגין העובדים עליהם חל ההסכם הקיבוצי.

136. יובהר כי באירוע זה יוכל להשתתף כל עובדי החברה.

ט. הסדר פנסיוני

137. הצדדים מצהירים כי ידוע להם שהשכר הקבוע להפרשות בחברה הינו שכר היסוד של העובד, בתוספת תשלום בגין שעות נוספות גLOBליות, ככל שהעובד זכאי לתשלום זה, בתוספת תמריצים ו/או תוספות המותנות בביצועים, ככל שאלה אינם שנתיים, והם מושלמים לעובד, והכל על פי המשולם בפועל לעובד ולא יותר מהשכר הממוצע במשק (להלן: "השכר הקבוע להפרשות").

138. עוד מוסכם על הצדדים, כי ההסדרים הפנסיוניים הקיימים לעובדי החברה, לרבות השכר הקבוע להפרשות ושיעורי ההפרשות, ימשיכו לחול כפי שהיו עובי לחתימה על הסכם זה, ובכפוף לאמור בפרק זה.

139. החברה תמשיך לפעול על פי האמור לעיל גם ביחס לעובדים שיתקבלו לעובודה לאחר מועד חתימת הסכם זה.

140. מובהר ומוסכם כי השימוש בקרן הפנסיה שתהוווה "ברירת המחדל" ייעשה אך ורק במקרה בו העובד לא בחר באופן אישי בביטוח פנסיוני ורק לתקופה בה העובד לא בחר כאמור.

141. מוסכם, כי ביחס לעובדים חדשים שיתקבלו לעובודה בחברה לאחר מועד חתימתה על הסכם זה, תשלוםיה החברה בגין רכיב פיצויי פיטורים להסדרים הפנסיוניים השונים, יבואו לכל דבר ועניין, במקומות חובת תשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 בגין התקופה שהחל ממועד חתימת הסכם זה והכל בהתאם להוראות צו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה כובה לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 החל על עובדים אלה.

142. מבלי לפגוע בכלליות האמור בסעיף 10 להסכם זה, למען הסר ספק מובהר, כי אין באמור כדי לגרוע ו/או לפגוע בתחולת סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים על עובדים קיימים שחלו עליהם צו ההרחבה לפנסיית

נ.א.ז.

ר.ר.

חובה האמור לעיל או על עובדים קיימים שהחלו לעבוד לפני כניסה לתוקף של צו הרחבת לפנסיית חובה האמור לעיל, ואשר חתמו על ההיתר הכללי עבור חתימת הסכם זה, ככל שחתמו, וסעיף 14 ימשיך לחול על העובדים כאמור, גם לאחר חתימת הסכם זה והכול בהתאם ובכפוף להוראות צו הרחבת לפנסיית חובה ועל פי כל דין. למען הסר ספק מובהר, כי הכספיים שנצברו בגין הפרשות לפיצויי פיטורים לעובדים כאמור יבואו במקומות 72% או 100% פיצויי פיטורים, בהתאם לשיעור הפיצויים שהופרש בעבר בגין כל עובד. אין באמור כדי לפגוע בזכותו של עובד הזכאי לביצוע השלמת פיצויי פיטורים ל- 100% בהתאם להוראות הדין.

143. עובד יהיה זכאי למכתב שחרור כספים שהופקדו בעבר פיצויי פיטורים בקופה גמל אישית גם אם התפטר מעובודתו.

ג. שנות

144. מובהר, כי מקום בו מצוין בהסכם זה, כי תמסר הודעה מצד החברה לוועד העובדים – אלא אם צוין מפורשות אחרת – הודעה תשלח לתיבת הדוא"ל של חברי ועד העובדים, או יו"ר ועד העובדים – לפי העניין.

יא. פעילות ועד העובדים

145. החברה מכירה בנציגות העובדים כארגון העובדים היחידי החברה עליהם חל הסכם זה.

146. הנהלת החברה ועד העובדים ישתפו פעולה ביניהם לשם הנגת יחסית עבודה המושתתים על שקייפות והידברות, במטרה לשמור על זכויות העובדים, לקדם את מעמדם ציבורית וכפרטיהם, ולהביא אותם לפעול יחד עם הנהלה לימוש מטרות החברה.

147. חברי ועד העובדים יכהנו בתפקידם נוספת לעבודתם כעובדיה החברה, וימלאו אחר שעות התקן החודשיות של משרתם, בנייכוי שעות ההיעדרות המאושרות לצורך פעילות ועד.

148. ועד העובדים יוכל להשתמש בחדרי היישבות של החברה לצורך קיום פגישותיו וישיבותיו. למען הסדר הטוב, תיאום השימוש בחדרי היישבות יעשה כמקובל בחברה.

