

הסכם קיבוצי מיוחד

לעובדי נתבי ישראל - החברה הלאומית לתשתיות תחבורה בע"מ

שנערך ונחתם בתל אביב ביום 2 בחודש אוקטובר 2017

בין: נתבי ישראל - החברה הלאומית לתשתיות תחבורה בע"מ - על ידי מנהליה המוסמכים והמורשים להתחייב בשמה.
(להלן: "החברה");

מצד אחד

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה - המיוצגת על ידי אבי ניסנקורן, יו"ר ההסתדרות העובדים הכללית החדשה; מר אריאל יעקבי, יו"ר הסתדרות עובדי המדינה; מר דני הורנשטיין, יו"ר הסתדרות ההנדסאים והטכנאים; גבי אלכסנדרה ציבולסקי, יו"ר הסתדרות האקדמאים במדעי החברה והרוח ומר אהוד נוף, יו"ר הסתדרות המהנדסים, האדריכלים והאקדמאים במקצועות הטכנולוגים.

(להלן: "ההסתדרות");

ועד עובדי נתבי ישראל

(להלן: "ועד העובדים");

מצד שני

- א. הואיל: ובתאריך 7.7.2005 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי מיוחד בדבר תנאי העסקה לעובדי החברה (להלן: "הסכם 2005");
- ב. והואיל: ובתאריך 6.12.2010 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי מיוחד שהוסיף הוראות להסכם 2005 והאריך את תוקפו (להלן: "הסכם 2010");
- ג. והואיל: וברצון הצדדים להאריך את תוקפו של הסכם 2010 ולקבוע במסגרתו הוראות חדשות, הכל כמפורט בהסכם קיבוצי מיוחד זה;
- ד. והואיל: וביום 18.4.2016 נחתם הסכם קיבוצי (מסגרת) בין המדינה ומעסיקים נוספים במגזר הציבורי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה אשר תוקן בהסכם נוסף מיום 8.8.2016 (להלן: "הסכם המסגרת");
- ה. והואיל: והצדדים מאמצים את הסכם המסגרת על עובדי החברה, בהתאם להוראות הסכם 2010, והכל בכפוף לשינויים המפורטים בהסכם זה;
- ו. והואיל: והצדדים מבקשים לעגן בהסכם קיבוצי מיוחד את ההסכמות שהושגו במסגרת המשא ומתן ביניהם כאמור;

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

1. המבוא להסכם זה והנספח המצורף לו מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.
2. כותרות הסעיפים הינן לצורך הנוחות בלבד ולא יסתמכו עליהן בביאור או בפירוש הסכם זה.

ב. הגדרות

3. המונחים וההגדרות כפי שנקבעו בהסכם 2005 ו-2010 ישמשו באותה משמעות גם להסכם זה, אלא אם שונו במפורש בהסכם זה.

ג. תקופת ההסכם ותוקפן

4. הסכם זה הוא לתקופה של 4 שנים מ-1.1.2017 ועד ל-31.12.2020 (להלן: "תקופת ההסכם").

ד. הסכמי מסגרת והסכמים ארציים

5. הסכמי המסגרת והסכמי השכר הארציים אשר ייחתמו מעת לעת בתקופת ההסכם על כל הוראותיהם לרבות ההוראות בעניין מיצוי תביעות ושקט תעשייתי יחולו על הצדדים להסכם זה.
6. מוסכם כי עלות תוספות השכר וההטבות הכספיות שתקבענה בהסכמי מסגרת ובהסכמים הארציים שייחתמו מעת לעת בתקופת ההסכם, תחולנה על הצדדים להסכם זה, באותו אופן ובאותם מועדי תחולה, אלא אם הוסכם אחרת בין הצדדים להסכם זה.
7. מסגרת עלות תוספות השכר כאמור בסעיפים 5-6 לעיל, תוקצה בדרך שתוסכם על ידי הצדדים. אופן הקצאת מסגרת עלות תוספת השכר תאושר על-ידי הממונה על השכר.

ה. תחולת ההסכם

8. הסכם זה יחול על כלל עובדי החברה, למעט:
 - 8.1. עובד בכיר מדרגת סגן מנהל אגף ומעלה.
 - 8.2. שמונה עובדים במשרות אמון אישיות שייבחרו (או נבחרו) על ידי המנכ"ל ויהיו כפופים לו ישירות.

