

תשרי

הסכם הנוצני מיוחד

הסכם רפורמה והבראה

שנערך ונחתם בירושלים ב-21 בחודש ינואר 2015

בין: חברת דואר ישראל בע"מ
רחוב יפו 217, ירושלים
(להלן – "החברה" או "הדואר")

מצד אחד;

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות עובדי המדינה
והארגון הארצי של עובדי דואר ישראל
רחוב ארלוזורוב 93, תל אביב
(להלן – "נציגות העובדים")

מצד שני;

והחברה מצויה מזה זמן בקשיים כלכליים ותפעוליים המחייבים עריכת רפורמה והבראה;

והואיל: וצרכי ההבראה שלובים בשינוי אופי פעילותה וייעודה הנוכחי והעתיד של החברה, נוכח שינויי
אסדרה וחקיקה, שינויים בשוק הדואר, ושינויים בשוק הצריכה וצורך להתמודד עם סביבה
תחרותית;

והואיל: והצרכים מחייבים, בין היתר, התאמת המערכת ההסכמית המסדירה את תנאי העסקתם של
עובדי החברה במידה וכפי שיפורטו במסגרת הסכם זה להלן;

והואיל: ושינויי האסדרה והחקיקה כוללים שינויים משמעותיים בתקני השירות החלים על החברה ובין
השאר תצומצם במסגרת השינויים הללו תדירות החלוקה של דברי הדואר ותועמד, תחילה, על
חמישה ימי חלוקה בשבועיים, ובחלוף שנתיים - על שני ימי חלוקה בשבוע, לעומת חמישה ימי
חלוקה בשבוע שנהגו עד מועד חתימת הסכם זה, בכפוף להחלטות הרגולציה;

והואיל: ועל רקע האמור לעיל ונוכח השלכות תכנית ההבראה על תנאי העסקת העובדים, ניהלו הצדדים
מו"מ על היבטים ונושאים שונים, לרבות כאלה שהוסדרו בהסכמים והסדרים קיבוציים, ועל
החלת הסדרים ותנאי העסקה חדשים, והגיעו להסכמות המסדירות חלק מזכויות וחובות עובדי
החברה עליהם יחול ההסכם; הסכמות אלו הינן בנוסף להסכמות הקיימות בין הצדדים כפי
שהן מתבטאות בהסכמים הקיבוציים, בהסדרים הקיבוציים והנהגים החלים בחברה אשר
ימשיכו לחול באותו מעמד נורמטיבי, אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה להלן.

לפיכך, הוסכם הותנה והוצהר בין הצדדים כדלקמן:

10

חברת דואר ישראל בע"מ
המנהל הכללי
מנהל אזורי

1. ההסכמים הקיבוציים המיוחדים ו/או הסדרים קיבוציים החלים בחברה, לרבות הנספח להסכם הקיבוצי מתאריך 1.2.2001, שכותרתו "הסדר לתשלום תוספת פריקה וטעינה", על נספחיו, ו/או כל נוהג אחר החל, אם חל, בחברה, ימשיכו לחול במהלך תקופת ההסכם, אלא אם בוטלו או שונו מפורשות על ידי הוראה מהוראות הסכם זה. בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם זה להוראות הסכם או הסדר או נוהג, כאמור, יגברו הוראות הסכם זה.
2. למען הסר ספק יובהר כי אין בשמירת הזכויות כמפורט לעיל, כדי לשנות את המקור הנורמטיבי ואת המעמד הנורמטיבי של כל אחת מהזכויות כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה, ואשר יוסיפו לחול, ככל שלא בוטלו/שונו בהסכם זה.
3. עוד יובהר, כי עובד לא יהיה זכאי לכל תמורה או תשלום עודף בגין יישום הוראה מהוראות הסכם זה, אלא אם נאמר מפורשות אחרת בהסכם זה.

ב. פרשנות והגדרת מונחים

4. בהסכם זה, המלים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה, והמילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים, אלא אם משתמע אחרת מהקשר הדברים.
5. שמות הפרקים והכותרות הם למטרות נוחות בלבד, אינם מהווים חלק מהסכם זה ולא יילקחו בחשבון למטרות פרשנות.
6. המונחים הבאים פירושם בהסכם זה בהתאם לאמור לצידם בסעיף זה להלן:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה.	"ההסתדרות"
ועד העובדים שנבחר על ידי העובדים ושאושר על ידי ההסתדרות הכללית ומוסדותיה, בהתאם לתקנונה.	"הוועד הארצי"
הנהלת החברה.	"ההנהלה"
חוק הדואר, התשמ"ו-1986.	"החוק"
הסכם המעבר של עובדי הדואר מרשות הדואר לחברת דואר ישראל מתאריך 7.12.05.	"הסכם המעבר"
הסכם תנאי העסקה בחברה מתאריך 7.12.05.	"הסכם תנאי העסקה"
המועד בו ייחתם הסכם זה והנספחים לו.	"היום/המועד הקובע"
כל עובד אשר הסכם זה חל או יחול עליו.	"עובד"
עובד בתפקיד ניהולי בכיר.	"עובד בכיר"

