

הסכם קיבוצי מיוחד
(רפורמה ושינוי ארגוני)

שנחתם בתל-אביב ביום _____ לחודש _____ 2018

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

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה
באמצעות האגף לאיגוד מקצועי
(להלן: "ההסתדרות")
ועד העובדים הארצי של עובדי חברת החשמל
(להלן: "וועד העובדים" או "הוועד הארצי")
(להלן ביחד: "נציגות העובדים") מצד השני;

הואיל וביום 16.5.2018 גיבשו משרדי האנרגיה והאוצר הצעת החלטה לממשלה בעניין רפורמה במשק ובחברת החשמל (להלן ובהתאמה: "**הרפורמה**" ו-"**הצעת ההחלטה**") ובכוונת שרי האנרגיה והאוצר לפעול להביאה בהקדם לאישור הממשלה; \;

והואיל ומתוך הנחה לפיה ממשלה תאמץ את הצעת ההחלטה ותנחה את הגורמים הרלבנטיים לנקוט בפעולות הנדרשות לבצעה, לרבות קידום הליכי חקיקה הדרושים לכך (להלן: "**החלטת הממשלה**"), ניהלו הצדדים משא ומתן לגבי השלכותיה של החלטת הממשלה, ככל שתתקבל;

והואיל ובכוונת החברה לקדם שינוי ארגוני בחברה, בהתאם לעקרונות שגיבשה, כפי שהוצגו בפני נציגות העובדים, לרבות השטחת מבנה הארגון וצמצום מגזרים ומחלקות;

הואיל והצדדים ניהלו משא ומתן במספר נושאים והגיעו להסכמות בעניין.....; ינוסח לאחר שנראה את נוסח החלטת הממשלה;

אשר על כן הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

פללי

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

2. כותרות הסכם זה מובאות לשם נוחות בלבד, ואין בהן כדי

להשפיע על פרשנותו.

- מטעמי בהירות וודאות הצעת ההחלטה מצורפת בזאת להסכם זה, ולמען הסר ספק מובהר כי אין בכך כדי להפכה לחלק מההסכם.

תחולה

- הסכם זה מותנה בקבלת החלטת הממשלה בהתאם לנוסח הצעת ההחלטה ובהשלמת כל תיקוני החקיקה בחוק משק החשמל, התשנ"ו-1996, הדרושים ליישום החלטת הממשלה בהתאם לתזכיר החוק הנזכר בסעיף __ להצעת ההחלטה. לא הושלמו התנאים עד ליום 30.11.2018 – לא יכנס ההסכם לתוקף.
- על אף האמור לעיל, הוראות פרק ו' לעניין הארכת העסקת עובדים ארעיים מועמדים לקביעות, הוראות פרק ח' לעניין הארכת העסקת קבוצות נוספות של עובדים ארעיים; הוראות פרק יג' לעניין הסכם הפקדות לרכיב פיצויים בשיעור 2.33% לעובדי דור ג', וכן הוראות סעיף 145 בדבר יישום הסכם מסגרת מיום 9.1.2018 - ייכנסו לתוקף עם החתימה על הסכם זה.

תקופת ההסכם ותוקפו

- הסכם זה ייכנס לתוקף במועד השלמת כל תיקוני החקיקה בחוק משק החשמל, התשנ"ו-1996, הדרושים ליישום החלטת הממשלה כאמור בהצעת ההחלטה, והוא יעמוד בתוקפו במשך 8 שנים ממועד כניסתו לתוקף, אלא אם כן נקבע מפורשות אחרת בפרק מפרקי ההסכם.
- על אף האמור לעיל, הוראות פרק ו' לעניין הארכת העסקת עובדים ארעיים מועמדים לקביעות, הוראות פרק ח' לעניין הארכת העסקת קבוצות נוספות של עובדים ארעיים; הוראות פרק יג' לעניין הסכם הפקדות לרכיב פיצויים בשיעור 2.33% לעובדי דור ג', וכן הוראות סעיף 145 בדבר יישום הסכם מסגרת מיום 9.1.2018 - ייכנסו לתוקף עם החתימה על הסכם זה.

תוכנית פרישה מוקדמת מיוחדת

כללי

- נוכח הרפורמה במשק החשמל, והשינוי הארגוני בחברת החשמל, סוכמה בין הצדדים להסכם זה תוכנית התייעלות וצמצום כח אדם, במסגרתה יפרשו מהחברה 1803 עובדים קבועים בתוכנית פרישה מוקדמת מיוחדת בתנאים מועדפים (להלן: "תוכנית הפרישה המיוחדת"), החל ממועד כניסתו

לתוקף של הסכם זה ועד ליום 31.12.2025 (להלן: "תקופת
("תוכנית הפרישה המיוחדת").

{מכתב צד – מספר עובדים קבועים לא יפחת מ-6400
במהלך תקופת הרפורמה. בכלל זה יובאו בחשבון המנהלים
בחוזים אישיים (100) ולא העובדים הנוספים בחוזים
אישיים (50) { היקף הפרישות

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

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

10. על אף האמור, מוסכם כי ככל שעד ליום 15.7.2018 ההסכם
לא יכנס לתוקף, יסכימו הצדדים על פריסה מעודכנת של
יעדי הפרישות השנתיים, באישור הממונה על השכר, ובלבד
שיסתיימו עד ליום 31.12.2025.
11. החברה תהיה רשאית לשנות את פרישת הפרישות המוקדמות
בין השנים, בהתאם להתקדמות תכניות השינוי וצרכי
העבודה, בכפוף לשמירת גיל הפורשים הממוצע, כאמור
בסעיף ** להלן, בהסכמת נציגות העובדים ובאישור הממונה
על השכר.
12. היקף הפרישות הסופי בכל אחת מהשנים, במסגרת תכניות
ההתייעלות וצמצום כח-האדם, יקבע על ידי החברה בהתאם
לצרכי העבודה, ובכלל זה יישום תכניות השינוי הארגוני
בחברה.
13. בעקבות פרישת העובדים במסגרת תכנית הפרישה המיוחדת,
יימחקו משרות מלאות כמספר העובדים הפורשים מתקן
המשרות בחברה בהתאם למספר הפרישות המוקדמות אשר
בוצעו בפועל.
14. עד תום תקופת ההסכם לא תהיה התייעלות או צמצום נוספים
בכח אדם קבוע, ובכלל זה לא יימחקו משרות מלאות נוספות
מתקן המשרות הקבועות בחברה מעבר לקבוע בסעיף 15
לעיל. כמו כן, לא יועלו תביעות או טענות בקשר לצמצום
כוח האדם הקבוע בהתאם לאמור בהסכם.
15. במסגרת תוכנית הפרישה המיוחדת בהתאם לפרק זה, יפרשו
1803 עובדים קבועים המבוטחים בהסדר פנסיה התקציבית,
שגילם ביום פרישתם הינו בטווח 55 עד 64 (עד למועד בו

מלאו לעובד 64 שנים) ובמקרים מיוחדים, בהסכמת הצדדים, ניתן יהיה לכלול בתוכנית גם עובדים מתחת לגיל 55. כמו כן יוכלו להיכלל בתוכנית הפרישה המיוחדת עובדי דור ג' קבועים שגילם ביום פרישתם הינו בטווח 55 עד 64 (עד למועד בו מלאו לעובד 64 שנים), שצברו בחברה וותק של 25 שנות עבודה לפחות, לרבות תקופת עבודתם כעובדים ארעיים, (להלן: "**העובדים הפורשים**"). למען הסר ספק מוסכם, כי מכסת הפרישות המוקדמות בהתאם לסעיף ** להלן אינה כוללת את הפרישות המוקדמות בשנים 2015 עד 2017, בהתאם להסכם הקיבוצי מיום 25.2.2015 שמספרו 81/2015, התוספת לו מיום 24.9.2015 שמספרו 292/2015, ההסכם הקיבוצי מיום 11.12.2016 שמספרו 314/2016 והתוספת לו מיום 26.4.2017 שמספרו 171/2017.