ו. הסכמים קודמים

9. במהלך תוקפו של הסכם זה ימשיכו לחול, באותו מעמד נורמטיבי, כל ההסכמים הקיבוציים המיוחדים, ההסדרים הקיבוציים, ההסכמים הנוהגים והנהלים שחלו בחברה ערב חתימתו, אלא אם

בוטלו או שונו מפורשות על ידי הוראה מהוראות הסכם זה. בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם זה להוראות הסכם או הסדר אחר החלים בחברה יחולו הוראות הסכם זה.

ז. הוראת שעה לתקופת ההסכם לעניין קליטת צוערים במסגרת תכנית "עתידיים צוערים לניהול תשתיות תחבורה"

10. העסקת בוגרי תכנית "עתידיים צוערים לניהול תשתיות תחבורה" של משרד התחבורה והבטיחות בדרכים (עד ארבעה צוערים בשנה ועד שנים עשר צוערים בסך הכל בתקופת ההסכם), לתקופה מוגבלת של עד 4 שנים ממועד קליטתם בחברה, תעשה במסגרת המכסה המפורטת בסעיף 8.2 לעיל, אולם למרות האמור בסעיף 8.2 לעיל לא יידרשו הצוערים להיות כפופים למנכ"ל החברה ולא ייחשבו כעובדים במשרת אמון.

ח. הצטרפות להסכם המסגרת 2016

11. הצדדים מאמצים את מסגרת העלות שנקבעה בהסכם המסגרת, 7.75%, לתקופה שנקבעה בהסכם המסגרת, מ-1.1.2013 ועד ל-31.12.2017 (להלן: "מסגרת עלות התוספות") ובמועדים שנקבעו בהסכם המסגרת, לרבות סעיף 19 להסכם המסגרת בעניין עובדים בפנסיה תקציבית, ובכפוף לשינויים וההתאמות כמוסכם בהסכם זה.

12. חישוב מסגרת עלות התוספות לצורך האמור בסעיף 7 להסכם המסגרת ייעשה במאוחד לגבי כלל עובדי החברה אשר משכורתם מחושבת לפי הסכמים קיבוציים (להלן: "קבוצת חישוב").

13. תוספת 2016

13.1. מסגרת עלות התוספת תחולק בהתאם לברירת המחדל שבהסכם המסגרת: חציה כתוספת אחוזית (להלן: "תוספת אחוזית 2016") וחציה כתוספת שקלית אחידה לכלל עובדי החברה במסגרת קבוצת החישוב (להלן: "תוספת שקלית 2016").

13.2. תוספת שקלית 2016 ותוספת אחוזית 2016 יעמדו על הסכומים והשיעורים הנקובים (בהתאמה) בטבלה להלן, בהתאם למועדים האמורים בטבלה:

החל מיום	סכום תוספת שקלית 2016 (למשרה מלאה)	שיעור תוספת אחוזית 2016
01/07/2016	132.12	0%
01/03/2017	181.66	1.375%
01/06/2018	280.75	2.125%
01/12/2018	396.35	3%
01/03/2019	511.95	3.875%

א.פ.

13.3. התשלום יבוצע במשכורת החודש העוקב למועד חתימת הסכם זה ואילך, ובאותו מועד ישולמו הפרשי שכר והפרשות רטרואקטיביים בגין התקופה שמיום 1.7.2016 והתקופה שמיום 1.3.2017 ועד למועד התשלום.

13.4. תוספת שקלית 2016 תירשם בשורה נפרדת בתלוש השכר של כלל העובדים, לרבות עבור עובדים אשר ייקלטו בחברה לאחר מועד חתימת הסכם זה. לא יהיה בתשלום תוספת שקלית 2016 כדי לשנות את טבלת רמות השכר בנספח א' להסכם 2005 כפי שעודכנה בהסכם 2010 (להלן: "טבלת רמת השכר").

13.5. תוספת אחוזית 2016 תעדכן את המשכורת של עובדי החברה כפי שהיא מופיעה בטבלת רמת השכר.

13.6. בנוסף, תעודכן טבלת רמות השכר בשיעורים ובמועדי תשלום תוספת אחוזית 2016. הטבלה המעודכנת לפי כל מועד פעימה מצורפת בנספח א' להסכם זה.