יב. דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ארגוני

149. החל ממועד החתימה על הסכם זה, המעסיק יזכה מדי חודש, משכרו של כל עובד שהסכם זה חל עליו, דמי חבר – לגבי חברים בכוח לעובדים, ודמי טיפול מקצועי-ארגוני – לגבי מי שאינם חברים בכוח לעובדים, בשיעורים כפי שייקבעו על ידי כוח לעובדים, ובבלבד שאלה לא יعلו על גובה הניכוי המותר על פי דין. סכום הגביה המרוכזת יועבר במתכונת המקובלת, מידיו חדש לארגון, לא יותר מאשר כהיים ה-15

ל-ט.ט.ט.

—. —. —.

בחודש, לחשבון הבנק של הארגון, בהתאם לפרטים שיםסוור.

150. במידה ויחול שינוי בשיעור דמי החבר או דמי הטיפול המקטוציאי-ארגוני, יודיע על כך כוח לעובדים ל�עסק בכתב. המעסק יעדכן את שיעורי הניכוי לא לאחר מחודש השכר הראשוני שלآخر החודש בו נשלחה הודעה העדכון. אם יקבע כוח לעובדים שיעורים שונים לדמי חבר ולדמי טיפול מקטוציאי-ארגוני, תעביר נציגות העובדים למשaicק את רשותם חברי הארגון שימושcars יש לנוכות דמי חבר.

151. המעסק יעניק לעובד שימושcarו נוכו דמי חבר או דמי טיפול מקטוציאי-ארגוני ניכוי מהוצאה מוכרת בגובה 90% מדמי החבר/טיפול המחויבים, בהתאם להוראת רשות המסים מיום 16 בדצמבר 2013, כפי שתעודכו מעט לעת. פרטי הניכוי יוצגו כנדרש בטופס 106.

152. המעסק ינכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל הסכם זה, מדי חודש, דמי ועד וכי שיקבעו מעט לעת עיי נציגות העובדים (במועד חתימת הסכם - בשיעור 0.4%). הגביה המרוכזת תועבר, במתכונת המקבבלת, מדי חדש לחשבון הבנק של ועד העובדים, לא לאחר מהיום ה-15 בחודש, בהתאם לפרטים שימושcar ועד העובדים למשaick.

153. המעסק ימנה רואה חשבון חיצוני, אשר יהיה מקובל על הארגון, ואשר יקיים, מדי רביעון, בדיקה מדגמית בדבר ביצוע תיקן של הניכויים וההעברות של דמי חבר / דמי טיפול / דמי ועד כמפורט בפרק זה. לצורך קיומם הבדיקה יעביר המעסק לרואה החשבון דו"חות ניכויים הכלולים את פירוט סכומי הניכויים, לצד תלושי משכורת של אותם עובדים בחודשים הרלוונטיים, הכל בהיקף וכי שייראה סביר ומיניג בעניין רואה-החשבון לצורך נתותן הבדיקה. לאחר ביצוע הבדיקה יעביר רואה החשבון דווח לצדים בעניין.

יג. מנגנון יישוב חילוקי דעתות

154. חילוקי דעתות בין החברה לבין נציגות העובדים בקשר לפרשנות הסכם ו/או יישומו של הסכם זה, לפחות במקרים שלגביהם נקבע בהסכם זה הסדר ספציפי אחר ליישוב חילוקי הדעות, יושבו בין הצדדים בהתאם לאמור להלן:

154.1. שלב ראשון – דיון בין משאבי אנוש בחברה לבין ועד העובדים. בהעדר הסכמה ביןיהם בתוך 5 ימי עבודה יועבר העניין לדיוון בשלב השני;

154.2. שלב שני – דיון בין סמכ"ל משאבי אנוש לבין נציג הארגון ויוער ועד העובדים. שלב זה יימשך 5 ימי עבודה נוספים;

154.3. עם תום השלב השני – אם וככל שהצדדים לא יגיעו להסכמה ביניהם,ਐ הנהלה תקבל החלטה בעניין נשוא המחלוקת. ארגון העובדים שומר על זכויותיו, בכפוף להוראות כל דין. אין באמור בסעיף זה כדי למנוע מארגון העובדים לפעול על פי כל דין.

155. מוסכם, כי הוצאתה לפועל של החלטה, שאינה הפיכה, תתעכב עד לתום מיצוי המנגנון, אך לא יותר מ-

אליך.