"מועמד לקביעות"

עובד, אשר עומד בכל התנאים והדרישות להפוך לעובד קבוע, שעד לתאריך 31.5.14 השלים 60 חודשי עבודה בחברה, ושמו נכלל ברשימת העובדים המועמדים לקביעות המצורפת **כנספח 2** להסכם זה, אשר ייקלטו לקביעות במהלך תקופת ההסכם כנגד סיום העסקתם של העובדים הקבועים המנויים ברשימות המצורפות **כנספח 4** להסכם זה להלן, ובכפוף להוראות הסכם זה. למען הסר ספק יובהר, כי הרשימה המצורפת הינה רשימה סגורה ועובד אשר שמו אינו נכלל ברשימה האמורה מכל סיבה שהיא, לא ייחשב כעובד המועמד לקביעות בכל מקרה שהוא.

"עובד ממתין לקביעות"

עובד, אשר עומד בכל התנאים והדרישות להפוך לעובד קבוע, שעד לתאריך 31.5.14 השלים 60 חודשי עבודה בחברה, ושמו נכלל ברשימת העובדים הממתנים לקביעות המצורפת **כנספח 3** להסכם זה. למען הסר ספק יובהר, כי הרשימה המצורפת הינה רשימה סגורה ועובד אשר שמו אינו נכלל ברשימה האמורה מכל סיבה שהיא, לא ייחשב כעובד הממתין לקביעות בכל מקרה שהוא, בכפוף לאמור בסעיף 20.א. להסכם זה ובכפוף לסיכום הדברים בין מנהל רשות החברות הממשלתיות – מר אורי יוגב לבין יו"ר ההסתדרות – מר אבי ניסנקורן מיום 21.1.15, המצורף **כנספח 3.א.** להסכם זה.

"עובד קבוע"

עובד אשר עמד בתנאים ובדרישות לקבלת קביעות וקיבל כתב מינוי כעובד קבוע.

"משרה"

בכל מקום בהסכם זה בו נכתב "משרה", כוונת הצדדים היא למשרה מלאה.

ג. תחולת ההסכם

7. הסכם זה יחול על:

7.1. בעלי ההסכם החתומים עליו.

7.2. כל העובדים בחברה, למעט העובדים שהוחרגו מתחולת ההסכם כמפורט בסעיף 8 ובסעיף 9 דלהלן.

8. הסכם זה לא יחול על העובדים הבאים, אלא אם נאמר אחרת ובמפורש בהסכם זה:

8.1. עובדים בכירים, אשר מספרם הכולל, נכון למועד חתימת הסכם זה, עומד על 35, ובנוסף להם מנכ"ל החברה ויו"ר הדירקטוריון;

8.2. עובדים המועסקים בחוזים אישיים במשרות אמון, כקיים היום, ובהיקף שלא יעלה על 6 משרות.

8.3. עובדים המועסקים בחוזים אישיים בהתאם לסעיף 9 דלהלן.

10

חברת דוגמא
משרתת

9. החברה תהא רשאית להעסיק בחוזה אישי עובדים ב-76 משרות נוספות על אלה הנזכרות בסעיף 8.1-8.2 לעיל, בהתאם לשיקול דעתה, ובלבד שמדובר בעובדים בעלי מומהיות מיוחדת ו/או עובדים המיועדים לתפקידים חדשים, ללא פגיעה בהיררכית התפקידים של העובדים המועסקים בהסכם הקיבוצי.

10. על אף האמור לעיל, מוסכם כי החברה תהא רשאית להעסיק עד 12 עובדים בחוזים אישיים, באגפי המטה בלבד, כמפורט בסעיף 9 גם אם תפגע ההיררכיה הניהולית.

11. סה"כ העובדים שניתן יהיה להעסיק בחוזים אישיים בהתאם לסעיפים 8-9 לעיל הינו 119 עובדים, כולל העובדים שבמועד חתימת הסכם זה חתומים על חוזים אישיים.

ד. תקופת ההסכם ותוקפו

12. תקופת הסכם זה תהיה מיום חתימתו ולמשך ארבע שנים.

13. כל הסכם בדבר תוספת להסכם זה, או שינוי בו, ובלבד שהוסכם עליהם בין הצדדים להסכם זה, יהיה בכתב ותקופת תוקפו תהיה כתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת. כל הסכם כאמור יוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים.

14. עד שלושה חודשים לפני תום תקופת תוקפו של ההסכם רשאי כל צד להודיע למשנהו על רצונו לסיים את ההסכם עם תום התקופה או להכניס בו שינויים. לא ניתנה הודעה כאמור - יחודש ההסכם לתקופה של שנה נוספת בכל פעם. ניתנה הודעה בדבר רצון צד להכניס בו שינויים, ולא הגיעו הצדדים להסכמות בנידון בתוך 30 ימים, יעמוד ההסכם בתוקפו כהסכם לתקופה בלתי מסוימת.