13.7. תוספת שקלית 2016 ותוספת אחוזית 2016 תהווה שכר לכל דבר ועניין, לרבות לעניין חישוב ערך שעה לטובת תגמול בגין שעות נוספות, ולחישוב הסכום אשר יועמד לחלוקה בגין חוות דעת אישיות בהתאם לאמור בנספח ד' להסכם 2005.

13.8. כל יתר כללי תוספת שקלית 2016 ותוספת אחוזית 2016 יהיו על פי הקבוע בהסכם המסגרת.

13.9. למען הסר ספק, יובהר כי סכומי תוספת שקלית 2016 המפורטים בטבלה לעיל יעודכנו בהתאם למנגנון ההצמדה למדד הקבוע בסעיף 10.5 להסכם המסגרת.

14. חלקו השני של המענק החד-פעמי בהתאם להסכם המסגרת

עובדי החברה יהיו זכאים לחלקו השני של המענק החד פעמי בהתאם לכללים הקבועים בסעיף 5.2 להסכם המסגרת 2016 וכן בהתאם לחוזרי המענק כהגדרתם באותו סעיף, בסכום של 1,000 ₪ למשרה מלאה. המענק ישולם במשכורת החודש העוקב לחודש בו נחתם הסכם זה.

15. הוראות פרק זה יבוצעו ובמידת הצורך יפורשו כאילו נעשו לפי הסכם המסגרת 2016.

ט. מענק חלף תוספת קידום אישי בשנת 2016

16. עובדי החברה שהחלו את העסקתם בחברה עד יום 30.6.2016 והמועסקים בחברה בעת חתימת הסכם זה וכן עובדים שפרשו לגמלאות החל מה- 1.7.2016 ועד למועד תשלום המענק בפועל יהיו זכאים למענק חד פעמי חלף תוספת קידום אישי בשנת 2016 בסכום של 1,833 ₪, למשרה מלאה. עובד במשרה חלקית יהיה זכאי לחלק היחסי של המענק בהתאם לחלקיות משרתו.

17. המענק לא יהווה שכר לכל דבר ועניין ולא יהווה חלק ממשכורת העובד, אולם יבוצעו בגינו הפרשות והפקדות לפנסיה ולקרן השתלמות בהתאם לשיעורים הנהוגים בחברה לעניין זה המשכורת כהגדרתה בהסכם 2005.

18. המענק ישולם במשכורת החודש העוקב לחודש בו נחתם הסכם זה.

19. מוסכם כי המענק המופיע בסעיף 16 לעיל בנוסף לתקציב הקידומים המופיע בסעיפים 30.1-30.4 ו-30.21 שבהסכם זה כוללים וממציים ובאים במקום תקציב קידומי השכר בשנת 2016.

י. ביטול מענק אי-היעדרות

20. פרק ט"ו, סעיפים 99-102 להסכם 2005 – יבוטלו החל מתחילת החודש העוקב לחודש בו נחתם הסכם זה.

יא. ימי הצהרה

21. עובדי החברה יהיו זכאים להעדר מ-2 ימי עבודה בשנה לרגל מחלה על סמך הודעה אישית (ללא צורך בתעודת מחלה) (להלן: "ימי הצהרה"). מובהר, כי ימי הצהרה יופחתו ממכסת ימי המחלה העומדת לעובד. למען הסר ספק – הזכות להיעדר כאמור לעיל, אינה נצברת ולא תעבור משנה לשנה. כן יובהר, כי לא ניתן יהיה לפדות ימי הצהרה שלא נוצלו במהלך שנה קלנדרית.

יב. מענק מצוינות

22. לשם עידוד מצוינות בעבודה, השגיות ועמידה ביעדי החברה, מוסכם כי החל משנת 2017 ואילך, תקצה החברה, אחת לשנה, מסגרת עלות לטובת מענק מצוינות בגין השנה הקודמת, כדלקמן:

22.1. החל משנת 2017 ואילך, תוקצה, מדי שנה קלנדרית, מסגרת עלות אשר תעמוד על 1.7 מיליון ₪ (למען הסר ספק מסגרת העלות איננה כוללת את עלות המעסיק). למענקי המצוינות לעובדי החברה על יסוד עמידה ביעדים, על פי שיקול דעת החברה ובכפוף להוראות הסכם זה.

22.2. החברה, בתיאום עם ועד העובדים ובאישור הדירקטוריון, תגבש מדיניות כתובה באשר לאופן הקצאת המענק, והלימתו עם יעדי החברה.

