

שנערך ונחתם ביום 10 לחודש אדר 2014

ב י ן :

אשר הענין
 חוק הסכמים קיבוציים תשי"ג - 1957
 הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק
 15. 06. 2014
 ביום :
 94/2014
 ומספרו :
 האגף לאיגוד מקצועי
 שלמה יצחקי, ע"ד
 חממונה הראשי על יחסי עבודה

מצד אחד ;

לבין:

1. הסתדרות העובדים הלאומית
מרחוב המעיין 4 מודיעין

2. ועד עובדי החברה

(להלן במאוחד: "נציגות העובדים")

מצד שני ;

הואיל:

והסתדרות העובדים הלאומית הינה ארגון העובדים היציג של עובדי החברה;

והואיל:

ונוציגות העובדים פנתה לחברה בבקשה לניהול משא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי מיוחד אשר יסדיר את תנאי עבודתם של עובדי החברה והחברה הסכימה לכך;

והואיל :

ונציגות העובדים מכירה בכך שלחברה שמור חופש ניהול בכל נושא שלא הוסדר במפורש בהסכם זה וכי אין באמור בהסכם זה כדי להגביל את סמכויותיה ו/או את שיקול דעתה העסקי של החברה גם במקום בו מוסדרות סוגיות כלשהן בהסכם זה.

והואיל:

והצדדים מכירים בכך שהחברה הינה חברת שירות בתחבורה הציבורית, ולפיכך מתן שירות איכותי לציבור הנוסעים הינו אינטרס ראשון במעלה, הן של החברה והן של העובדים, ותשמש נקודת מוצא יסודית בכל פעולותיהם במסגרת יחסי העבודה;

והואיל:

ובעקבות האמור לעיל ניהלו הצדדים משא ומתן אינטנסיבי והגיעו להסכמות, הכל כמפורט בהסכם זה להלן ;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

א. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו.

ב. בכל מקום בהסכם בו ננקטת לשון זכר, על פי הקשרם של הדברים, תהא הכוונה גם ללשון נקבה.

LD

7.

e_t

ג. הסכם זה מחליף כל הסכם אחר שהיה קיים קודם לכן.

1. הגדרות ומונחים

עובד	עובד המועסק בחברה באחד מהתפקידים הבאים: נהג אוטובוס; נהג שינוע; נהג מובילים; מבקר; אחראי משמרת במוקד; קופאי; עובדי מזכירות, ובלבד שאינם בתפקיד ניהולי.
החברה	אפיקים שירותי תחבורה מתקדמים בע"מ.
הנהלה	מנהל אשכול, מנהל סניף, מנהל מחלקה, סדרנים, עובדי מטה, מנהל משק, מנהל משאבי אנוש וכל מנהל אשר יוסמך על ידי מנכ"ל החברה לפי שיקול דעתו.
הנהלה בכירה	מנכ"ל החברה, מנהל כספים, מנהל התפעול, מנהל מחלקת משאבי אנוש וכל מנהלי ועובדי המטה אשר הוסמכו ע"י מנכ"ל החברה לפי שיקול דעתו הבלעדי.
נציגות העובדים	הסתדרות העובדים הלאומית ו/או האגף לאיגוד מקצועי ו/או נציגות העובדים הנבחרת בהתאם לתקנון ועדי עובדים של הסתדרות העובדים

2. תוקף ההסכם וחלותו

2.1. הסכם זה הינו הסכם קיבוצי מיוחד ויחול על כל מי שהנו בגדר "עובד", כהגדרת מונח זה בסעיף 1 לעיל.

למען הסר כל ספק, מובהר בזאת כי הסכם זה לא יחול על עובדים שאינם מנויים בגדר "עובד" ועל בעלי תפקידים אחרים בחברה, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור: עובדי מטה, עובדי מחלקת כספים, אנשי משק וסדרנים.

2.2. הסכם זה בא במקום ומחליף את כל הסכמי ההעסקה שבין החברה לבין כל עובד בחברה, כהגדרתו לעיל.

2.3. הסכם זה אינו בא לגרוע מסמכות החברה לפעול בהתאם לשיקול דעתה בניהול החברה, לרבות בנושאים מקצועיים הכול בכפוף לאמור בהסכם זה. מוסכם בזאת, כי טרם יישום החלטה שיש בה בכדי להשפיע על העובדים בחברה, למשל: סגירת אשכול או על תוכנית הבראה מקיפה ברמת החברה, ככל ויהיו, נוכח הפסד מכרז, החברה תהיה מחויבת להיוועץ עם נציגות העובדים בכל הנוגע להשפעת הליך זה על זכויותיהם. מובהר כי סמכות ההכרעה בכל עניין מהעניינים המפורטים לעיל יהיה להנהלת החברה בלבד. מובהר בזאת כי הוראות ההסכם לא יהיו בעלות תוקף למפרע, בעניין תשלומים.

ל.א.
ל.ב.
ל.ג.
ל.ד.
ל.ה.

ל.ו.

ל.ז.

ל.ח.

ל.ט.

ל.י.

3. תקופת ההסכם

- 3.1. הסכם זה יעמוד בתוקפו מיום 1/4/14 ולאחר חתימתו על ידי הצדדים כולם לתקופה של ארבע (4) שנים.
- 3.2. לא הודיע אחד הצדדים על רצונו להכניס שינויים בהסכם זה או על ביטולו, 60 יום לפני מועד תום תוקפו, יהיה הסכם זה בתורת הסכם קיבוצי לתקופה בלתי מסוימת ויוארך לתקופה של שנה נוספת, וכן הלאה.

4. ימי ושעות עבודה

- 4.1. עובד המועסק במשרה מלאה לא יעבוד במקום עבודה אחר זולת עבודתו בחברה למעט מקרים בהם קיבל העובד אישור לכך בכתב מטעם החברה.
- 4.2. עובד המועסק בהיקף משרה שאינה משרה מלאה יוכל לעבוד בעבודה אחרת, שאינה בתחום התחבורה הציבורית, ובלבד שהודיע על כך מראש ובכתב לחברה ובכפוף לכך שעבודתו האחרת לא תפגע בביצוע עבודתו ותפקידו בחברה, בין היתר, בהתאם לפקודת התעבורה [נוסח חדש] וכל ההוראות, הצווים והתקנות שנקבעו מכוחה, ובכלל זה עמידה בתקנות הנוגעות למכסת שעות הנהיגה והשינה.
- 4.3. עובד יועסק כעובד שעותי. שכרו של עובד יחושב על בסיס שכר לשעה וישולם לפי שעות העבודה אותן יבצע בפועל בחודש עבודה.
- מוסכם בזאת כי כל עובד אשר הועסק על ידי החברה, טרם מועד חתימת הסכם זה, בהסכם העסקה אישי על בסיס שכר גלובאלי, ימשיכו לחול הוראות הסכם השכר האישי של אותו עובד ביחס לגובה שכר היסוד והתמורה בגין שעות נוספות ויגברו על הוראות הסכם זה, כאשר יתר תנאי ההעסקה יחולו בהתאם להוראות הסכם זה.
- 4.4. שבוע העבודה של עובד הינו בן חמישה ימים – 43 שעות עבודה בשבוע. יום עבודה רגיל הוא בן 8.6 שעות עבודה. היקף משרה מלאה יחושב על בסיס 186 שעות חודשיות.
- 4.5. (א) מוסכם בזאת כי עובד המועסק במשרה מלאה אשר בחודש קלנדרי מסוים, התייצב לעבודה וביצע בפועל את מלוא שעות העבודה בהן שובץ, שכרו לא יפחת משכר עבודה עבור 140 שעות, למען הסר ספק, ככל שיעבוד העובד פחות מ-140 שעות חודשיות בכל מקרה, ולכל הפחות יהא זכאי לתשלום שכר בגין 140 שעות כאמור.
- (ב) לאוכלוסיות מיוחדות שייקבעו על ידי החברה וועד העובדים, תהיה האפשרות לפנות לוועד בנושא שעות העבודה, בעקבות פניה זו תתקיים פגישה עם נציגות ההנהלה ונציגות הוועד להם יהיה זכות להשמיע, מובהר כי החלטה בעניין תהיה אך ורק של החברה.
- (ג) מוסכם בזאת כי עובד אשר לא התייצב לעבודה כפי שנדרש על ידי החברה ולא