רשימת העובדים הפורשים

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

החלטתו של יו"ר המזכירות הארצית כאמור תימסר למנהל
אגף משאבי אנוש בכתב בתוך 20 ימים ממועד העברת
הרשימה, ובשנת 2018 - בתוך 10 ימים.

20. במקרה שעובד הוצא מרשימת ההנהלה כאמור בסעיף 15 לעיל, ההנהלה תכלול ברשימת ההנהלה עובד אחר במקומו, בכפוף לשימוע כאמור לעיל ובשים לב להתחייבות הצדדים למכסת הפורשים הכוללת ולגילם הממוצע. ליו"ר המזכירות הארצית תהיה הזכות לבטל גם את הכללתו של העובד האחר ברשימת ההנהלה, כאמור לעיל, וההנהלה תכלול גם במקרה זה עובד אחר ברשימת ההנהלה, וחוזר חלילה (להלן: **"תהליך השלמת רשימת ההנהלה"**).
21. עד לסוף חודש מרץ של כל שנה תושלם רשימת הפורשים הכוללת ביחס לאותה שנה (להלן: **"רשימת הפורשים הכוללת"**), למעט שנת 2018, שרשימת הפורשים הכוללת בה תגובש עד ליום 30.11.2018, בכפוף לאמור בסעיף ** לעיל.
- עם חתימת ההסכם, החברה תוכל להתחיל בגיבוש רשימת פורשים מרצון, בהיקף של 100 עובדים, ובלבד שלא יפרשו בפועל לפני כניסתו של ההסכם לתוקף.
22. על אף האמור לעיל, תהליך השלמת רשימת הפורשים הכוללת יוכל להתארך מדי שנה מעבר למועד האמור לעיל, בהתאם לצורך, וככל שהדבר נדרש לצורכי עמידה בהוראות הדין.
23. ממוצע גיל הפורשים במסגרת תוכנית הפרישה המוקדמת המיוחדת במהלך השנים 2018 עד 2025, יעמוד על 59.5, וגיל זה ישמש גם כממוצע מנחה, בגיבוש רשימות הפורשים השנתיות. לעניין חישוב הגיל הממוצע, יחושב גילו של כל פורש במועד פרישתו בפועל ככל שבמהלך שנתיים עוקבות במסגרת שנות התוכנית ימצא כי בפועל גיל הפורשים הממוצע עלה על 59.5, יגובשו רשימות הפורשים בשנים הבאות באופן שלכל המאוחר בתום השנה השניה שלאחר השנתיים האמורות, יעמוד הגיל הממוצע של כלל הפורשים במסגרת התוכנית על גיל 59.5.
24. העובדים הפורשים בהתאם לפרק זה, יהיו זכאים בגין פרישתם, לזכויות המפורטות בפרק *** סעיף *** (לעובדים בפנסיה תקציבית), בפרק *** סעיף *** (לעובדים בפנסיה צוברת ותיקה), ובפרק *** סעיף *** (לעובדים בפנסיה צוברת חדשה).

קביעות

25. עד ליום 31.12.2025 תעניק החברה 1000 קביעות, בחלוקה:
הצפויה הבאה:

(2018-2017)

150 2019 קביעות

2020 עד 100 2023 קביעות בכל אחת מהשנים

75 2024 קביעות

50 2025 קביעות

26. בתוך מכסת הקביעות המיועדת לשנת 2018 כאמור לעיל, יובאו בחשבון 50 קביעות אשר ניתנו על ידי החברה במהלך חודש ינואר 2018.

27. בנוסף על הקביעות האמורות לעיל, תעניק החברה קביעות בגין עובדים קבועים שיפרשו במהלך תקופת ההסכם בפרישות נכות, פיטורים או פרישות זכות, בהתאם לחוקת העבודה בחברה (שלא במסגרת תוכנית הפרישה המיוחדת בהתאם להסכם זה), או בגין עובד קבוע שנפטר בתקופה זו.

28. החברה תהיה רשאית לשנות את חלוקת היקפי הקביעות בין השנים, בהיקף שאינו מהותי, בהתאם לצרכי העבודה, ובהודעה מראש לארגון העובדים.

הגבלת הזכאות להחזר חשמל של עובד המקבל קביעות

29. עובד שיקבל מעמד של עובד קבוע בחברה בשנים 2018 עד 31.12.2025 ייחשב "עובד זכאי" לעניין התוספת להסכם קיבוצי מיוחד בנושא זכות העובדים והגמלאים לצריכת חשמל ללא תשלום שנחתמה ביום 4.2.08 (להלן: "התוספת"), וזכאותו להחזר חשמל בתעריף עובדי חברה תינתן לו בהתאם לאמור בתוספת, בשינויים המחויבים.

הארכת העסקת עובדים ארעיים מועמדים לקביעות

30. הצדדים מסכימים על הארכת העסקתם הארעית של עד 300 עובדים ארעיים אשר מועמדים לקבלת קביעות בהתאם לסעיף 33 לעיל ואשר תקופת העסקתם הארעית הסתיימה או אמורה היתה להסתיים עד ליום 30.9.2018 (להלן: "המועמדים לקביעות").

31. בהתאם להסכמים הקיבוציים שחלים על המועמדים לקביעות, תקופת העסקתם של עובדים במעמד ארעי לא תעלה על 5 שנים, שבסיומה תסתיים העסקתם ככל שלא תוענק להם קביעות. לפיכך נדרשת הארכת העסקתם הארעית, חלף פיטוריהם, לזמן מוגבל על מנת לאפשר לחברה לגבש באופן סופי את רשימת מקבלי הקביעות.

32. עד ליום 30.9.2018 ימשיכו המועמדים לקביעות שהעסקתם הארעית מוארכת להיות מועסקים במעמד הנוכחי (עובד ארעי בהסכם מיוחד או עובד בהסכם מיוחד ותיק) ויחולו עליהם כל ההסכמים, ההסדרים, ההוראות והנהגים החלים

על עובדים במעמדם ובויתקם ואין בהוראות פרק זה כדי לשנות או לגרוע מזכויותיהם או כדי להעניק להם זכויות נוספות.

33. ככל שהחברה תחליט שלא להעניק קביעות למי מהמועמדים לקביעות, תסתיים העסקתו בהתאם להוראות כל דין וכמקובל בחברה ביחס לסיום העסקתו של עובד בתום תקופת הארעיות.

34. הארכת תקופת העסקתם של המועמדים לקביעות לא תחייב את הצדדים ביחס לעובדים אחרים ו/או לקבוצות עובדים אחרות ו/או יחידות אחרות ו/או עיסוקים אחרים בחברה ולא תהווה תקדים לכריתת הסכמים אחרים.

הארכת העסקת קבוצות נוספות של עובדים ארעיים

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

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

37. הארכת תקופת העסקתם של העובדים בהתאם לסעיפים ** להסכם זה לעיל, באה למנוע פיטוריהם, ואין בה כדי להעניק להם זכויות נוספות כלשהן, או כדי לגרוע מזכויותיהם, מעבר לזכויות המוקנות לעובדים במעמדם ובויתקם.

