

הסכם קיבוצי מיוחד

מרץ 2024

k/c

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 11 לחודש מרץ שנת 2024

- בין:
1. סלקום ישראל בע"מ (להלן: "סלקום")
 2. דינמיקה רשת חנויות תקשורת בע"מ (להלן: "דינמיקה")
 3. גולן טלקום בע"מ (להלן: "גולן")
- מצד אחד; (להלן ביחד - החברה)

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה - איגוד עובדי הסלולר, האינטרנט וההייטק ועד העובדים בחברה

שיקראו ביחד להלן - נציגות העובדים) מצד שני;

הואיל ועל הצדדים חלים הסכמים קיבוציים מיוחדים מיום 15.2.2015 (להלן: "הסכם 2015"), מיום 23.11.2016 (להלן: "הסכם דינמיקה"), מיום 12.9.2017 (להלן: "הסכם 2017"), מיום 25.7.2018 (להלן: "הסכם 2018" וכן הסכם מעבר עובדי נטוויזין), מיום 1.5.2019 (להלן: "הסכם 2019"), מיום 6.2.2020 (להלן: "הסכם 2020"), מיום 20.4.2021 (להלן: "הסכם 2021") ומיום 3.1.2023 (להלן: "הסכם גולן");

והצדדים ניהלו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד חדש בחברה;

והואיל וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו, והכול כמפורט בהסכם זה להלן;

לפיכך הוצהר, הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

1א. מבוא

1. המבוא להסכם זה והנספחים המצורפים אליו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו. בכל מקרה של סתירה בין האמור במבוא ובין האמור בגוף ההסכם, יגבר האמור בגוף ההסכם.
2. מובהר, כי למען הנוחות בלבד, ועל מנת שכל ההוראות ירוכזו בהסכם אחד (למעט הוראות הסכם 2017), תסכימו הצדדים כי הסכם זה מחליף ובא במקום הסכם 2021 והסכם גולן החל ממועד כניסתו לתוקף, והוא יכולול בתוכו את כל הוראות הסכם 2021 והסכם גולן בשינויים וההסכמות אליהם הגיעו הצדדים במפורש בהסכם זה.

3. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
4. האמור בלשון יחיד, גם ברבים משמע וההיפך, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע וההיפך.
5. טיוטות שהוחלפו בין הצדדים טרם חתימת הסכם זה לא ישמשו לשום דבר ועניין, ולא יובאו כראיה בכל הליך שיפוטי ו/או מעין שיפוטי.
6. כל שינוי בהוראות הסכם זה וכל תוספת להסכם יחייבו את הצדדים רק אם נעשו בכתב כדין, ונחתמו על-ידי המוסמכים לכך.
7. אין תוקף לכל ויתור של צד להסכם זה על זכות מן הזכויות המוקנות לו על-פיו אלא אם כן הויתור נערך בכתב בהסכם קיבוצי.

2א. הגדרות

8. בהסכם זה תינתן לכל מונח שלהלן המשמעות הנתונה לצידו, אלא אם נקבע במפורש אחרת:
 - החברה -** סלקום ישראל בע"מ, דינמיקה רשת תנויות תקשורת בע"מ וגולן טלקום בע"מ.
 - ההנהלה -** הנהלת סלקום או הנהלת דינמיקה או הנהלת גולן בהתאם להקשר הדברים.
 - ההסתדרות -** הסתדרות העובדים הכללית החדשה.
 - ועד העובדים -** ועד העובדים בחברה.
 - משרה מלאה -** 182 שעות עבודה חודשיות, או כל היקף אחר שיקבע על פי דין.
 - עובד -** עובד חברה עליו חל ההסכם הקיבוצי.
 - עובד קיים -** עובד המועסק בחברה במועד חתימתו של הסכם זה.
 - עובד חדש -** עובד שנקלט לעבודה בחברה לאחר מועד חתימתו של הסכם זה.
 - עובד חדשי -** עובד אשר גמול עבודתו משולם על בסיס חודשי.
 - עובד שעתי -** עובד אשר גמול עבודתו משולם על בסיס שעתי.
 - עובד גלובאלי -** עובד אשר משולמת לו מידי חודש תוספת גלובאלית בגין עבודת שעות נוספות.
 - שכר בסיס -** המשכורת המשולמת לעובד בגין שעות עבודתו הרגילות בצירוף תוספת גלובאלית בגין שעות עבודה נוספות לעובדים הזכאים לתוספת זו. למען הסר ספק שכר הבסיס אינו כולל החזרים, גילומים, תמריצים, גני ילדים, קיטנות, תוספת נסיעות, תשלומי ביגוד, עמלות, בונוסים, תשלומים שנתיים, תגמול מיוחד בגין כונויות ותוספת אחזקת רכב.
 - תקופת עבודה -** תקופת עבודה של עובד החל ממועד קליטתו לעבודה בחברה כעובד חברה בניכוי תקופות חל"ית למעט חל"ית לתקופה מצטברת של עד 30 ימים ולמעט חל"ית קורונה, קרי חל"ית של עובד כנובע ממשבר נגיף הקורונה. למען הסר ספק במניין תקופות העבודה יבואו תקופות העדרות המזכות בתשלום עפ"י חוק. הגדרה זו לא תחול לעניין האמור בפרק הפנסיה.

פרק ארגוני**ב. תחולת ההסכם**

9. הסכם זה יחול על הצדדים להסכם ועל כל עובדי החברה אשר מועסקים כיום או יועסקו בעתיד בחברה, למעט עובדים בתפקידים כמפורט להלן:
- 9.1. עובדים בתפקידים של מנהלי מחלקה ומעלה בסלקום בלבד.
- 9.2. עובדים בתפקידים המפורטים בנספח א' להסכם זה. במקרה בו בוטל איזה מהתפקידים המפורטים בנספח, החברה תוכל להחליף את התפקיד שבוטל בתפקיד אחר בהסכמה עם ועד העובדים.
- 9.3. מנכ"ל גולן ו- 8 עובדים בתפקידים המפורטים בנספח ב' להסכם זה.
- 9.4. מנכ"ל דינמיקה ו- 4 עובדים בתפקידים המפורטים בנספח ג' להסכם זה.
- בכל מקרה סך העובדים בחברה בהתאם לסעיפים 9.1 - 9.4 לעיל לא יעלה על 212 עובדים.
- 9.5. עד 15 עובדים נוספים בתפקידים שאינם קיימים בחברה במועד חתימתו של הסכם זה בסלקום בלבד.

ג. תקופת ההסכם

10. הסכם זה יעמוד בתוקפו החל מיום 1.1.2024 ועד ליום 31.12.2026. סעיפים בהסכם שלגביהם נקבע מועד תחילה שונה מהאמור בסעיף זה, יחול המועד הספציפי שנקבע לגביהם.
11. לא הודיע אחד הצדדים בכתב על רצונו להכניס שינויים בהסכם זה עד 90 יום לפני מועד תום תוקפו, יוארך ההסכם אוטומטית, לתקופה של 12 חודשים, וכן הלאה.
12. הודיע צד, עד 90 יום לפני מועד תום תוקפו של ההסכם, על רצונו להכניס שינויים בהסכם, ינהלו הצדדים משא ומתן בנוגע לשינויים המבוקשים.

ד. הסכמים קודמים ונהלים קיימים

13. הסכם זה מחליף ובא במקום הסכם 2021 ומחליף ובא במקום הסכם גולן החל ממועד כניסתו של ההסכם זה לתוקף. למען הסר ספק, הסכם 2017 ימשיך לחול.
14. הסכם זה אינו בא למעט או לגרוע מזכויות קיימות של עובדים כפי שהן עובר לחתימת ההסכם, וכל זכויותיהם, תנאי שכרם ותנאי העסקתם של העובדים כפי שהם ערב חתימת ההסכם זה, לרבות סדרי עבודתם והגדרת תפקידם, ימשיכו לחול, ככל שלא בוטלו או שונו במסגרת ההסכם זה.
15. למען הסר ספק יובהר, כי כל הנהלים הקיימים בחברה ערב חתימתו של ההסכם זה ימשיכו לחול במעמדם המשפטי ערב חתימת ההסכם, ככל שלא בוטלו או שונו באופן מפורש במסגרת ההסכם, וכל עוד אין בהם כדי לגרוע מהוראות כל דין לרבות הלכות משפטיות מחייבות.
16. למען הסר ספק מובהר, כי בעניינים המוסדרים בהסכם זה, יגברו ההסכמות לפי ההסכם על כל הוראה בנוהל קיים בחברה.
17. מוסכם בזאת כי שינוי או ביטול נהלים קיימים, או קביעת נהלים חדשים על ידי החברה, ייעשה מבלי לגרוע מזכויות ומתנאי עבודה לרבות תנאי שכר של העובדים המוקנים להם על פי כל דין לרבות מכוח ההסכם זה, ומבלי לגרוע מכל זכות המוקנית לנציגות העובדים לפי כל דין.

18. סטייה של החברה מהוראות הסכם זה לטובת עובדים לא תהווה תקדים מחייב ו/או נוהג ולא תהיה מזכה או מחייבת ביחסי העבודה שבין הצדדים.

ה. תקופת הניסיון והענקת קביעות

19. כל עובד קיים בתקופת ניסיון או עובד חדש שיתקבל לעבודה בחברה החל ממועד חתימתו של הסכם זה תעמוד תקופת הניסיון שלו על 3.5 שנים (42 חודשי עבודה) החל ממועד קליטתו לעבודה כעובד חברה (להלן - **תקופת הניסיון**).

20. עד תום תקופת הניסיון תחליט החברה האם להעניק לעובד מעמד של עובד קבוע.

21. השלים העובד את תקופת הניסיון, ולא קיבל הודעה אחרת בתוך תקופת הניסיון, ייחשב העובד כעובד קבוע.

22. על אף האמור בפרק זה לעיל, במקרה בו קיימת מניעה חוקית לסיום העסקתו של עובד כגון במקרים של מחלה, הריון, לידה, שירות מילואים, תדחה ההחלטה על הענקת קביעות עד לאחר תום תקופת המניעות החוקית. במקרה כזה יעודכנו העובד וועד העובדים.

למען הסר ספק, סיבת המניעות כאמור לעיל לא תהווה שיקול במסגרת שיקולי החברה האם להעניק לעובד מעמד של עובד קבוע.

23. למען הסר ספק יובהר, כי תקופות שירות מילואים, תקופות מחלה בהן זכאי העובד לתשלום דמי מחלה על פי דין, תקופת שמירת הריון ו/או חופשת לידה, כל תקופה נוספת המזכה בשכר לפי דין, חופשות ללא תשלום לתקופה מצטברת של עד 30 ימים במהלך תקופת הניסיון וכן חופשות ללא תשלום כנובע ממשבר נגיף הקורונה, יבואו במניין הוותק כחלק מתקופת הניסיון.

24. מוסכם, כי לכל אורך תקופת הסכם זה, לא יפחת שיעור העובדים הקבועים בחברה משיעור של 55% מתוך כלל העובדים עליהם חל הסכם זה למעט עובדי גולן. לגבי גולן, יסוכם היחס בין עובדים זמניים לעובדים קבועים עד ליום 3.1.2025.

ו. איוש משרות

25. ההחלטה בנוגע לאיוש תפקידים בחברה, תנאי הסף והכשירות למשרה, המדרג של המשרה במבנה הארגוני של החברה, תנאי השכר במשרה, מבחני ומבדקי מיון וקליטה לרבות בדיקות רפואיות ו/או בדיקות בטחון ומהימנות, ככל שהדבר נדרש מאופי התפקיד, תתקבל על ידי החברה והכול בכפוף לאמור בפרק זה להלן.

ז. תהליך איוש משרות

26. האמור בפרק זה, יחול על כל התפקידים בחברה, למעט תפקידי מנהלי מחלקה ומעלה, תפקידים הדורשים אמון אישי מיוחד כמפורט בנספח ב', תפקידים של נציגים במוקדי השירות ותפקידים של טכנאי מעבדה.

במקרים בהם בכוונת החברה לאייש תפקיד של מנהל מחלקה יעודכן וועד העובדים טרם האיוש ויתאפשר לו להעלות בפני ההנהלה שמות מועמדים פוטנציאליים. במקרים בהם בכוונת החברה לאייש תפקיד של מנהל מחלקה על ידי מועמד חיצוני שאינו עובד חברה ולא נעשה פרסום פומבי לתפקיד יעודכן וועד העובדים טרם הודעה פומבית על המועמד הנבחר.

27. בכל הנוגע לדינמיקה ולגולן, לא יחול האמור בפרק זה אך ורק בכל הנוגע לאיוש משרות של חברי הנהלה.

28. כל תפקיד חדש או תפקיד שהתפנה אשר בכוונת החברה לאייש (להלן: "משרה לאיוש") כאמור בפרק זה להלן, תאויש בהתאם להוראות פרק זה.
29. החברה תפרסם בפורטל את כל המשרות הפתוחות לאיוש. בעת עדכון המשרות הפנויות בפורטל תשלח במקביל הודעה לוועד העובדים בדבר המשרות הפנויות (כולל פירוט פרטי המשרה). משרות פתוחות לאיוש בדינמיקה יפורסמו לעובדי דינמיקה באמצעות הודעת דוא"ל, שתישלח לעובדי דינמיקה ולוועד העובדים, ומשרות פתוחות לאיוש בגולן יפורסמו לעובדי גולן באמצעות הודעת דוא"ל, שתישלח לעובדי גולן ולוועד העובדים.
30. כל משרה לאיוש בסלקום תפורסם בפורטל למשך 6 ימי עבודה לפחות, וכל משרה לאיוש בדינמיקה ובגולן תפורסם באמצעות דואר אלקטרוני ותיוותר פתוחה להגשת מועמדות לתקופה של 3 ימי עבודה לפחות.
31. למרות האמור לעיל, ובכל הנוגע לדינמיקה בלבד, במקרה שבו קיימת סבירות נמוכה כי יוגשו מועמדות לתפקידים מקרב עובדי החברה, רשאית הנהלת דינמיקה לפרסם את המשרה לאיוש חיצוני במקביל להליך איוש המשרה כמפורט בפרק זה להלן, תוך עדכון ועד העובדים בטרם פרסום המשרה. למען הסר ספק יובהר, כי במקרה שבו הוגשה מועמדות מקרב עובדי החברה, ראשית ימוצה הליך האיוש הפנימי כמפורט בפרק זה להלן ורק לאחר מכן, וככל שלא נבחר מועמד מתאים מקרב עובדי החברה, תאויש המשרה באמצעות מכרז חיצוני, זאת מבלי לגרוע באמור בסעיף 44.
- למען הסר ספק מוסכם כי איוש משרה בסלקום, בדינמיקה ובגולן על ידי עובד של אחת מהחברות הללו, לא ייחשב כאיוש חיצוני.
32. כל עובד חברה העומד בתנאי הסף למשרה לאיוש יהיה רשאי להגיש את מועמדותו למשרה בכפוף למגבלות המפורטות בפרק זה להלן.
33. ההגבלה הקיימת במועד חתימתו של הסכם זה, ולפיה לעובדי החברה יש זכות להתמודד על עד 4 משרות בשנה, תמשיך לעמוד בתוקפה גם בתקופת תוקפו של הסכם זה. עם זאת, עובד שיהיה מעוניין להגיש מועמדות למשרות נוספות, על אף שבאותה שנה כבר הגיש מועמדות ל-4 משרות, יוכל לפנות בבקשה להנהלה. במקרה בו לא תאשר ההנהלה את בקשתו של העובד, תמסר הודעה על כך לוועד העובדים, והחלטה על כך תתקבל בהסכמה בין ההנהלה לוועד. האמור בסעיף זה לא יחול בכל הנוגע לעובדי דינמיקה ולעובדי גולן.
34. עובד שמחליף עובד אחר לתקופה זמנית, כדוגמת חלייד או חלית, לא יהיה מוגבל לאפשרות להגיש מועמדות ל-4 משרות בשנה לכל היותר. האמור בסעיף זה לא יחול בכל הנוגע לעובדי דינמיקה ולעובדי גולן.
35. ההגבלה הקיימת במועד חתימתו של הסכם זה, ולפיה נדרש ותק מינימאלי כנהוג במועד חתימת הסכם זה, להגשת מועמדות למשרות מסוימות, תמשיך לעמוד בתוקפה גם בתקופת תוקפו של הסכם זה. עם זאת, עובד שיהיה מעוניין להגיש מועמדות למשרה על אף שעדיין לא הגיע לוותק המינימלי הדרוש לשם הגשת מועמדות למשרה, יוכל לפנות בבקשה להנהלה. במקרה בו לא תאשר ההנהלה את בקשתו של העובד, תמסר הודעה על כך לוועד העובדים, והחלטה על כך תתקבל בהסכמה בין ההנהלה לוועד.
36. ההחלטה בנוגע לזהות העובד אשר ייבחר לאיוש המשרה תתקבל על ידי החברה על פי שיקול דעתה. תהליך בחינת התאמתם של המועמדים ובחירת המועמד לאיוש המשרה יעשה בתום לב, באופן הוגן ובשקיפות והחלטה תתקבל על בסיס שיקולים ענייניים ומקצועיים בלבד.