1.1
1.2
1.3
1.4
1.5
1.6
1.7
1.8
1.9
1.10
1.11
1.12
1.13
1.14
1.15
1.16
1.17
1.18
1.19
1.20
1.21
1.22
1.23
1.24
1.25
1.26
1.27
1.28
1.29
1.30
1.31
1.32
1.33
1.34
1.35
1.36
1.37
1.38
1.39
1.40
1.41
1.42
1.43
1.44
1.45
1.46
1.47
1.48
1.49
1.50
1.51
1.52
1.53
1.54
1.55
1.56
1.57
1.58
1.59
1.60
1.61
1.62
1.63
1.64
1.65
1.66
1.67
1.68
1.69
1.70
1.71
1.72
1.73
1.74
1.75
1.76
1.77
1.78
1.79
1.80
1.81
1.82
1.83
1.84
1.85
1.86
1.87
1.88
1.89
1.90
1.91
1.92
1.93
1.94
1.95
1.96
1.97
1.98
1.99
2.00
2.01
2.02
2.03
2.04
2.05
2.06
2.07
2.08
2.09
2.10
2.11
2.12
2.13
2.14
2.15
2.16
2.17
2.18
2.19
2.20
2.21
2.22
2.23
2.24
2.25
2.26
2.27
2.28
2.29
2.30
2.31
2.32
2.33
2.34
2.35
2.36
2.37
2.38
2.39
2.40
2.41
2.42
2.43
2.44
2.45
2.46
2.47
2.48
2.49
2.50
2.51
2.52
2.53
2.54
2.55
2.56
2.57
2.58
2.59
2.60
2.61
2.62
2.63
2.64
2.65
2.66
2.67
2.68
2.69
2.70
2.71
2.72
2.73
2.74
2.75
2.76
2.77
2.78
2.79
2.80
2.81
2.82
2.83
2.84
2.85
2.86
2.87
2.88
2.89
2.90
2.91
2.92
2.93
2.94
2.95
2.96
2.97
2.98
2.99
3.00
3.01
3.02
3.03
3.04
3.05
3.06
3.07
3.08
3.09
3.10
3.11
3.12
3.13
3.14
3.15
3.16
3.17
3.18
3.19
3.20
3.21
3.22
3.23
3.24
3.25
3.26
3.27
3.28
3.29
3.30
3.31
3.32
3.33
3.34
3.35
3.36
3.37
3.38
3.39
3.40
3.41
3.42
3.43
3.44
3.45
3.46
3.47
3.48
3.49
3.50
3.51
3.52
3.53
3.54
3.55
3.56
3.57
3.58
3.59
3.60
3.61
3.62
3.63
3.64
3.65
3.66
3.67
3.68
3.69
3.70
3.71
3.72
3.73
3.74
3.75
3.76
3.77
3.78
3.79
3.80
3.81
3.82
3.83
3.84
3.85
3.86
3.87
3.88
3.89
3.90
3.91
3.92
3.93
3.94
3.95
3.96
3.97
3.98
3.99
4.00
4.01
4.02
4.03
4.04
4.05
4.06
4.07
4.08
4.09
4.10
4.11
4.12
4.13
4.14
4.15
4.16
4.17
4.18
4.19
4.20
4.21
4.22
4.23
4.24
4.25
4.26
4.27
4.28
4.29
4.30
4.31
4.32
4.33
4.34
4.35
4.36
4.37
4.38
4.39
4.40
4.41
4.42
4.43
4.44
4.45
4.46
4.47
4.48
4.49
4.50
4.51
4.52
4.53
4.54
4.55
4.56
4.57
4.58
4.59
4.60
4.61
4.62
4.63
4.64
4.65
4.66
4.67
4.68
4.69
4.70
4.71
4.72
4.73
4.74
4.75
4.76
4.77
4.78
4.79
4.80
4.81
4.82
4.83
4.84
4.85
4.86
4.87
4.88
4.89
4.90
4.91
4.92
4.93
4.94
4.95
4.96
4.97
4.98
4.99
5.00
5.01
5.02
5.03
5.04
5.05
5.06
5.07
5.08
5.09
5.10
5.11
5.12
5.13
5.14
5.15
5.16
5.17
5.18
5.19
5.20
5.21
5.22
5.23
5.24
5.25
5.26
5.27
5.28
5.29
5.30
5.31
5.32
5.33
5.34
5.35
5.36
5.37
5.38
5.39
5.40
5.41
5.42
5.43
5.44
5.45
5.46
5.47
5.48
5.49
5.50
5.51
5.52
5.53
5.54
5.55
5.56
5.57
5.58
5.59
5.60
5.61
5.62
5.63
5.64
5.65
5.66
5.67
5.68
5.69
5.70
5.71
5.72
5.73
5.74
5.75
5.76
5.77
5.78
5.79
5.80
5.81
5.82
5.83
5.84
5.85
5.86
5.87
5.88
5.89
5.90
5.91
5.92
5.93
5.94
5.95
5.96
5.97
5.98
5.99
6.00
6.01
6.02
6.03
6.04
6.05
6.06
6.07
6.08
6.09
6.10
6.11
6.12
6.13
6.14
6.15
6.16
6.17
6.18
6.19
6.20
6.21
6.22
6.23
6.24
6.25
6.26
6.27
6.28
6.29
6.30
6.31
6.32
6.33
6.34
6.35
6.36
6.37
6.38
6.39
6.40
6.41
6.42
6.43
6.44
6.45
6.46
6.47
6.48
6.49
6.50
6.51
6.52
6.53
6.54
6.55
6.56
6.57
6.58
6.59
6.60
6.61
6.62
6.63
6.64
6.65
6.66
6.67
6.68
6.69
6.70
6.71
6.72
6.73
6.74
6.75
6.76
6.77
6.78
6.79
6.80
6.81
6.82
6.83
6.84
6.85
6.86
6.87
6.88
6.89
6.90
6.91
6.92
6.93
6.94
6.95
6.96
6.97
6.98
6.99
7.00
7.01
7.02
7.03
7.04
7.05
7.06
7.07
7.08
7.09
7.10
7.11
7.12
7.13
7.14
7.15
7.16
7.17
7.18
7.19
7.20
7.21
7.22
7.23
7.24
7.25
7.26
7.27
7.28
7.29
7.30
7.31
7.32
7.33
7.34
7.35
7.36
7.37
7.38
7.39
7.40
7.41
7.42
7.43
7.44
7.45
7.46
7.47
7.48
7.49
7.50
7.51
7.52
7.53
7.54
7.55
7.56
7.57
7.58
7.59
7.60
7.61
7.62
7.63
7.64
7.65
7.66
7.67
7.68
7.69
7.70
7.71
7.72
7.73
7.74
7.75
7.76
7.77
7.78
7.79
7.80
7.81
7.82
7.83
7.84
7.85
7.86
7.87
7.88
7.89
7.90
7.91
7.92
7.93
7.94
7.95
7.96
7.97
7.98
7.99
8.00
8.01
8.02
8.03
8.04
8.05
8.06
8.07
8.08
8.09
8.10
8.11
8.12
8.13
8.14
8.15
8.16
8.17
8.18
8.19
8.20
8.21
8.22
8.23
8.24
8.25
8.26
8.27
8.28
8.29
8.30
8.31
8.32
8.33
8.34
8.35
8.36
8.37
8.38
8.39
8.40
8.41
8.42
8.43
8.44
8.45
8.46
8.47
8.48
8.49
8.50
8.51
8.52
8.53
8.54
8.55
8.56
8.57
8.58
8.59
8.60
8.61
8.62
8.63
8.64
8.65
8.66
8.67
8.68
8.69
8.70
8.71
8.72
8.73
8.74
8.75
8.76
8.77
8.78
8.79
8.80
8.81
8.82
8.83
8.84
8.85
8.86
8.87
8.88
8.89
8.90
8.91
8.92
8.93
8.94
8.95
8.96
8.97
8.98
8.99
9.00
9.01
9.02
9.03
9.04
9.05
9.06
9.07
9.08
9.09
9.10
9.11
9.12
9.13
9.14
9.15
9.16
9.17
9.18
9.19
9.20
9.21
9.22
9.23
9.24
9.25
9.26
9.27
9.28
9.29
9.30
9.31
9.32
9.33
9.34
9.35
9.36
9.37
9.38
9.39
9.40
9.41
9.42
9.43
9.44
9.45
9.46
9.47
9.48
9.49
9.50
9.51
9.52
9.53
9.54
9.55
9.56
9.57
9.58
9.59
9.60
9.61
9.62
9.63
9.64
9.65
9.66
9.67
9.68
9.69
9.70
9.71
9.72
9.73
9.74
9.75
9.76
9.77
9.78
9.79
9.80
9.81
9.82
9.83
9.84
9.85
9.86
9.87
9.88
9.89
9.90
9.91
9.92
9.93
9.94
9.95
9.96
9.97
9.98
9.99
10.00
10.01
10.02
10.03
10.04
10.05
10.06
10.07
10.08
10.09
10.10
10.11
10.12
10.13
10.14
10.15
10.16
10.17
10.18
10.19
10.20
10.21
10.22
10.23
10.24
10.25
10.26
10.27
10.28
10.29
10.30
10.31
10.32
10.33
10.34
10.35
10.36
10.37
10.38
10.39
10.40
10.41
10.42
10.43
10.44
10.45
10.46
10.47
10.48
10.49
10.50
10.51
10.52
10.53
10.54
10.55
10.56
10.57
10.58
10.59
10.60
10.61
10.62
10.63
10.64
10.65
10.66
10.67
10.68
10.69
10.70
10.71
10.72
10.73
10.74
10.75
10.76
10.77
10.78
10.79
10.80
10.81
10.82
10.83
10.84
10.85
10.86
10.87
10.88
10.89
10.90
10.91
10.92
10.93
10.94
10.95
10.96
10.97
10.98
10.99
11.00
11.01
11.02
11.03
11.04
11.05
11.06
11.07
11.08
11.09
11.10
11.11
11.12
11.13
11.14
11.15
11.16
11.17
11.18
11.19
11.20
11.21
11.22
11.23
11.24
11.25
11.26
11.27
11.28
11.29
11.30
11.31
11.32
11.33
11.34
11.35
11.36
11.37
11.38
11.39
11.40
11.41
11.42
11.43
11.44
11.45
11.46
11.47
11.48
11.49
11.50
11.51
11.52
11.53
11.54
11.55
11.56
11.57
11.58
11.59
11.60
11.61
11.62
11.63
11.64
11.65
11.66
11.67
11.68
11.69
11.70
11.71
11.72
11.73
11.74
11.75
11.76
11.77
11.78
11.79
11.80
11.81
11.82
11.83
11.84
11.85
11.86
11.87
11.88
11.89
11.90
11.91
11.92
11.93
11.94
11.95
11.96
11.97
11.98
11.99
12.00
12.01
12.02
12.03
12.04
12.05
12.06
12.07
12.08
12.09
12.10
12.11
12.12
12.13
12.14
12.15
12.16
12.17
12.18
12.19
12.20
12.21
12.22
12.23
12.24
12.25
12.26
12.27
12.28
12.29
12.30
12.31
12.32
12.33
12.34
12.35
12.36
12.37
12.38
12.39
12.40
12.41
12.42
12.43
12.44
12.45
12.46
12.47
12.48
12.49
12.50
12.51
12.52
12.53
12.54
12.55
12.56
12.57
12.58
12.59
12.60
12.61
12.62
12.63
12.64
12.65
12.66
12.67
12.68
12.69
12.70
12.71
12.72
12.73
12.74
12.75
12.76
12.77
12.78
12.79
12.80
12.81
12.82
12.83
12.84
12.85
12.86
12.87
12.88
12.89
12.90
12.91
12.92
12.93
12.94
12.95
12.96
12.97
12.98
12.99
13.00
13.01
13.02
13.03
13.04
13.05
13.06
13.07
13.08
13.09
13.10
13.11
13.12
13.13
13.14
13.15
13.16
13.17
13.18
13.19
13.20
13.21
13.22
13.23
13.24
13.25
13.26
13.27
13.28
13.29
13.30
13.31
13.32
13.33
13.34
13.35
13.36
13.37
13.38
13.39
13.40
13.41
13.42
13.43
13.44
13.45
13.46
13.47
13.48
13.49
13.50
13.51
13.52
13.53
13.54
13.55
13.56
13.57
13.58
13.59
13.60
13.61
13.62
13.63
13.64
13.65
13.66
13.67
13.68
13.69
13.70
13.71
13.72
13.73
13.74
13.75
13.76
13.77
13.78
13.79
13.80
13.81
13.82
13.83
13.84
13.85
13.86
13.87
13.88
13.89
13.90
13.91
13.92
13.93
13.94
13.95
13.96
13.97
13.98
13.99
14.00
14.01
14.02
14.03
14.04
14.05
14.06
14.07
14.08
14.09
14.10
14.11
14.12
14.13
14.14
14.15
14.16
14.17
14.18
14.19
14.20
14.21
14.22
14.23
14.24
14.25
14.26
14.27
14.28
14.29
14.30
14.31
14.32
14.33
14.34
14.35
14.36
14.37
14.38
14.39
14.40
14.41
14.42
14.43
14.44
14.45
14.46
14.47
14.48
14.49
14.50
14.51
14.52
14.53
14.54
14.55
14.56
14.57
14.58
14.59
14.60
14.61
14.62
14.63
14.64
14.65
14.66
14.67
14.68
14.69
14.70
14.71
14.72
14.73
14.74
14.75
14.76
14.77
14.78
14.79
14.80
14.81
14.82
14.83
14.84
14.85
14.86
14.87
14.88
14.89
14.90
14.91
14.92
14.93
14.94
14.95
14.96
14.97
14.98
14.99
15.00
15.01
15.02
15.03
15.04
15.05
15.06
15.07
15.08
15.09
15.10
15.11
15.12
15.13
15.14
15.15
15.16
15.17
15.18
15.19
15.20
15.21
15.22
15.23
15.24
15.25
15.26
15.27
15.28
15.29
15.30
15.31
15.32
15.33
15.34
15.35
15.36
15.37
15.38
15.39
15.40
15.41
15.42
15.43
15.44
15.45
15.46
15.47
15.48
15.49
15.50
15.51
15.52
15.53
15.54
15.55
15.56
15.57
15.58
15.59
15.60
15.61
15.62
15.63
15.64
15.65
15.66
15.67
15.68
15.69
15.70
15.71
15.72
15.73
15.74
15.75
15.76
15.77
15.78
15.79
15.80
15.81
15.82
15.83
15.84
15.85
15.86
15.87
15.88
15.89
15.90
15.91
15.92
15.93
15.94
15.95
15.96
15.97
15.98
15.99
16.00
16.01
16.02
16.03
16.04
16.05
16.06
16.07
16.08
16.09
16.10
16.11
16.12
16.13
16.14
16.15
16.16
16.17
16.18
16.19
16.20
16.21
16.22
16.23
16.24
16.25
16.26
16.27
16.28
16.29
16.30
16.31
16.32
16.33
16.34
16.35
16.36
16.37
16.38
16.39
16.40
16.41
16.42
16.43
16.44
16.45
16.46
16.47
16.48
16.49
16.50
16.51
16.52
16.53
16.54
16.55
16.56
16.57
16.58
16.59
16.60
16.61
16.62
16.63
16.64
16.65
16.66
16.67
16.68
16.69
16.70
16.71
16.72
16.73
16.74
16.75
16.76
16.77
16.78
16.79
16.80
16.81
16.82
16.83
16.84
16.85
16.86
16.87
16.88
16.89
16.90
16.91
16.92
16.93
16.94
16.95
16.96
16.97
16.98
16.99
17.00
17.01
17.02
17.03
17.04
17.05
17.06
17.07
17.08
17.09
17.10
17.11
17.12
17.13
17.14
17.15
17.16
17.17
17.18
17.19
17.20
17.21
17.22
17.23
17.24
17.25
17.26
17.27
17.28
17.29
17.30
17.31
17.32
17.33
17.34
17.35
17.36
17.37
17.38
17.39
17.40
17.41
17.42
17.43
17.44
17.45
17.46
17.47
17.48
17.49
17.50
17.51
17.52
17.53
17.54
17.55
17.56
17.57
17.58
17.59
17.60
17.61
17.62
17.63
17.64
17.65
17.66
17.67
17.68
17.69
17.70
17.71
17.72
17.73
17.74
17.75
17.76
17.77
17.78
17.79
17.80
17.81
17.82
17.83
17.84
17.85
17.86
17.87
17.88
17.89
17.90
17.91
17.92
17.93
17.94
17.95
17.96
17.97
17.98
17.99
18.00
18.01
18.02
18.03
18.04
18.05
18.06
18.07
18.08
18.09
18.10
18.11
18.12
18.13
18.14
18.15
18.16
18.17
18.18
18.19
18.20
18.21
18.22
18.23
18.24
18.25
18.26
18.27
18.28
18.29
18.30
18.31
18.32
18.33
18.34
18.35