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

39. מוסכם, שאין בהסכם כדי לחייב את החברה להעסיק את

העובדים אשר העסקתם הוארכה בהתאם להוראות סעיפים ** או ** להסכם זה, או מי מהם, עד לתום התקופה המוארכת בהתאם לסעיפים האמורים.

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

שינוי ארגוני בחברה

40. החברה מעוניינת לקדם שינוי ארגוני בחברה, בין היתר בשים לב לאמור במבוא להסכם זה, ובהתאם לעקרונות שגיבשה, כפי שהוצגו בפני נציגות העובדים, לרבות השטחת מבנה הארגון וצמצום מגזרים ומחלקות.

41. בהמשך לאמור נקבעו שתי אבני הדרך לתשלום "תוספת קצבה רפורמה" לפי פרק 3, הקשורות עם השינוי הארגוני, כאמור בסעיף ** בפרק ** לעיל. לעניין זכאות העובדים לתמורת אבני הדרך האמורות, יחשב מימוש כל אחת מאבני הדרך כדלקמן:

41.1. השלמת גיבוש תכנית שינוי ארגוני – I שינוי ארגוני ומבנה ארגוני עד לרמת מגזר בכל חטיבות החברה לרבות לו"ז לתכנון מפורט עד לרמת מחלקה בכל חטיבה ואישור נציגות העובדים כי היא מקובלת עליה ותשתף פעולה עם יישומה.

41.2. השלמת גיבוש תכנית מפורטת של – II שינוי ארגוני מבנה חטיבות ייצור, לקוחות ומשאבי אנוש וארגון לרבות לו"ז ליישום. ואישור נציגות העובדים כי היא מקובלת עליה ותשתף פעולה עם יישומה.

42. הושגו הבנות עם נציגות העובדים שיאפשרו את יישום תכניות השינוי הארגוני בכל אחת מאבני הדרך כמפורט לעיל, יעדכן בכך סמנכ"ל משאבי אנוש וארגון את הממונה על השכר.

43.

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

45. כפוף לאמור בהסכם זה, יחולו על העובדים שעליהם חל הסכם זה כל יתר ההוראות, ההחלטות, ההסכמים, ההסדרים והנהגים החלים על עובדי החברה בהתאם למעמדם ולווייתקם.

46. מוסכם, כי הסכם זה יחול על העובדים אשר העסקתם תוארך. בהתאם להוראותיו ועליהם בלבד, וכי הארכת תקופת העסקתם של עובדים אלו לא תהווה תקדים ולא תחייב את הצדדים ביחס לעובדים אחרים ו/או לקבוצות עובדים אחרות ו/או יחידות אחרות ו/או עיסוקים אחרים בחברה ולא תהווה תקדים לכריתת הסכמים אחרים.

חברת בת לייצור

47. בהמשך להצעת ההחלטה הכוללת הוראות בדבר הקמת חברת בת בבעלות מלאה של חברת החשמל לייצור, בה נקבע כי חברת הבת תרכוש שירותי תכנון, הקמה, תפעול ותחזוקה מהחברה, כי לא תתקשר עם קבלני כוח אדם ושירותים להעסקת עובדים של קבלנים אלו דרך קבע בחצריה, וכן כי תוכל להעסיק עד 10 עובדים בחברה האמורה אשר יועסקו בחוזים אישיים [לוודא שכתוב בהחלטה]:

מוסכם שהעובדים שתעסיק חברת הבת כאמור יבואו מתוך מכסת העובדים שחברת חשמל תהיה רשאית להעסיק בחוזים אישיים (160), בהתאם להסכם זה.

חברת בת לייזום עסקי בחו"ל

בהמשך להצעת ההחלטה הכוללת הצעת החלטה למשלה לאישור החלטת ...

נציגות העובדים: רק עובדי חח"י מושאלים

הסכם שכר לתקופת הרפורמה - החלת הסכמי מסגרת

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

מעבר עובדים לחברת לניהול המערכת

הגדרות:

בפרק זה –

"המועד הקובע" – מועד תחילת ניהול המערכת על ידי החברה הקולטת, בהתאם לרישיון מכוח חוק משק החשמל, התשנ"ו-1996. (לוודא נוסח מול נוסח החלטת ממשלה)

"העובדים העוברים" - עובדי חברת החשמל אשר יעברו החל מן המועד הקובע לחברה הקולטת, בהתאם לרשימת העובדים שתגובש כאמור בהוראות סעיף ____.
"החברה הקולטת" - חברת ניהול המערכת בע"מ.

48. רשימת העובדים המיועדים למעבר תגובש על ידי החברה לאחר עריכת שימוע כדין לכל עובד. לשימוע יוזמן גם נציג ועד העובדים. בשימוע תשקול החברה, בין היתר, את רצונו של העובד וכן את בקשתו, אם תהיה, לעבור לתפקיד אחר בחברה. לאחר עריכת השימוע תועבר הרשימה וכן העתק מפרוטוקולי השימוע ליו"ר המזכירות הארצית של ועד עובדי החברה. ליו"ר המזכירות הארצית של ועד עובדי החברה זכות לבטל את הכללתם של עד 7 עובדים, ובלבד שמדובר בעובד הממלא תפקיד שניתן למלא על ידי עובד אחר.
49. החליטה החברה, בתום ההליך המפורט לעיל, לכלול עובד ברשימת העובדים המיועדים לעבור לחברה קולטת, והעובד יבחר שלא לעבור – תסתיים העסקתו בחברה, והוא יהיה זכאי לתנאי פרישה כמפורט בפרק תנאי פרישה בחלק ____ רשימת העובדים העוברים תושלם, בהתאם להליך שלעיל, בתוך 60 ממועד כניסת ההסכם לתוקף.
- בתקופת הערכות החברה להעברת ניהול המערכת לחברה הקולטת, תגבש החברה את רשימת העובדים המיועדים למעבר לחברה הקולטת בהתאם לפירוט הפונקציות המצורפת כנספח ____ להסכם זה ואשר כוללת את הפונקציות הארגוניות ומספר העובדים המועברים מהיחידות הבאות בחברת החשמל לחברה הקולטת: ניהול המערכת, תפ"ט, סטטיסטיקה, הולכה והשנאה, רשת ארצית ומנר"א. (לוודא שאין יחידות נוספות)
- בגיבוש הרשימה, החברה תתחשב בצרכי העובד ונתונו האישיים, מבלי לגרוע מחובתה להעביר את הפעילויות העוברות. אין באמור כדי לגרוע מזכותו של העובד לבקש להיכלל בתכנית הפרישה המיוחדת כאמור בפרק ** להסכם זה.