37. תגיש עובד מועמדות למשרה, והממונה עליו נתן חוות דעת בקשר עם מועמדות זו, יקבל העובד את העתק חוות הדעת סמוך לקבלתה במשאבי אנוש. חוות הדעת תנתן על בסיס שיקולים ענייניים ומקצועיים בלבד.
38. מוסכם בזאת, כי עובד שהגיש מועמדות למשרה ולא נבחר לאישה, יוכל לקבל ממשאבי אנוש הסבר מפורט על סיבת דחיית מועמדותו לאישה המשרה.
39. במהלך תהליך האיוש יהיה רשאי וועד העובדים להודיע על רצונו לקיים היועצות בנוגע להליך. למען הסר ספק ההיועצות יכולה להתקיים גם בעניין תנאי הסף לתפקיד. במקרה כזה, ההנהלה תעביר לוועד העובדים את הנתונים הרלוונטיים להיועצות.
40. במקרה שהודיע הוועד על רצונו לקיים היועצות כאמור, תקיים היועצות בין הצדדים ולאחריה תתקבל החלטת החברה. לשם קיום ההיועצות, ההחלטה תעוכב לתקופה של 7 ימים לכל היותר.
41. עם סיום תהליך האיוש ובחירת מועמד לאישה המשרה (להלן: "סיום תהליך האיוש"), תודיע החברה על כך למועמד שנבחר ולוועד העובדים.
42. על אף האמור לעיל, באותם במקרים בהם ביקש ועד העובדים לקיים היועצות כאמור לעיל, תעוכב ההודעה לעובד שנבחר לאיש את המשרה לתקופה של עד 3 ימים נוספים מרגע החלטת החברה לגבי המועמד שנבחר, והיא תועבר לוועד העובדים לפני פרסומה. בתקופה זו יהא רשאי ועד העובדים לדרוש היועצות נוספת שתימשך עד 3 ימי עבודה נוספים. בכל מקרה בתום הייעוצות כאמור תתקבל החלטת החברה בהתאם לשיקול דעתה.
43. במידה והחברה החליטה, שלא לבחור למשרה מועמד מקרב עובדי החברה, תודיע החברה לוועד העובדים על כוונתה לפרסם את המשרה להגשת מועמדות על ידי מועמדים שאינם עובדי החברה (להלן: "מועמד חיצוני"). במקרה כזה, יהיה ועד העובדים רשאי לבקש היועצות. ההיועצות תמשך עד שבעה ימים ולאחריה תתקבל החלטת החברה.
44. מועמדותם של עובדי החברה אשר הגישו מועמדות למשרה במסגרת הליך האיוש הפנימי תשקל במסגרת הליך האיוש החיצוני.
45. החברה תחיה רשאית לשנות את התנאים והכישורים הנדרשים למשרה במסגרת הליך האיוש החיצוני, ובמקרה כזה תינתן לכלל עובדי החברה אפשרות להגיש מועמדותם למשרה בכפוף לעמידה בתנאים המפורטים בסעיף 32 לעיל ובתנאי הסף למשרה.
46. במקרה בו לאחר בחינת כלל המועמדים בהליך האיוש החיצוני יימצאו שני מועמדים בעלי מידת התאמה זהה לתפקיד ואחד מהם הינו עובד חברה, תינתן עדיפות לבחירתו של עובד החברה על פני מועמד חיצוני.

ח. ניוד עובדים

47. החברה תהא רשאית לנייד עובדים בכפוף ובהתאם לכללים המוסכמים כמפורט להלן.
48. כל תפקיד אשר אויש במסגרת של ניוד על פי האמור בפרק זה לא יחול לגביו פרק האיוש בהסכם זה.
49. הוראות פרק זה לא יחולו על עובדים אשר שובצו למשרה בהליך איוש בהתאם להסכם זה.
50. הליכי הניוד המפורטים בפרק זה, מסדירים ניוד של עובד בתחום עיסוקו, אלא אם נאמר במפורש אחרת בהסכם זה.
51. אין באמור בפרק זה להלן כדי לגרוע מהאמור בפרק איוש המשרות להסכם זה.

52. למען הסר ספק מוסכם, כי קידום עובד לא ייעשה על דרך הניוד, אלא רק בדרך של איוש משרה, וזאת בהתאם להליך הקבוע בהסכם זה לאיוש משרות.
53. כל ניוד של עובד ייעשה ללא כל פגיעה במעמדו, בתנאי עבודתו, במשכורתו, בזכויותיו ובתנאים הנלווים לרבות זכויות סוציאליות ובמוטנציאל ההשתכרות שלו במשרה ממנה הוא מנוייד. ככל שלעובד ניתן רכב חברה בתפקידו ינויד עם הרכב או עם שווי הרכב כמקובל בחברה.
54. ניוד הגורם להארכת המרחק ממקום מגוריו של העובד למקום העבודה החדש במרחק הקטן מ- 20 ק"מ בהשוואה למרחק שבין מקום מגוריו למקום עבודתו טרם הניוד - ייעשה בשיקול דעת הנהלה. ההנחה תעדיכן את ועד העובדים על כל ניוד שבוצע מכוח סעיף זה.
55. ניוד של עובד, הגורם להארכת המרחק ממקום מגוריו של העובד למקום העבודה החדש במרחק העולה על 20 ק"מ בהשוואה למרחק שבין מקום מגוריו למקום עבודתו טרם הניוד, ייעשה בהסכמת ועד העובדים.
56. עובד מנוייד אשר אינו מקבל רכב חברה ו/או תשלומי אחזקת רכב או הוצאות רכב ו/או אשר אין לו הסדר הסעות למקום העבודה החדש וממנו, יהיה זכאי לתשלומי החזר הוצאות נסיעה בתחבורה ציבורית ממקום מגוריו למקום העבודה החדש בהתאם להוצאותיו בפועל, אף אם הסכום גבוה מהסכום המירבי בצו ההרחבה לעניין זה. אם וככל שלאחר הניוד יהיה גידול בהוצאות הנסיעה עקב שינוי מקום מגוריו של העובד, לא תישא החברה בגידול הוצאות אלה.
57. על אף האמור בסעיפים 33 ו- 35 לעיל, עובד שנוייד יהא רשאי להגיש מועמדות למשרות אחרות החל מתום 6 חודשים ממועד ניודו.
58. ניוד זמני של עובד למטרות החלפת עובדים לתקופה מוגבלת (כגון בשל יציאה לחופשת לידה, מילואים, מחלה ארוכה וכיו"ב), ייעשה בהתאם לכללי הניוד כמפורט לעיל.
59. בתום תקופת הניוד הזמני יוחזר העובד למשרה ממנה נוייד, או לתפקיד דומה במידה ותפקידו הקודם בוטל. במקרה זה יעודכן ועד העובדים טרם הביטול. למען הסר ספק גם לעניין זה תחול הוראת סעיף 54.

ט. סיום עבודה - סדרי התפטרות ופיטורים

60. עובד בפרק זה להלן - עובד קבוע.
61. למען הסר ספק החברה תחיה רשאית לפטר עובד בניסיון בכפוף לכל דין.
62. לא יהיו פיטורים של עובד קבוע בחברה, אלא מחמת תפקוד לקוי בהתאם לפרק ט' "תהליך שיפור ביצועים", ביצוע עבירת משמעת חמורה בהתאם לפרק ט' "הליך פיטורים בשל ביצוע עבירת משמעת חמורה" או מחמת התייעלות/צמצום, בהתאם להוראות פרקים ט' - 30 - 40 להסכם זה.
63. ביחס לפיטורים מחמת התייעלות/צמצום, יחול בתקופת הסכם זה הסדר מיוחד כמפורט בפרק ט' להלן.

ט. תהליך שיפור ביצועים

64. דרך המלך בחברה הינה לאפשר לעובדים אשר קיים חוסר שביעות רצון מביצועיהם לקבל הזדמנות כנה ואמיתית לשפר את ביצועיהם ואת תפקודם המקצועי לרבות קיום שיחות משוב והכול בהתאם למפורט להלן:

- 64.1. מצא המנהל כי התנהלותו של עובד קבוע מצביעה על ליקויים בעבודתו ו/או תפקוד לקוי, יוכל על פי שיקול דעתו לזמן את העובד לשיחת משותף ובה יפרט לעובד מהם הנושאים הטעונים שיפור ויסביר לו כי בשל נושאים אלה החליטה החברה לאפשר לו לשפר את ביצועיו ולתקן את הליקויים בעבודתו באמצעות כניסה לתהליך שיפור ביצועים מובנה במתכונת שסוכמה בין הצדדים.
- 64.2. לעובד תינתן הזדמנות לשיפור ביצועיו ותפקודו משך תקופה של שלושה (3) חודשים במהלכם יוצבו לו יעדים ברורים לשיפור ויערכו עמו לכל הפחות שתי (2) פגישות משותפות בכל חודש לצורך מעקב אחר התקדמותו (להלן - **תקופת שיפור הביצועים**).
- 64.3. ככל שבמהלך תקופת שיפור הביצועים (לרבות התקופה המוארכת ככל שתהיה כאמור להלן) ועד סיומה יקבע המנהל שחל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד, יציין זאת המנהל בכתב, יופסק התהליך והעובד ימשיך את עבודתו בחברה.
- 64.4. אם בחלוף תקופה שיפור הביצועים ובכפוף לקיום התנאים המפורטים לעיל וביצוע שיחות משותפות תמצא החברה כי לא חל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד בהתאם לדרישות מנהליו, ותהיה מעוניינת לפתוח בהליך לסיום העסקתו, תודיע על כך החברה ליו"ר ועד העובדים, אשר יהא רשאי לדרוש להאריך את תקופת שיפור הביצועים בחודש אחד (1) נוסף (להלן: "**התקופה המוארכת**"). היה ויו"ר ועד העובדים לא דרש בתוך 3 ימים מהמועד בו מסרה לו החברה הודעה כאמור לעיל, להאריך את תקופת שיפור הביצועים - תהא החברה רשאית לפתוח בהליכים להפסקת עבודתו של העובד ולזימונו לשימוע מפאת חוסר שביעות רצון מתפקודו ו/או מביצועיו ו/או אי התאמתו לתפקיד.
- ככל שיו"ר ועד העובדים דרש להאריך את תקופת שיפור הביצועים, ובסיום התקופה המוארכת לא חל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד בהתאם לדרישות מנהליו, תהא החברה רשאית לפתוח בהליכים להפסקת עבודתו של העובד ולזימונו לשימוע מפאת חוסר שביעות רצון מתפקודו ו/או מביצועיו ו/או אי התאמתו לתפקיד.
- 64.5. בהסכמת יו"ר ועד העובדים בכתב ניתן יהיה לפתוח בהליך פיטורים ללא קיומם של התנאים המפורטים בסעיף זה לעיל, כולם או חלקם.
65. מכתב ההזמנה לשימוע יפרט את הסיבות והשיקולים בגינם שוקלת החברה לסיים את העסקתו של העובד והעתק ממנו ישלח לוועד העובדים.
66. ישיבת השימוע תתקיים לפחות 10 ימי עבודה לאחר מועד מסירת מכתב ההזמנה לשימוע לעובד.
67. השימוע יערך בפני המנהל הרלוונטי של העובד ונציג משאבי אנוש. נציג ועד העובדים יוזמן להשתתף בשימוע.
68. במידה וההנהלה החליטה לפטר את העובד, תעביר החלטתה לעובד ולוועד העובדים ותציין בהודעה לעובד כי ההחלטה על פיטוריו כפופה לקיום ההליכים כמפורט בפרק זה להלן.
69. במידה וועד העובדים מתנגד לפיטורים יקום תוך 5 ימי עבודה ממועד מסירת ההודעה הפיטוריים דיון בין סמנכ"ל משאבי אנוש או מי מטעמו לבין יו"ר ועד העובדים או מי מטעמו.
70. בהעדר הסכמה בין סמנכ"ל משאבי אנוש או מי מטעמו ויו"ר ועד העובדים או מי מטעמו, יקום תוך 5 ימי עבודה דיון בין סמנכ"ל משאבי אנוש או מי מטעמו לבין יו"ר ועד העובדים או סגנו ונציג החסדרות.

- 71. בהעדר הסכמה בין הצדדים תועבר התכרעה בשאלה האם העובד יפוטר אם לאו לבורר מוסכם על הצדדים אשר ייתן את החלטתו יתוך 25 ימי עבודה.
- 72. זהות הבורר תבחר מתוך רשימת בוררים מוסכמת שתיקבע בהסכמה תוך חודשיים או במועד אחר שיוסכם על ידי הצדדים.
- 73. במקרים חריגים בהסכמה בין סמנכ"ל משאבי אנוש לבין יו"ר ועד העובדים, ניתן לקצר בהסכמה את התקופות כאמור בסעיפים 64.2 ו-64.4.
- 74. עד למיצוי החליף כאמור לעיל, בהסכמה או בהחלטה סופית של הבורר, הפיטורים לא ייכנסו לתוקף, והעובד ימשיך בעבודתו כרגיל, אלא אם הוסכם אחרת בין הצדדים.
- 75. מובהר, כי תקופת ההודעה המוקדמת תימנה החל מהמועד בו הושגה הסכמה לפיטורים או ניתנה הכרעה סופית של הבורר המורה על כניסת הפיטורים לתוקף.
- 76. הנהלת החברה תעביר לוועד העובדים באופן שוטף מידע על כל עובד שנכנס לתוכנית שיפור ביצועים, ובנוגע לכל עובד שסיים את תוכנית שיפור הביצועים בהצלחה, קרי מבלי שהחברה ביקשה לבחון את פיטוריו. משאבי אנוש וועד העובדים יוכלו לפרסם במשותף את המידע בקרב העובדים, על מנת לעודד שימוש בכלי זה לשם שמירה על רמה מקצועית גבוהה של העובדים.