עבד בכל שעות העבודה בהן שובץ, לרבות עבודה בשעות נוספות - פעמיים או יותר, במהלך שישה חודשים, לא יהיה זכאי לשכר בהתאם להוראות סעיף 4.5 (א) לעיל במשך 6 חודשים החל מהחודש בו אירע האירוע השני (כולל), זאת ככל שלא השלים את המכסה הנקובה קרי - 140, אולם בכל מקרה יהא זכאי לתשלום שכר בגין ביצוע שעות עבודתו בפועל.

למען הסר כל ספק מובהר בזאת כי האמור בסעיף 4.5 (ב) זה, יחול בכל מקרה בו העובד המועסק במשרה מלאה לא התייצב לעבודה כפי שנדרש על ידי החברה ו/או לא ביצע את כל שעות העבודה בהן שובץ, לרבות שעות נוספות, וזאת גם אם היעדרותו מהעבודה הייתה מוצדקת, בהתאם להוראות כל דין ו/או באישור הממונה עליו בחברה, אך למעט במקרה של ניצול ימי חופשה בהתאם להוראות סעיף 10.2 להלן.

(ד) ועד עובדי החברה יעשה כמיטב יכולתו לסייע לכך שהעובדים ימלאו את כל מכסת השעות הנדרשת לביצוע על פי סידורי העבודה שיקבעו מעת לעת.

4.6. מובהר כי כלל הזכויות הסוציאליות וההפרשות לגמל יחושבו ויופרשו על פי היקף המשרה בכל חודש בפועל, ללא עבודה בשעות נוספות.

4.7. עובד חייב להתייצב לעבודה ולעבוד בכל שעות העבודה בהן ישובץ על פי צורכי החברה ובהתאם לשיקול דעתה הבלעדי, לרבות עבודה בשעות נוספות ולרבות עבודה בימי שישי ובמוצאי שבת, והכל עד למכסת שעות העבודה המותרת בדין ובהתחשב בדתו של העובד. מובהר כי עובד יתייצב לעבודה ויעבוד בפועל בהתאם לסידור העבודה שיוצג לו בהיבט קווי נסיעה ו/או רכבים והכל בהתאם לצורכי החברה.

4.8. היה והעובד יידרש לעבוד שעות נוספות (מעל 8.6 שעות רגילות ביום או מעל 43 שעות רגילות בשבוע), תשלם לו החברה בעד עבודה בשעות נוספות כדלקמן:

שעתיים נוספות ראשונות - 125% מתעריף שכר השעה הרגיל.

מעל שעתיים נוספות - 150% מתעריף שכר השעה הרגיל.

5. עבודה במוצאי שבת ומוצאי חג

5.1. עבור שעות העבודה במוצאי שבת ובמוצאי חג, ובהם בלבד, ישולם לעובד שכר בשיעור של 175% מערך השעה הרגילה החל מהרגע הראשון.

תשלום זה כולל כל תשלום המתחייב, ככל ומתחייב, בעד "עבודת לילה", ככל שהעבודה במוצאי שבת וחג, תהיה "עבודת לילה" כמשמעה בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.

להסרת ספק, נהג אשר יעבוד במוצאי שבת או חג, בעבודת לילה, יקבל תעריף שכר שעה זה בעד כל אחת משעות העבודה אותן יבצע בפועל בלבד, ולא יקבל תשלום נוסף עקב היות העבודה "עבודת לילה" כמשמעה בחוק.

5.2. עובד יעבוד על פי דרישת החברה, לפחות שני מוצאי שבת ושני ימי שישי בחודש,

1.1
1.2
1.3
1.4
1.5
1.6

לש

בכפוף לצורכי החברה. מובהר כי שיבוץ העובדים הינו על פי צורכי החברה ובהתאם לשיקול דעתה הבלעדי והחברה אינה חייבת לשבץ עובד כלשהו לעבודה ביום שישי או במוצאי שבת כלל.

5.3 עובד שיעבוד בערבי חג ראש השנה ופסח יקבל תשלום בגין שעות נוספות כמו יום שישי, עבור שעותיים ראשונות 125% ומעבר לשעותיים 150%.

5.4 עובד שיעבוד ביום העצמאות וכן ביום הבחירות יקבל תשלום של 200% החל משעת עבודתו הראשונה.

6. התחייבות לניכוי משכר

עם קבלתו של עובד לעבודה, יחתום העובד על טופס התחייבות לניכוי משכר לטובת החברה, לצורך הבטחת החזרת הציוד והכסף שניתן לעובד עם קליטתו לעבודה.

7. שכר

7.1 מוסכם כי לא תהיה בהסכם זה כל גריעה ו/או פגיעה בתעריף השכר השעתי המשולם לעובד ערב החתימה על הסכם זה.

7.2 מוסכם כי כל עובד יהיה זכאי לקבלת שכר עבודתו בחברה החל מיום עבודתו הראשון בחברה, לרבות בתקופה אשר תוגדר כתקופת התלמדות.

נהג מתלמד, נהג שינוע יעמוד השכר שעתי בגובה של 25 ₪ בעבור כל שעת עבודה.

7.3 שכרו של עובד אשר יתקבל לעבודה החל ממועד חתימת הסכם זה יהיה כדלקמן:

נהג לפי אשכולות, בהתאם לשכר הנהג לו התחייבה החברה במכרז ביחס לאותו אשכול או בהסכם אחר עם משרד התחבורה ובהתאם לסניף הרלבנטי.

אחמ"ש במוקד	26 ₪ לשעה.
עובדי מזכירות	25 ₪ לשעה.
קופאי	28 ₪ לשעה.
מבקר	29 ₪ לשעה.

7.4 עובד אשר יישלח לתגבר באשכול בו שכר השעה גבוה יותר מהשכר הינו משתכר באשכול הרגיל אליו הוא שייך יהא זכאי לקבל בגין אותן שעות שכר שעה על פי התעריף הגבוה. ככל שיישלח העובד לתגבור באשכול בו השכר נמוך מהאשכול הרגיל אליו הוא שייך יהא זכאי העובד לקבל את שכרו הרגיל בתעריף הגבוה יותר.

7.5 שכר השעה של עובד המשמש בתפקיד נהג או מבקר, יעודכן פעמיים בשנה (בשכר חודש ינואר ויולי) בהתאם לשינוי במדד המחירים לצרכן. מדד הבסיס לצורך הצמדת השכר, הינו מדד חודש ינואר 2014 שפורסם ביום 14.02.2014 המדד לפיו

יבוצע העדכון הינו המדד האחרון שיפורסם סמוך למועד תשלום משכורת ינואר ומשכורת יולי. עדכון השכר כאמור, יבוא במקום תוספות יוקר, ככל שיינתנו לעובדים במשק.

עובד המועסק בחברה באחד מן התפקידים הבאים: אחראי משמרת במוקד; קופאי; עובדי מזכירות, יהיה זכאי לתשלום תוספת יוקר על פי ההסכמים הנהוגים במשק.

8. מענק חתימה

לרגל חתימת ההסכם, כל עובד אשר לא קבל עד כה מענק חתימה, יקבל מענק חתימה – חד פעמי בסך של 150 ₪ ברוטו בשכר חודש מאי 2014 מענק החתימה יינתן בכפוף לחתימה על ההסכם.

9. תוספות שכר

9.1. תוספת "מנקר"

עובד המשמש בתפקיד נהג אוטובוס בלבד, יתוגמל בשיעור של 1.5% משווי הכרטיסים (מכל סוג שהוא) שמכר בפועל. מובהר ומוסכם, כי מדובר בפרמיה משתנה אשר נועדה לתמרץ עובד למאמץ שיווקי מיוחד. למען הסר כל ספק, תוספת זו לא תחושב לצורך זכויות סוציאליות, הפרשות לגמל או לצורך פיצויי פיטורים.

נהג אשר אסף במסגרת עבודתו כרטיסי מילואים יקבל עבור כל כרטיס סך של 1.5 ₪ אשר אותם יפקיד בקופה.

9.2. תוספת שעות לילה

בגין שעות עבודה בין השעות 22:00 – 6:00 יהיה זכאי העובד לתוספת בשיעור של 25% מתעריף שכר השעה ובתנאי שצבר לפחות שתיים עבודה בלילה שהחלה מ 22:00 למעט עבודה במוצאי שבת.

9.3. לינה מחוץ לבית.

נהג אשר במסגרת תפקידו התבקש ללון מחוץ לבית (מעבר להרגלו במסגרת נסיעה ו/או מקרה חריג), יקבל סך של 100 ₪ עבור כל יום, בנוסף לשעות העבודה.

9.4. בונוס התמדה – תמריץ אי היעדרות

1. מוסכם כי החל מיום 1/4/14, עובד המשמש בתפקיד נהג אוטובוס או מבקר, יהיה זכאי לבונוס איכות כ"תמריץ אי היעדרות", בכפוף ועל פי הפירוט להלן:

א. נהג או מבקר, המועסק במשרה מלאה, יקבל תמריץ אי היעדרות בסך 2.5% מכלל שעות העבודה, עבור משרה מלאה 8.6 שעות ביום וארבע משמרות מתוך שמונה בסוף השבוע, למעט יום חופש אחד

א.י.
לב
ל.ב.
ל.ג.
ל.ד.
ל.ה.

בחודש, לעובד לאחר שלושת חודשי הניסיון.

ב. מוסכם כי תמריץ אי היעדרות לא ישמש ככלי משמעותי בידי ההנהלה.

2. למען הסר כל ספק, תמריץ אי היעדרות זה לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יופרשו בגינו זכויות סוציאליות והפרשות לגמל והוא לא ייחשב כשכר לצורך קביעת ערך שעת העבודה או לצורך פיצויי פיטורים.

3. מוסכם בזאת כי החל מיום 1/4/14, תופסק הענקת "בונוס האיכות" שהיה נהוג בחברה טרם מועד חתימת הסכם זה.

9.5 תוספת פיצול

א. ביום עבודה בו הופסקה העבודה של העובד למעל 60 דקות - משעת עבודה אחת (להלן: "מתכונת פיצול") יהא זכאי העובד המשמש בתפקיד נהג אוטובוס בלבד, לתוספת פיצול בשיעור השווה לשעת עבודה אחת לכל יום.