מעבר העובדים לחברת ניהול המערכת

50. בכפוף לסעיף 55 להלן, ובהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי המצורף להסכם זה ומסומן ____, ביום הקודם למועד הקובע יסתיימו יחסי עובד ומעסיק בין החברה לבין העובדים העוברים והם יסיימו את עבודתם בחברה, ובמועד הקובע יחלו את עבודתם בחברה הקולטת.
51. העובדים העוברים לא יסיימו את העסקתם בחברה ולא יעברו לחברה הקולטת אלא לאחר שהתקיימו כל אלה:

- 51.1. החברה הקולטת חתמה על ההסכם הקיבוצי המצורף כנספח ____ להסכם זה, במסגרתו התחייבה החברה הקולטת כלפי העובדים העוברים, בין היתר, לקבל על עצמה את האחריות למלוא זכויותיהם בגין תקופת עבודתם בחברה, וכן בגין הזכויות המגיעות להם בעקבות הרפורמה ועקב המעבר לחברה הקולטת.
- 51.2. החברה הקולטת אימצה את הסדר הפנסיה התקציבית הנוהג בחברה ערב מועד הקובע, על פי המערך ההסכמי החל בחברה באותו מועד, כך שיחול על מלוא תקופת העבודה של העובדים העוברים בפנסיה תקציבית בחברה ובחברה הקולטת, באופן שתישמרנה מלוא זכויותיהם הפנסיוניות של עובדים אלו, ויראו אותן כולן כזכויות הנובעות מעבודתם בחברה הקולטת.
- 51.3. החברה הקולטת הקימה קופת גמל מרכזית לקצבה שבה החברה הקולטת היא עמית-מעביד אשר חייב בהסדר הפנסיה התקציבית של העובדים העוברים בפנסיה תקציבית לצורך תשלום קצבה לעובדים אלו; התקבלו מלוא האישורים הנדרשים על פי כל דין להקמתה ולניהולה של קופת הגמל המרכזית, ובכלל זה התקבל האישור המתחייב לתקנונה; הקופה המרכזית לקצבה של החברה הקולטת אישרה כי הועברו ליה נכסים בגובה מלוא המחויבות האקטוארית המתחייבת בגין העובדים העוברים בפנסיה תקציבית, נכון למועד המעבר. [להגדיר באופן שיאפשר קבלת האישור לפני מועד מעבר העובדים] [מה הפרוצדורה – האם עובר [ישירות מהקופה המרכזית לוודא מול הניסוח
- 51.4. אושר לקופת הגמל המרכזית לקצבה של החברה הקולטת תקנון שבו תעוגן הבטחת מחויבות המעסיק לקופה, לרבות לעניין הפקדות וכיסוי הגירעון האקטוארי שיהיו על פי הקבוע בתקנון הקופה המרכזית לקצבה של חברת החשמל. בתוך כך, ההסדרים הנוגעים להפקדות וכללי האיזון יהיו על פי הקבוע בחברת חשמל.
- 51.5. נחתם הסכם התחשבנות בין החברה לחברה הקולטת, בעניין העברת כספים בגין מלוא החבות האקטוארית עבור העובדים העוברים, לקופת הגמל המרכזית לקצבה שתקים ההחברה הקולטת, לרבות השלמת החבות האקטוארית והגירעון האקטוארי נכון למועד המעבר, והכל בכפוף לתקנון קופת הגמל המרכזית לקצבה של עובדי חברת החשמל ובכפוף לכל דין לרבות קבלת מלוא האישורים הנדרשים על פי כל דין

נחתם בין החברה לחברה הקולטת הסכם התחשבנות 51.6.
ביחס להעברת כלל החבויות האחרות כלפי העובדים
העוברים בגין תקופת עבודתם בחברה.

תנאים למעבר:

תיקון תקנות אשר יאפשרו העברת כספים מקופ"ג חח"י
לקפ"ג חברה מנהלת

נייר הلمן אלדובי שאין להם התנגדות להקים עוד קופה
מתחת לחברה המנהלת

טיוטת הסכם התחשבנות

העברת כספים - ככל שמנוהל באותה חברה מנהלת,
אקטואר החברה המנהלת של הקופה המרכזית לקצבה
של עובדי חח"י יערוך תחשיב ערב המעבר - אם לא -
מנגנון הכרעה

52. החל מהמועד הקובע תבוא החברה הקולטת בנעלי החברה לגבי
העובדים העוברים, ויחולו עליהם כל תנאי העבודה והשכר,
לרבות זכויות צבורות בגין מלוא תקופת העבודה בחברה,
בהתאם למערך ההסכמי החל על כל עובדי החברה במועד
הקובע, ובכלל זה ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים
הקיבוציים, לרבות חוקת העבודה בחברת החשמל, הנוהגים,
הנהלים והכללים, והכל כפי שהם במועד הקובע. כמו כן יראו
את כל הזכויות ותנאי העבודה שהיו לעובד העובר ערב
המעבר, לרבות זכויות צבורות ותנאים הקשורים בסיום
העסקה, כזכויות הנובעות מעבודתו בחברה הקולטת. החל
מהמועד האמור בכפוף לעמידה בתנאים המתלים למעבר
העובדים העוברים כמפורט בסעיף 55 לעיל לא תישא
החברה בכל חבות כלפי העובדים העוברים בגין תקופת
עבודתם בחברה ועקב מעברם לחברה הקולטת.

53. לנוכח רציפות העסקתם ושמירת זכויותיהם של העובדים
העוברים בחברה הקולטת כאמור בסעיף 56 לעיל, מעברם
לא יזכה אותם בתנאי פרישה או בתנאי סיום העסקה
מהחברה.

54. אין באמור כדי לשנות את מעמדם הנורמטיבי של ההסכמים,
ההסדרים, הנוהגים, הנהלים והכללים הנ"ל לעומת מעמדם
הנורמטיבי בחברת החשמל ערב המועד הקובע.

55. כל אחד מהעובדים העוברים ייקלט בחברה הקולטת באותה
דרגת שכר, באותו ותק, באותו היקף משרה ובאותו תפקיד
שבו היה בחברת החשמל ערב המועד הקובע.

56. עובד עובר שערב המועד הקובע הוא עובד ארעי, כהגדרתו
בסעיף ... להסכם (להלן: "**עובד ארעי עובר**"), יחולו עליו,
ההוראות הבאות:

56.1. על אף האמור בהסכמים הקיבוציים לגבי עובדים ארעיים בחברת החשמל, העסקתו של עובד ארעי עובר, שנותרו פחות משנתיים לתקופת הארעיות המירבית בחברת החשמל בהתאם להסכמים הקיבוציים החלים עליהם (4 או 5 שנים לפני העניין) תוארך עד לתום שנתיים מהמועד הקובע.

56.2. אין באמור לעיל כדי למנוע מהחברה הקולטת להעביר את העובד הארעי העובר למעמד של עובד קבוע לפני תום השנתיים האמורות;

56.3. אם קיבל עובד ארעי עובר קביעות לאחר מועד הקובע יחולו התנאים שחלים על עובד קבוע, לרבות חשמל בתעריף עובדי חברה.

צוות הקמה – חברת ניהול המערכת

57. מיום כניסת ההסכם לתוקף, לצורך ההיערכות חברת ניהול המערכת, תקצה החברה לחברה הקולטת עד 5 מעובדיה (להלן: "צוות ההקמה"). המעבר יעשה ללא פגיעה בזכויות השכר והפנסיה המלאות של העובדים. המנגנון לשמירה על הזכויות האמורות לעיל יקבע בהסכמה בין הצדדים ובאישור הממונה על השכר ורשות החברות טרם הקצאת צוות ההקמה. זהות העובדים תיקבע בהסכמה בין מנכ"ל החברה, מנכ"ל חברת ניהול המערכת, ויו"ר ארגון העובדים של החברה ובכפוף להסכמתו של העובד למעבר.

זכויות בגין סיום העסקה בחברת החשמל

58. העובדים העוברים יהיו זכאים בגין סיום העסקתם בחברת החשמל לזכויות כמפורט בפרק "תנאי פרישה", חלק: **. להתאים מול פרק מתנים. להכניס להסכם את הזכאות מהינ"מ.