22.3. חלוקת מענק המצוינות תהא כפופה לאישור העקרוני של הדירקטוריון בדבר חלוקת מענק מצוינות בחברה בגין אותה שנה. הדיון בדירקטוריון לעניין סעיף זה יתקיים עד לחודש ספטמבר מדי שנה. למען הסר ספק ככול שיוחלט על ידי הדירקטוריון על אי תשלום מענקי מצוינות בחברה בגין שנה מסוימת, מסגרת העלות בגין שנה זו לא תוקצה במועד אחר. למען הסר ספק, ככל שיאושר תמרוץ בכירים בהתאם לחוזר שכותרתו "עקרונות למודל תגמול ותמרוץ עובדים בכירים בחברות הממשלתיות" מיום 3.11.15 (להלן: "חוזר רשות החברות") יאושר מענק המצוינות גם לעובדים עליהם חל הסכם זה.

22.4. מסגרת התקציב לחלוקה בפועל תהיה מכפלה של הציון השנתי של החברה בגין אותה שנה במסגרת האמורה לעיל.

22.5. לעניין סעיף קטן זה, "הציון השנתי" כהגדרתו בחוזר רשות החברות שכותרתו "עקרונות למודל תגמול ותמרוץ עובדים בכירים בחברות הממשלתיות" מיום 3.11.15.

22.6. לדוגמא, אם הציון השנתי של החברה יעמוד על 95%, מסגרת התקציב לחלוקה תהיה 1.615 מיליון ₪ (0.95 כפול 1.7 מיליון ₪).

22.7. ככל שמספר העובדים בחברה עליהם חל הסכם זה יעלה או ירד ב-10% ביחס למספר העובדים המועסקים במועד חתימת ההסכם (העומד על 315 עובדים), תתבצע, פעם אחת בתקופת ההסכם, פעימת עדכון למסגרת התקציב לחלוקת מענק המצוינות, בהתאם לשינוי היחסי במצבת העובדים.

22.8. המענק לא יהווה שכר לכל דבר ועניין ולא יהווה חלק ממשכורת העובד כהגדרתה בהסכם 2005, ובכלל זה לא יבוצעו בגינת הפרשות והפקדות כלל לרבות לפנסיה ולקרן השתלמות.

הוראות מעבר:

22.9. מסגרת עלות לטובת מענק מצוינות בגין שנת 2016 (למען הסר ספק מסגרת העלות איננה כוללת את עלות המעסיק) תוקצה בשני חלקים שווים:

22.9.1. המחצית הראשונה (850 אלף ש"ח) תשולם באופן אחיד במשכורת החודש שלאחר חתימת הסכם זה, לעובדים הזכאים למענק חלף תוספת קידום אישי בשנת 2016 כהגדרתו לעיל בפרק ט', בהתאם לחלקיות משרתם וחלקיות תקופת העסקתם בשנת 2016.

22.9.2. המחצית השנייה (850 אלף ש"ח) תשולם במשכורת חודש מרץ 2018 (המשולמת בחודש אפריל 2018) או לכל המאוחר במשכורת חודש אפריל 2018 (המשולמת בחודש מאי 2018), לעובדים שהיו זכאים למחצית הראשונה ובלבד שהם מועסקים במועד תשלום המחצית השנייה, ובהתאם למדיניות שתגבש החברה כאמור בסעיף 22 לעיל.

יג. שינוי מתכונת הסעות לעובדים

23. החברה תשנה בהדרגה את מתכונת ההסעות לעובדים, על אף כל הוראה בהסכם אישי של עובד ו/או כל נוהג, ככל שהיה קיים, כמפורט להלן:

23.1. בשנת 2017, במקום מתכונת ההסעות הנוכחית לעובדים מנצרת עלית, תעמיד החברה לרשות העובדים רכב איגוס.

23.2. בשנת 2018, במקום מתכונת ההסעות הנוכחית לעובדים מחיפה, תעמיד החברה לרשות העובדים רכב איגוס;

23.3. בשנת 2019, במקום מתכונת ההסעות הנוכחית לעובדים מירושלים, תעמיד החברה לרשות העובדים רכב איגוס.

24. למען הסר ספק, רשימת העובדים שחלה עליהם מתכונת ההסעות כפי שהייתה ערב חתימת הסכם זה תצורף כנספח ב להסכם זה. ככל שהושמט שמו של עובד בשל טעות, תיושב הטעות בוועדה פריטטית שבין יו"ר ועד העובדים לבין סמנכ"ל משאבי אנוש.