ב. עובד המשמש בתפקיד נהג אוטובוס כאמור, אשר עבד למעלה מ- 15 ימי עבודה בחודש במתכונת פיצול יקבל בשכרו באותו החודש תוספת שכר בסך 100₪ אשר תיקרא "תוספת פיצול".

ג. למען הסר כל ספק, תוספת זו לא תהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יופרשו בגינה זכויות סוציאליות והפרשות לגמל והיא לא תחשב שכר לצורך קביעת ערך שעת העבודה או לצורך פיצויי פיטורים.

9.6 הטבת נסיעות

מוסכם, כי העובד ובני משפחתו מקרבה ראשונה (בן/בת זוג וילדים ללא הגבלת גיל, ובלבד שהילד עדין רווק) יהיו זכאים לנסיעה חינם בקווי האוטובוס של החברה ובכל חברת תחבורה נוספת אשר החברה תגיע איתה להסכם בעניין זה (ככל ותגיע), בהתאם להודעה רשמית של החברה.

9.7 תוספת שכר ייחודית

מוסכם בין הצדדים, כי לחברה, ככל ותחפוץ לעשות כן, קיים שיקול דעת בלעדי ומוחלט לגבי מתן תוספת ייחודית לעובד מסוים/ קבוצת עובדים, מעבר לשכר המפורט בהסכם זה. החברה בוחנת דרכים למתן תגמול בגין וותק לעובדים ותעדכן את נציגות העובדים בהחלטותיה ככול שיתקבלו.

לפי
לפי
לפי
לפי
לפי

לפי

9.8 מענק ממוגן ירי

נהג הנוסע על רכב ממוגן ירי שעבד לפחות 8 שעות ביום, יקבל תוספת של 25 ₪ עבור כל יום עבודה. נהג הנוסע על רכב ממוגן ירי שעבד בין 4 - 8 שעות ביום, יקבל את החלק היחסי, כאשר המקסימום הינו 25 ₪ עבור 8 שעות עבודה ביום. מתחת ל 4 שעות לא יקבל הנהג כל תוספת.

10. תנאים נלווים

10.1 הסעות והחזרי הוצאות נסיעה

- א. העובד יהיה זכאי להשתתפות בהוצאות נסיעה מביתו למקום העבודה ובחזרה על פי צו ההרחבה החל על כל העובדים במשק לעניין הוצאות נסיעה.
- ב. העובד לא יהיה זכאי להשתתפות בהוצאות כאמור, אם החברה העמידה לרשותו הסעה או רכב או הסדירה עבורו נסיעה.
- ג. מוסכם, כי עובד המסיים או מתחיל את יום עבודתו בשעות בהן אין תחבורה ציבורית, החברה תהיה מחויבת לדאוג לסידור הסעה עבורו.

10.2 חופשה שנתית

- א. עובד יהיה זכאי לחופשה שנתית בהתאם לקבוע בחוק חופשה שנתית התשי"א-1951. מועד החופשה ייקבע ע"י ההנהלה בהתחשב בצרכי העבודה ובצרכיו של העובד.
- ב. עובד ינצל מדי שנה את ימי החופשה הצבורים לזכותו ולפחות 7 ימי חופשה שנתית רצופים.
- ג. יתרת החופשה השנתית, ככל שלא נוצלה, תהא ניתנת לצבירה, וזאת עד לגובה של שתי מכסות חופשה שנתיות לכל היותר. מוסכם כי ימי חופשה שייצברו מעבר למכסה המקסימאלית כאמור ולא ינוצלו, יימחקו וזאת בתנאי שהחברה תפעל כפי הקבוע בחוק חופשה שנתית.
- ד. בסיום יחסי העבודה מכל סיבה שהיא, יהיה העובד זכאי לפדיון ימי החופשה שצבר, ובכל מקרה לא יותר ממכסת ימי החופשה השנתית שהיה רשאי לצבור על פי הסכם זה.

10.3 דמי חגים

העובד יהיה זכאי לדמי חגים בגין ימי חג לפי מצוות דתו בהתאם לצו ההרחבה החל במשק בעניין דמי חגים.

7.1
לחל
8.6
8.8
8.9

לחל

10.4. דמי הבראה

- א. עובד יהיה זכאי לדמי הבראה בהתאם להוראות צו ההרחבה החל במשק בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות הבראה ונופש.
- ב. דמי ההבראה ישולמו בשכר חודש ספטמבר של כל שנה.

10.5. שי לחג

החברה תעניק לעובדים שי לחג פעמיים בשנה בכפוף ובהתאם למדיניות החברה ולשיקול דעתה הבלעדי.

10.6. דמי מחלה

- א. עובד זכאי לתשלום דמי מחלה, בהתאם להוראות חוק דמי מחלה תשל"ו - 1976.
- ב. מוסכם כי לא קיימת אפשרות לפדיון ימי מחלה.

10.7. שירות מילואים

- א. העובד מתחייב ליידע את הממונה עליו בחברה מיד עם קבלת צו מילואים, וישתף פעולה עם החברה במקרה בו תבקש לדחות את מועד השירות.
- ב. בתקופת שירות המילואים ישולם לעובד שכרו על פי הדין. תשלום השכר בגין תקופת המילואים מותנה בהצגת צו המילואים עם קבלתו והמצאת הטופס על ביצוע שירות המילואים מייד עם תום שירות המילואים, על מנת שהחברה תפנה אל המוסד לביטוח לאומי לגביית התשלום המגיע בעד שירות המילואים.
- ג. כל תשלום שיתקבל על ידי העובד מהמוסד לביטוח לאומי ו/או מכל גוף אחר בקשר עם שירות המילואים של העובד כאמור, יועבר לחברה מיד עם קבלתו.

10.8. ימי אבל

עובד, המקיים חובת אבלות (במות הורים, ילדים, בן זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נוהג ("שבעה") ואינו עובד באותם ימים, יהיה זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם, ולא יותר משבעה ימים קלנדריים.

למ

למ
למ
למ
למ
למ

10.9. ימי שמחה

עובד יהיה זכאי לתשלום שכר עבודה מלא עבור היעדרות בימי השמחה הבאים :

- נישואי העובד – 2 ימים
- הולדת ילד/ה – 1 יום.
- נישואי ילד/ה – 1 יום.
- בר או בת מצווה לילד/ה – 1 יום.
- ברית/ בריתה לילד או ילדה – 1 יום.

10.10. יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל

עובד אשר נאלץ להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, בשל קרבתו מדרגה ראשונה למי שנפל במערכות ישראל ו/או בפעולות איבה, יהיה זכאי לתשלום שכר בעד יום זה.

10.11. ביגוד

עובד יקבל פעמיים בשנה ביגוד עונתי הכולל בגדי ייצוג של החברה : שתי מערכות ביגוד לקיץ, שתי מערכות ביגוד לחורף. בנוסף, העובד יקבל מעיל אחד פעם בשלוש שנים.
עובד מוסך יקבל זוג נעליים בלבד והכול בהתאם לדרישות וצורכי החברה.

10.12. דמי כלכלה

החל מיום 1.4.14 יהא זכאי כל עובד ל קצובת אש"ל על סך של 15 ₪ ברוטו ליום כולל ימי שישי (להלן : "קצובת האש"ל"). כל עובד אשר הסכם זה חל עליו יהיה זכאי לקבלת קצובת האש"ל, בכפוף למפורט להלן :

- 10.12.1 הזכאות לקצובת האש"ל הינה רק בגין עבודה בפועל של יום עבודה מלא כולל בימי שישי (לעניין זה "יום עבודה מלא", משמעותו - לא פחות מ- 7.5 שעות רגילות). למען הסר כל ספק מובהר בזאת כי עובד אינו זכאי לקצובת אש"ל בגין עבודה של שעות נוספות ; ו/או שבת.
- 10.12.2 החברה תקדם במשותף עם ועד העובדים למול ספקים שונים, ניסיון להגיע לתנאים מיטיבים עבור ארוחות לעובדים בסניפים.

10.13. השתלמות שנתית

החברה תערוך לעובדים השתלמות מקצועית, אחת לשנה, בנושאים שייקבעו על ידה.

ל.א.
ל.א.
ל.א.
ל.א.
ל.א.

ל.א.

ל.א.
ל.א.
ל.א.

10.14. נופש שנתי

אחת לשנה ולבקשת נציגות העובדים, ייערך דיון עם נציגות העובדים בדבר האפשרות לערוך לעובדי החברה ובני משפחותיהם, השתלמות מקצועית בת יומיים הכוללת לינה בבית מלון או בית הארחה. אין באמור בסעיף זה כדי לחייב את החברה לערוך השתלמות כלשהי.

10.15. טלפון נייד

- א. החברה תעמיד לרשות העובד, לצורך מילוי תפקידו, מכשיר טלפון נייד, ותישא בעלות השימוש בסכום שלא יעלה על 50 ₪.
- ב. העובד יחויב בשווי המס המתחייב על-פי כל דין, וכן יישא בתשלום בעד שימוש החורג מן הסכום האמור לעיל. החברה תנכה את הסכום העודף משכרו של העובד.
- ג. העובד מתחייב למלא אחר נהלי החברה באשר לשימוש בטלפון הנייד, כפי שיהיו מעת לעת.

10.16. חופשה ללא תשלום

- א. כל עובד, אשר צבר וותק של 3 שנות עבודה רצופות ומעלה בחברה, זכאי במהלך תקופת עבודתו לצאת לחופשה ללא תשלום אשר לא תעלה על 3 חודשים (להלן: **חל"ת**), בכפוף לצרכי החברה ולמוסכם להלן.
- ב. בקשה ליציאה לחל"ת תוגש לממונה הישיר על העובד ולמחלקת משאבי אנוש בכתב 30 יום לפחות לפני המועד המבוקש לתחילת החל"ת. היציאה לחל"ת כפופה לאישור מראש ובכתב של הממונה הישיר ומחלקת משאבי אנוש בחברה.
- ג. תקופת החל"ת לא תיחשב לעובד לעניין הוותק ורציפות הזכויות במקום העבודה, אולם עם חזרתו של העובד לעבודה יישמרו לו זכויותיו כפי שהיו ערב יציאתו לחל"ת.
- ד. עובד שאושרה לו חל"ת יהא חייב לדאוג להסדרת זכויותיו ולרציפות ביטוחו הפנסיוני בקרן הפנסיה בה הוא מבוטח בהתאם לתקנותיה.
- ה. עובד הנמצא בחל"ת רשאי לחזור למקום עבודתו לפני תום חופשתו, בתנאי שהודיע על כך לחברה לפחות חודש ימים מראש.
- ו. למען הסר ספק, אין בהוראות סעיף זה בכדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד על פי חוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954.

א.ל.
ל.ל.
ל.ל.
ל.ל.
ל.ל.
ל.ל.
ל.ל.

ל.ל.

ל.ל. ל.ל. ל.ל.

11. תרבות ורווחה

- 11.1. לצורך קיום פעילויות שונות המיועדות לתרבות ורווחת העובדים, כגון רכישת שירותי תרבות, חברה, בידור, נופש טיולים וכיו"ב, החברה תעניק לקופת ועד העובדים תקציב של 100 ₪ לשנה בגין כל עובד, אשר יועברו במהלך חודש ינואר של כל שנה לקופת ועד העובדים. כאשר שימוש בכספים ידרשו לחתימה של נציג ועד ומנהלת משאבי אנוש.
- 11.2. החברה תעמיד לרשות עובד אשר יהיה מעוניין בכך, אוטובוס בעת עריכת אירוע משפחתי לקרוב משפחה מדרגה ראשונה המצריך הסעת אורחים, בכפוף ובהתאם לנוהלי החברה, כפי שיעודכנו מעת לעת, לצורכי החברה ולמשאבי החברה. מובהר כי העובד יישא במלוא עלות הנסיעה לחברה.
- 11.4. החברה תעניק תיק גב לעובד אשר ילדו מתגייס לצה"ל, וכן ילקוט לעובד אשר ילדו עולה לכיתה א'.
- 11.5. דרך השימוש בתקציב הרווחה תיקבע על-ידי נציגות העובדים בתיאום מחלקת משאבי אנוש. כמו כן תבוצע ביקורת של ההסתדרות על השימוש בקופת וועד העובדים תוך עדכון החברה.