2ט. הליך פיטורים בשל ביצוע עבירת משמעת חמורה

77. בפרק זה:

- "עבירת משמעת חמורה" - גניבה, מעילה, הטרדה מינית, אלימות, חבלה במזיד לרכוש החברה, שימוש בלתי חוקי במאגרי מידע של החברה.
- 78. במקרה בו בכוונת החברה לשקול את פיטוריו של עובד בשל חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה יקוים הליך כדלקמן:
 - 78.1. החברה תעביר לוועד העובדים, את המידע הדרוש לבחינת החשד כאמור.
 - 78.2. תוך 7 ימי עבודה ממועד העברת המידע כאמור לעיל תכנס ועדת משמעת, אשר חבריה יהיו סמנכ"ל משאבי אנוש או מי מטעמו אשר יכהן כיו"ר הוועדה, מנהלו הישיר או העקיף של העובד, נציג הסתדרות, יו"ר ועד העובדים או מי מטעמו ונציג נוסף מטעם ועד העובדים.
 - 78.3. במקרה בו לא יתייצבו לוועדת המשמעת מי מחבריה כאמור לעיל ייקבע מועד חדש לכינוסה של הוועדה לא יאוחר מ-48 שעות מהמועד המקורי, ובמקרה כזה תתקבל החלטת וועדת המשמעת אף בהעדר מי מתברי הוועדה כאמור.
 - 78.4. העובד יזומן לשימוע בפני ועדת המשמעת.
 - 78.5. לוועדת המשמעת תהא סמכות לדון בשאלה האם בוצעה עבירה ולקבל החלטה האם בנסיבות העניין יש לנקוט בצעדים משמעתיים נגד העובד לרבות, השעיית העובד, העברה מתפקיד, פיטורים. החלטות וועדת המשמעת תתקבלנה בהסכמה פריטטית.
 - 78.6. ועדת המשמעת תקבע את סדרי דיוניה, זימון עדים וכל עניין אחר הדרוש לה לביצוע עבודתה ובכל מקרה של מחלוקת לעניין סדרי הדיון יכריע יו"ר הוועדה.
 - 78.7. החלטת ועדת המשמעת תינתן בתוך 7 ימי עבודה מיום שהתכנסה לראשונה.



79. ככל שלא תושג הסכמה בוועדת המשמעת לעניין ביצוע העבירה ככל שהדבר נדרש בנסיבות העניין /או לעניין צעדי המשמעת בהם יש לנקוט, יועבר העניין לבירור והכרעה בפני בורר מוסכם על הצדדים, שייתן הכרעתו תוך 21 ימי עבודה.
80. במקרה שיתעורר חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה, סמנכ"ל משאבי אנוש של החברה, יהיה רשאי - לאחר שניתנה לעובד הזדמנות לטעון את טענותיו לעניין כוונת החברה להשעותו מן העבודה - להשעות את העובד מעבודתו, וזאת עד לסיום ההליכים בעניינו. הודעה על ההשעיה תועבר לוועד העובדים עם קבלתה.
81. וועדת המשמעת תדון בשאלת המשך ההשעיה של העובד, אם וככל שהושעה מהעבודה, כבר בישיבתה הראשונה. לא הושגה בוועדת המשמעת הסכמה בעניין זה, תימשך השעיתו וזאת עד להכרעת בורר בסוגיה זו במסגרת הדיון הראשון שיתקיים בפניו, אם וככל שהצדדים הגיעו לדיון בפני בורר בהתאם לאמור בסעיף 79 לעיל.
82. במידה והחליטה ההנהלה על השעיית העובד, ישולם לעובד חצי משכרו הממוצע בששת החודשים האחרונים טרם ההשעיה. במידה ולעובד רכב חברה, תמשיך החברה להעמיד את הרכב לשימושו גם בתקופת ההשעיה, אלא אם תחליט הוועדה אחרת. מובהר כי בתקופת ההשעיה תמשיך החברה לבצע הפרשות לקופות הגמל תשונות לרבות ביטוחי חיים, ככל שקיימים לעובד, לפי שכרו המלא של העובד טרם ההשעיה ולא יהיה בהשעיה כדי לפגוע בזכויות העובד הנובעות מוותק במקום העבודה.
83. במידה והעובד הושעה, ולא נמצא שיש לפטר אותו מטעמי משמעת (ולמען הסר ספק, גם אם הוטלה סנקציה אחרת ובלבד שאיננה פיטורים), ישולם לעובד מלוא שכרו בגין כל תקופת ההשעיה, לרבות ברכיבים משתנים (לפי ממוצע בששת חודשי עבודתו טרם ההשעיה), אלא אם ועדת משמעת החליטה אחרת.
84. מובהר, כי השעיה אפשרית רק במסגרת ההליך המוסדר בפרק זה, ובהתאם לאמור בו.
- 30. פיטורי התייעלות/צמצום**
85. במקרה בו החליטה החברה על הצורך בפיטורי עובדים מחמת התייעלות תודיע על כך לוועד העובדים, והצדדים יכתנו חלופות לפיטורים, לרבות האפשרות לפרסום תוכנית לפרישה מרצון.
86. לא הסכימו הצדדים לגבי חלופות לפיטורים, תעביר ההנהלה לוועד העובדים את רשימת העובדים המועמדים לפיטורים.
87. מוסכם כי התנאים שיוענקו למפוטרים בהתאם לפרק זה ייקבעו במשא ומתן בין הצדדים.
88. תוך 14 ימי עבודה מיום שהומצאה לו הרשימה, יהא רשאי ועד העובדים להגיש להנהלה את השגותיו לגבי רשימת המועמדים לפיטורים.
89. במסגרת השגותיו כאמור בסעיף 88, יהא רשאי הוועד להציע רשימת שמות עובדים אחרים כמועמדים לפיטורים (שם מול שם), או להתנגד להכללת שמו של עובד מסויים ברשימה, מבלי להציע שם אחר במקומו.
90. הגיש ועד העובדים השגות כאמור בסעיף 88, יקיימו ההנהלה וועד העובדים דיון שיימשך 14 ימי עבודה לכל היותר, בניסיון לגבש רשימה מוסכמת של העובדים שיסיימו את עבודתם.
91. חילוקי הדעות בנוגע לשמות העובדים אשר מועמדים לפיטורים יובאו להכרעת בורר מוסכם על הצדדים שייתן החלטתו לעניין זה בלבד תוך 25 ימי עבודה.
92. לגבי עובדים עליהם אין מחלוקת בין הצדדים תוכל החברה להמשיך בהליכי הפיטורים.

93. ניתנה הכרעתו של הבורר, תמשיך החברה בהליכי הפיטורים של העובדים אשר הבורר אישר את פיטוריהם, לרבות קיום שימוע.

94. מוסכם, כי פיטורים מכוח פרק זה ייצאו לפועל רק לאחר מיצוי ההליכים שלפי פרק זה, וההודעה המוקדמת לפיטורים תחל להימנות רק לאחר שניתנה החלטת הפיטורים.

95. במקרים בהם קבע הבורר שאין לפטר עובד, תהא רשאית ההנהלה להציע שם אחר תחתיו, ובמקרה כזה יפעלו הצדדים כאמור בסעיפים 86 - 91 לעיל.

4ט. פיטורי צמצום/התייעלות בתקופת ההסכם

96. האמור בפרק זה מחליף בתקופת ההסכם את האמור בפרק פיטורי התייעלות/צמצום לעיל, ולא יהיה תוקף לפרק ט"ז.

97. בתקופת ההסכם, תהיה הנהלת החברה רשאית להחליט על הצורך בפיטורים של עד 50 עובדים בשנה מטעמי התייעלות (להלן: "היקף ההתייעלות השנתית"). מחצית מהיקף ההתייעלות השנתית ניתנת להעברה לשנה העוקבת אם לא נוצלה, ובלבד שהיקף ההתייעלות השנתית במקרה כזה לא יעלה על 75 עובדים. התנאים שישולמו לעובד שיפוטר מכוח פרק זה יקבעו בהסכמה בין החברה וועד העובדים.

98. פיטורי התייעלות כאמור בפרק זה לעיל יעשו כדקמן:

98.1. בכל עת שהחברה תבקש לפטר עובד מכוחו של פרק זה יועברו פרטי העובד לאישור וועד העובדים. אישר וועד העובדים לפתוח בהליך לסיום העסקתו של העובד, יסוכמו בין הצדדים התנאים שישולמו לעובד במקרה של פיטורים והעובד יוזמן לשימוע.

98.2. לא אישר וועד העובדים לפתוח בהליך לסיום העסקתו של עובד שהחברה ביקשה לפטר או שהצדדים לא הגיעו להסכמה באשר לתנאים שישולמו לעובד בסיום העסקתו, תוכל החברה לפעול בהתאם לסעיף 98.1 בנוגע לעובד אחר שפרטיו יועברו לאישור ועד העובדים.

98.3. מכתב ההזמנה לשימוע יפרט את הסיבות והשיקולים בניגם שוקלת החברה לסיים את העסקתו של העובד והעתק ממנו יישלח לוועד העובדים.

98.4. ישיבת השימוע ותקיים לפחות 10 ימי עבודה לאחר מועד מסירת מכתב ההזמנה לשימוע לעובד.

98.5. השימוע יערך בפני המנהל הרלוונטי של העובד ונציג משאבי אנוש. נציג ועד העובדים יוזמן להשתתף בשימוע.

98.6. החלטה על פיטורי העובד כפופה לאישור וועד העובדים.

98.7. הוחלט שלא לפטר את העובד או במקרה שלא ניתנה הסכמת וועד העובדים לפיטורי העובד, תוכל החברה לפעול בהתאם לסעיף 98.1 בנוגע לעובד אחר שפרטיו יועברו לאישור ועד העובדים.

99. נוכח האמור לעיל מוסכם, כי בתקופת ההסכם לא תבקש החברה פיטורי התייעלות נוספים מעבר להיקף ההתייעלות השנתית, ולא תפרסם תוכנית חד צדדית לפרישת מרצון.

100. עוד מוסכם, כי החברה לא תעשה שימוש בסעיף זה לשם ביצוע שינויים ארגוניים/מבניים, ובעניין זה יחולו הוראות פרק יב' להסכם זה.

גישור לפנסיה

101. עובדות ועובדי חברה שגילם הינו לפחות 60 שנים והשלימו לפחות 5 שנות עבודה בחברה, יהיו רשאים לפנות בכתב בבקשה לסיים את עבודתם בחברה בתנאי פרישה מטיבים (להלן: "פרישה מוקדמת"), כפי שיפורטו בפרק זה להלן.
102. בקשת עובד לפרישה מוקדמת תועבר לאישור החברה וועד העובדים שיהיו רשאים לאשר או לדחותה בהתאם לשיקול דעתם המלא והבלעדי.
103. עובד שבקשתו לפרישה מוקדמת תאושר על ידי הנהלת החברה וועד העובדים יהיה זכאי בנוסף לזכויות המגיעות לו על פי כל דין בגמר חשבון, לבחור בתנאי פרישה מטיבים על פי אחד משני המסלולים הבאים:
- 103.1. **פרישה בתנאי מענק** כדלהלן: מענק בגובה הפרשות מעסיק לפנסיה ($15.83\% \times$ השכר הבסיסי של העובד במועד הפרישה בצירוף ממוצע התמריצים של העובד בשלושת החודשים שקדמו למועד הפרישה) ("להלן בפרק זה: "השכר המבוטח") לתקופה מירבית של שבע (7) שנים או עד הגיע העובד לגיל 67, המוקדם מביניהם. ובנוסף מענק הסתגלות בגובה השכר המבוטח של העובד \times שנות הוותק של העובד.
- 103.2. **פרישה בתנאי פנסיית גישור** כדלהלן: תשלום הפרשות לפנסיה בשיעור כולל של 22.83% (מתוכם תשלום הפרשות מעסיק לפנסיה בשיעור $15.83\% \times$ השכר המבוטח של העובד במועד הפרישה ובנוסף תשלום בשיעור $7\% \times$ השכר המבוטח של העובד במועד הפרישה על חשבון העובד (להלן: "חלק העובד"), ובנוסף קצבה חודשית בסכום השווה לוותק $\times 2\% \times$ השכר המבוטח של העובד. הפרשות לפנסיה והקצבה החודשית ישולמו לתקופה מירבית של שבע (7) שנים או עד הגיע העובד לגיל 67, המוקדם מביניהם.
- חלק העובד מתשלום הפרשות לפנסיה ינוכה מהסכומים להם יהיה זכאי במסגרת הקצבה החודשית.
- מסלול זה כפוף להחלטת מיסוי מקדמית מרשות המיסים.

א. כללי התנהגות ומשמעת

104. על מנת ליצור מדרים גבוהים של איכות בכל תחומי פעילותה של החברה, לקדם את עניינה ואת מטרותיה ולעידוד מצוינות בקרב העובדים ומתוך ראיית טובתה של החברה, עובדיה ולקוחותיה, מתחייבים הצדדים לפעול במשותף על מנת לאכוף קיום כללי התנהגות ומשמעת על ידי כל עובדי החברה כמפורט בפרק זה להלן.
105. נציגות העובדים תסייע בידי ההנהלה בקיום כללי ההתנהגות והמשמעת על ידי כל עובדי החברה עליהם חל הסכם זה, והצדדים יפעלו להגנה על עובד מפני יחס בלתי הוגן כלפיו או מפני פגיעה בכבודו ובמעמדו.
106. העובד ימלא בנאמנות, בחריצות ובמסירות את התפקיד אשר הוטל עליו בתוקף משרתו בהתאם להוראות הממונים עליו ובהתאם להסכם זה ולנהלי החברה, ויקדיש לעבודתו בחברה את כל ידיעותיו, ניסיונו, זמנו ומרצו, ויפעל כמיטב יכולתו, בנאמנות ובמסירות לקידום החברה ולהצלחתה, ויימנע מכל מעשה או מחלל העלול לפגוע בחברה או בשמה הטוב או להזיק לה בכל דרך שהיא.