יד. תיקונים להסכם 2005

25. תקופת ניסיון – תיקון סעיף 14 להסכם 2005

25.1. סעיף 14 להסכם 2005 יתוקן, וייקבע בו כדלקמן:

"14. תקופת הניסיון בחברה תהא בת 24 חודשים.

14.1. למרות האמור לעיל, לעובד חדש שהתקבל לעבודה למשימות מיוחדות קצובות בזמן, תקופת הניסיון תהא 30 החודשים הראשונים לעבודתו."

14.2. עובד חדש אשר בהתאם לחוות הדעת לגביו יש חשש סביר כי אינו מתאים לעבודתו, תהא לחברה הסמכות להאריך את תקופת הניסיון שלו ב-6 חודשים נוספים ובסך הכל עד 30 חודשי ניסיון, ובלבד שתינתן על כך הודעה בכתב ומראש לעובד, עם העתק לועד העובדים.

הוראת מעבר:

25.2. על אף האמור לעיל, עובד, אשר החל לעבוד בחברה לפני 1.1.2017, לא יחול עליו השינוי האמור ותקופת הניסיון לגביו תעמוד על 12 חודשים. ואולם ניתן יהיה, בהתאם להוראות סעיפים 14.1 ו-14.2 להסכם 2005 – להאריך את תקופת הניסיון שלו ב-6 חודשים נוספים.

26. חוות דעת תקופתית – תיקון סעיף 28 להסכם 2005 ונספח ד' להסכם 2005

26.1. סעיף 28 להסכם 2005 יתוקן, וייקבע בו כדלקמן:
"המועדים הקבועים בסעיף 27 לעיל, יהיו יום העבודה האחרון בחודש יוני ויום העבודה האחרון בחודש דצמבר, בכל שנה."

26.2. סעיף 1 לנספח ד' להסכם 2005 יתוקן, וייקבע בו כדלקמן:
"מדי שנה בשנה, החל משנת 2017, יקבלו עובדי החברה המועסקים על פי הסכם זה תוספת קידום אישית על בסיס הישגיהם האישיים כמפורט להלן (להלן: "תוספת קידום אישית"). התשלום בפועל יבוצע לא יאוחר ממשכורת מרץ של השנה העוקבת."

הוראת מעבר:

26.3. על אף האמור לעיל, בהתייחס לתוספת הקידום האישית המשולמת בשנת 2017, תשלום התוספת בפועל יבוצע לא יאוחר ממשכורת החודש שלאחר חתימת ההסכם, וישולם רטרואקטיבית בתחולה מחודש ספטמבר 2017, לרבות הפרשות לקופות הגמל השונות (פנסיה וקרן השתלמות). לשם קביעת הסכומים להם זכאי כל אחד מהעובדים כתוספת הקידום האישית המשולמת בשנת 2017, תילקח בחשבון חוות דעת תקופתית אחת בלבד (חוות הדעת שבוצעה בחודש יוני 2017).

27. ימי בחירה – תוספת לסעיף 74 להסכם 2005

27.1. לרשימת ימי הבחירה המנויים בסעיף 74 להסכם 2005 יתווספו הימים הבאים: חתונה עובד, חתונת ילדה, לידת ילדה.

28. תקנון משמעת – תיקון נספח ב' להסכם 2005

28.1. סעיף 44.10 לתקנון המשמעת יתוקן, כך שיירשם בו:
"44.10 קיים חשד כי עבר עבירה פלילית חמורה שיש עמה קלון.

לעניין סעיף זה: "חשד" – פתיחה בחקירה פלילית נגד העובד על ידי משטרת ישראל."

28.2. סעיף 53 לתקנון המשמעת יתוקן, כך שיירשם בו:
"העובד יוזמן לביורר במסגרתו תינתן לו הזדמנות להשמיע את עמדתו. לחברה סמכות להשעות את העובד מיידית בהשעיה זמנית לאחר שהשמיע עמדתו לעניין ההשעיה ולהעביר את

עניינו לוועדת המשמעת בדחיפות. ההשעיה הזמנית תהיה עד 7 ימים, אלא אם הוחלט להאריך את משך ההשעיה הזמנית, כאמור, בהחלטה אחרת של ועדת המשמעת."