59. עובד שבחר שלא לעבור לחברה הקולטת כאמור בסעיף ____ לעיל יהיה זכאי בגין סיום העסקתו בחברת החשמל לתנאי פרישה כמפורט בפרק "תנאי פרישה" ____ בחלק **.

מדיניות ומבנה שכר חדש בחברה הקולטת

60. ככל שלא נחתם בחברת החשמל הסכם קיבוצי למבנה שכר חדש כאמור בפרק כא להלן, טרם המועד הקובע, אזי חתימה על הסכם קיבוצי שיסדיר שינוי מבנה השכר בחברה הקולטת כמפורט בסעיף ____ לנספח תיחשב אבן דרך לעניין "תוספת קצבה ינ"מ" לפי ההסכם הקיבוצי שבנספח. (הפניה למתנים)

השאלת עובדים ליצרן חשמל פרטי (יח"פ) באתר ייצור נמכר

הגדרות:

– בפרק זה

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

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

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

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

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

גיבוש רשימת העובדים המושאלים

61. בתקופת הערכות החברה למכירת כל אחד מאתרי הייצור הנמכרים, ובמקביל לגיבוש רשימות העובדים שיכללו בתכנית הפרישה המיוחדת כאמור בפרק ** להסכם זה, תגבש החברה את רשימת העובדים המיועדים להשאלה באותו אתר. הרשימה תכלול עובדים החיוניים להמשך הפעלתו הסדירה של אתר הייצור הנמכר, בהתחשב בצרכי העובד ונתוניו האישיים, ובהתחשב בחובת החברה להעביר את אתרי הייצור הנמכרים כאתרים פעילים
62. רשימת העובדים המושאלים תגובש בשיתוף נציגות העובדים מחלוקות יוכרעו ע"י סמנכ"ל משאבי אנוש ויו"ר המזכירות הארצית של עובדי החברה
63. נציגות העובדים תשתף פעולה ותסייע ככל הנדרש לצורך הצלחת ההשאלה, לרבות לעניין גיבוש רשימות העובדים המושאלים, ובכל תקופת ההשאלה
64. החברה תודיע בכתב לכל עובד הנכלל ברשימת העובדים המיועדים להשאלה לאתר ייצור נמכר על אפשרות ההשאלה הצפויה ומשמעויותיה, ותיתן לו הזדמנות להשמיע את עמדתו בטרם קבלת החלטה סופית בעניינו
65. החליטה החברה, בתום ההליך המפורט לעיל, לכלול עובד ברשימת העובדים שיושאלו, והעובד יבחר שלא להיות מושאל – תסתיים העסקתו בחברה. עובד קבוע שבחר כאמור יהיה זכאי לתנאי פרישה כמפורט בפרק תנאי פרישה _____ בחלק
66. מספר העובדים שיושאלו בכל אתר ייצור נמכר, 265 עובדים

בחלוקה צפויה כמפורט להלן:

3.6.1	אלון תבור	40 עובדים
3.6.2	רמת חובב	65 עובדים
3.6.3	יחידות 7-8	באתר חגית 40 עובדים
3.6.4	אשכול	80 עובדים

בנוסף, 40 עובדי תחזוקה מרחבית מחז"מים אשר ישוייכו לאתרי הייצור הנמכרים כאמור לעיל. מספרם הסופי של העובדים שיושאלו בכל אתר ייקבע על ידי החברה, בהתאם לעקרונות האמורים בסעיף 63 לעיל

67. בתקופת ההשאלה ימשיכו להתקיים יחסי עובד מעסיק בין העובדים המושאלים לבין החברה.
68. בתקופת ההשאלה לא ניתן יהיה לסיים את העסקת העובדים המושאלים אלא בהסכמת ההסתדרות, בהתאם להליכי הפיטורים והמשמעת הקיימים בחברה ובהתאמות שנקבעו בסעיף/פים ** להלן.
69. בתקופת ההשאלה ימשיכו לחול על העובדים המושאלים כל תנאי העבודה והשכר על עדכניהם בהתאם למערך ההסכמי החל על כלל עובדי החברה ובכלל זה הסכמים קיבוציים והסדרים קיבוציים, לרבות חוקת העבודה, הנהלים, הנהגים והכללים, כפי שיעודכנו מעת לעת במהלך תקופת ההשאלה, ובכפוף לאמור בהסכם זה.
70. מובהר למען הסר ספק, בתקופת ההשאלה חברת החשמל תשלם לעובדים את כל תנאי העבודה והשכר כאמור ללא תלות בהתקשרות שלה מול היח"פ.
71. על אף האמור לעיל, בתקופת ההשאלה, לא יחולו על העובדים המושאלים הוראות ההסכמים, ההסדרים, הנהלים או הנהגים החלים בחברה בעניינים שיפורטו להלן, ובעניינים אלו יהיו הסמכויות נתונות ליח"פ:

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

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

ידי היח"פ.

71.2. - מינויים ואיוש משרות.

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

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

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

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

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

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

73. לנוכח הנסיבות הייחודיות אליהן מתייחס הסכם זה, ואין בה כדי להעניק להם זכויות נוספות, או כדי לגרוע מזכויותיהם, מעבר לזכויות המוקנות לעובדים ארעיים בפרק זה.

74. בתקופת ההשאלה יועסקו העובדים המושאלים הארעיים בתנאים החלים על העסקתם של עובדים ארעיים בחברה. על אף האמור, בתקופת ההארכה בלבד יהיו זכאים להגדלת בסיס השכר לפנסיה ולגמל כשל עובדי 2004 כהגדרתם

בהסכם הקיבוצי מיום 11.12.2016 (שמספרו 315/2016). למען הסר ספק, העובדים המושאלים לא יהיו זכאים בתקופת ההארכה לחשמל בתעריף עובדי חברה.

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

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

77. בתום תקופת ההשאלה, תסתיים העסקתם של העובדים המושאלים הארעיים בחברה. עם סיום העסקתם יהיו העובדים המושאלים הארעיים זכאים לפיצויים בהתאם (**). לאמור בפרק "תנאי פרישה"/להלן (פרק **/הסכם).

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

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

80. עובד מושאל (קבוע או ארעי) שהתפטר בדין מפוטר לפי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, במהלך תקופת ההשאלה, יראו בו מפוטר לעניין סעיפים 83-84, ובלבד שחלפה תקופה של לפחות ששה חודשים מתחילת תקופת ההשאלה. יובהר כי לא יראו בעצם ההשאלה עילה להתפטרות בדין פיטורים כאמור לצורך סעיף זה.

81. התפטר עובד קבוע בתקופת ההשאלה, יהיה זכאי לתנאי פרישה כשל עובד שבחר שלא להיות מושאל כאמור בסעיף _____ לעיל. יחסי עבודה

82. חוזים אישיים

83. החל ממועד כניסת ההסכם לתוקף החברה תהיה רשאית להעסיק עד 160 עובדים מכלל עובדי החברה, כולל

83.1.

1.

2.

3.

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

עובד שבמועד כניסת ההסכם לתוקף מכהן בתפקיד סגן מנהל אגף/מחוז שאינו נמנה על רשימת התפקידים כמפורט בסעיף 91.1 לעיל, יוכל לבחור אם להמשיך להיות מועסק לפי תנאי ההסכמים הקיבוציים או לעבור להיות מועסק בחוזה אישי. נציגות העובדים לא תתנגד למעבר כאמור של עובד שבחר מרצונו להיות מועסק בחוזה אישי.