107. העובד לא יהא רשאי לקבל בקשר לביצוע תפקידו בחברה תמורה בכסף או בשווה כסף או טובת הנאה מכל גורם שהוא, לרבות מלקוחות או מספקים של החברה, אלא אם כן קיבל על כך הסכמה מפורשת של החברה, בכתב ומראש.
108. בתקופת עבודתו של העובד בחברה לא יהא רשאי לעסוק בכל עבודה, משרה, תפקיד או עיסוק אחר כלשהוא, שאינם במסגרת העסקתו על ידי החברה, אלא אם קיבל לכך אישור מראש ובכתב מאת החברה.
109. העובד מתחייב להודיע לחברה באמצעות הממונה עליו, מיד וללא דיחוי, על כל עניין או נושא אשר לגביהם יש לו עניין אישי במישרין או בעקיפין ו/או העלולים ליצור ניגוד עניינים עם תפקידו בחברה, ולפעול על פי הנחיות החברה.
110. עובד לא יגלה את סודות החברה, לא יעבירם לאיש ולא יעשה בהם כל שימוש, אלא למטרות החברה ולפי הוראותיה בלבד. כ"סודות החברה" לעניין זה ייחשב כל מידע של החברה או בקשר אליה, או לרבות בקשר עם בעלי השליטה בחברה ו/או חברות קשורות לחברה או לקוחות וספקים פוטנציאליים ו/או שהתקשרו עם החברה, לרבות מידע הקשור בידע טכני, מסחרי או מקצועי של החברה, או בתוכניות עסקיות או מסחריות שלה, או בהתקשרויות עם ספקים ולקוחות, שהגיעו לידיעתו של העובד עקב עבודתו בחברה ואשר אינו נמצא בידעת הרבים.
111. עובד לא ישתמש ברכוש החברה ובאמצעים שתעמיד לרשותו לצרכים ו/או שימושים בלתי חוקיים.
112. בעניינים הנוגעים לשמירה על סודיות, זכויות קניין רוחני (כולל זכויות יוצרים ואמצאות שירות), שימוש במערכות המחשב והתקשורת של החברה לרבות מערכות הדואר האלקטרוני ואיסור שימוש במידע פנים, יפעל העובד בהתאם להוראות החברה כפי שתהיינה מעת לעת.
113. עובד ישמור על התנהגות הולמת ומכבדת כלפי עובדי החברה, כלפי לקוחות החברה וכלפי כל הגורמים עימם הוא בא בקשר במסגרת עבודתו.

יב. שינויים ארגוניים/מבניים

114. במקרה בו בכוונת החברה לבצע שינוי מבני/שינוי ארגוני יובא השינוי לדיון בין הצדדים טרם ביצועו. הצדדים ינהלו משא ומתן על השלכות שינוי זה על העובדים ובמידה ולא הגיעו הצדדים להסכמות, שומר כל צד על זכויותיו. האמור בפרק זה אינו בא לגרוע מהאמור בפרק 30 ובפרק 40 שלעיל.
115. מבלי לפגוע בכלליות האמור בסעיף 114 לעיל:
- 115.1 במקרים בהם מדובר על שינוי שעלול להביא לסיום יחסי העבודה עם עד 5 עובדים, יימשך המשא ומתן כאמור בסעיף 114 לתקופה שלא תעלה על שלושה שבועות. לא הגיעו הצדדים להסכמות, שומר כל צד על זכויותיו. האמור בפרק זה אינו בא לגרוע מהאמור בפרק 30 ובפרק 40 שלעיל.
- 115.2 במקרים בהם מדובר על שינוי מבני/ארגוני אשר עשויה להיות לו השלכה על תנאי העבודה של עד 9 עובדים, ואשר אינו כרוך בפיטורי עובדים, יקיימו הצדדים היוועצות. במקרה שההשלכה על העובדים כאמור בסעיף זה תהא ניוד, יחול במלואו פרק הניוד להסכם זה.

י.ג. מענק מכירה חד פעמי

116. לאחר מועד השלמת עסקת המכירה ישולם מענק חד פעמי מיוחד ("המענק המיוחד") לעובדי החברה, כמפורט בטבלה שלהלן:

בפרק זה "מועד השלמת עסקת המכירה" - היום בו תושלם עסקת המכר (Closing) למכירת כל מניותיה של חברת השקעות דיסקונט בע"מ (בעלת השליטה (בעקיפין) בחברה) ויועברו מניות סלקום לידי Fortissimo Capital Fund VI. L.P, בהתאם להודעה שתימסר לנציגות העובדים על ידי הנהלת החברה.

ותק בחברה במועד סגירת עסקת המכירה	סכום המענק בש"ח (ברוטו)
עד שנתיים	-
שנתיים עד 3.5 שנים	₪ 1,000
3.5 שנים עד 6 שנים	₪ 3,000
6 שנים עד 9 שנים	₪ 5,500
9 שנים עד 12 שנים	₪ 8,000
12 שנים עד 16 שנים	₪ 11,500
16 שנים עד 20 שנים	₪ 13,500
20 שנים ומעלה	₪ 19,500

117. המענק המיוחד ישולם בתוך 30 ימים ממועד השלמת עסקת המכירה, לעובדים הזכאים בהתאם לטבלה שלעיל ובתנאי שהם מועסקים בפועל בחברה במועד תשלום המענק.

118. המענק כאמור בפרק זה לא יהווה שכר לכל דבר ועניין.

119. ככל שעסקת המכירה לא תצא לפועל, לא ישולם לעובדים המענק כאמור בפרק זה.

י.ד. שכר מינימום

120. משכורת הבסיס של כל עובד אשר השלים שנת עבודה בחברה, תהיה לכל הפחות בנובה שכר המינימום כפי שהוא קבוע ומתעדכן מעת לעת בחוק שכר מינימום, תשמ"ז - 1987 (להלן - **שכר המינימום לפי חוק**), בתוספת 7% משכר המינימום לפי חוק (להלן - **שכר המינימום בחברה**).

י.ד.1. עדכון שכר בשיעור עליית שכר המינימום במשק

121. מבלי לגרוע מסעיף 120 לעיל, החל מיום 1.1.2026, יחול האמור להלן:

121.1. בכל מקרה בו יעודכן שכר המינימום במשק, יעודכן שכר הבסיס של עובדים אשר במועד העדכון השלימו 5 שנות עבודה בחברה ואשר שכר הבסיס שלהם בצירוף ממוצע תמריצים ב- 12 החודשים שקדמו למועד העדכון, נכון מהשכר הממוצע כהגדרתו בחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 ובסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי, תשנ"ה-1995, כפי שפורסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה נכון למועד העדכון.

121.2. עדכון שכר הבסיס יהיה בשיעור (אחוז) בו עודכן שכר המינימום במשק. השכר המעודכן בצירוף ממוצע התמריצים ב- 12 החודשים שקדמו למועד העדכון, לא יעלה על השכר הממוצע.

121.3. העדכון לשכר הבסיס של העובד יבוצע במשכורת העוקבת להעלאת שכר המינימום במשק, בתחולה למועד בו בוצעה העלאת שכר המינימום במשק.

טו. תוספות שכר

- 110. תוספות השכר לשנת 2024**
122. בשנת 2024 תשולם לעובדים אשר עד ליום 31.12.2023 (כולל) השלימו לפחות 24 חודשי עבודה (להלן: "העובדים הזכאים לתוספת 2024") תוספת שכר (להלן: "תוספת 2024"). תוספת 2024 תשולם לעובדים הזכאים לה החל משכר חודש ינואר 2024.
123. לצורך כך תקצה החברה תקציב בשיעור של 3% מסך שכר הבסיס של העובדים הזכאים לתוספת 2024 בגין חודש דצמבר 2023 (להלן: "תקציב תוספת 2024").
124. תקציב תוספת 2024 יוקצה לעובדים הזכאים לתוספת 2024 במלואו באופן הבא:
- 124.1. מתן תוספת שכר קבועה בשיעור של 2% לכל אחד מהעובדים הזכאים לתוספת 2024 משכר הבסיס של כל אחד מעובדים אלו, לפי משכורת חודש דצמבר 2023 (להלן: "תוספת שכר אחידה").
- 124.2. יתרת תקציב תוספת השכר השנתית בשיעור 1% מסך שכר הבסיס של העובדים הזכאים יחולק על ידי החברה לעובדים הזכאים לתוספת 2024 בהתאם לשיקול דעת המנהלים, בכפוף לאמור בסעיף 132 להלן (להלן: "התוספת הדיפרנציאלית").
125. עד משכורת חודש מרץ 2024 (המשולמת בתחילת חודש אפריל 2024), תבצע החברה את תשלום ההפרשים שממשכורת ינואר 2024 ועד למועד התשלום בפועל, וזאת בגין תוספות השכר לשנת 2024 וכן תבצע השלמת הפרשות סוציאליות, לרבות קרן השתלמות, בגין הפרשי השכר כאמור, לכל עובד שיעבוד בפועל בחברה במועד זה, בהתאם לזכאותו.
- 110. תוספות שכר לשנת 2025**
126. בשנת 2025 תשולם לעובדים אשר עד ליום 31.12.2024 (כולל) השלימו לפחות 24 חודשי עבודה (להלן: "העובדים הזכאים לתוספת 2025") תוספת שכר (להלן: "תוספת 2025"). תוספת 2025 תשולם לעובדים הזכאים לה החל משכר חודש ינואר 2025.
127. לצורך כך, ובכפוף לאמור בסעיף 128.2 להלן, תקצה החברה בחודש ינואר 2025 תקציב בשיעור של 3.5% מסך שכר הבסיס של העובדים הזכאים לתוספת 2025 בגין חודש דצמבר 2024 (להלן: "תקציב תוספת 2025").
128. תקציב תוספת 2025 יוקצה לעובדים הזכאים לתוספת 2025 במלואו באופן הבא:
- 128.1. מתן תוספת שכר קבועה בשיעור של 2% לכל אחד מהעובדים הזכאים לתוספת 2025 משכר הבסיס של כל אחד מעובדים אלו, לפי משכורת חודש דצמבר 2024 (להלן: "תוספת שכר אחידה").

128.2. יתרת תקציב תוספת השכר השנתית בשיעור 1.5% מסך שכר הבסיס של העובדים הזכאים לתוספת 2025 יחולק על ידי החברה לעובדים הזכאים לתוספת 2025 בהתאם לשיקול דעת המנהלים, בכפוף לאמור בסעיף 132 להלן (להלן: "התוספת הדיפרנציאלית"). תקציב התוספת הדיפרנציאלית לשנת 2025 יכלול בתוכו תוספות שכר בשיעור של 3% לפחות, ששולמו לעובדים ב- 9 החודשים שקדמו למועד תשלום תוספות השכר בכל אחת משנים אלו, כתוצאה מקידום או שימור בלבד.

טו. תוספות שכר לשנת 2026

129. בשנת 2026 תשולם לעובדים אשר עד ליום 31.12.2025 (כולל) השלימו לפחות 24 חודשי עבודה (להלן: "העובדים הזכאים לתוספת 2026") תוספת שכר (להלן: "תוספת 2026"). תוספת 2026 תשולם לעובדים הזכאים לה החל משכר חודש ינואר 2026.

130. לצורך כך, ובכפוף לאמור בסעיף 131.2 להלן, תקצה החברה בחודש ינואר 2026 תקציב בשיעור של 3.5% מסך שכר הבסיס של העובדים הזכאים לתוספת 2026 בגין חודש דצמבר 2025 (להלן: "תקציב תוספת 2026").

131. תקציב תוספת 2026 יוקצה לעובדים הזכאים לתוספת 2026 במלואו באופן הבא:

131.1. מתן תוספת שכר קבועה בשיעור של 2% לכל אחד מהעובדים הזכאים לתוספת 2026 משכר הבסיס של כל אחד מעובדים אלו, לפי משכורת חודש דצמבר 2025 (להלן: "תוספת שכר אחידה").

131.2. יתרת תקציב תוספת השכר השנתית בשיעור 1.5% מסך שכר הבסיס של העובדים הזכאים לתוספת 2025 יחולק על ידי החברה לעובדים הזכאים לתוספת 2026 בהתאם לשיקול דעת המנהלים, בכפוף לאמור בסעיף 132 להלן (להלן: "התוספת הדיפרנציאלית"). תקציב התוספת הדיפרנציאלית לשנת 2026 יכלול בתוכו תוספות שכר בשיעור של 3% לפחות, ששולמו לעובדים ב- 9 החודשים שקדמו למועד תשלום תוספות השכר בכל אחת משנים אלו, כתוצאה מקידום או שימור בלבד.

טז. תוספות שכר - כללי

132. מוסכם, כי תקציב התוספת הדיפרנציאלית כאמור מעלה, של העובדים הזכאים לה, יוקצה בכל שנה לכל מחלקה ומחלקה ממחלקות החברה, ויחולק במלואו לעובדי אותה מחלקה, ולהם בלבד. בהסכמה עם ועד העובדים ניתן יהיה להסיט תקציב תוספת דיפרנציאלית ממחלקה למחלקה.

על אף האמור לעיל, הקצאת תקציב התוספת הדיפרנציאלית בכל שנה לאגף שיווק, לאגף משאבי אנוש ולאגף המשפטי, תיעשה ברמת האגף, ולא ברמת מחלקה, ללא אפשרות להסטת תקציב בין אגפים.

133. מוסכם, כי במסגרת שיקול דעתם לחלוקת יתרת תקציב תוספת השכר כאמור בפרק זה, יוכלו המנהלים לתת לעובד תוספת שכר בשיעור של עד 10% בכל אחת מהשנים האמורות, אך לא יותר מ- 15% במצטבר בשנתיים רצופות בתקופת ההסכם.

134. מוסכם כי תוספות לשכר הנובעות משימור ו/או קידום עובד, לא יבואו בחשבון לעניין תוספות השכר כאמור בפרק זה לעיל, למעט בשנים 2025 ו-2026, שאז יחול האמור לגביהן.

135. תוספות השכר תעדיכנה את שכר הבסיס כאמור לעיל, ותשולמנה בנוסף ליתר הזכויות המוקנות על פי הסכם זה.

136. תוספות השכר יהוו שכר לכל דבר ועניין, לרבות לצורך חישוב ערך השעה וביצוע הפרשות סוציאליות לקופות הגמל השונות לפי הסכם זה.
137. החברה תהא רשאית לבצע את תשלום תוספות השכר עד המשכורת המשולמת בתחילת חודש מרץ של כל שנה רטרואקטיבית לתחילת חודש ינואר של אותה שנה.

טו. תוספת 2020

138. "תוספת 2020" כהגדרתה בפרק ב'2 להסכם 2019 בטלה, ולא יהיה עוד תוקף לכל הוראה שנקבעה ביחס לתוספת 2020 בהסכם 2019 ו/או בהסכם 2021.
139. העובדים אשר ביום 31.12.2019 השלימו 18 חודשי עבודה בסלקום ו/או בדינמיקה, יקבלו מענק חד פעמי בשיעור של 100% משכר הבסיס שלהם. לעניין זה "שכר הבסיס" לעובדים חודשיים וגלובליים - יהיה שכר הבסיס אשר שולם להם בחודש שקדם למועד תשלום המענק; לעובדים שעתיים יהיה שכר הבסיס לצורך פרק זה, שכר הבסיס החודשי הממוצע בחצי שנה האחרונה שקדמה למועד תשלום המענק.
140. המענק כאמור בפרק זה ישולם עד ליום 1.10.2024, לעובדים אשר בינם לבין סלקום או דינמיקה יתקיימו יחסי עובד ומעסיק במועד תשלום המענק.
141. המענק כאמור בפרק זה לא יהווה שכר לכל דבר ועניין.