28.3. לתקנון המשמעת יתווסף סעיף 61 ויקבע בו כדלקמן:

"הנהלת החברה ונציגות העובדים ידונו ויחליטו על האחריות שיש להטיל על העובד בעניינים שלא פורטו בתקנון זה או שפורטו בו והאחריות לגביהם לא נקבעה לעיל."

29. תקופת צינון – תיקון נספח ג' להסכם 2005

29.1. לסעיף 1 בפרק "שלבי הגיוס" יתווסף סעיף 1.9, כדלקמן:

"1.9.1 חרף האמור לעיל, רק עובד שהשלים פרק זמן מינימלי של שנתיים ממועד קליטתו לחברה או ממועד המעבר לתפקיד האחרון בחברה – יהיה רשאי להגיש מועמדות לתפקיד אחר.

1.9.1 על אף האמור בסעיף 1.9 לעיל, עובד שהוגדר כעובד מצטיין ב-2 חוות הדעת האחרונות כאמור בנספח ד' להסכם 2005, ושהשלים פרק זמן מינימלי של שנה, יוכל להגיש מועמדותו למשרה מבין עובדי החברה, בכפוף לאישור ועדה בראשות סמנכ"ל משאבים ומנהל ובהשתתפות יו"ר ועד העובדים וראש אגף משאבי אנוש.

1.9.2 על אף האמור בסעיף 1.9 לעיל, ועדה בראשות סמנכ"ל משאבים ומנהל ובהשתתפות יו"ר ועד העובדים וראש אגף משאבי אנוש תוכל לקצר את פרק הזמן המינימלי הדרוש לעובד שביקש לקצר התקופה המינימאלית לאור נסיבות אישיות חריגות - לשם הגשת מועמדותו למשרה מבין עובדי החברה."

30. קידום עובדים – תיקון נספח ד' להסכם 2005 וסעיף 28 להסכם 2010

30.1. סעיף 2 לנספח ד' להסכם 2005 יתוקן ובמקומו יבוא הסעיף כדלקמן:

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

א. 1.55 אחוז ממשכורת חודש יוני של כלל עובדי החברה המועסקים על פי הסכם זה כפול 12.
ב. 1.55 אחוז מכלל תשלומי החברה לכלל העובדים המועסקים על פי הסכם זה בגין שעות עבודה נוספות מדווחות בגין 12 החודשים מחודש יולי של השנה החולפת (כולל) ועד חודש יוני בשנה הנוכחית (כולל).

30.2. סעיפים 4(א) ו-4(ד) לנספח ד' להסכם 2005 כפי שתוקנו בהסכם 2010 יישונו, כך שבמקום "5" יבוא "10", ובמקום "טעוני שיפור" יבוא "נדרשי שיפור".

30.3. סעיפים 4(ב) ו-4(ג) לנספח ד' להסכם 2005 כפי שתוקנו בהסכם 2010 יישונו, כך שבמקום "45" יבוא "40".

30.4. סעיף 5 לנספח ד' להסכם 2005 כפי שתוקן בהסכם 2010 ישונה, כך שבמקום "5" יבוא "10"; במקום "95" יבוא "90" ובמקום "45" יבוא "40".
לאחר השינוי – הנוסחה המפורטת בסעיף 5 לנספח ד' להסכם 2005 תראה כך:

$$T1=(10\%/90\%) * Z*2''$$

$$T2=(40\%/90\%) * Z''$$

$$T3=(40\%/90\%) * Z*1/2''$$

30.5. בנספח ד' להסכם 2005 אחרי סעיף 6, יבוא סעיף 7, בו יקבע כדלקמן:

"עובד המצוי ברמה העליונה במתח רמות השכר הצמודות לתפקידו, יהיה זכאי לתוספת קידום אישית כקבוע בנספח זה, כך ששכרו יוכל לגדול במצטבר, במהלך כל תקופת ההסכם, בסך של עד 1,000 ₪ בלבד מעבר לשיא מתח רמות השכר אליו הוא משובץ. למען הסר ספק, תוספת זו תהווה חלק ממשכורתו לכל דבר ועניין".

דוגמה: השתכר עובד בשנה מסוימת סך של 10,000 ₪ (בדרגה עליונה) ובהתאם לכללי הנספח יהיה זכאי לתוספת של 700 ₪ - יהיה זכאי לתוספת חודשית, המהווה שכר לכל דבר ועניין בסך של 700 ₪.