✓ 1.1

יד. רישום ההסכם הקיבוצי

¹⁵⁶. הסכם זה יוגש לראשונה כהסכם קיבוצי מיוחד בהתאם לחוק הסכמיים קיבוציים, תש"ז - 1957.

טו. מיצוי תביעות וסקט תעשייתי

¹⁵⁷ הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל דרישות ותביעות הצדדים לתקופת תוקפו של הסכם זה.

158. מוסכם על הצדדים כי במהלך תוקפו של הסכם זה, לרבות בתקופת הארכטו וכל עוד הוא בתוקף, ישמר שקט תעשייתי מוחלט בחברת כל הנושאים שהוסדרו בהסכם זה.

ולראיה באו האזרדים על החתום.

רכישת ציוד
טלפון: 580483956
כתובת: שפע תל 12 תל אביב
ארגון עובדים דמוקרטי - כוח לעובדים

ועד העובדים

כלא מטרון חברה בע"מ

פָּסָנוֹת בֵּית הַשְׁקָעָה וְכָל־כֵּן

כללי התנהגות ומנגנון הכרעה בהליך של פיטורי משמעת1. כללי:

- א. העובד ימסור מידע אמיתי מלא ומדויק בעת קליטתו לעבודה או לתפקיד ובכלל עניין הכל שהדבר רלבנטי לעבודתו, לרבות כל הנוגע לעברו המڪצועי ולהשלתו.
- ב. העובד יודיע למומנים עליו בחברה, מיד עם היוודע לו, על כל עניין או נושא לגבייהם יש לו ו/או קיים חשש כי יהיה לו עניין אישי ו/או ניגוד עניינים עם החברה ו/או מי מהחברות הקשורות אליה ו/או ביחס להתחייבויות כלשהי מהתחייבויותיו על-פי הסכם זה.
- ג. העובד מתחייב למלא תפקידו ביושר, נאמנות, היגנות, דיפיקנות, חריצות ובמיסירות לשבעיות רצונה של החברה ולשם קידום הישגיה, לפעול על פי מדיניותה ונוהלה ועל פי הנסיבות אשר ייתנו לו מידי פעם על ידי המומנים עליו.
- ד. העובד ימלא בכל עת את המשימות המוטלות עליו, בכפוף לכל דין, ויבצע הנסיבות מקצועיות של המומנים עליו ויפעל בהתאם לנוהלי החברה.
- ה. העובד מתחייב בזאת להשקייע את כל זמנו ומרציו לעבודתו בחברה ולא לעסוק בכל עבודה, משרה, תפקיד או עסק אחר, בין בתמורה ובין שלא בתמורה, אלא אם כן קיבל לשם כך את אישור החברה מראש ובכתב ובכפוף למילוי אחר תנאי האישור.
- ו. העובד לא יהיה רשאי לקבל, בין בעצמו ובין על ידי מי מטעמו, בין במישרין ובין בעקיפין, טבות הנאה כלשהי בכash ו/או בשווה כסף ו/או מכל סוג אחר, בקשר לביצוע תפקידו בחברה, מכל צד שלישי שהוא, לרבות מלוקחות או ספקים של החברה, אלא אם קיבל אישור החברה בכתב ומרаш או אם עמד בנוהלי החברה בעניין זה באופן מלא.
- ז. העובד מתחייב לפעול בשמה של החברה אך ורק בהתאם להגדרת תפקידו, כפי שתהיה מעת לעת, ולא להציג כל מצג ולהציג כל הצהיר כל הצהרה ו/או ליתן כל התחייבויות ו/או הנחה ו/או יותר בשם החברה שלא במסגרת סמכותו על פי התפקיד.
- ח. העובד ימנع מכל מעשה או מחדל העול לפגוע בחברה או בשמה הטוב, או להזיק לה בכל דרך שהיא, שלא בתום לב.
- ט. העובד מתחייב לשמור על סודיות מלאה, לפחות מידע שהוא נחלת הכלל, בכל הקשור לחברה, פעילותה ו/או תוכניותיה ו/או של הגופים הקשורים אליה בכל מה שיגיע אליו במלך ו/או עקב עבודתו בחברה. העובד לא יחזק שום מסמך ללא סמכות, אלא בתוקף תפקידו, ולא יוציא מסמכים השיכים לחברת מתחום החברה שלא בתוקף תפקידו, ללא קבלת אישור בכתב ומרаш מהגורם המוסמך לכך.
- י. העובד מחויב לפעול על פי הוראות הדין, הנהלים הקיימים בחברה ואשר ישתנו מעת לעת, על פי דרישות הרגולציה, ניהול הסיכון ודרישות הביקורת.
- יא. העובד מודע לכך שהוא עובד בגוף המנהל כספי ציבור ועל כן חלים עליו כל ההוראות והכללים הקשורים בניהול תקין על פי כל דין של כספי ציבור.