טז. בונוס

142. האמור בסעיפים 142-146 יחול על עובדי סלקום בלבד.
בפרק זה -
"החברה" - סלקום ישראל בע"מ.
"ייעדי החברה" - היעדים כפי שנקבעו ע"י דירקטוריון החברה לשנה הרלוונטית.
"משכורת חודשית קובעת" - שכר הבסיס כהגדרתו בהסכם זה לעיל, בגין חודש עבודה של עובד זכאי.
"עובד זכאי לבונוס" - מי שנקבע כעובד זכאי לקבלת בונוס בהתאם למדיניות החברה לחלוקת בונוס כפי שהיא במועד חתימת הסכם זה.
"תקציב הבונוס המלא" - 0.85 משכורת חודשית קובעת של כלל העובדים הזכאים.
143. בגין השנים 2024 - 2026 תשלם החברה בונוס שנתי, בכפוף לעמידת החברה בלפחות 85% מיעדי החברה לשנה הקודמת (להלן: "הבונוס השנתי"), בכפוף לאמור להלן. אופן חלוקת התקציב לעובדים הזכאים לבונוס, כולם או חלקם, ייעשה בהתאם להחלטת מנהלים ועל פי מדיניות החברה.
144. גובה תקציב הבונוס השנתי אשר ישולם בכל שנה, יהיה כפוף לעמידה ביעדי החברה בשנה שקדמה לתשלום הבונוס השנתי, על פי העקרונות המפורטים להלן:
- 144.1. בשנה בה עמדה החברה בלמעלה מ-95% מיעדי החברה, יוקצה לחלוקה תקציב הבונוס המלא.
- 144.2. בשנה בה עמדה החברה בין 85% מיעדי החברה לבין 95% מיעדי החברה (כולל), יוקצה לחלוקה 37.5% מתקציב הבונוס המלא.
- 144.3. בשנה בה עמדה החברה בפחות מ-85% מיעדי החברה, החברה תהא רשאית שלא להקצות כל תקציב לבונוס.

- 144.4. בשנה בה עמדה החברה ב-115% ומעלה מיעדי החברה, יוקצה לחלוקה תקציב בונוס בסכומים העולים על תקציב הבונוס המלא כפי שייקבע על-ידי ההנהלה.
145. הבונוס השנתי, ככל שישולם, ישולם בשכר החודש הראשון שלאחר פרסום הדוחות השנתיים של כל שנה לגבי השנה הקלנדרית הקודמת.
146. מוסכם בזאת, כי סכום הבונוס, לא יהווה חלק משכר הבסיס לכל דבר ועניין.
147. בונוס שנתי לעובדי דינמיקה ישולם בהתאם למדיניות הבונוס הנהוגה בדינמיקה.
148. בונוס שנתי לעובדי גולן ישולם בהתאם למדיניות הבונוס הנהוגה בגולן.

יז. שיתוף העובדים ברווחי החברה

149. לעובדי החברה הזכאים, ישולם מענק השתתפות ברווחים על בסיס רבעוני, בגין רווח תפעולי שנתי מעל 400,000,000 ₪, בהתאם לכללים שבפרק זה.
- "עובד זכאי לעניין פרק זה" – עובד אשר הינו עובד החברה במועד בדיקת הזכאות למענק הרבעוני ואשר נכון למועד בדיקת הזכאות השלים תקופת עבודה בחברה של לפחות 30 חודשים.
150. בכל רבעון תבדוק החברה את רווחיה בהתאם לדוחות הכספיים הרבעוניים המפורסמים לציבור.
151. במידה שהרווח התפעולי של החברה ברבעון הרלוונטי יהיה לפחות 100,000,000 ₪, תקצה החברה 12.5% מכל רווח תפעולי שיהיה לה מעל 100,000,000 ₪ לטובת תקציב לתשלום מענק לעובדים, אך לא יותר מ- 5,000,000 ₪ בסך הכול בתקופת תוקפו של הסכם זה (להלן: "תקציב מענק שיתוף ברווחי החברה").
152. תקציב מענק שיתוף ברווחי החברה יחולק בין כלל עובדי החברה הזכאים כהגדרתם לעיל באופן שוויוני, כך שסכום המענק שישולם לכל עובד זכאי יהיה זהה.
153. הבדיקה והתשלום ייעשו כדלקמן:
- 153.1. בגין הרבעון הראשון: תיעשה הבדיקה לאחר פרסום הדוח הרבעוני לרבעון הראשון, והמענק ישולם בשכר חודש מאי, המשולם בתחילת יוני;
- 153.2. בגין הרבעון השני: הבדיקה תיעשה לאחר פרסום הדוח הרבעוני לרבעון השני, והמענק ישולם בשכר חודש אוגוסט, המשולם בתחילת חודש ספטמבר;
- 153.3. בגין רבעון שלישי: הבדיקה תיעשה לאחר פרסום הדוח הרבעוני לרבעון שלישי, והמענק ישולם בשכר חודש נובמבר, המשולם בתחילת חודש דצמבר;
- 153.4. בגין רבעון רביעי: תשלום המענק יותנה בכך שהרווח התפעולי השנתי יעלה על 400,000,000 ₪ ובמקרה כזה יחושב המענק בגין הרבעון הרביעי בהתאמה. הבדיקה תיעשה לאחר פרסום הדוח הרבעוני לרבעון הרביעי, והמענק ישולם בשכר חודש מרץ של השנה הבאה, המשולם בתחילת חודש אפריל של אותה שנה.
154. מוסכם, כי המענקים כאמור בפרק זה אינם מהווים חלק משכר הבסיס לכל דבר ועניין, ולא יובאו בחשבון לצרכי חישוב ערך השעה וביצוע הפרשות סוציאליות.

יח. תמריצים

155. במהלך תקופת ההסכם תשמור החברה על סל התמריצים הממוצע לשעת עבודה למחלקה לפחות כפי ששולם לעובדים בשנת 2023. למען הסר ספק מובהר כי התמריץ משולם לעובדים הזכאים לו בגין עבודתם בשעות הרגילות ובשעות הנוספות.

156. מבלי לפגוע בכלליות האמור לעיל, החברה מוזהיבת כי בכל שנה משנות ההסכם לא תקטין את התמריץ הממוצע השנתי לשעת עבודה במחלקה מכפי שהיה בשנת 2023 מכל סיבה שהיא, לרבות לשם עמידה בכל התחייבותיה כלפי העובדים כולל ההתחייבויות שלפי הסכם קיבוצי זה.

לעניין זה "התמריץ הממוצע השנתי לשעת עבודה" – סכום התמריצים השנתי הכולל אשר שולם לעובדי המחלקה הזכאים חלקי סך שעות העבודה, לרבות שעות נוספות אשר בוצעו על ידי עובדי האגף הזכאים במהלך השנה.

157. למען הסר ספק, בחישוב התמריץ הממוצע השנתי לשעת עבודה כאמור בסעיף 156, נכללים כל הסכומים אשר החברה תידרש לשלם בגין התמריצים, למעט הפרשות לביטוח פנסיוני כאמור בפרק הפנסיה להסכם זה.

158. ככל שהתמריץ הממוצע לשעת עבודה ברבעון יפחת ביותר מ- 20% מהתמריץ הממוצע לשעת עבודה ברבעון המקביל בשנת 2023, יתקיים דיון בין ההנהלה לוועד העובדים, ובמידת הצורך תבצע החברה תיקון של התשלום בגין תמריצים באופן שהתמריץ הממוצע לשעת עבודה באותו רבעון, יעמוד על לפחות 80% מהתמריץ הממוצע לשעת עבודה ברבעון המקביל בשנת 2023.

159. ככל שבמועד האחרון לתשלום התמריצים של כל שנה משנות ההסכם, יימצא כי התמריץ הממוצע השנתי לשעת עבודה בשנה זו נמוך מהתמריץ השנתי הממוצע לשנת 2023, יתקיים דיון בין ההנהלה לוועד העובדים לקביעת אופן חלוקת יתרת התמריץ השנתי.

160. החברה תפיק על בסיס חודשי את הנתון בדבר תמריץ הממוצע לשעה בכל מחלקה בחברה בחודש שקדם להפקת הדוח. נתון זה יועבר לוועד העובדים על בסיס חודשי.

161. פעמיים בשנה תתכנס ועדת מעקב בהשתתפות נציגי ההנהלה ונציגי ועד העובדים, על מנת לבחון את אופן יישום האמור בפרק זה לעיל. במסגרת עבודתה תהא דשאית הוועדה לקבל נתונים רלוונטיים שמהם תוכל ללמוד על גובה התמריצים ששולם בפועל ועל גובה התמריצים ששולם בשנה שלפני חתימת ההסכם. בהסכמת הצדדים ניתן לדחות או לבטל את מועד כינוסה של הוועדה בכל אחת מהפעמים בהן היא עתידה להתכנס.

1.1. תמריצים - פיילוט

162. החל ממועד חתימת הסכם זה ועד ליום 31.12.2024 (להלן: "תקופת הפיילוט") לא יחול האמור בסעיפים 155-161 לעיל ויחול ההסדר המפורט להלן:

162.1. שינויים במודל על פיו מחושבים התמריצים לעובדים הזכאים (להלן: "מודל התמרוץ") הנוגעים לשינוי במוטצ'אל התמריץ הכולל לעובד, לשינוי, לביטול ו/או לחלפה של המדדים לבחינת הזכאות לתמריץ (כולם או חלקם), לשינויים ברף הזכאות לתמרוץ, ולשינויים בגובה התמריץ - יבוצעו בהסכמת ועד העובדים.

162.2. החברה מתחייבת כי בכל שנה משנות ההסכם בהן יחול הפיילוט לא תקטין את סך התמריץ השנתי שישולם לעובדים באגף מכפי שהיה בשנת 2023. אחת לרבעון תפיק החברה דו"ח המפרט את סך התמריץ ששולם ברבעון הקודם לעובדים בכל אחד מאגפי החברה תוך השוואה לסך התמריץ ששולם לעובדי אותו אגף ברבעון המקביל של שנת 2023. דו"ח זה יועבר לוועד העובדים על בסיס רבעוני. ככל שבמועד האחרון לתשלום התמריצים של כל שנה משנות ההסכם בהן יחול הפיילוט, יימצא כי סך כל התמריצים ששולמו לעובדים באגף נמוך מסך כל התמריצים ששולמו לעובדים באותו האגף בשנת 2023, יתקיים דיון בין ההנהלה לוועד העובדים לקביעת אופן חלוקת יתרת התמריץ השנתי.

163. בחודש דצמבר 2024 תודיע החברה לוועד העובדים אם ברצונה להאריך את תקופת הפיילוט ב-12 חודשים נוספים. ככל שהוארך הפיילוט כאמור, בחודש דצמבר 2025 תיהיה החברה רשאית לשוב ולהאריכו ב-12 חודשים נוספים.

164. ככל שיוחלט על סיום הפיילוט ישונו הצדדים לפעול בהתאם לאמור בסעיפים 155-161 לעיל.

יח. תמריצים כללי

165. החברה מתחייבת כי לא תשנה במהלך החודש את היעדים שנקבעו לעובד בתחילת החודש, וככל שברצון החברה לשנות יעדים, תוכל לעשות זאת רק טרם תחילת חודש עבודה חדש.

166. מוסכם, כי התמריצים והיעדים של כל עובד, לרבות יעדי הסף, יותאמו לכל היעדרות של העובד מעל 5 ימים, מכל סיבה מאושרת שהיא (מחלה, חופשה מאושרת, מילואים, חופשת לידה וכיו"ב). האמור בסעיף זה לא יחול על עובדים שתמריציהם ויעדיהם נקבעים באופן מלא על פי ביצועי עובדים אחרים.

167. בכל הנוגע לעובדי דינמיקה, הרי שבכל מקום בפרק יז' ו/או יז"ב בו כתוב "מחלקה" או "אגף" יבוא במקום זה "חברה".

יט. מעבר ממסגרת עבודה שעתית למסגרת עבודה חודשית

168. עובד שעתי יועבר למעמד של עובד חודשי לאחר שהשלים 4 שנות עבודה בחברה. הודעה על המעבר כאמור תישלח לעובד כחודש טרם המעבר.

169. היקף משרתו של העובד במועד המעבר, ייקבע לפי ממוצע היקף משרתו בששת החודשים שקדמו למועד המעבר, ובהתאם להיקפי המשרה המקובלים בחברה.

170. עם המעבר להעסקה כעובד חודשי, יהיה זכאי העובד לכל הזכויות המוענקות לעובדים חודשיים.

171. עובד שעתי כאמור בפרק זה יהיה רשאי לסרב למעבר להעסקה כעובד חודשי.

כ. ביטוחים פנסיוניים ומיצוי פיטורים

172. הגדרות לפרק זה:

"ביטוח פנסיוני" - הפקדות החברה והניכויים בגין העובד לקופות הגמל/קופות הביטוח השונות כמפורט בפרק זה.

"קופת גמל/קופת ביטוח" בהסכם זה -- מהגדרתו בחוק המיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה -- 2005, ובכלל זה קרן חדשה מקיפה וקרן פנסיה ותיקה (להלן ביחד: "קרן פנסיה"), קופת ביטוח ("ביטוח מנהלים"), קופת גמל לחיסכון, קרן חדשה כללית.

"שכר מבוטח" - משכורת בסיס, בצירוף כל סוגי התמריצים המשולמים לעובדים בהתאם להגדרתם בהסכם זה ובצירוף כל רכיב אחר שבגינו מבוצעות הפקדות לביטוח פנסיוני נכון למועד חתימת ההסכם, ולא פחות מהשכר הקובע לפיצוי פיטורים על-פי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ותקנותיו.

173. שמירת זכויות

אין באמור בפרק זה כדי לפגוע ו/או למעט מכל דין ו/או מהביטוחים הפנסיוניים להם היו זכאים העובדים הקיימים ערב חתימת הסכם זה, ובכלל זה גובה השכר המבוטח, רכיבי השכר המבוטחים, שיעורי התפקדה ומועדי התשלום. בכל מקרה, לא יפחתו זכויותיהם של העובדים כאמור אף מהתנאים כמפורט בפרק זה להלן.

174. זכאות לביטוח פנסיוני

174.1. כל עובד יבוטח בביטוח פנסיוני והכל על פי התנאים והשיעורים הקבועים בפרק זה ובכפוף לכל דין.

174.2. עובד שבמועד תחילת עבודתו בחברה מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יופקדו בגינו הפרשות פנסיוניות החל מהיום הראשון לעבודתו בחברה. הפרשות בגין ביטוח פנסיוני כאמור יבוצעו לאחר שלושה חודשי עבודה או בתום שנת מס, המוקדם מבניהם, רטרואקטיבית למועד תחילת עבודתו של העובד בחברה.

174.3. עובד שבמועד תחילת עבודתו בחברה אינו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יופקדו בגינו הפרשות פנסיוניות החל מ- 6 חודשים מיום תחילת עבודתו בחברה בביטוח פנסיוני.

174.4. מוסכם כי כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל/קופת ביטוח כלשהי, לאחר שניתנה לו הודמנות לעשות כן ובכפוף לכל דין, תפקיד בגינו החברה את הכספים המיועדים לביטוח פנסיוני בקרן פנסיה מקיפה חדשה המהווה קרן ברירת מחדל על פי דין.