השתכר העובד בשנה שלאחר מכן סך של 10,700 ₪ (10,000 ₪ דרגה עליונה בתוספת 700 קידום אישי שקיבל מעבר לדרגה העליונה) – ובהתאם לכללי הנספח יהיה זכאי כעת לתוספת של 700 ₪ - תשולם לו תוספת חודשית בסך 300 ₪ בלבד – וישתכר סך של 11,000 ₪ כך שסך התוספת מעל הדרגה העליונה לא יעלה על 1,000 ₪.

30.6. פרק ב' וסעיף 7 – יימחקו.

30.7. פרק ג' וסעיף 8 – יימחקו.

30.8. פרק ג'2 וסעיף 10 – יימחקו.

30.9. מוסכם כי תוספת הקידום האישי המשולמת בשנת 2017, כאמור בסעיפים 26.3 וסעיפים 30.1 – 30.4 לעיל, והמענק חלף קידום השכר בשנת 2016, האמור בסעיף 16 לעיל, כוללות וממצות ובאות במקום תוספות קידום אישיות שהיו אמורות להיות משולמות בשנים 2016 ו-2017.

31. סכסוך העבודה מיום 15.12.2016 - מבוטל.

טו. מיצוי תביעות

32. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בעניינים שהוסדרו בהסכם זה, ובכל הנוגע למתן הטבות נוספות כלשהן, והכל בגין התקופה שעד ליום 31.12.2020.
33. למען הסר ספק, מובהר כי לא יתקיים עוד כל משא ומתן נוסף על הסכמי שכר ו/או הטבות כלשהן בגין התקופה שעד ליום 31.12.2020.
34. יובהר כי ביטול מענק אי היעדרות, שינוי מתכונת הסעות עובדים, ביטול סעיף 7 לנספח ד' בהסכם 2005, ביטול סעיף 8 לנספח ד' בהסכם 2005 כפי שתוקן בהסכם 2010 וביטול סעיף 10 בנספח ד' להסכם 2005 הינם כנגד מענק המצוינות וכן השינוי בסעיף 2 לנספח ד' להסכם 2005 האמורים בהסכם זה.

טז. שקט תעשייתי

35. הצדדים מתחייבים בזאת, כי בתקופה שעד ליום 31.12.2020 או עד תום התקופה המוארכת (כהגדרתה בסעיף 37 להלן), ישמרו על שקט תעשייתי מלא וכי לא ינקוט צד אחד, או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני, או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה מלאה, או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או בסדריה בכל הנוגע לעניינים שהוסדרו בהסכם זה.
36. למען הסר ספק מובהר כי ההתחייבות לשקט תעשייתי אינה גורעת מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה כדין לפי כללי משפט העבודה שתוכרו על ידי ההסתדרות בכלל המגזר הציבורי, לרבות בעניין הסכם מסגרת או בכלל המשק, וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתות כאמור.

יז. הוראה כללית לעניין סעיפי מיצוי ושקט תעשייתי


37. מובהר, כי עם החלת הוראות הסכמי המסגרת ו/או הסכמי השכר הארציים שייחתמו בתקופת הסכם זה, כמפורט בסעיף 5-7 לעיל, וככל שהוראותיהם תחולנה על תקופה ארוכה יותר מתקופת הסכם זה (להלן: "התקופה המוארכת"), תוארכנה בהתאם תקופות השקט התעשייתי ומיצוי התביעות כמפורט בסעיפים 32-36 לעיל, עד לתום התקופה המוארכת.

יח. הוראות כלליות

38. הצדדים יפעלו לעריכה וניסוח נוסח משולב (ברור וקריא) של ההסכמים הקיבוציים החלים בחברה בתוך שישה חודשים מיום חתימת הסכם זה. אי עמידה בהוראות סעיף זה – לא יהווה הפרה של ההסכם.
39. הסכם זה ייכנס לתוקפו בכפוף לאישור הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר ורשות החברות הממשלתיות.

40. הסכם זה יירשם כהסכם קיבוצי מיוחד.

ולראיה באו הצדדים על החתום


נתיבי ישראל - החברה הלאומית לתשתיות
תחבורה בע"מ


הסתדרות העובדים הכללית החדשה

נספח ב – רשימת עובדים אשר זכאים להסעות בהתאם לסעיף 23 להסכם הקיבוצי

שמות העובדים	קו הסעה
	ירושלים
	חיפה
	נצרת