12. העברה מתפקיד לתפקיד ושינוי בשכר

- 12.1. לחברה שמורה הזכות, במסגרת סמכותה הניהולית, להעביר עובד מתפקידו לתפקיד אחר, בהתאם לצרכיה ובכפוף להסכמת העובד בכתב ועל פי דין וביידוע ועד העובדים
- 12.2. הועבר עובד מתפקידו לתפקיד אחר, יחשבו 12 חודשי העבודה הראשונים בתפקיד החדש כתקופת ניסיון בתפקיד. במהלך תקופת הניסיון בתפקיד רשאית החברה, בכל עת ולפי שיקול דעתה הבלעדי, להחזיר את העובד לתפקידו הקודם. עובד, אשר שופרו תנאי שכרו כתוצאה מהעברתו לתפקיד אחר כאמור, אולם לאחר מכן, חזר לתפקידו הקודם (מכל סיבה שהיא וללא יוצא מן הכלל), ישובו תנאי עבודתו ושכרו להיות כפי שהיו בתפקיד הקודם.

13. ביטוח פנסיוני, פיצויי פיטורים וקרן השתלמות

13.1. הגדרות

- "קרן פנסיה", "קופת גמל", "קופת ביטוח" – כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 ("חוק קופות הגמל").
- "שכר מבוטח" – שכר קובע כהגדרתו בהסכם זה.
- "יועץ פנסיוני" מי שאוחז ברישיון יועץ פנסיוני מורשה של משרד האוצר.

ל.ל.
ל.ל.
ל.ל.
ל.ל.
ל.ל.

13.2. ביטוח בקרן פנסיה מקיפה חדשה

כל עובד יהא זכאי, בהתאם ובכפוף להראות צו ההרחבה לפנסיה חובה (נוסח משולב), לביטוח בקרן פנסיה מקיפה, המאושרת ע"י אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר.

מבלי לגרוע מן האמור לעיל, להבטחת זכויות העובדים בקרן הפנסיה המקיפה תעביר החברה כדין לקרן הפנסיה, מידי חודש, שיעורים מן השכר המבוטח, כדלקמן:

א. החל מיום 1.1.2014, על חשבון החברה – 14.33% מהשכר המבוטח (8.33% לפיצויים + 6% לתגמולים), משכר העובד ינוכה ויועבר לקרן הפנסיה שיעור של 5.5% לתגמולים משכרו המבוטח.

ב. למען הסר ספק, כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל או קופת ביטוח כלשהי, תפקיד החברה את הכספים בקרן פנסיה מקיפה חדשה שתבחר מעת לעת, על ידי הנהלת החברה בשיתוף נציגות העובדים.

ג. היה וייקבע על פי כל דין אחוזי הפרשות אחרים יחולו אלה על העובדים.

13.3. ביטוח בקרן פנסיה מקיפה ותיקה

א. על אף האמור בפרק זה מובהר, כי עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה, תמשיך החברה לבטחו ברציפות והחל מיום עבודתו הראשון בחברה, בקרן הפנסיה הותיקה ותעביר את ההפרשות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על - 20.5% מהשכר המבוטח).

ב. בנוסף, תפריש החברה שיעור של 2.33% מהשכר המבוטח, לקרן הפנסיה או לקופת גמל, בתוכנית אישית להשלמת פיצויי פיטורים.

13.4. ביטוח בקופת גמל ו/או קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה מקיפה

א. שיעורי ההפקדה בגין עובד המבוטח בקופת גמל או קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה מקיפה, יהיו כמפורט לעיל לגבי ביטוח בקרן פנסיה מקיפה חדשה.

ב. ממרכיבי התגמולים של העובד, כאמור לעיל, ינוכו העלויות הנדרשות לרכישת ביטוח בגין אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד ואשר בכל מקרה לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח (להלן: "**ביטוח אובדן כושר עבודה**") יהיו על חשבון העובד בלבד.

1.1
1.2
1.3
1.4
1.5
1.6
1.7
1.8
1.9
2.0

1.1
1.2
1.3
1.4
1.5
1.6
1.7
1.8
1.9
2.0

13.5. פיצויי פיטורים

- א. ההפקדות ותשלומי המעביד לקופת גמל ו/או לקופת ביטוח (לרבות לקרן פנסיה מקיפה, חדשה או ותיקה), עבור רכיב פיצויי הפיטורים בהתאם לפרק זה, יבואו במקום פיצויי פיטורים, לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, בגין תקופת העבודה החל ממועד החתימה על הסכם זה.
- ב. למען הסר ספק, מוסכם על הצדדים כי הוראת ס"ק 13.5(א) לא תחול על רכיב פיצויי הפיטורים אשר שולם לעובד, ככל ששולם, בגין התקופה שקדמה למועד חתימת הסכם זה. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, מובהר כי הוראת ס"ק 13.5(א) תחול לגבי עובדים אשר צו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה (מחודש ינואר 2008, כפי שעודכן), חל עליהם, ובהתאם לקבוע בצו ההרחבה.
- ג. הפקדות החברה מהשכר המבוטח עבור רכיב פיצויי פיטורים, אינן ניתנות, בכל מקרה, להחזרה למעביד, למעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים. כספים אלה וכספי התגמולים (חלק עובד וחלק מעביד), על פירותיהם, ישוחררו לבעלות העובד עם סיום עבודתו ו/או עם קרות אירוע מזכה (נכות, קצבה, או שאירים), המוקדם מביניהם.

13.6. קרן השתלמות

- א. עובד יהיה זכאי, החל מתום 36 חודשי עבודה רצופים, להפרשות לקרן השתלמות.
- ב. להבטחת זכויות העובדים בקרן השתלמות תעביר החברה, מידי חודש, לקרן ההשתלמות, שיעורים כדלקמן:
- על חשבון החברה – 5% מהשכר המבוטח של העובד כהגדרתו לעיל, ומשכר העובד ינוכה ויועבר לקרן ההשתלמות שיעור של 2.5% מן השכר כאמור לעיל, שיהווה הבסיס להפרשות החברה. ההפרשות לא יחולו רטרואקטיבית אלא ממועד חתימת הסכם זה.
- ג. תשלומי החברה והניכוי משכרו המבוטח של העובד כאמור, יתבצעו מדי חודש עבור החודש החולף, והכל בכפוף למועדים הקבועים בדין.
- ד. מוסכם כי הסכומים שיצטברו בקרן ההשתלמות (חלק העובד וחלק החברה), ישוחררו לזכות העובד, בכל מקרה.

13.7. כללי

- א. למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה, 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.

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

ג. למען הסר ספק, כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל או קופת ביטוח כלשהי, תפקיד החברה את הכספים בקרן פנסיה מקיפה חדשה שתבחר מעת לעת, על ידי הנהלת החברה בשיתוף נציגות העובדים.

13.8. שמירת זכויות

אין באמור בפרק זה כדי לגרוע או למעט מהביטוחים הפנסיוניים להם היו זכאים העובדים המועסקים ערב חתימת הסכם זה ובכלל זה – גובה השכר המבוטח, שיעורי ההפקדה ומועדי התשלום ובכל מקרה לא יהא באמור כדי לגרוע מהשיעורים והתנאים הקבועים בפרק זה.

14. הפסקת עבודה: סדרי פיטורים והתפטרות

14.1. פיטורים רגילים

א. פיטורי עובדים ייעשו בתום לב, משיקולים ענייניים ולאחר קיום היוועצות עם נציגות העובדים.

ב. לא יפוטר עובד אלא לאחר מתן זכות שימוע על פי דין.

ג. יו"ר ועד העובדים או נציגות העובדים יהיו רשאים לערור על החלטת החברה לפטר עובד ובלבד שהודיעו על כך לחברה בכתב בתוך 3 ימים ממועד מסירת הודעת הפיטורים לעובד.

הוגש ערר כאמור, תוקפא החלטת הפיטורים ותתכנס ועדת הערר לבירור בעניינו תוך 3 ימים.

ועדת הערר תורכב משלושה חברים: נציג ההנהלה הבכירה, נציג ההנהלה, ונציג ועד העובדים או נציגות העובדים. העובד יוזמן להשמיע את דבריו בפני הועדה טרם קבלת החלטתה. לכל חבר קול אחד בוועדה והחלטתה תתקבל ברוב דעות. החלטת הועדה תהיה סופית ומכריעה ולא יחול בעניין זה הליך יישוב חילוקי דעות. החליטה הועדה על פיטורי העובד, יימנו ימי ההודעה המוקדמת ממועד מסירת הודעת החברה לעובד על פיטוריו.

אי הופעה של עובד לבירור בפני ועדת הערר או הופעת נציג מטעמו, במועד ובמקום שנקבע לדיון בערר, תיחשב כאילו חזר בו העובד מהערר והחלטת ועדת המשמעת בגינה הוגש הערר, תיכנס לתוקפה.

א.י.
סא
ל.ל.
ז.פ.
פ.פ.

3

ל.ת.
ל.י.
ל.י.

ד. מוסכם כי על עובד בתקופת ניסיון (תקופת הניסיון הינה 3 חודשים). לא יחולו הוראות סעיף 14.1, והחברה תהיה רשאית לפטרו בהתאם לקיום שימוע ברמת סניף.

14.2. פיטורי צמצום

א. החליטה החברה כי קיים צורך לבצע צמצומים בעבודה, תפנה היא אל נציגות העובדים בבקשה לקיים היועצות בנושא.

ב. השיבה נציגות העובדים לפניית החברה במועד אשר צוין בהודעת החברה כאמור בסעיף קטן א' לעיל, יקיימו הצדדים פגישה במהלכה ידונו בחלופות השונות העומדות בפני החברה (ככל וקיימות) לביצוע הצמצומים החברה.

ג. ההחלטה לביצוע הצמצומים, תהיה על פי שיקול דעתה הבלעדי של החברה. החלטת החברה כאמור תהיה סופית ומכריעה ולא יחול בעניין זה הליך יישוב חילוקי דעות. ביחס לזהות המפוטרים וסדרי העדיפויות בפיטוריהם יחול הליך יישוב חילוקי דעות מזורז בהתאם להוראות סעיף 17 להלן.

ד. החליטה החברה על ביצוע פיטורי צמצום, תיוועץ החברה עם וועד העובדים או נציגות העובדים, לגבי זהות העובדים שיפוטרו.

ה. אין באמור בפרק זה בעניין היועצות עם נציגות העובדים בפיטורי צמצום, כדי לגרוע מחבות החברה לקיים שימוע לעובד אשר החברה שוקלת לסיים את העסקתו מפאת צמצומים בעבודה.

14.3. פיטורים משמעתיים

פיטורי עובד בשל בעיות משמעת יערכו בהתאם להוראות תקנון המשמעת אשר יצורף כנספח להסכם זה. סעיף 14.1.ג. לעיל, יחול על פיטורי עובד בשל עבירת משמעת, בשינויים המחויבים.

14.4. התפטרות עובד

כל עובד רשאי להתפטר מעבודתו בכל עת מבלי לנמק את סיבת ההתפטרות ותוך מתן הודעה מוקדמת כמפורט להלן.

14.5. הודעה מוקדמת

א. במקרה של פיטורים תמסור החברה לעובד המפוטרי הודעה מוקדמת בכתב, עם העתק לוועד העובדים, בהתאם לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א – 2001.