175. שיעורי הפקדות פנסיוניות בגין השכר המבוטח

175.1. להבטחת זכויות העובדים בקופות הגמל/קופות הביטוח השונות, תעביר החברה, מידי חודש בחודשו, שיעורי הפקדה לתגמולים מהשכר המבוטח, כדלקמן: על חשבון החברה 6.5% לתגמולים ומשכר העובד ינוכה ויועבר שיעור של 6% לתגמולים.

175.2. ההפקדות והניכויים לתגמולים מהשכר המבוטח עבור כל עובד אשר השלים 36 חודשי עבודה בחברה ממועד קליטתו לעבודה כעובד חברה (כולל תקופות חל"ת ככל שהיו) יעמדו על 7.5% לתגמולים על חשבון החברה ומשכר העובד ינוכה ויועבר סך השווה ל- 7% לתגמולים.

175.3. שיעורי הפקדות החברה לרכיב פיצויי פיטורים לעובד אשר השלים 36 חודשי עבודה בחברה ממועד קליטתו לעבודה כעובד חברה (כולל תקופות חל"ת ככל שהיו) אשר היו נמוכים מ- 8.33% מהשכר המבוטח יוגדלו ל- 8.33%. למען הסר ספק, הפקדות החברה לפיצויים בגין עובד אשר טרם השלים 36 חודשי עבודה יהיו בהתאם לנהוג בחברה.

175.4. בהתאם לאמור יעמדו שיעורי ההפקדות והניכויים מהשכר המבוטח לקופות הגמל/קופות הביטוח השונות לעובד אשר השלים 36 חודשי עבודה בחברה כאמור לעיל על 8.33% לפיצויי פיטורים, 7.5% לתגמולים (חלק מעסיק), 7% תגמולים (חלק עובד).

175.5. האמור בסעיף 175.3 לעיל, הינו מבלי לגרוע מזכאות עובד קיים להפקדה לרכיב פיצויי פיטורים בשיעור 8.33% במועד מוקדם יותר, בהתאם למועדי זכאות כנהוג בחברה טרם חתימת ההסכם ובכפוף לכל דין, וכן מבלי לפגוע בשיעור ההפקדה לרכיב פיצויי פיטורים בגין עובד חדש שברשותו פוליסה קיימת בשיעורי ההפקדה הנקובים בפוליסה לרכיב פיצויים (ויחולו בעניינו שיעורים לרכיב פיצויים שלא יפחתו מהנקוב בפוליסה).

175.6. לעניין האמור בסעיף 175.1 ו-175.2 לעיל מובהר כי בעבור עובד המבוטח בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה, שיעור ההפרשה על חשבון החברה לתגמולים כאמור יכלול, בכפוף לדין, את תשלום החברה עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% ממהשכר המבוטח של העובד, אשר עליויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח, ובלבד ששיעור ההפקדות לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח (להלן: "ביטוח אובדן כושר עבודה"). מובהר בהתייחס לתקופה בגינה זכאי העובד להפרשה לתגמולים בשיעור של 6.5% מהשכר המבוטח, כי היה ובמועד עלות ביטוח אובדן כושר העבודה תעלה על 1.5%, כך שהעלות הכוללת של תגמולי החברה וביטוח אובדן כושר עבודה יחד יעלו על 6.5%, תישא החברה, בנוסף לתשלום דמי התגמולים בשיעור של 5% כאמור, גם ביתרת עלות ביטוח אובדן כושר העבודה, וזאת עד לא יותר מ-7.5% מהשכר המבוטח, והכל בכפוף לכל דין.

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

176. הפקדות בגין שעות נוספות בדיווח ובגין כונוניות לעובד שהשלים 5 שנות עבודה בחברה

176.1. בנוסף על ההפקדות הפנסיוניות בגין השכר המבוטח המבוצעות בהתאם לפרק זה לעיל, החל ממשכורת חודש מאי 2024 ואילך תפקיד החברה בעבור כל עובד אשר השלים 5 שנות עבודה בחברה (שיימנו ממועד קליטתו לעבודה כעובד חברה), גם הפקדות לתגמולים מהתשלום שיקבל העובד בגין שעות נוספות שביצע בפועל (למעט בגין תוספת שני"ג (אשר נכללת בשכר הבסיסי)) ומכל תשלום שיקבל העובד בגין כונוניות. שיעור ההפקדות לתגמולים בגין הרכיבים כאמור יעמוד על 5% חלק מעסיק ו-5% חלק עובד שיטוכו משכרו. הפקדות החברה כאמור בפרק זה יבוצעו רטרואקטיבית החל ממועד חתימת הסכם זה.

176.2. למען הסר ספק מובהר כי ונשלומים שקיבל העובד בגין שעות נוספות שביצע בפועל (למעט בגין תוספת שני"ג - היות ורכיב זה נכלל בשכר הבסיס ובהתאם לכך) מבוצעות בגינו הפקדות מלאות בשיעורים המפורטים בפרק זה לעיל) ותשלומים שקיבל העובד בגין כוננות אינם מהווים חלק משכר הבסיס ולא יבוצעו בגינם הפרשות כלשהן מעבר לאמור בפרק זה.

176.3. ההפקדות לתגמולים כאמור בפרק זה יבוצעו לקופת הגמל/קופת הביטוח בה מבוטח העובד. במידה שקופת הגמל/קופת הביטוח בה מבוטח העובד, לא מאפשרת הפקדה לתגמולים כאמור בפרק זה (כדוגמת קרן פנסיה ותיקה שבהסדר), תבצע החברה הפקדות לקופת גמל/קופת ביטוח אחרת על פי בחירתו של העובד, וככל שלא בחר העובד בקופת גמל/קופת ביטוח לעניין זה, לאחר שניתנה לו הזדמנות לעשות כן, תבוצענה ההפקדות כאמור בפרק זה לקרן פנסיה מקיפה חדשה המחוזה קרן ברירת מחדל על פי דין.

177. פיצויי פיטורים

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

177.2. אין באמור בהסכם זה כדי למעט מתוקפם של אישורים על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963, ככל שקיימים למי מהעובדים, והכל בכפוף לדין.

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

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

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

כא. קרו השתלמות

178. החברה תבצע הפרשות לקרן השתלמות בהתאם לשיעורים, למועדי הזכאות ועבור רכיבי השכר, כנהוג בחברה ערב חתימת ההסכם.

179. בגין כל העובדים עליהם חל ההסכם זה שהשלימו תקופת עבודה של 36 חודשים ממועד תחילת עבודתם יבוצעו הפקדות וניכויים לקרן השתלמות, לפי בחירתם, בשיעורי הפקדות וניכויים כדלקמן: 7.5% ממשכורת הבסיס (חלק מעסיק), ו- 2.5% ממשכורת הבסיס (חלק עובד). למען הסר ספק, האמור בסעיף זה הינו מבלי לגרוע בזכאות עובד קיים או חדש להפקדה במועדי זכאות מוקדמים יותר בהתאם לאמור בסעיף 178 לעיל.

180. הפקדות לקרן השתלמות ייעשו עד לתקרה המזכה במס, כסכומה מעת לעת.

181. למען הסר ספק מובהר, כי אין בפרק זה כדי לגרוע מזכויות של עובדים שיש להם קרן השתלמות במועד חתימת הסכם זה, ולעובדים אלו יימשך ביצוע הפרשות לקרן השתלמות בשיעור המבוצע לגביהם עד למועד חתימת ההסכם ומהרכיבים מהם בוצעו הפרשות עד למועד חתימת הסכם זה, או מהשיעורים והרכיבים המוסכמים לעיל, הגבוה מביניהם.
182. למען הסר ספק, אין באמור בפרקים י"ט-כ' לעיל כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור בכל קופת גמל, בהתאם לאמור בסעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005.

כב. הפסקות במוקדים הטלפוניים

183. האמור בפרק זה יחול על המוקדים הטלפוניים באגף שירות ומכירה, במוקדים הטלפוניים של דינמיקה ובמוקד הטלפוני של גולן.
184. זמני ההפסקות של העובדים במוקדים הטלפוניים באגף שירות ומכירה ובמוקדים הטלפוניים בדינמיקה ובגולן, המועסקים במשמרות, יהיו בהתאם למפורט בטבלה שלהלן:

זמן הפסקה מצטבר מתוך אורך המשמרת (דקות)	אורך המשמרת (שעות)
35	5.5 - 5
40	6 - 5.5
45	7 - 6
50	7.5 - 7
55	8 - 7.5
60	9 - 8
65	מעבר ל- 9 שעות

185. זמני ההפסקות כאמור לעיל יהיו חלק משעות העבודה של העובד ויזכו בתשלום שכר.
186. עובדים שיבצעו משמרת העולה על 7 שעות, יהיו זכאים לנצל כ- 30 דקות רצופות מתוך זמן ההפסקה לו הם זכאים, עבור ארוחת צהריים.
187. שעות העבודה לעובדים במוקדים יחושבו החל ממועד ההתחברות למערכת המחשב (Log in), ועד למועד סיום העבודה וההתנתקות ממערכת המחשב (Log out). במידה ומתקיים תדרוך/ישיבת צוות לעובדי המוקד טרם תחילת המשמרת או לאחר סיומה, יתווסף זמן התדרוך/ישיבת צוות לשעות העבודה.

כג. חופשה

188. עובדי החברה יהיו זכאים לחופשה שנתית בהתאם לקבוע בחוק חופשה שנתית, התשי"א - 1951.
189. בנוסף, יהיו עובדי החברה זכאים לימי חופשה מיוחדים כדלקמן:
- 189.1. נישואים: 2 ימים.
 - 189.2. נישואים של בן/בת עובד: 1 יום.
 - 189.3. גירושים: 1 יום.
 - 189.4. לידה של בת/בן זוג: 2 ימים (תאומים: 3 ימים; שלישייה: 4 ימים).
 - 189.5. יום הזיכרון לחללי צה"ל (קרבה ראשונה): 0.5 יום (ערב יום הזיכרון).

- 189.6. יום בחירה אחד מתוך רשימת הימים הבאים: פורים, 1 במאי, יום ההולדת של העובד, יום פתיחת שנת הלימודים.
190. על עובד המעוניין לנצל את ימי החופשה המיוחדת המוקנים לו כאמור, להודיע על כך למנהלו מראש ככל שהדבר אפשרי בהתאם למהות החופשה המיוחדת.
191. ימי החופשה המיוחדים יינתנו בנוסף לזכאות העובד לחופשה שנתית לפי חוק, ולא יהיו ניתנים לצבירה ו/או לפדיון.
192. צבירת ימי חופשה תתאפשר עד למכסה מקסימאלית של שלוש שנים (מכסה מצטברת של שנתיים אחרונות ומכסה נוכחית).
193. החברה תהיה רשאית להחליט על הוצאת עובדים לחופשות מרוכזות בחול המועד סוכות, חול המועד פסח ובחודשי הקיץ.

חופשה מרוכזת בקיץ

194. במידה שבשנה מסוימת תחליט החברה על הוצאת העובדים לחופשה מרוכזת של 5 ימי עבודה בחודשי הקיץ של אותה שנה, יהיו יומיים על חשבון החברה, וממכסת ימי החופשה של העובד ינוכו 3 ימי חופשה בלבד.
195. עוד מוסכם, כי החברה לא תחייב עובד שיש לו יתרת ימי חופשה שלילית לצאת לחופשה המרוכזת, אלא בהסכמתו בלבד.

חופשה מיוחדת נוספת לאחר חופשת לידה

196. עובדים בעלי ותק של 36 חודשים בחברה במועד יציאתם לחופשת לידה, יהיו זכאים מיד עם תום חופשת הלידה או תום החופשה ללא תשלום שלאחר חופשת הלידה על פי חוק, לחופשה בתשלום על חשבון החברה של שבוע ימים (חמישה ימי עבודה) לעובדים במשרה מלאה וחלק יחסי של ימי חופשה לעובדים במשרה חלקית (להלן: "החופשה המיוחדת").
197. הזכאות לחופשה המיוחדת מותנית בכך שהעובדת/ת שהה 30 יום לפחות בחופשת לידה.
198. החופשה המיוחדת אינה על חשבון מכסת ימי החופשה של העובדים והיא אינה ניתנת לצבירה או לפדיון או לניצול במועד אחר.
199. במקרה של בני זוג שהינם עובדי חברה זכאים - יהיה רק אחד מהם זכאי לניצול החופשה המיוחדת.
200. למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה כדי לפגוע בכל זכות אחרת העומדת לעובד שהוא הורה בהתאם להוראות כל דין.

כד. מחלה

201. עובדי החברה יהיו זכאים לדמי מחלה בהתאם לקבוע בחוק דמי מחלה, התשל"ז - 1976 והתקנות מכוחו, וכן בהתאם להוראות כל חקיקה נוספת שעניינה היעדרות מפאת מחלה.
202. על אף האמור לעיל:
- 202.1. עובדים חודשיים וגלובאליים יהיו זכאים לדמי מחלה בשיעור מלא (100%), החל מהיום הראשון להיעדרותם מפאת מחלה.

- 202.2. עובדים שעתיים יהיו זכאים לדמי מחלה בשיעור מלא (100%), החל מהיום השלישי להיעדרותם מפאת מחלה וזאת אך ורק בתנאי שהיעדרות זו נמשכה לפחות 3 ימים רצופים. זכאות עובדים שעתיים כאמור, תינתן לכל היותר בגין 4 היעדרויות של 3 ימים רצופים בשנה מפאת מחלה.
203. ניצול מחלה מפאת מחלת בני משפחה יהיה על פי חוק ומתוך סך ימי המחלה הצבורים המגיעים לעובד.

כה. הבראה

204. עובדי החברה אשר השלימו שנת עבודה בחברה (12 חודשי עבודה), זכאים למכסת ימי הבראה בהתאם לקבוע בעניין זה בצו ההרחבה לתשלום דמי הבראה במשק, כעדכונו מעת לעת.
205. ערך יום הבראה יעמוד על 500 ₪ ליום הבראה.
206. דמי הבראה ישולמו בשכר חודש יולי כל שנה, המשולם בתחילת חודש אוגוסט.

כו. ביגוד

207. אחת לשנה, בראשית חודש מרץ, יהיו העובדים זכאים לכרטיס הטבה לרכישת ביגוד כמפורט להלן:
208. כל עובד אשר השלים 3 שנות עבודה (36 חודשים) בחברה ביום 1 במרץ בכל שנה משנות ההסכם יהיה זכאי לקבלת כרטיס הטבה לרכישת ביגוד בעלות של 1,000 ₪.
209. על אף האמור לעיל, עובדים ביחידות ובתפקידים כמפורט להלן:
- 209.1. אגף טכנולוגיות: אתרי תא, טכנאי בית לקוח, מפקח בית לקוח ותשתיות כבילה.
- 209.2. אגף לקוחות עסקיים: איש מכירות, פריסייל/אינטרטור עסקי, ראש צוות מנזר עסקי.
- 209.3. מערך שירות בית לקוח: טכנאים, מפקחים, ורי"צ טכנאים.
- 209.4. אגף מכירות ופעילות בינלאומית: איש מכירות פריפיד.
- 209.5. נציגי שירות פרונטלי:
- סלקום: נציגי שירות, אחמ"ש, מנהל צוות, מנהל מרכז, חונך.
- דינמיקה: נציגי חנויות, מנהל סניף, מנהל איזור / מתחם.
- יהיו זכאים לקבלת כרטיס הטבה לרכישת ביגוד בעלות של 600 ₪ ככל שביום 1 במרץ, השלימו שנת עבודה אחת בחברה.
210. בחודש מרץ בו ישלימו 3 שנות עבודה בחברה, יהיו זכאים עובדים אלה לקבלת תלושי ביגוד בהתאם לאמור בסעיף 208 לעיל.
211. הסכומים הנקובים בפרק זה הינם למשרה מלאה לעובד בחלקיות משרה ישולם חלק יחסי בהתאם לממוצע אחוז המשרה שנעשה בפועל בחצי שנה האחרונה מיום חלוקת הכרטיס.
212. כרטיס ההטבה לרכישת ביגוד שיוענק יהיה בהתאם להסדר עם בתי עסק, שייקבע בהסכמה בין הנהלת החברה לוועד העובדים.