2. התנהלות:

- א. העובד ימלא אחורי הכללים והנורמות הנהוגים בחברה וינаг על פי הנהלים החברה בתחוםים השונים.
- ב. העובד יתיחס באדיות ובכבוד כלפי חברי לעבודה, מנהליו, כלפי הנתונים למרותו, כלפי לקוחות החברה ו/או כלפי כל אדם אחר עימיו הוא בא בקשר במסגרת עבודתו בחברה.
- ג. אין לעשן בתחוםי החברה ומשרדייה אלא במקרים שהוקצו לכך במפורש ע"י הנהלת החברה.

לעון.

- ד. יש להגיע לעובדה בלבוש הולם המכבד את החברה ועובדיה, וככל שיתפרסמו הנחיות ו/או קוד לבוש בעניין, לפועל על פיהם.
- ה. העובד יפעל בהתאם לתקנון למניעת הטרדה מינית המפורסם בחברה מעת לעת ובהתאם לחוק.

3. נוכחות:

- א. העובד יתייצב לעובdotו במועד שנקבע לכך על ידי הממוניים עליו, ימנע מאיחורים והיעדרויות לא מוצדקות, וידוח את שעות עובdotו בצורה מסודרת בהתאם להנחיות החברה מעת לעת.
- ב. להנחלת החברה שמורה הזכות להניג ביחידות מסוימות, או לקבותות עובדים מסוימות,ימי ושעות עבודה שונים, וזאת בהתאם לצרכיה. במידה וצרכי העבודה יחייבו זאת, יעבדו העובדים לפי דרישת החברה בשעות נוספת.
- ג. העובד יעביר את כרטיס הנוכחות שלו בשעון הנוכחות, מיידי יום, בכניסה וביציאה ממשדי החברה. חל אייסר מוחלט להעביר כרטיס זה באמצעות אחר ו/או עברו עובד אחר.
- ד. נאלץ עובד להיעדר מהעבודה מסיבה הידועה לו מראש, יודיע על כך לממוניים עליו ויבקש את אישורם.
- ה. עובד שנאלץ להיעדר מהעבודה מסיבה שאינה תלואה בו, יודיע על כך לממוניה עליו סמוך ככל האפשר לאחר שהגיע לידיתו הודעה מהחייבת את היעדרותו. עובד הנעדר באופן בלתי צפוי ומסיבה שלא בשליטתו, יdag להודיע לממוניה עליו, סמוך ככל האפשר לתחילת ההיעדרות, על סיבת ההיעדרות ומישכה המשוער.
- ו. העובד ידוחת את שעות נוכחותו והיעדרותו באמצעותים המקובלים בחברה, מיד עם חזרתו לעבודה, ויכרף את המסמכים הנדרשים על פי נחיי החברה.

4. שימוש במשאבי החברה:

- א. העובד ישמר על רכוש החברה ועל האמצעים שהחברה מעמידה לרשותו ולא ישמש בהם לצרכים פרטניים ו/או לצרכים ושימושים בלתי חוקיים ו/או כאלו החרוגים מכללי ומנהלי העבודה המקצועיים. העובד מתחייב לשומר על האמצעים ו/או הצד אשר יופקדו בידו לשם ביצוע עבודתו, ולעשות כל מאמץ כדי למנוע נזק ו/או קלקלול ו/או פגיעה כלשהי בהם.
- ב. העובד ישמש במערכות המחשב של החברה, לרבות בתיבת הדואר האלקטרוני אשר החברה מעמידה לשימושו במהלך עבודתו בחברה, בכפוף להנחיות החברה כפי שתהינה מעת לעת, וימלא אחריו הנהלים הנהוגים בחברה והנחיותיה.
- ג. העובד יפעל בהתאם למדיניות המחשב של החברה, כפי שתהינה מעת לעת, בכל הנוגע לאופן השימוש באמצעות המחשב, ניטור, מעקב, בקרה, חסימה וכיו"ב, הן לעניין מילאים מקצועיים והן לעניין מילאים אישיים ויחתומים עליהם בכל עת שידרש.
- ד. עובד המסייעים העסクトו בחברה (מכל סיבה שהיא) חלה עליו החובה להחזיר ציוד ורכוש אשר נמסר לו לשימוש במסגרת עבודתו, כשם תקנים וראויים לשימוש, וכן כל מסמך ו/או קובץ דיגיטלי שנמסר לו או שהוא בשימושו לצורך מילוי תפקידו, לרבות חתימה על אישור לנורם שיקבע בחברה להכנס לתיבת המיל שבחה השתמש.