ב. במקרה של התפטרות ימסור העובד המתפטר הודעה מוקדמת בכתב לחברה,

בהתאם לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א – 2001.

ג. בתקופת ההודעה המוקדמת רשאי העובד המפוטר להעדר מהעבודה מפעם לפעם עד לשעתיים ליום, בהסכמת ובאישור מראש של הממונים עליו, וזאת למטרת מציאת עבודה חלופית.

ד. עובד שפוטר או התפטר חייב למסור את עבודתו בצורה מסודרת ושלמה בהתאם להוראות החברה.

15. תקנון הפרות משמעת / איכות שירות ובריאות

15.1. על עובדי החברה לפעול, במסגרת עבודתם, בהתאם להוראות הדין (לרבות תקנות התעבורה) ובהתאם לנוהלי החברה, כפי שיתעדכנו מעת לעת.

15.2. אופן בירור העובדות הנוגעות להפרות משמעתיות הקבועות בתקנון המשמעת על נספחיו והמצורף כנספח א' ו ב' להסכם זה כחלק בלתי נפרד הימנו (להלן: "**תקנון המשמעת**"), אופן קבלת ההחלטות בדבר צעדים משמעתיים בגין עבירות אלו וכן צעדי הענישה אשר יינקטו כנגד עובדים, יהיו בהתאם לקבוע בתקנון המשמעת.

15.3. אין בתקנון המשמעת בכדי לגרוע מסמכות החברה לפטר עובד בהתאם להוראות הסכם זה, מטעמים אחרים או בשל התנהגות שאינה ראויה או מקובלת, שאינם מפורטים מפורשות בתקנון המשמעת או בנספח עבירות המשמעת המצורף כנספח לתקנון המשמעת.

16. דמי חבר ודמי טיפול

16.1. החברה תנכה משכר העובדים החברים בהסתדרות הלאומית "דמי חבר" בשיעור של 0.95% מהשכר או "דמי טיפול" מקצועי ארגוני בשיעור של 0.8% מהעובדים, שאינם חברים בהסתדרות הלאומית או בארגון עובדים אחר, בכפוף לתקרה הקבועה בתקנות הגנת השכר (מקסימום דמי טיפול מקצועי-ארגוני), התשמ"ח-1988.

16.2. החברה תעביר מדי חודש בחודשו ניכויים אלה לאגף הכספים בהסתדרות הלאומית באמצעות העברה בנקאית.

16.3. הניכויים כאמור לעיל ייעשו מרכיבי השכר, אשר מהם משולמים דמי ביטוח לאומי.

16.4. החברה תעביר להסתדרות הלאומית את הסכומים, שנוכו כאמור בסעיף 16.1 לעיל, מדי חודש בחודשו ולא יאוחר מיום ה- 10 לחודש שלאחר החודש שבגינו נוכו התשלומים או ביום העסקים הראשון שלאחריו במידה שה- 10 לחודש חל ביום שאינו יום עסקים רגיל.

16.5. החברה תעביר להסתדרות הלאומית, מעת לעת, ועל פי דרישתה את רשימת העובדים אשר בגינם מנוכים "דמי חבר" או "דמי טיפול".

2.1.
2.2.
2.3.
2.4.
2.5.

16.6. מוסכם כי שיעור "דמי החבר" ו"דמי הטיפול" יהיה על פי השיעור שיעודכן מעת לעת לפי ההסכמים שייחתמו לעניין זה.

16.7 העובדים יפרישו סך של 45 ₪ בכל חודש משכרם לקופת הוועד.

17. יישוב חילוקי דעות

17.1. יישוב חילוקי דעות בנושאים המוסדרים בהסכם זה בין הצדדים ו/או יחידה, למעט בעניין פיטורי עובדים ופיטורי צמצום, יובאו לדיון ובירור בפני הנהלת החברה, ועד העובדים וארגון העובדים, בהליך כדלקמן:

17.2. חילוקי דעות יידונו בפגישה בין נציג הנהלת החברה או ההנהלה הבכירה, לפי שיקול דעת החברה, ונציגות העובדים – ועד וארגון עובדים, אשר החלטתם תינתן תוך ארבע עשרה (14) ימים ממועד פנייתו של אחד הצדדים.

17.3. היה ולא יגיעו הצדדים לידי הסכמה, תובא המחלוקת עד ארבע עשרה (14) ימים בפני ועדה פריטטית שתורכב ממנכ"ל, סמנכ"ל תפעול/סמנכ"ל בקרה ופיתוח, מנהלת משאבי אנוש, יו"ר הוועד ונציג ההסתדרות.

17.4. החלטת הוועדה הפריטטית תינתן עד שבעה (7) ימים מהיום בו הובא הנושא לדיון בפניה.

17.5. חילוקי דעות בין הצדדים בעניינים ששימשו נושא לדיון בוועדה הפריטטית ולא יושבו בה, יובאו לבירור בפני יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות הלאומית ומנכ"ל החברה, אשר החלטתם תתקבל בתוך שבעה (7) ימים.

17.6. היה ולא יושבו חילוקי הדעות בין הצדדים במסגרת שלושת השלבים הנ"ל בהתאם לסעיף זה לעיל, רשאי הצד הרואה עצמו נפגע, לפנות, על פי כל דין, לבית הדין האזורי לעבודה אשר נתונה לו הסמכות המקומית. אולם, אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכותם של הצדדים (בהסכמה של שני הצדדים יחד בלבד) למנות בורר חיצוני ומוסכם על מנת שיכריע בחילוקי הדעות.

17.7. על אף האמור בסעיף זה לעיל, מוסכם בין הצדדים כי מנגנון חילוקי הדעות להלן, ישמש להכרעה בחילוקי דעות בין הצדדים בדבר זהות העובדים המפוטרים במסגרת פיטורי צמצום ובסדרי העדיפויות בפיטוריהם. מנגנון חילוקי הדעות בעניין זה ייערך במתכונת מזוהת ולפניו תתקיים פגישה בין ההנהלה וועד העובדים:

17.7.1. חילוקי דעות יובאו בתוך שלושה (3) ימים ממועד פניית אחד הצדדים בפני ועדה פריטטית שתורכב מנציגות העובדים ומנציגות הנהלת החברה.

17.7.2. החלטת הוועדה הפריטטית תינתן בתוך ארבעה (4) ימים מהיום בו הובא הנושא לדיון בפניה.

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

1.7

17.7.3. חילוקי דעות בין הצדדים בעניינים ששימשו נושא לדיון בוועדה הפריטטית ולא יושבו בה, יובאו לבירור בפני סמנכ"ל האגף לאיגוד מקצועי בהסדרות הלאומית ומנכ"ל החברה, אשר החלטתם תתקבל בתוך ארבעה (4) ימים.

16.7.4. היה ולא יושבו חילוקי הדעות בין הצדדים במסגרת שלושת השלבים הנ"ל בהתאם לסעיף זה לעיל, רשאי הצד הרואה עצמו נפגע, לפנות, על פי כל דין, לבית הדין האזורי לעבודה אשר נתונה לו הסמכות המקומית. אולם, אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכותם של הצדדים (בהסכמה של שני הצדדים יחד בלבד) למנות בורר חיצוני ומוסכם על מנת שיכריע בחילוקי הדעות.

18. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

18.1. הצדדים להסכם זה ישמרו על שקט תעשייתי מלא בתקופת ההסכם באשר לנושאים המוסדרים בו ככל שהצדדים יעמדו בהתחייבותיהם על פיו וימנעו מהפרעות כלשהן למהלך הסדר והתקין של פעילויות החברה, על מנת לקיים יחסי עבודה טובים ותקינים ולהגביר היעילות והחיסכון בכל תחום אפשרי, כדי להבטיח חוסנה הכלכלי והחברתי של החברה.

18.2. החברה מתחייבת כי היא ובמשך תקופת תוקפו של ההסכם יתרחש שינוי כלשהוא הנוגע למרכזי הפעלה חדשים נוספים, יתכנסו הצדדים לדון באפשרות למתן תוספות שכר לאותם עובדי החברה אשר יועסקו במסגרת המכרזים החדשים. אין באמור בסעיף זה כדי לחייב את החברה לתת תוספת שכר כלשהי.

18.3. מוסכם בין הצדדים כי בחתימתם על הסכם זה מוותרים הם על כל טענה שהייתה קיימת אם הייתה קיימת, ערב חתימה על הסכם זה בכל אשר מוסדר בו, בכפוף לקיומו כלשונו.

19. הצדדים יפנו לרשם ההסכמים הקיבוציים על מנת לרשום הסכם זה כהסכם קיבוצי, וזאת בתוך 45 ימים מיום חתימת הסכם זה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

ועד העובדים



אפיקים
שירותי החברה מתקדמים בע"מ
ח.פ. 183661915
אפיקים שירותי החברה
מתקדמים בע"מ

11/11/10

א.ה.

א.ה.

א.ה.

א.ה.

א.ה.

תקנון משמעת – אפיקים שרותי תחבורה בע"מ

א. הגדרות ומונחים

1. להלן יובאו הגדרות ומונחים אשר ישמשו לצורך פרשנות תקנון זה:
- "עובד" כל עובד החל עליו ההסכם הקיבוצי בחברה.
- "החברה" אפיקים שרותי תחבורה מתקדמים בע"מ.
- "הנהלה" מנהל אשכול, מנהל סניף, מנהל מחלקה, מנהל משק, מנהלת משאבי אנוש וכל מנהל אשר יוסמך על ידי מנכ"ל החברה.
- "ההנהלה הבכירה" מנכ"ל החברה או סמנכ"ל רישוי או סמנכ"ל תפעול או סמנכ"ל בקרה ופיתוח יחד עם מנהלת מחלקת משאבי אנוש.
- "הממונה הישיר" בעל התפקיד בחברה אשר הוגדר לעובד כממונה הישיר עליו.
- "ועד העובדים" נציגות העובדים הנבחרת בהתאם לתקנון ועד עובדים של ארגון העובדים.
- "ארגון העובדים" ארגון העובדים היציג בחברה.
- "מקום העבודה" כל מקום בו מתבצעת עבודת עובד כהגדרתו לעיל, לרבות (ומבלי לגרוע מכלליות האמור): משרדי החברה, כלי התחבורה המשמשים להובלת נוסעים (אוטובוסים) בהם מבוצעת העבודה, נתיבי הנסיעה, תחנות עצירה והתרענונות וכל מקום אחר בו נמצא העובד בביצוע עבודתו ולצרכי עבודתו.
- "נהלי החברה" נהלים פנימיים אשר מוציאה החברה בעניינים שונים כפי שיתעדכנו מעת לעת.
- "ועדת משמעת מטה" ועדת משמעת ברמת מטה- ועדה אשר בראשה תכלול מנכ"ל/סמנכ"ל רישוי ותפעול/סמנכ"ל בקרה ופיתוח, מנהלת משאבי אנוש, מנהל סניף ו/או מנהל תנועה, יו"ר ועד עובדים ו/או נציג מטעמו.
- "ועדת משמעת סניף" ועדת משמעת ברמת סניף- ועדה אשר תכלול את מנהל סניף/מנהל תנועה, חבר ועד ונציג מחלקת ביקורת.
- "ועדה פריטטית" ועדה אשר תכלול מנכ"ל, סמנכ"ל תפעול/סמנכ"ל בקרה ופיתוח מנהלת משאבי אנוש, יו"ר הועד, ונציג הסתדרות לאומית.

"הפרת משמעת/איכות סוג הפעולה של העובד שבגינה מופעלת סנקציה במסגרת ועדת המשמעת. שירות"

"מדרג סנקציות" סוג הענישה המופעלת ו/או גובה הקנס.

ב. הוראות כלליות ותכולת התקנון

2. מטרת תקנון זה היא להסדיר את העבודה התקינה, נהלי משמעת וכן את האמצעים המשמעתיים אשר יינקטו כנגד עובד אשר יפעל בניגוד לנהלים אלו.