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

83.4. מבלי לגרוע מן האמור בסעיף 91.1 לעיל, מכלול תנאי השכר בהתאם לחוזה האישי לא יפחתו ממכלול תנאי השכר בהתאם להסכמים הקיבוציים.

83.5. החברה תודיע בכתב לוועד העובדים על כל קליטה של עובד בחוזה אישי.

83.6. על עובדים המועסקים בחוזים אישיים לא יחולו הוראות ההסכמים הקיבוציים וההסדרים הקיבוציים החלים על עובדי החברה האחרים, זולת אם נקבע אחרת בהוראות החוזה האישי.

83.7. מבלי לגרוע מן האמור לעיל ובכפוף לקבוע בנוהל חברה 08-04-04 "הליכי איתור ומינוי של מנהלים בכירים", מוסכם כי תפקידים בדרג סגן מנהל אגף ומעלה יוצעו לאיוש במסגרת הליך איתור פנימי, ויפורסמו להליך איתור חיצוני רק במקרה בו לא נמצא מועמד מתאים בהליך הפנימי.

עובד המועסק בחוזה אישי רשאי לבקש מהחברה כי תנכה משכרו _____ מיסי וועד לצורכי רווחה ותרבות בלבד. **ניוד עובדים**

על אף האמור בסעיפים 185-186 לחוקת העבודה מיום 25.3.2002 רשאית החברה לנייד עובדים משיקולים ענייניים, בהתאם לצרכי העבודה ובהתחשב בצרכי העובד ונתוניו האישיים והמקצועיים, ובלבד שזכויות העובד לא תיפגענה לרבות מעמדו המקצועי ותנאי שכרו ועבודתו, במקרים הבאים:

83.8. ניוד עובד בתוך אותו מדור, או בין מדור למדור באותה מחלקה, וכן ניודו מעמדת עבודה לעמדת עבודה - והכל בתוך אותו אתר עבודה, ובלבד שמהות תפקידו ועיסוקו של העובד לא ישתנו;

83.9. ניוד זמני של עובד לצרכי תגבור עבודה לפרק זמן שאינו עולה על חודש.

83.10. אין באמור בסעיפים 60.1 - 60.2 לעיל כדי לגרוע מכל חובותיה של החברה על פי דין, ובכלל זה לשמוע את העובד ולשקול את טענותיו בטרם קבלת החלטה על ניוד זמני או קבוע, כולל ניוד בתוך בנין או אתר.

83.11. כל ניוד אחר על ידי החברה שאינו כאמור בסעיף 60.2-60.1 יעשה בהסכמת נציגות העובדים.

83.12. לא ייווצרו שינויים ארגוניים דה פקטו כתוצאה מניודים. כאמור לעיל.

83.13. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, לצורך התאמת כוח האדם ביחידות החברה לרפורמה ולצורך יישום השינוי הארגוני, אם זכויות עובד לא אמורות להיפגע בעקבות הניוד – יניוד העובד בהתאם לשינוי הארגוני כאמור בסעיפים 46 – 48 לעיל. אם זכויות העובד עלולות להיפגע בעקבות הניוד - הצדדים יבואו ביניהם בדברים לצורך הגעה להסכמות בדבר זכויות העובד. האמור מבלי לפגוע ביישום השינוי הארגוני.

84. **מנגנון הכרעה בועדת משמעת בעבירה שאינה "עבירה חמורה"**

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

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

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

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

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

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

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

89. הגורם המכריע יקבל לידייו את כל החומר שנצבר במהלך עבודת ועדת הבירור והמשמעת לרבות ראיות ופרוטוקולים של הדיונים שהתקיימו עד לאותו מועד. העובד שעניינו מתברר יקבל העתק מכל חומר שהועבר לגורם המכריע ויוכל להגיש לוועדה המורחבת כל חומר רלוונטי נוסף. לאחר מכן הגורם המכריע יחליט אם לקיים את הדיון בוועדה המורחבת מהשלב אליו הגיע הבירור או לגבות ראיות ועדויות נוספות, ובכלל זה מפי עדים שכבר העידו, והכל לפי שיקול דעתו, ובלבד שניתנה לעובד שעניינו מתברר זכות טיעון בפני הוועדה המורחבת.

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

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

92. החברה תישא בעלות שכרו של הגורם המכריע.

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

מנגנון הכרעה בוועדת משמעת בעבירה חמורה שאינה עבירה נשנית

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

- 94.1. בעניין חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה שאינה
עבירה נשנית;
- 94.2. בהסכמת הצדדים - בנסיבות אחרות המצדיקות בירור
בפני וועדה מורחבת.
- 94.3. על הוועדה המורחבת כאמור לעיל יחולו הוראות 93 –
95. לעיל.

מנגנון הכרעה בועדת משמעת בעבירה נשנית

95. במקרה של חשד לעבירת משמעת נשנית יקבע מנהל משאבי
אנוש בהתאם לנסיבות המקרה, אם העניין מצדיק בירור בפני
ועדה מורחבת מתחילת הליך הבירור או בהתאם להסדר
שנקבע לבירור עבירה שאינה עבירה חמורה.
96. האמור בפרק זה מחליף ובא במקום האמור בסעיף 1 שעניינו
"שינוי בהסדר המשמעת" במכתב מאת הנהלת החברה
לנציגות העובדים מיום 24.6.2008 שכותרתו "שינוי בהסדר
המשמעת, דיווח ורישום נוכחות של עובדי חוץ וחתימה על
טפסי הצהרה בדבר קרבת משפחה" כפי שצורף להסכם
24.6.2008. הקיבוצי מיום 24.6.2008.
97. מעבר לשינויים שפורטו לעיל, אין באמור בפרק זה כדי לשנות
ו/או להוסיף ו/או לגרוע על הוראות נוהל המשמעת, כפי
שיעודכן בהסכמת הצדדים מעת לעת.

98. השעיית עובד – יוצא לנוהל בהתאם להצגת הנוהל לנסח בהתאם להסכמות

בחשד לביצוע עבירות פליליות בלבד

השעיה זמנית כשיש חקירת משטרה – השעיה זמנית לחודש.
אחרי חודש מקבלים אישור מהמשטרה בהתאם לחוק אם
מותר לקיים ועדת משמעת או לא. אם ניתן אישור – מתכנסת
מיידית ועדת משמעת. אם לא ניתן – ממשיכים ופונים
למשטרה כל שלושה חודשים לקבל אישור.
השעיה זמנית כשאין חקירת משטרה – השעיה זמנית
לחודש. אחרי חודש חייבת לקום ועדת משמעת.
נכנסים למשא ומתן על נוהל זכויות עובד בהשעיה.

99. העסקה שעתיים במוקדי השירות (103) ובקריאת מונים, ללא
פגיעה בתנאי שכרם ועבודתם, בהיקף ובתנאים כפי שיסוכמו
בהסכם המפורט.

הגברת פריון והכנסת שיטות טכנולוגיות חדשות

100. נציגות העובדים מצהירה כי היא תומכת בהכנסת טכנולוגיות
חדשות, וכי היא תתמוך בשינויים מבוקשים על ידי החברה
בעניין פיתוח (לרבות אפיון צרכים ותהליכי עבודה), הכנסה
או הטמעה של טכנולוגיות חדשות (להלן- שינוי בעניין

טכנולוגי).