5. אחריות לעבירות על כללי המשמעת:

- א. ההליך המשמעתי הקבוע בפרק זה יכול רק על עובדים קבועים. החלטה על פיטורים של עובד שאינו קבוע, בין היתר, בשל עבירות משמעת, תתקבל על ידי הנהלת החברה בלבד, לאחר שימוש כדין ולא צורך בכינוי ועדת משמעת.

א.ג.ג.

א.ג.

עובד שעבר על הוראות נספח זה והנהלת החברה שוכلت להטיל עליו עונש של נזיפה או התראה בלבד, תזמן הנהלת החברה את העובד לבירור, ללא צורך בכינויה של ועדת משמעת, ולאחר שניתנה לעובד הזדמנות להגיב לטענות, תקבל הנהלת החברה את החלטתה, שתתוויק בתיקו האישי של העובד.

במקרה של חשד לביצוע עבירה ממשמעת, בין היתר בשל הפרת הוראות נספח זה, אשר הנהלת החברה מתכוonta להטיל בגיןה ענישה שאינה נזיפה או התראה, יועבר הנושא להחלטת ועדת משמעת, שתורכב משלושה חברים: נציג משאבי אנוש שיישמש כיו"ר הוועדה, נציג הנהלה ונציג ועדת העובדים (להלן: "וועדת המשמעת").

יו"ר ועדת המשמעת יזמין את העובד לשימוע בפני הוועדה ויקבע את סדרי דיוניה. ועדת המשמעת תהא רשאית לקבל כל החלטה בעניין העובד, לרבות הטלת קנס כספי, השעה זמנית ללא שכר, פיטורים עם או בלי שלילת פיצויי פיטורים, בהתאם לחומרת העבירה.

הודיעו נציג ועד העובדים כי אין אפשרות להשיבתו ועדת המשמעת- תידחה הישיבה למועד אחר, ולא יותר מ- 2 ימי עסקים מהמועד המקורי. לא הגיע נציג הוועד למועד הנדחה - תמכנס ועדת המשמעת בנסיבותיו והחלטתה תהיה סופית ומהייבות. מובהר בזאת כי לא ניתן יותר מדוחיה אחת של ישיבת ועדת המשמעת על פי בקשת נציג הוועד.

מוסכם כדלקמן :

1. ועדת המשמעת תקבל את החלטותיה ברוב דעתו.

2. הישנות של עבירה או רצף של עבירות ממשמעת, יוביל להחמרה הענישה.

3. קנס כספי שיוטל על ידי ועדת המשמעת, יועבר לקופה שתונוהל על ידי הנהלה, והכיסים שיועברו אליה ישמו בהחלטה משותפת עם ועד העובדים לצורכי תרומות לקהילה.

השעה במקרה של חשד לביצוע עבירה ממשמעת חמורה :

1. לצורך סעיף זה, "UBEIRAT MESMAUT CHOMORA" היא עבירה מסווג: גנבה, מעילה, אלימות פיזית או אלימות מילולית, הפרת אמון חמורה, הטרדה מינית, ביצוע מעשה המהווה עבירה פלילית בקשר עם העבודה, ביצוע עבירה פלילית (למעט עבירה מסווג חטא כהגדرتה בחוק העונשין) גם אם נעבירה מחוץ למקום העבודה ולא קשור אליה, חבלה לרכוש החברה וכל מעשה תרミニות או הונאה המחייב דיווח למפקח על הבתיות, הפרת הוראת המפקח על הביתוח שבגינה הורה בכתב להטיל עיצום אישי על העובד העולה על 6,000 ₪ או עיצום על החברה העולה על 100,000 ₪.

2. נחשד עובד בביצוע עבירה ממשמעת חמורה, רשאית הנהלת החברה להשעות את העובד מעבודתו עד לסיום הבירור בוועדת המשמעת וקבלת החלטותיה, תוך תשלום מחצית שכר הבסיס של העובד. ככל שהעובד יזכה מההעברות שיוחסו לו, ישולמו לעובד הפרשי שכר בגין תקופת ההשעה עד להשלמת שכר הבסיס.

3. היה ועדת המשמעת קיבלה החלטה על ביצועים של עובד קבוע, ונציג הוועד חולק על הענישה, רשאי נציג הוועד להעביר את ההכרעה בעניין ענישת הפיטורים לדיוון נוסף בהרכבת של נציג משאבי אנוש ונציג הארגון. ככל שלא תושג הסכמה תוך 7 ימים, יועבר העניין להכרעת המנכ"ל והחלטתו תהיה סופית.

6.6.6

6.6.6