מודגש בזאת כי אין בתקנון משמעת זה בכדי לגרוע מסמכות החברה לפטר עובד בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי (אשר תקנון משמעת זה הינו נספח לו), מטעמים אחרים או בשל התנהגות שאינה ראויה או מקובלת, שאינם מפורטים מפורשות בתקנון משמעת זה או בנספח הפרות המשמעת/איכות השירות המצורף כנספח א' לתקנון משמעת זה.

3. תקנון משמעת זה יחול על כלל עובדי החברה עליהם חל ההסכם הקיבוצי בחברה, ומהווה חלק בלתי נפרד מההסכם הקיבוצי ו/או מהסכם אישי של עובד.

4. לצדדים שמורה הזכות להוסיף הוראות לתקנון ולשנות הוראות קיימות, בהסכמת ועדה פריטטית.

5. כל עובד מחויב לשמור על כללי המשמעת המפורטים בתקנון זה, לרבות פקודת התעבורה והתקנות שהותקנו מכוחה, כל תקנות הבטיחות והעבודה החלים בחברה ונהלי החברה כפי שיעודכנו מעת לעת. אי עמידה בנורמות הנ"ל, תהווה הפרת משמעת, והכול בהתאם לטבלה המצורפת כנספח א' לתקנון זה.

6. באחריות ההנהלה ונציגות העובדים במשותף להפיץ את התקנון לעובדים קיימים ולהביא לידיעת כל עובד חדש את התקנון. יובהר כי אי ידיעת הוראות התקנון, אינה פוטרת עובד מקיום חובותיו המפורטות בתקנון, ולא תשמש כהגנה לעובד אשר חרג מן האמור בתקנון והפר הוראותיו.

7. בתקנון זה – מילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכן להיפך, אלא אם משתמע אחרת מהוראות התקנון.

ל.י.
ל.ב.
פ.ע.

8. תהליך ניהול בקרת משמעת ואיכות שירות חודשי וביצוע כדלקמן:

- א. מדדי איכות שירות ומשמעת יקבעו בין ה-20 לחודש עד ל-19 לחודש לאחריו.
- ב. ועדת משמעת סניף תתכנס במהלך החודש פעם או יותר ע"פ הצורך, תוך שעד ה-22 לכל חודש תסכם את תוצאות הבקרה החודשיות ותפיץ לנהגים, העובד לא יהיה נוכח בוועדת משמעת סניף.
- ג. שלושה ימים מפרסום החלטת הוועדה ולכל היותר עד ה-25 לכל חודש רשאים הנהגים להגיש ערעור על החלטות הוועדה.
- ד. עד ה-2 לחודש העוקב ועדת המשמעת תסיים לדון בערעורים ותעביר החלטותיה למימוש לחשבת השכר.
- ה. בכל מקרה של ערעור לוועדת משמעת מטה, הערר ידון עד ה-5 לחודש ותינתן תשובה סופית כולל לחשבת השכר למימוש. העובד לא יהיה נוכח בוועדת משמעת מטה על ערעור.

9. כל זימון לוועדת משמעת יעשה בכתב או טלפונית כאשר תצוין מטרת הזימון והזימון ישלח הן לנהג/עובד והן אל וועד העובדים ובמקרים חמורים/שימוע-ישלח זימון בכתב כאשר תצוין מטרת הזימון והזימון ישלח הן לעובד והן ליו"ר וועד העובדים.

ג. ההפרות המשמעתיות

10. ביצוע של כל אחד מן המעשים המנויים בטבלה להלן, הינו הפרת משמעת/איכות שירות, בגינה יינקטו כנגד העובד, אשר נמצא אחראי בגין ההפרה לאחר הליך בירור, צעדים משמעתיים כפי שיפורטו בתקנון זה.
11. בגין כל הפרת משמעת/איכות שירות, אשר יתברר כי עובד פלוני ביצע, יוטל עליו צעד משמעתי אחד.
12. לצורכי הבקרה וקביעת רף הסנקציה בהתאם לטבלת הפרות משמעת/איכות שירות הפרה דומה/חוזרת תיחשב כזו שארעה בטווח של עד 6 חודשים מביצוע עבירה דומה ע"י העובד, מהפרה 1-10 בטבלת ההפרות. והפרה מסעיף 11-42 בטבלת ההפרות כזו שארעה בטווח של עד 12 חודשים מביצוע עבירה דומה ע"י העובד.
13. הגורם המוסמך ייבחר את הצעד המשמעתי אשר יינקט כנגד עובד מפר, מבין מדרג של סנקציות המותאם לכל הפרה והפרה.

7.1

7.2
7.3
7.4
7.5
7.6
7.7
7.8
7.9
8.0
8.1
8.2
8.3
8.4
8.5
8.6
8.7
8.8
8.9
9.0
9.1
9.2
9.3
9.4
9.5
9.6
9.7
9.8
9.9
10.0

10.1

14. חומרת הסנקציה תיקבע על בסיס הרקע של הנהג , על-פי ההפרה אשר בוצעה, ועל-פי מס' הפעמים אשר העובד ביצע הפרה זו או הפרות נוספת אחרות ובהתאם לתקנון זה.

15. להלן יפורטו, אופן הבירור של הפרות המשמעת/איכות שירות לסוגיהן, הגורם המוסמך לדון בהן, ומדרג הסנקציה הקבוע להן.

16. ועדת משמעת סניף רשאית, לפי שיקול דעתה הבלעדי ומסיבות שיירשמו, להחליט להעביר בירור של הפרת משמעת/איכות שירות כלשהי בפני מנכ"ל החברה, או ועדת משמעת מטה כהגדרת מונח זה להלן. הועבר הבירור של ועדת המשמעת בפני מנכ"ל החברה וכל מנהל אשר יוסמך על ידי מנכ"ל החברה, תידון ההפרה כהפרת משמעת/איכות שירות, לכל דבר ועניין.

17. ככל שלאחר הליך הבירור, תגיע ועדת משמעת סניף לכלל דעה כי העובד ביצע את ההפרה המשמעתית/איכות השירות המיוחסת לו, תנקוט ועדת המשמעת כנגד העובד, לפי שיקול דעתה, באחד מן הצעדים המשמעתיים הבאים :

א. אזהרה - סמכות כל ועדות המשמעת ללא חיוב נהג.

ב. נזיפה - סמכות כל ועדות המשמעת ללא חיוב נהג.

ג. על תנאי - סמכות ועדת משמעת כי אם הנהג יבצע הפרה דומה לתקופת זמן שתוחלט על ידי הועדה יקוזז לו סכום X, אם לא יעבור את ההפרה הקיזוז לא יבוצע.

ד. השעיה - מנהל סניף ו/או ועדת משמעת סניף ניתנת סמכות להשעות נהג עד 3 ימים מעבודתו (על חשבון ימי חופשתו). מעבר ל 3 ימי השעיה הסמכות למנכ"ל החברה ו/או ועדת משמעת מטה בלבד.

ה. פיטורין - החלטה על פיטורין של עובד תוחלט רק על ידי ועדת משמעת מטה. מלבד עובד בתקופת ניסיון אשר לו ייערך שימוע ברמת סניף.

18. מדרג הסנקציות שניתן להשית על העובד בגין כל אחת מההפרות שמנויות בקטגוריות, מפורטים בנספח הפרות משמעת/איכות שירות /בטיחות המצורף כנספח א' לתקנון משמעת זה.

19. כל החלטותיה של ועדת המשמעת תתקבלנה ברוב קולות.

20. בהתקיים טעם סביר המצדיק זאת, מוסמכת מחלקת משאבי אנוש ו/או ההנהלה הבכירה להתערב בכל עת בהליך משמעת המנוהל על-ידי ועדת משמעת סניף או

ל.י.ח

ל.י.ח

ל.י.ח

ל.י.ח

ל.י.ח

לעכבו; כמו כן, מוסמכים הם להתערב בהחלטת ועדת משמעת סניף בדבר הצעד המשמעתי שנבחר ובלבד שטרם החל יישומו. בסמכות ועדת משמעת מטה להחליט על בסיס פניה של כל אחד מנציגה ו/או מנהלי הסניפים לדון בבעיות משמעת ואיכות שירות של כל עובד במקום ועדת משמעת סניף או כבקה/ערר על פעילות ועדת משמעת סניף.

21. במסגרת התערבותם של מחלקת משאבי אנוש ו/או ההנהלה הבכירה, לא יינקט כנגד העובד צעד משמעתי החורג מן הסנקציה הקבועה לעיל להפרות משמעת/איכות שירות.

ד. תהליך קבלת תלונה ע"י ועדת משמעת סניף

- א. תלונה לגבי איכות שירות ומשמעת של עובדים יכולות להתקבל ע"י העובדים, נציג הנהלה, עובדי רשויות המדינה וציבור הלקוחות.
- ב. התלונות מרוכזות בחברה ע"י תחום בקרה באמצעות מחלקת פניות הציבור ומחלקת ביקורת ומופנות לבירור וטיפול למול הגורמים הרלוונטיים בסניף.
- ג. מכלול התלונות שנמצא בהן ממש והינם לכאורה באחריות העובד, מועברות לוועדת משמעת סניף לטיפול במסגרת הנוהל המוגדר לעיל.
- ד. לעובד הזכות לבקש להיות שותף בוועדת משמעת סניף הדנה בעניינו אולם לוועדה אין חובה לקיים את הדיון בנוכחות העובד. כמו כן לוועדה זכות לזמן עובד לדיון בעניינו.
- ה. כל תוצאות ועדת משמעת סניף ומטה יתויקו בתיקו האישי של העובד.

ה. תהליך ביצוע בירור במסגרת ועדת משמעת מטה

- א. בהתקבל החלטה על ביצוע ועדת משמעת מטה לעובד, יקבל העובד זימון בכתב ובעל פה, בהתראה של 3 ימי עבודה לפחות.
- ב. ועדת המשמעת מטה, תדון בעניינו של העובד בהשתתפות העובד, לעובד קיימת הזכות להביא עמו נציג מטעמו לדיון בוועדה.
- ג. לוועדת משמעת מטה, הסמכות לקבל כל החלטה במדרג הסנקציות העומדות לרשות החברה בתקנון.

א.י.ג

ל.נ.ל

ל.נ.ל

ל.נ.ל

ל.נ.ל

ד. לא הגיע לוועדה אחד מחברי הוועדה למעט היו"ר, במועד שנקבע למרות שזומן, רשאית הוועדה לדון בהרכב חסר בהסכמת העובד ויהיו נתונות לה כל הסמכויות כאילו נתכנסה בהרכב מלא.

ה. עובד שלא יכול להופיע בפני וועדת משמעת מטה במועד ובמקום שנקבע לכך, יגיש בקשת דחיית מועד דיון לוועדה לפחות יום קודם, אשר תחליט בבקשתו. אי הופעה של עובד לבירור בפני וועדת משמעת מטה, במועד ובמקום שנקבע, תיחשב כהודאת העובד בביצוע עבירת המשמעת הרלוונטית, לכל דבר ועניין.

ו. החלטת וועדת מטה תינתן לעובד עד 3 ימי עבודה מסיום הדיון בעניינו. העתק הפרוטוקול וההחלטה ימסרו לחברי הוועדה, לעובד, ויוכנסו לתיקו האישי.

א.ר

א.ר

א.ר

א.ר

א.ר

א.ר

נספח א

טבלת הפרות משמעת / איכות שירות / בטיחות

א. טיפול בביצוע חוזר של הפרות משמעת:

1. לכל הפרת משמעת, קבוע מדרג סנקציות שונה.
2. חומרת העונש לצד כל עבירה, נגזרת, בין היתר, ממס' הפעמים אשר העובד ביצע את ההפרה המיוחסת לו בפרט, ומעברו המשמעותי השרותי בכלל.