101. במקרים בהם שינוי בעניין טכנולוגי אינו כרוך באחד מאלה:

101.1. הוצאת עובדים למיקור חוץ;

101.2. פיטורי עובדים;

101.3. פגיעה בתנאי העסקה של העובדים;

101.4. נסיבה אחרת שלדעת יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות הכללית יש לה השלכה על העובדים;

לא יוכרז כל סכסוך עבודה ולא ינקטו צעדים ארגוניים המעכבים את הכנסת הטכנולוגיה והעובדים יסייעו וישתפו פעולה לכל הנדרש במסגרת עבודתם, לרבות מענה על השאלות, השתתפות בהדרכות והשתלמויות, ובביצוע השינויים וההתאמות הנדרשות בעבודה לאור הטכנולוגיה החדשה בהתאם לדרישות החברה.

בכל מקרה אחר כל צד שומר על טענותיו.

102. הכנסה או הטמעה של טכנולוגיות חדשות תעשה תוך שיתוף נציגות העובדים.

103. הכרזת סכסוך עבודה בקשר לשינוי בעניין טכנולוגי מצריכה אישור הוועדה לתיאום וביצוע בהסתדרות. כמו כן, יו"ר האגף לאיגוד מקצועי ילווה, לפי הצורך, באופן אישי את יישוב סכסוך העבודה.

תוספת מינהל

104. החל ממועד חתימת ההסכם, עובד הזכאי לגמול השתלמות בהתאם לנוהל אמ"א 04-01-04 "גמול השתלמות לעובדים בדירוג המינהלי", יהיה זכאי – שנה לאחר מועד זכאותו לגמול ההשתלמות כאמור – לתשלום תוספת מינהל בהתאם לסעיף זה.

105. סכום תוספת המינהל הינו 200 ₪ לחודש ויעודכן בהתאם לאותו מנגנון עדכון, שיעורי העדכון ומועדי העדכון של תעריף גמול ההשתלמות בחברה.

106. עובד שבמועד חתימת ההסכם זכאי לגמול השתלמות במשך שנה ומעלה - יהיה זכאי לתוספת מינהל החל ממועד חתימת ההסכם זה.

עובד שבמועד חתימת ההסכם זכאי לגמול השתלמות במשך פחות משנה - יהיה זכאי לתוספת המינהל לאחר חלוף שנה ממועד תחילת זכאותו לגמול ההשתלמות.

107. תוספת המינהל תשולם לאחר כניסתו של ההסכם לתוקף, בהתאם לאמור בסעיף *, בתחולה למפרע מחודש חתימת ההסכם. התוספת תשולם במשכורת הראשונה ולכל המאוחר

במשכורת השניה לאחר כניסתו לתוקף של ההסכם.

108. תוספת מינהל תיכלל בשכר הרגיל כמשמעו בנוהל אמ"א 04-01-01 "מרכיבי שכר רגיל", למעט לעניין חישוב מענק הפרישה לעובדים הפורשים בתוכנית הפרישה המיוחדת ולעובדים המושאלים ליח"פם בהתאם לפרק *** / הסכם ***

109. מוסכם כי עובד המועסק בדירוג המנהלי ומקבל גמול השתלמות מקצועי א', וממיר את הגמול המקצועי בגמול מנהלי בכפוף לתבחינים הרגילים, יהיה זכאי לתוספת מינהל בהתאם לאמור לעיל כעבור שנה מתחילת זכאותו לגמול מינהלי. עובד המקבל גמול השתלמות מקצועי לא יהיה זכאי בכל מקרה לתוספת מינהל, אף אם הוא מועסק בדירוג המינהלי.

110. נוהל אמ"א 04-01-04 "גמול השתלמות לעובדים בדירוג המינהלי", יתוקן בהתאם לאמור לעיל, ושם הנוהל יתוקן ויהיה "גמול השתלמות לעובדים בדירוג המינהלי ותוספת מינהל". כמו כן יתוקן בהתאם נוהל אמ"א ו-01-01-04 "מרכיבי שכר רגיל".

111. למען הסר ספק, אין באמור כדי לשנות מיתר הכללים הקיימים לעניין גמול השתלמות לעובדים בדירוג המינהלי.

עותק הנוהל המעודכן מצורף ומסומן נספח **

112. מוסכם כי החל ממועד החתימה על הסכם זה, יחול בחברה בהתאמות הנדרשות ההסכם הקיבוצי (מסגרת) בין המדינה ומעסיקים נוספים במגזר הציבורי לבין ההסתדרות מיום 9.1.2018 בדבר דחיית פעימות הסכם 2016 והסכם 2016 המתוקן כהגדרתם שם, והגדלת סך מסגרת העלות בשיעור 0.15% (להלן: "הסכם מסגרת 0.15%").

113. מוסכם כי עם כניסת ההסכם לתוקף 0.11% מהגדלת העלות בשיעור של 0.15% תוקצה למימון הגדלת תקרת גמול ב' מקצועי כמפורט להלן בסעיפים 147-150.

114. יתרת הגדלת העלות כאמור, בשיעור של 0.04% תחולק באופן שיסוכם בין הצדדים. בתחולה ממועד חתימת הסכם זה, תועלה תקרת גמול השתלמות ב' לעובדים הזכאים לו, בהתאם לנספח 1 לנוהל אמ"א 04-01-05 "גמול השתלמות לעובדים בדירוג המקצועי" ב-100 ש"ח מסכום התקרה (הנוכחי (מ-942.91 ₪ ל-1042.91 ₪ נכון ליום 15.5.18).

115. עלות העלאת תקרת הגמול עומדת על 0.11%, והיא תבוא מתוך עלות הסכם המסגרת 0.15% כמפורט לעיל בסעיפים 144-146.

116. התקרה המעודכנת תמשיך ותתעדכן בהתאם לאותו מנגנון.

עדכון, שיעורי העדכון ומועדי העדכון של התקרה בתעריף גמול השתלמות ב' מקצועי, לפי הכללים החלים ערב החתימה על הסכם זה.

117. העלאת תקרת גמול השתלמות ב', לרבות הפרשים בגינה, ישולמו לאחר כניסתו של ההסכם לתוקף, בהתאם לאמור בסעיף *, בתחולה למפרע מחודש חתימת ההסכם. התוספת תשולם במשכורת הראשונה ולכל המאוחר במשכורת השניה לאחר כניסתו לתוקף של ההסכם.

118.

עותק הנוהל המעודכן מצורף ומסומן נספח **

119. הצדדים ינהלו מו"מ אינטנסיבי לחתימה על הסכם קיבוצי שיסדיר שינוי מבנה השכר בחברה במטרה לאפשר קליטת עובדים בעיסוקים נדרשים לחברה ושימורם בחברה.

120. חתימה על הסכם קיבוצי כאמור תיחשב אבן דרך לעניין "תוספת קצבה רפורמה" לפי סעיף _____.

הגדרות לפרק זה

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

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

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

"מילגאי" – סטודנט המקבל מלגה מהחברה במסגרת תוכנית "עתיד נאור" שטרם סיים לימודיו במועד החתימה על ההסכם. (לבדוק מול אמ"א)

"עובד פעיל נוסף" – עובד שבמועד חתימת ההסכם הועסק בחברה מעל 5 שנים ושהעסקתו הארעית הוארכה לתקופה בלתי קצובה בהסכם קיבוצי מיוחד בנושא הארכת העסקת עובדים עם מוגבלות שנקלטו בין השנים 2009-2012 שנרשם ביום... ומספרו... או בהסכם קיבוצי מיוחד בנושא

העסקת עובדי צד"ל שנרשם ביום 15.3.2017 ומספרו 20/2017.