כז. כסף סלקום

213. אחת לשנה, בחודש נוא, תקצה החברה לעובדים תקציב אישי לרכישת מוצרי ושירותי רווחה ("כסף סלקום") כמפורט להלן:
- 213.1. סך של 500 ₪ (ברוטו) לכל עובד שותקו בחברה, בכל מועד ההקצאה, הוא 12 עד 42 חודשי עבודה.
- 213.2. סך של 1,000 ₪ (ברוטו) לכל עובד שותקו בחברה, בכל מועד ההקצאה, הוא 42 חודשי עבודה ומעלה.
214. מוצרי ושירותי הרווחה אותם ניתן יהיה לרכוש באמצעות כסף סלקום, אופן ביצוע הרכישות ותנאיהם ייקבעו בהסכמה בין הצדדים ויובאו לידיעת העובדים.
215. כסף סלקום יעמוד לזכות העובדים הזכאים להן למשך תקופה מקסימלית של 5 שנים ממועד כל הקצאה.
216. עובד שבמועד סיום יחסי העבודה בחברה (מכל סיבה שהיא) נותרה לזכותו יתרה שלא נוצלה, יהיה זכאי להמירה עד ולא יאוחר ממועד ניתוק יחסי העבודה עימו, בשובר זיכוי למימוש בדינמיקה, או בכל אופן אחר שיוסכם בין הצדדים.
217. הסכומים הנקובים בפרק זה הינם למשרה מלאה. לעובד בחלקיות משרה יוקצה חלק יחסי בהתאם לממוצע אחוז המשרה שנעשה בפועל כחצי השנה שקדמה למועד הקצאת תקציב ההטבה.
218. שווי המס בגין ההטבה ישולם על ידי העובד במועד הקצאת התקציב.

כח. ארוחות צהריים

219. השתתפות העובדים בעלות ארוחות בבית סלקום תעמוד על 12 ₪ (נטו) ליום שינוכו משכרם.
220. ביחס לעובדים שאינם עובדים בבית סלקום:
- 220.1. החל מיום 1.4.2024 יעודכן סכום השתתפות החברה ויעמוד על סך של 40 ₪ בגין כל יום עבודה בפועל, אשר ישולמו לאחר תשלום השתתפות העובד.
- 220.2. השתתפות העובד בעלות הארוחה תעמוד על סך 12 ₪ (נטו) בעבור ארוחות שמחירן הכולל עד 52 ₪ ליום. השתתפות העובד כאמור בסעיף זה תנוכה משכרו.
- רכש העובד ארוחה שמחירה עולה על 52 ₪ - ישלם העובד ישירות לבית העסק את את עלות הארוחה העולה על 52 ₪.
221. האמור בסעיף 220 יחול גם לגבי עובדים שמקום עבודתם הוא בבית סלקום, בימי עבודה בהם הם נדרשים לעבודה בשטח.
222. השתתפות החברה בארוחות תהיה בגין ימי עבודה בהם זכאי העובד לארוחת צהריים כנהוג במועד חתימת הסכם זה.
223. העובד יישא בשווי המס בגין השתתפות החברה בעלות ארוחותיו.

כט. תגמול מיוחד בגין כוונות

בפרק זה:

- "כוונות יום חול" - שיבוץ לכוונות בימים א' - ה', החל משעה 18:00 ועד לשעה 07:00 כיום העבודה שלמחרת.

63

"כוננות בסופ"ש" - החל מיום שישי בשעה 07:00 ועד ליום ראשון בשעה 07:00.

"כוננות בערבי חג/חגים" - משעה 7:00 בבוקר של ערב החג ועד ל- 7:00 בבוקר ביום לאחר צאת החג.

"חג" - ראש השנה (2), יום כיפור, סוכות (חג ראשון וחג שני), פסח (חג ראשון וחג שני), יום העצמאות, שבועות.

224. לעובדים שישוּבצו על פי צרכי החברה לכוננות, ישולם תגמול מיוחד עבור כוננויות כדלקמן:
- 224.1. עובדים המשוּבצים לכוננות יום חול יקבלו תשלום בסך של 75 ₪ עבור כל כוננות.
- 224.2. עובדים המשוּבצים לכוננות בסופ"ש ולכוננות בערבי חג/חגים יקבלו תשלום בסך של 175 ₪ עבור כל כוננות בסופ"ש ועבור כל כוננות בערבי חג/חגים.
225. עובד שנדרש לעבוד במהלך הכוננות, בין אם באמצעות הגעה למשרדי החברה ובין אם מרחוק, יהיה זכאי לתשלום עבור שעות העבודה בהתאם לזכאותו לפי הדין.
226. מוסכם, כי לעובדים גלובאלים אשר יידרשו להיות זמינים במסגרת שיבוץ כוננות יום לעבודה בחופשות מרוכזות, לא ינוכו ימי חופשה ממכסת ימי החופשה הצבורה להם, והם יהיו זכאים לתשלום מלא בגין עבודתם בחופשה.
227. האמור בפרק זה יחול החל ממועד חתימת הסכם זה.

ל. קייטנות

228. השתתפות בתשלום עבור קייטנות תשלום לעובדים הזכאים כמפורט להלן אחת לשנה בשכר חודש יוני, המשולם בתחילת חודש יולי.
229. עובדים אשר השלימו עד ל-1 בחודש יוני בכל שנה, שנתיים עבודה בחברה (24 חודשי עבודה), ויש להם ילדים בגילאים 3 עד 11 נכון ל-1 ביוני, יהיו זכאים להשתתפות בתשלום קייטנות בגובה 1,000 ₪ (משרה מלאה) וזאת בגין כל ילד (לעובדים במשרה חלקית תשלום ההשתתפות באופן יחסי).

לא. גני ילדים

230. השתתפות בתשלום עבור גני ילדים תשלום לעובדים הזכאים כאמור בפרק זה, על בסיס חודשי.
- 230.1. עובדים אשר השלימו 3 שנות עבודה בחברה (36 חודשי עבודה), יהיו זכאים לתשלום השתתפות חודשי עבור גני ילדים כדלקמן:
- 230.2. עובדים שיש להם ילדים מגיל 0 עד 3 שנים: יהיו זכאים לתשלום השתתפות בסך של 300 ₪ בכל חודש עבור כל ילד בגילאים אלו;
- 230.3. עובדים שיש להם ילדים מעל גיל 3 שנים ועד 5 שנים: יהיו זכאים לתשלום השתתפות בסך של 200 ₪ בכל חודש עבור כל ילד בגילאים אלו.
231. הסכומים האמורים לעיל ישולמו לעובדים במשרה מלאה. לעובדים במשרה חלקית תשלום ההשתתפות באופן יחסי.

לב. שעת הורות

232. עובד במשרה מלאה, יהיה זכאי לשעת הורות במשך שנה מיום הלידה. ניצול שעת ההורות כאמור בפרק זה, יהיה באמצעות קיצור יום העבודה של העובד בשעה, ללא פגיעה בשכר. זכות זו תינתן בהתאם ובכפוף לקבוע בעניין זה בחוק.

לג. סקר בריאות

233. כל עובד מעל גיל 40, יהא זכאי אחת לשנתיים לסקר בריאות (סקר מנהלים/סקר לגילוי מוקדם של מחלת הסרטן) בשווי מוערך של 1,200 ₪.
234. כל עובד מעל גיל 45, יהא זכאי אחת לשנתיים במקום האמור בסעיף 233 לעיל לסקר בריאות מורחב בשווי מוערך של 1,500 ₪.

לד. ביטוח שיניים

235. כל עובד שהשלים 42 חודשי עבודה, יהיה זכאי על חשבון החברה לביטוח שיניים (רובד בסיסי) בהתאם ובכפוף לתנאי פוליסת ביטוח שיניים קבוצתי לעובדי החברה. העובד יישא בעלויות המס הנובעות מהשתתפות החברה כאמור בסעיף זה.
236. תנאי הפוליסה יסוכמו בין החברה וועד העובדים לבין חברת הביטוח.
237. הרחבת ביטוח השיניים מעבר לרובד הבסיסי ו/או בעבור בני משפחה, תיעשה על חשבון העובד ללא השתתפות של החברה.

לה. קרן מלגות ללימודים אקדמאיים

238. הצדדים ינהלו קרן מלגות באמצעות וועדה יעודית שהרכבה ייקבע בין יו"ר ועד העובדים לסמנכ"ל משאבי אנוש.
239. הקרן תחלק בכל אחת משנות ההסכם מלגות ללימודים אקדמאיים עבור עובדים וילדי עובדים על פי קריטריונים שיקבעו על ידה.
240. התקציב שיוקצה לחלוקת המלגות יקבע על ידי הוועדה הייעודית ויהיה מתוך תקציב הרווחה המשותף כאמור בפרק מ'.

לו. רכב

בפרק זה:

"**דרמה בסיסית**" – רכב שניתן לעובדים זכאים עד דרגת מנהל צוות (כולל), בדרגת מאזדה 2 או בדרגת יונדאי I20 או רכב בדרגה מקבילה העונה לתנאים הבאים:

- מרוחק סרנים: 2.35-2.6 מטר
- אורך כללי: 3.65-4.45 מטר
- נפח תא מטען: מעל 350 ליטר;

241. "**עובד זכאי**" – עובד אשר זכאי לקבלת רכב לפי מדיניות זכאות הרכבים של החברה. עובד זכאי אשר נחר לקבל תשלום במקום קבלת רכב לא יהיה זכאי לתשלומים הנוספים בגין שדרוג כאמור בפרק זה לחלק.

242. עובדי החברה הזכאים לרמת בסיסית, יהיו זכאים לשדרוג רכב מטעם החברה בכפוף לעמידתם בתנאים המפורטים בטבלה שלהלן ובהתאם לתנאים המפורטים בפרק זה.

242.1. הזכות לשדרוג תהיה לרכב שעלותו לחברה הינה סכום הרמה הבסיסית, בתוספת הסכום הקבוע בטבלה המפורטת בפרק זה.

בסעיף זה:

"סכום הרמה הבסיסית" – מנוצע של החשיב עלויות החברה לרכב הבסיס בגין דגמי רכבים העונים להגדרת רכב הבסיס

דגמי הרכבים על פיהם יקבע סכום הרמה הבסיסית יקבעו במשותף בתחילת כל שנה על ידי מנהל תחום רכב ונציג ועד העובדים ובלבד שישמר פער של עד 10% בין עלויות החברה לדגם היקר מבין הדגמים הנבחרים לזול מהם.

"תחשיב עלויות החברה" - סך עלות הליסינג החודשית בצירוף מע"מ ובצירוף צפי עלות דלק על פי תחשיב של 2,625 ק"מ.

מספר ילדים	עד ילד אחד	שני ילדים	שלושה ילדים או מנהל תחום	ארבעה ילדים ומעלה	מספר ילדים ותק
0-5 שנים	זכאות לרכב ברמה הבסיסית	380 ש"ח	630 ₪	זכאות לשדרוג לרכב בעל שבעה מקומות	
מעל 5 ועד 10	250 ₪	380 ש"ח	630 ש"ח		
10 שנים ומעלה	630 ₪	630 ש"ח	630 ₪		

242.2. מובהר כי עובד זכאי שיבחר שלא לשדרג את הרכב, לא יהיה זכאי לתשלום או פיצוי מכוח פרק זה.

242.3. למען הסר ספק, עובד זכאי יישא בנטל המס המתחייב. כמו כן, במידה שתחול עלות נוספת על האמור בטבלה כתוצאה משדרוג הרכבים יישא בה העובד (לרבות במקרה שדגמי הרכבים בחברה, לא תואם בדיוק את הסכומים בטבלה).

242.4. שדרוג הרכבים כאמור בפרק זה, ייעשה לפי עמידה בקריטריון הזכאות כאמור בטבלה, ואולם רק בתום שלוש שנים מיום שרכב נכנס לשירות החברה וזאת על מנת לאפשר עמידה בתנאי הליסינג.

242.5. למרות האמור לעיל:

242.5.1. עובד זכאי אשר נולד לו ילד שלישי ומעלה לאחר חתימת ההסכם – לא יצטרך להמתין עד לתום תקופת שלוש השנים, כאמור, על מנת לשדרג את הרכב.

242.5.2. עובד זכאי אשר נולד לו ילד שני לאחר חתימת ההסכם – יהיה זכאי לשדרוג, בכפוף לכך שלחברה קיימת אפשרות לבצע שדרוג ללא תשלום פיצוי לחברת הליסינג, ותוך עמידה בתנאי ההסכם הליסינג.

242.5.3. למען הסר ספק, כי שדרוג רכב מטעמי וותק, ייעשה רק בתום שלוש שנים מיום שהרכב נכנס לשירות החברה.

242.5.4. עובד זכאי שבמועד בחירת רכב הזכאות הינו הורה ל- 4 ילדים ומעלה אשר גילם צעיר מ-25 שנה יהיה זכאי לשדרג את רכבו לרכב עם 7 מקומות, כפי שתקבע החברה, ללא עלות שדרוג נוספת שתחול עליו.

243. החל מיזם 1.3.2024 עובד זכאי שבחר שלא לקחת רכב או בחר להחזיר רכב, יהיה זכאי לקבלת תוספת אחזקת רכב בסך 3,400 ₪.