ב. ההפרות ומדרג ההפרות

1. במקרה בו נהג הפר ו/או פעל שלא בהתאם ו/או עבר על אחד, או יותר, מסעיפי נספח א' לתקנון משמעת זה, כפי יעודכן מעת לעת (להלן: "נספח הפרות משמעת/איכות שירות"), תהא מוסמכת החברה לנקוט בסנקציות כמפורט בנספח הפרות משמעת/איכות שירות או בצעדי סנקציה משמעותיים אחרים כנגדו, עד כדי פיטוריו, בהתאם למפורט בתקנון משמעת זה.
2. נספח הפרות המשמעת/איכות השירות, כפי שיעודכן מעת לעת, יצורף כנספח א' לתקנון משמעת זה כחלק בלתי נפרד הימנו.
3. הרשימה המפורטת בנספח הפרות המשמעת/איכות השירות מבוססת, בין היתר, על האמור בנהלי החברה, כפי שיתעדכנו מעת לעת, וכן על פקודת התעבורה ותקנות התעבורה, והוראות כל דין רלוונטי.
4. במקרה של התנהגות או התנהלות של עובד, בין במעשה ובין במחדל, אשר עשויה להוות או להתאים ליותר מהפרת משמעת/איכות שירות אחת מההפרות המפורטות בנספח א', ייחשב לביצוע הפרת המשמעת/איכות שירות אשר בצידה סנקציה אשר תחת סמכותה של וועדת משמעת סניף ומטה.

ג. תמריץ איכות שירות ומשמעת

1. תמריץ איכות שירות ומשמעת יינתן בגובה של עד 5% מכלל שעות עבודת העובד בפועל בחודש הרלוונטי. כאשר מצב הבסיס הינו מתן תוספת של 5% לעובד שבחודש הרלוונטי עבד באופן מיטבי ללא בעיות איכות שירות ומשמעת כלל בהתאם לטבלת הפרות משמעת / איכות שירות ומדרג סנקציות המצ"ב לתקנון זה.
2. ההפחתות עד גובה 5% משעות העבודה בפועל (ובסה"כ 10% הפחתה אפשרית) יקבעו ע"י ועדת המשמעת בהתאם לטבלת הפרות משמעת / איכות שירות ומדרג סנקציות.
3. בסמכות מנכ"ל החברה לאור שיקולים של מדיניות החברה ו/או מיקוד מאמץ לטיפול בבעיות איכות שירות/משמעת נקודתיות להקל או להחמיר במדדים עד לקיזוז מלא של התמריץ החיובי (5%).

2

7.8

7.8

7.8
7.8
7.8
7.8

לדוגמא: אם עד עכשיו הוחלט כי עונש על X הינו 100 ש"ח ניתן להחליט כי כעת הסנקציה הינה 200 ש"ח. הנחיה כזו תלווה בהודעה לסניף הרלוונטי, לבעלי התפקידים והעובדים.

4. שינוי במדדים מעבר לתמריץ החיובי (עד 10% שינוי) מחייב החלטה של וועדת משמעת מטה.

5. לוועדת המשמעת סניף קיימת סמכות להחליט על קיזוז מהתמריץ החיובי מעבר להיקף החודשי (5%) ולהחילו קדימה ועד שלושה חודשים (מקסימום קיזוז חודשי במסגרת בקרה חודשית – 20%).

לדוגמא: נהג שביצע רצף של חריגות בתחומי איכות השירות בחודש ספציפי שסכום הקיזוז בהם במדדים הינו גבוה מ 10% אזי ניתן להפעיל את הקיזוז גם לחודשים הבאים ועד 20%.

הקיזוז הינו בפריסה של שלושה חודשים.

במידה והוחלט כי יבוצע קיזוז בפריסה של שלושה חודשים, אך במהלך החודש השני לקיזוז העובד ביצע עבודתו בצורה תקינה ללא כל הפרות משמעת, רשאי מנהל הסניף לאחר אישור מהמנכ"ל לבטל את הקיזוז בחודש השלישי. כאשר המדובר במענק האיכות החיובי (5%).

6. נהג חדש בחברה: נהג חדש בשלושת חודשי ניסיון, לא יקבל מענק איכות בגובה 5% אולם ניתן יהיה לקזז בגין הפרות משמעת ואיכות שירות עד לגובה של 2.5% משעות העבודה בפועל בהתאם לתקנון.

מדרג הסנקציות			סוג הפרות המשמעת/איכות שירות	מס'
ביצוע פעם 3 ומעלה	ביצוע פעם 2	ביצוע פעם 1		
200	100	אזהרה	איחור לעבודה עד רבע שעה	1
50	25	אזהרה	אי החזרת טכוגרף	2
15	15	אזהרה	נייחות יחידות - עמידת אוטובוס מונע ללא סיבה מעל 10 דקות ולכול 10 דקות	3
270	200	135	ניקיון פנימי באוטובוס	4
400	300	200	עצירה שלא בתחנה	5
340	250	170	שילוט קו	6
100	50	אזהרה	סגירת משמרת	7
100	50	אזהרה	מספר קו שגוי על הכרטיס	8
200	100	אזהרה	הופעה בלתי מסודרת (גילוח, מדי חברה)	9
500	250	אזהרה	אי ביצוע סריקה / הכנת רכב	10

ח.כ.
ל.י.
ל.כ.
ל.כ.
ל.כ.

11	אי ביצוע	500	750	1000
12	איחור קו עד 10 דקות	200	300	400
13	איחור קו מעל 10 דקות	250	375	500
14	איחור לעבודה מעל רבע שעה	100	200	300
15	סטייה ממסלול	330	500	660
16	פתיחת סידור	330	500	660
17	נתקע ללא דלק	330	500	660
18	אי תדלוק	אזהרה	200	300
19	הקדמה	200	300	400
20	עזיבת אוטובוס מונע ללא נהג	330	500	660
21	חניית אוטובוס מחוץ לחניון או במקום לא מורשה	200	300	400
22	דיבור או התעסקות בנייד כולל אוזנייה מכול סוג למעט דיבור בדיבורית עד דקה וחצי	200	300	400
23	אי העלאת נוסעים	200	300	400
24	אי העלאת מבקר	330	500	660
25	נסיעות לא מאושרות	330	500	660
26	אי עצירה בתחנה	אזהרה	150	300
27	עצירה רחוק מהמדרכה עד ל- 600 מ' עבור אותה נסיעה.	200	300	400
28	דיבור ממושך עם נוסע ללא צורך שירותי עישון באוטובוס	אזהרה	200	400
29	הופעה לעבודה ללא ציוד ועודף	170	250	340
30	אי מסירת אבדה או מציאה שנמצא באוטובוס	135	200	270
31	אלימות מילולית מכול סוג	נזיפה	250	500
32	אי מילוי הוראות ממונה	170	250	340
33	אי מילוי הוראות ונהלי החברה אשר מתעדכנים מעת לעת	170	250	340
34	סירוב מתן מידע ופרטים אישיים ללקוח	75	100	150
35	אי מסירת / לקיחת פרטים במקרה של תאונה	170	250	340
36	אי דיווח על תאונה ומילוי דוח תאונה	170	250	340
37	אי הודעה על פסילת רישיון	500	750	1000
38	אי דיווח לממונה על קלקול באוטובוס	170	250	340
39	פריקה בחוסר	330	500	660
40				

פ.ב.
ל.ל.

ל.ל.

ל.ל.

ל.ל.

41	מכירת כרטיסים שגויים	אזהרה	100	200
42	העדר פריקה	330	500	660
43	שימוש באמצעי כרטוס וציוד של נהג אחר	500	750	1000

הפרות חריגות – כל אירוע המוגדר כהפרה חריגה ידון ע"י וועדת משמעת סניף ו/או וועדת משמעת מטה כשבסמכותם לקבוע כל החלטה ע"פ מדרג הסמכויות שנקבעו בתקנון זה. להלן רשימת הפרות חריגות, הרשימה המפורטת הינה רשימה חלקית ובסמכות המנכ"ל להוסיף או לגרוע מרשימה זו לפי שיקול דעתו הבלעדי.

1. אלימות פיזית מכול סוג.
2. התנהגות בלתי הולמת כלפי לקוח החברה, מנהלים, עמיתים.
3. נהיגה לא בטיחותית.
4. אי סדרים כספיים.
5. חבלה ו/או פגיעה בציוד/ רכוש החברה.

פ.ד.
ל.ל.
ל.ל.
ל.ל.
ל.ל.

נספח ב

מתווה לגביית נזקי תאונות

נושא זה מיוחס למצב של תאונה באשמת נהג חברה בלבד וכפי שתקבע וועדת התאונות בסניף שתכלול נהג, קצין בטיחות, מנהל סניף, ונציג ועד (לא חובה).

א. גבית פיצוי מנהג עבור נזקי תאונות תתבצע בין סכום של 10 ₪ ועד 2,000 ₪ או 20% מגובה הנזק הנמוך מבין השניים, הקיזוז יבוצע מהשכר עד לתקרה המוגנת בחוק, הסכום מעל יורד בתשלומים מהמשכורות הבאות.

ב. במקרה של תאונה באשמה ונזק עצמי (נזק לרכב החברה) ועדיין לא הוגשה תביעת צד ג' הנהג יזומן לוועדת תאונות ייקנס יגבה ממנו קנס. הנהג יחתום על מסמך בו הוא מבין ומסכים לכך שברגע שתגיע תביעת צד ג' הוא יזומן שנית לוועדת תאונות. הסכום עליו ייקנס הנהג על תביעת צד ג' ישוכלל לסה"כ הסכום שחויב בוועדת תאונות על נזק עצמי אך אם גובה הקנס הגיע לסכום הקיזוז המקסימלי המותר, הנהג לא יחויב בשנית.

ג. לוועדת התאונות סמכות בלעדית לקביעת סכום הקנס לפי משתנים של גובה הנזק שנגרם לחברה והרקע הבטיחותי של הנהג.

ד. תאונה פעם ראשונה - בדרך כלל תינתן התראה בלבד. עובד במהלך שנתיים אשר לא היו לו תאונות באשמה כלל, תחשב כתאונה ראשונה לצורכי המתווה לגביית נזקי תאונות.

ה. מעבר לפעם אחת - ניתנת סמכות לוועדה לתת סנקציה על תנאי- תקופה שלא תפחת מחצי שנה ועד שנה בכדי שהנהג לא יבצע עבירה דומה.

ו. אם לעובד יהיה מקבץ רב של תאונות בזמן קצר והנהג מהוה סיכון לנוסעים, לעצמו ולמשתמשים בדרך ולמוניטין החברה תישמר לחברה הזכות לפטר עובד זה לאלתר בכפוף לשימוע ברמת סניף או מטה.

ז. עובד בתקופת ניסיון- כל תאונה תהווה עילה לפטרו לאלתר בכפוף לשימוע ברמת סניף.

ח. ועדת התאונות תהיה רשאית להפחית מגובה התשלום עבור נזקי תאונות בכל מקרה לגופו.

2

2. +

ט. תאונות חמורות – בתאונות חמורות כאשר הנזק שנגרם גבוה מאוד (מעל גובה השתתפות עצמית), או תאונות עם נפגעים, אזי לוועדת התאונות סמכות להחליט על מתן קנס גם בתאונה בפעם ראשונה ו/או העברת הנהג לשימוע לפיטורין.

י. ערר- לאחר קביעת ועדת התאונות על אשמת הנהג בתאונה וענישתו של הנהג בהתאם, לנהג קיימת זכות ערר על מסקנות והחלטות הועדה לידי קצין הבטיחות הראשי ולמנכ"ל. תשובה לערר תינתן בכתב לאחר שהנושא יבחן ויובא לידיעת מנכ"ל ומנהלת משאבי אנוש.

6.0

ה.א.ג

10.11

1/2

23

20

1.1