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

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

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

124. עובד פעיל קבוע או עובד פעיל נוסף השווה בחופשה ללא תשלום העולה על תקופה של שנה, יהיה זכאי למענק חד פעמי כאמור רק אם שב לעבודה בחברה, והמשיך לעבוד במשך חצי שנה לפחות לאחר חזרתו שאז ישולם לו המענק במשכורת הראשונה או השניה שיקבל לאחר תום חצי שנת עבודה כאמור. על אף האמור לעיל, עובד כאמור השווה בחופשה ללא תשלום עקב מחלה, יקבל מענק חד פעמי כעובד פעיל קבוע או עובד פעיל נוסף בהתאם לסעיף 155.

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

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

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

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

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

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

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

פנסיה או ביטוח מנהלים.

128. כתנאי לקבלת תנאי הפרישה או תנאי סיום ההעסקה, לפי העניין, לפי הסכם זה (העולים על התנאים לפי דין), על העובד לחתום על כתב קבלה וסילוק, בנוסח המצורף בנספח ____ להסכם זה, הרלוונטי לגביו. [להתאים את כתב הויתור לנסח שיוסכם]
129. אם יגיש העובד או מי בשמו או מטעמו, תביעה כנגד החברה בקשר לתנאי הפרישה או תנאי סיום ההעסקה, לפי העניין, לקבלת סכומים או הטבות נוספות מעבר לתנאי הפרישה או תנאי סיום ההעסקה, לפי העניין, להם הוא זכאי לפי הסכם זה, למעט במקרה של תביעה לאכיפת ההסכם, יהא העובד זכאי לתנאי הפרישה הקבועים בהסכם, ולתנאים אלו בלבד, והוא יחזיר לחברה מיד עם דרישתה כל סכום עודף שייפסק לו כאמור. החברה תהיה רשאית לקזז את הסכום העודף מכל סכום המגיע לעובד, בכפוף לכל דין.

130. כל העילות וסכסוכי העבודה הקיבוציים ברמה הארצית וברמה המקומית שהוכרזו או הודעו, הנוגעים לנושאים שהוסדרו בהסכם זה, בטלים עם החתימה על הסכם זה, ובכלל זה:

1. סכסוך עבודה מיום 5.12.2012 בנושא צעדים חד צדדיים המהווים תחילתה של רפורמה;
2. סכסוך עבודה מיום 7.10.2014 בנושא החלטה חד-צדדית בדבר הפרטת חברת החשמל;
3. סכסוך עבודה מיום 7.10.2014 בנושא כוונה לבצע שינוי ארגוני ותכנית התייעלות בחברת החשמל;
4. סכסוך עבודה מיום 27.9.2015 בנושא מחסור חמור בכ"א ביחידות שונות;
5. סכסוך עבודה מיום 25.10.2015 בנושא פעולות חד צדדיות של החברה בתחנת כח טורבינות גז;
6. סכסוך עבודה מיום 25.10.2015 בנושא מהלכים חד-צדדיים להעברת פונקציות וכח-אדם למיקור חוץ;
7. סכסוך עבודה מיום 25.10.2015 בנושא החלטה חד צדדית על העברת עובדים בכירים לחוזים אישיים;
8. סכסוך עבודה מיום 6.2.2017 בנושא החלטה חד צדדית על מכירת תחנת הכח ברמת חובב;
9. סכסוך עבודה מיום 6.2.2017 בנושא כוונה לבצע שינויים ארגוניים ותכניות התייעלות בתקציב 2017;
10. סכסוך עבודה מיום 25.4.2017 בנושא החלטה חד צדדית

על ביצוע שינויים במשק החשמל ויצירת הליך מיוחד ומזורז לתכנון תחנות כח פרטיות.

131.

132. **שיתוף פעולה**

מבלי לגרוע מהוראות מיצוי התביעות והשקט התעשייתי, הצדדים יסייעו וישתפו פעולה ככל שיידרשו, בעניינים המוסדרים בהסכם זה, ובכלל זה בעמידה בכל אבני הדרך ובמועדים הרלוונטיים בקשר לכך, ולשם הצלחת הרפורמה שעליה החליטה הממשלה בהחלטתה מס' _____ מיום _____ שכותרתה רפורמה במשק החשמל ובחברת החשמל.

133. **מיצוי תביעות**

134. הסכם זה מהווה מיצוי מלא, סופי ומוחלט של כל טענות ו/או תביעות הצדדים בקשר לרפורמה שעליה החליטה הממשלה בהחלטתה מס' _____ מיום _____ שכותרתה רפורמה במשק החשמל ובחברת החשמל (להלן – "הרפורמה"), ובלבד שהרפורמה תקודם ותבוצע בהתאם להחלטת הממשלה לרבות תיקוני החקיקה הנדרשים לפי המפורט בה

(הסתדרות: חברות הבת הנזכרות בהחלטת הממשלה)

(תהילה: נוהל נסיעות לחו"ל + אש"ל וכלכלה)

135. הסכם זה מהווה מיצוי מלא, סופי ומוחלט של כל טענות ו/או תביעות הצדדים בקשר ליישום השינוי הארגוני לפי הקבוע בהוראות פרק ט', וזאת מבלי לגרוע מהוראות סעיף 92.6

136. אין באמור בסעיפים 165 ו-166 כדי לגרוע מסעיף _____ (מימוש אבן דרך מתום התקופה

בעניין זה).

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

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

138. כמו כן, הסכם זה מהווה מיצוי מלא, סופי ומוחלט של כל טענות ו/או תביעות הצדדים ביתר העניינים המוסדרים בו

לתקופה של 8 שנים ממועד כניסתו לתוקף.

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

140. שקט תעשייתי

141. הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, בקשר לרפורמה, ובלבד שהרפורמה תקודם ותבוצע בהתאם להחלטת הממשלה לרבות תיקוני החקיקה הנדרשים לפי המפורט בה

(הסתדרות: חברות הבת הנזכרות בהחלטת הממשלה + תיקוני החקיקה לתקן לפי המיצוי)

142. הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, בקשר ליישום השינוי הארגוני לפי הקבוע בהוראות פרק ט', וזאת מבלי לגרוע מהוראות סעיף 92.6, וכן בקשר לתכנית הפרישה המיוחדת לפי הסכם זה

143. אין באמור בסעיפים 172 ו-173 כדי לגרוע מסעיף ____ ((מימוש אבן דרך מתום התקופה הנוספת

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

ככל שלא ייחתם הסכם בעניין 2.33% כמפורט בסעיף

____ לעיל, לא יחול סעיף השקט התעשייתי בעניין זה.

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

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

146. בתקופת ההשאלה כהגדרתה בהסכם זה, העובדים המושאלים

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

147. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות שקט תעשייתי החלות על הצדדים או שיחולו

148. הסכם זה כפוף לאישור הממונה על השכר ורשות החברות הממשלתיות.

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

150. טיוטות שהוחלפו בין הצדדים במהלך המשא ומתן לחתימת הסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

מר ע' בלוח המנהל הכללי	הסתדרות העובדים הכללית החדשה
מר ע' אוברקוביץ סמנכ"ל משאבי אנוש וארגון	מר ד' צרפתי יו"ר המזכירות הארצית ויו"ר ועד מרחב דרום
מר ד' מרום מנהל אגף משאבי אנוש	מר א' פנחס סגן ומ"מ יו"ר המזכירות הארצית ויו"ר ועד מרחב הצפון
	מר ש' אמסלם יו"ר ועד מרחב