- היה העובד הורה ל-4 ילדים ומעלה, ותעמוד ותוספת שווי רכב על סך 4,200 ₪. למען הסר ספק מובהר כי עם הגיע הילד המבוגר ביוזמו מבין ארבעת ילדיו הצעירים ביותר של העובד לגיל 25 – תופחת זכאותו של העובד לתוספת ותעמוד על הסכום המפורט בסעיף זה לעיל.
244. ביקש העובד לקבל רכב בעלות נמוכה יותר, יקבל העובד את ההפרש שבין עלות הרכב שביקש לקבל לבין עלות רכב ברמה בסיסית, בניכוי עלויות החברה בגין הפרשות החברה לביטוח פנסיוני.
245. מנהל תחום הזכאי לרכב, אשר יבחר שלא לקחת רכב או להחזירו, תשולם בשכרו תוספת אחזקת רכב בגובה 3,700 ₪. בכל הנוגע לעובדי דינמיקה ו/או לעובדי גולן, יהיה זכאי מנהל אזור הזכאי לרכב, לרכבזהה לרכב מנהל תחום בסלקום. יתר הוראות הסעיף החלות על מנהל תחום בסלקום, לא יחולו על מנהל אזור דינמיקה ו/או בגולן.
246. עובד שבחר שלא לקבל רכב או להחזיר את הרכב, יהיה זכאי לקבל רכב שנה לאחר התזרת הרכב, וזאת בתנאים האמורים בפרק זה לעיל. הוראות סעיף זה לא יחולו על עובדי דינמיקה.
247. בעלי תפקידים מיוחדים, המקבלים מכח תפקידם בחברה רכב שאיננו רכב משפחתי, לא יהיו זכאים לשדרוג רכבם כאמור בפרק זה, אלא אם השדרוג אפשרי מבלי לפגוע בצרכי התפקיד והעבודה.
248. מנהל צי הרכב בחברה ונציג ועד העובדים יתכנסו אחת לשנה לבחינת האפשרות להכנסת דגמי רכב חדשים למבחר הרכבים שהחברה מציעה לעובדיה. מועד הכינוס ייעשה סמוך לכניסת דגמי רכבים חדשים לשוק, ובמסגרת עבודתם המשותפת, יבחנו הצדדים את עלויות הדגמים החדשים.

לז. שעות לילה ומועדים לעובדים שעתיים

לח. עבודה בתחום משמרת לילה לעובד שעתי

249. עבודה בתחום משמרת לילה לעובד שעתי, שהיא משמרת המתחילה בשעה 23:00 ומסתיימת בשעה 07:00, תזכה את העובד בתוספת עבור עבודה לילה בשיעור של 50% לכל שעת עבודה (בסך הכל עבור השעה כולה 150%).
250. עבודה כאמור תיעשה על פי השיבוץ הקבוע בסידור העבודה.

לט. עבודה בתחום סוף שבוע וחגים לעובד שעתי

251. עבודה בתחום סוף שבוע לעובד שעתי, שהיא עבודה בתחום השעות שבין יום שישי בשעה 15:00 ועד ליום ראשון בשעה 06:00, תזכה את העובד בתוספת בשיעור של 75% לכל שעת עבודה (בסך הכל עבור השעה כולה 175%).
252. עבודה כאמור תיעשה על פי השיבוץ הקבוע בסידור העבודה.
253. האמור יחול גם לגבי עבודה בחגים.
254. ככל שהעובד ביצע שעות נוספות בתחום סוף שבוע וחגים, יתוגמל בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951.
255. האמור בפרק זה לא יחול על עובדי דינמיקה.

מ. חופשה בערב ראש השנה

256. ערב ראש השנה יהיה יום חופשה ע"ת החברה.

257. בשנה שבה ערב ראש השנה יחול באחד מימנות סוף השבוע, יינתן לעובדים יום החופשה על חשבון החברה בערב יום כיפור.
258. החופשה כאמור בפרק זה לעיל אינה ניתנת לפדיון כספי במהלך תקופת העבודה.
259. למכסת ימי החופשה של עובדים שיידרשו על ידי החברה, בכל זאת, לעבוד בערב ראש השנה או בערב יום כיפור בהתאמה לאמור לעיל, יתווסף חצי יום חופש.

מ.א. שעות נוספות

260. עובדים שעתיים יהיו זכאים לתשלום עבור שעות נוספות אשר בוצעו על פי דרישה ואישור מראש של הממונה. שעות נוספות לפי דיווח ישולמו לעובדים הזכאים לכך בהתאם הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א – 1951.
261. ביצוע שעות נוספות מעבר למכסת השעות הנוספות הגלובאליות לעובדים גלובאליים, מחייבת אישור סמנכ"ל, ויזכה בתשלום שעות נוספות בהתאם לחוק.

מ.ב. רווחה

262. פרק זה יחול על כל עובדי החברה, לרבות עובדים שהסכם זה אינו חל עליהם.
263. תקציב הרווחה כקבוע וכמפורט בפרק זה, נועד לפעילות הרווחה השנתית לכל עובדי החברה והוא יחושב וינוהל על ידי הנהלת החברה וועד העובדים במשותף, ומתוך כוונה לתרום לרווחת החברה ולקידום מטרות החברה.
264. נציג ועד העובדים שיעסוק בניהול תקציב הרווחה יעסק במשרה מלאה על חשבון החברה בתנאים כפי שסוכמו בין הצדדים, וזאת מבלי לפגוע במעמדו כחבר ועד עובדים לכל דבר ועניין.
265. החברה תקצה תקציב חד פעמי מיוחד בגובה 16,000,000 ₪ לטובת פעילות רווחה לעובדים. התקציב המיוחד יוקצה בחלוקה שווה לשלוש, במועדים כדלהלן: הראשון במועד חתימת הסכם זה, השני בינואר 2025, והשלישי בינואר 2026.
266. בכל חודש ינואר תקצה הנהלת החברה תקציב רווחה נוסף על המפורט לעיל שיחושב לפי 3,200 ₪ בגין כל עובד המועסק בחברה בחודש ינואר של אותה שנה (ללא תלות בחלקיות המשרה):

- א. התקציב לשנת 2024 יחושב לפי מספר עובדי החברה בחודש ינואר 2024 במכפלת 3,200 ₪, והוא יוקצה עם חתימת הסכם זה.
- ב. התקציב לשנת 2025 יחושב לפי מספר עובדי החברה בחודש ינואר 2025 במכפלת 3,200 ₪, והוא יוקצה בחודש ינואר 2025.
- ג. התקציב לשנת 2026 יחושב לפי מספר עובדי החברה בחודש ינואר 2026 במכפלת 3,200 ₪, והוא יוקצה בחודש ינואר 2026.

267. תקציב הרווחה ינוהל במשותף על ידי נציג ההנהלה ונציג ועד העובדים, על פי תכנית עבודה שתיקבע מראש ותביא בחשבון הקצאת תקציב למנהלים עבור פעילויות גיבוש יחידתיות ופעולות רווחה הנהוגות בחברה. לא ייעשה ניצול של תקציב הרווחה למטרות שלא הוסכמו על ידי שני הצדדים (במקרים חריגים בהם יידרש אישור לתנאי תשלום מיוחדים או תשלום ידני מיוחד, תהא הסמכות למתן האישור נתונה להחלטה משותפת של סמנכ"ל משאבי אנוש וגזבר וועד העובדים). תקציב הרווחה כולל עלויות גילום, ככל שיידרש, ואולם מובהר כי תשלום המס עבור השיינתן לעובדים בחג הפסח ובראש השנה, יגולם במלואו על חשבון החברה.

מג. נתונים

268. החברה תעביר לוועד העובדים דוחות ונתונים במועדים ובפירוט כפי שיוסכם בין הצדדים.

מד. כללי

269. כל הסכומים הקבועים בהסכם זה (לרבות הסכומים המוגדרים כהחזר הוצאות כמו למשל גני ילדים) הינם סכומי ברוטו. העובד ישא בכל תבויות המס בגין משכורתו. מכל הסכומים והתנאים המפורטים בהסכם זה ינוכו כל המסים ותשלומי החובה על פי דין, ככל שמתחייב, וזאת על חשבונם של העובדים. למעט ככל שהוסכם אחרת.

מה. ועד עובדים

270. החברה מכירה בנציגות העובדים כארגון העובדים היציג של עובדי החברה עליהם חל ההסכם זה. ועד העובדים שאושר על ידי ההסתדרות ישמש כארגון הראשוני במקום העבודה.
271. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בכפוף להוראות ההסכם.
272. עובד אשר לא חל עליו ההסכם הקיבוצי יוכל להגיש בקשה מתאימה וינוכו משכרו מיסי הוועד שיועברו לוועד העובדים, בכפוף לכל דין.
273. עם חתימת ההסכם תעביר ההנהלה לוועד העובדים תקציב חד פעמי בסך 2 מיליון ₪, אשר ישמש כתקציב ועד העובדים לכל תקופת ההסכם.

מו. מינוי דירקטור מטעם העובדים וועדה מיוחדת צמודת דירקטוריון לדיווח לוועד העובדים

274. בעניינים אלו ימשיכו ויתולו ההוראות וההסדרים הקבועים בהסכם 2019 ובהסכם 2020.

מז. דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ארגוני

275. החברה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני בהתאם להנחיות ההסתדרות ובכפוף לתקרה, ככל שקיימת בדין, ותעבירם להסתדרות.
276. עובד אשר לא חל עליו ההסכם הקיבוצי, אך יהיה ברצונו להצטרף להסתדרות, ינוכו משכרו, על פי בקשה בכתב שיגיש העובד לחברה ובכפוף להוראות הדין, דמי החבר ויועברו להסתדרות.

277. בנוסף, תנכה החברה ממשכורתם של העובדים, עליהם חל הסכם קיבוצי זה, מדי חודש בחודשו, דמי ועד בשיעור של 0.4%, או שיעור אחר כפי שייקבע מעת לעת על ידי מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות ובכפוף לתקרה ככל שקיימת בדין, ותעבירם לחשבון ועד.

מח. מנגנון יישוב חילוקי דעות

278. חילוקי דעות בין החברה לבין נציגות העובדים בקשר לפרשנות ההסכם ו/או ביצועו של הסכם זה, למעט במקרים שלגביהם נקבע בהסכם זה הסדר ספציפי, ייושבו בין הצדדים בהתאם לאמור להלן:

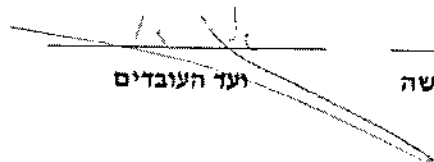
- א. שלב ראשון - בין סמנכ"ל משאבי אנוש בחברה לבין יו"ר ועד העובדים. בהעדר הסכמה ביניהם בתוך 7 ימי עבודה, יועבר העניין לדיון בשלב השני.
- ב. שלב שני - בין נציג ההנהלה לבין נציג ההסתדרות. שלב זה יימשך גם הוא 7 ימי עבודה נוספים.

279. במהלך הפעלת מנגנון יישוב חילוקי הדעות יוקפא ביצועו של העניין שבמחלוקת ולא יקויימו צעדים חד צדדיים על ידי מי מהצדדים.

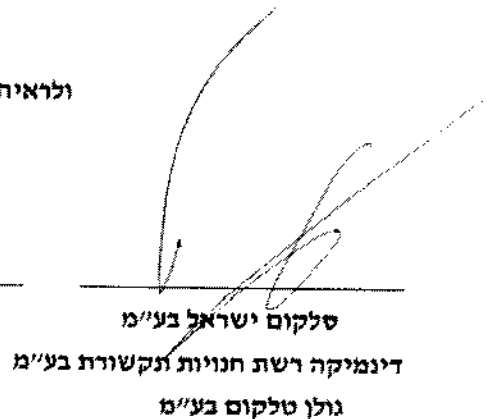
מט. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

- 280. הסכם זה ממצה את כל תביעות הצדדים בתקופת ההסכם עד ליום 31.12.2026 בנושאים שהוסדרו בו, וביחס לעובדים עליהם חל ההסכם.
- 281. ההסתדרות מודיעה כי סכסוכי העבודה המוכרזים בחברה מיום 14.6.2022 ומיום 10.1.2024 בטלים עם חתימתו של הסכם זה.
- 282. הצדדים יישמרו על שקט תעשייתי בתקופת ההסכם בנושאים שהוסדרו בהסכם זה. התחייבות זו אינה חלה במקרה שיוכרז סכסוך עבודה ברמת הארצית.

ולראיה באו הצדדים על החתום:


 ועד העובדים


 הסתדרות העובדים החדשה


 טלקום ישראל בע"מ
 דינמיקה רשת חנויות תקשורת בע"מ
 גולן טלקום בע"מ

1010

נספח א - רשימת הנקודים שחוזר לתחולה**אגף הכספים**

מומחה מניעת הונאה
 מומחה מניעת הונאה בכיר
 מנהל הביטוח
 מנהל תחום SOX ודיווח כספי
 מנהל תחום אשראי וגביה
 מנהל תחום מימון וניהול ספקים
 מנהל תחום מניעת הונאה
 מנהל תחום תקציב עסקי וטכנולוגיות
 מנהל תחום תקציב שירות ומכירה ודינמיקה
 מנהל תחום תשתיות ומידע עסקי
 עוזרת ומזכירה בכירה סמנכ"ל אגף הכספים

אגף טכנולוגיות

מומחה אבטחת מידע
 מנהל מתקני התקשורת
 מנהל תכנון תפעול ובקרה
 עוזרת ומזכירה בכירה סמנכ"ל טכנולוגיות

אגף יעוץ משפטי

מנהל תחום נכסים ולקוחות עסקיים
 ראש תחום תאגידים ומטה

אגף לקוחות עסקיים

אנליסט תכנון ובקרה
 מנהל סלקום זהב
 מנהלת תחום תכנון ובקרה
 עוזרת ומזכירה בכירה סמנכל לקוחות
 עסקיים

אגף מערכות מידע

מנהלת תחום ניהול לקוח
 עוזרת ומזכירה בכירה סמנכל מערכות מידע
 ראש צוות אימפלמנטציה

אגף משאבי אנוש

אחראי מחקר רשויות החוק
 אחראית SAP HR
 אחראית פעילות תמריצים
 חשב שכר
 מנהל צוות רשויות החוק
 מנהל תחום בטיחות, גהות ומוכנות לחירום
 מנהל תחום שכר
 מנהלת מש"א אגף לקוחות עסקיים, שיווק ו

TV

מנהלת מש"א טכנולוגיות, מ"מ והנהלה
 מנהלת תקשורת ארגונית ורווחה
 עוזרת ומזכירה בכירה סמנכל משאבי אנוש
 קב"ט דרום ביטחון פיזי ומיגון
 קב"ט מטה ביטחון פיזי ומיגון
 קב"ט צפון ביטחון פיזי ומיגון
 רכז ביטחון והתאמה ביטחונית
 רכז משאבי אנוש
 רכזת מש"א אגף לקוחות עסקיים, שיווק ו

101

TV

רכזת מש"א טכנולוגיות, מ"מ והנהלה
 רכזת מש"א מערך שירות ומכירה פרונטלי

אגף שווק

מנהל תחום אנליזה ושיווק ישיר

מנהלת תחום MASS

הנהלה

מזכירת מנכ"ל

מנהל תחום רגולציה

מבקר פנים

מבקר פנים מערכות מידע

מערך הקמעונאי

מנהלת משאבי אנוש דינמיקה

שרות ומכירה

עוזרת ומזכירה בכירה -סמנכל שרות ומכירה

שרלק

מנהל תכנון תפעול ובקרה שרל"ק

1.1.

נספח ב - רשימת תפקידים מחוץ לתחולה (גולן)

1. סמנכ"ל שיווק
2. סמנכ"ל מכירות
3. סמנכ"ל שרות
4. סמנכ"ל כספים
5. סמנכ"ל מערכות מידע
6. מנהלת משאבי אנוש
7. מנהל בילינג
8. חשבת שכר

Handwritten signature and scribbles, possibly indicating approval or ownership of the document.

נספח ג - רשימת חמקידים מחוץ לתחולה (דינמיקה)

1. מנהל מערך מכירות.
2. מנהל תחום סחר.
3. מנהל כספים.
4. מנהל תהליכים עסקיים.