פיטורי התייעלות בתקופת ההסכם

15. מוסכם, כי בכל הנוגע לפיטורי התייעלות מכוח ההסכמות במסגרת תכנית ההבראה, יפעלו הצדדים בהתאם לקבוע בהסכם זה.

16. במהלך תקופת הסכם זה תצומצם מכסת משרות העובדים בחברה, בהיקף השווה למשרותיהם של העובדים ששמותיהם כלולים ברשימות הפורשים והמפוטרים המצ"ב **כנספח 4** להסכם זה, כך שבתום תקופת ההסכם תקן העובדים בחברה יעמוד על 5,050 משרות. מכסת המשרות המאוישות בחברה תעמוד בתום התקופה על 5,050 משרות לכל היותר. כן מוסכם כי מתוך היקף המשרות בחברה 3,800 תהיינה משרות קבועות, בהתאם למפורט להלן.

מוסכם כי היקף המשרות האמור כולל 35 עובדים בכירים בחוזים אישיים, ובנוסף להן מנכ"ל ויו"ר, ועד 6 משרות במשרות אמון.

למען הסר ספק מובהר, כי אין בסעיף זה כדי לגרוע מהאמור בסעיף 8 לעיל, וכדי להקנות לעובדים אלו בחוזים האישיים זכויות ו/או הגנות מכח ההסכם הקיבוצי אשר אינן עומדות להם על פי כל דין.

מוסכם כי העובדים אשר שמותיהם מפורטים בנספח 4 לעיל יפוטרו במועד אשר ייקבע על ידי הנהלת החברה, בתיאום עם יו"ר הוועד הארצי, תוך התחשבות ככל הניתן במועד המבוקש על ידי העובדים שביקשו לפרוש. מבלי לגרוע מהאמור בריישת סעיף זה, מוסכם כי הליך סיכום רשימות העובדים הקבועים הפורשים לפנסיה והמפוטרים יעשה בהתאם לסיכום פגישה מיום 19.1.15 והרשימות המצורפות אליו, המצ"ב כנספח 4א' להסכם.

17. מובהר, כי מכסת המשרות הקבועות בחברה תועמד על 3,800 משרות וזאת לאחר פיטורי עובדים קבועים עד למכסה האמורה. כן מובהר, כי החל ממועד זה, תיבחן מכסת העובדים הקבועים מדי חודש, ותושלם באמצעות העברת עובדים לקביעות בהתאם להוראות הסכם זה, כך שזו לא תפחת מ- 3,800 משרות במהלך תקופת הסכם זה.

18. העסקתם של עובדים ששמותיהם ומועד סיום העסקתם כלולים ברשימות המפוטרים (נספח 4 להסכם זה) תעשה בכפוף לשימוע, אשר ייערך בסמוך לפני המועד שנקבע לסיום העסקתו של כל עובד.

19. עובד ששמו נזכר ברשימות המפוטרים המצורפות כנספח 4 לעיל יכונה בפרק זה להלן: "המועמד לפיטורים".

20. בסעיף 21 להלן, "המועמד לפיטורים שהעסקתו לא נסתיימה" יהיה כל אחד מאלה:
20.1. המועמד לפיטורים, אשר בעקבות השימוע שנערך לו החליטה החברה שלא לסיים את העסקתו;

20.2. המועמד לפיטורים אשר לא ניתן היה לסיים את העסקתו בעקבות פסק דין סופי וחלוט או שקיימת מגבלה שבחוק לסיום עבודתו.

20. א. ככל שהמועמד לפיטורים שהעסקתו לא נסתיימה השלים 60 חודשי עבודה בחברה עד לתאריך 31.5.14, תימשך העסקתו בחברה בכפוף לאמור להלן:

א. ככל שהוחלט שלא לסיים את העסקתו בנסיבות המפורטות בסעיף 20.1. לעיל – יצורף העובד לרשימת העובדים הממתינים לקביעות המצורפת כנספח 3 להסכם זה;
ב. ככל שהוחלט שלא לסיים את העסקתו בעקבות פסק דין סופי וחלוט, כאמור בסעיף 20.2. לעיל – יפעלו הצדדים בהתאם לאמור בפסק הדין;

ג. ככל שהוחלט שלא לסיים את העסקתו עקב מגבלה שבחוק, כאמור בסעיף 20.2. לעיל – יידחה מועד סיום העסקתו עד לאחר חלוף המגבלה. עד מועד זה יותר העובד במעמדו ערב חתימת ההסכם. בנסיבות אלה לא יחול האמור בסעיף 21 להלן לעניין סיום העסקתו של עובד חלופי תחתיו.

21. ככלל, במקום המועמד לפיטורים שהעסקתו לא נסתיימה, תסתיים העסקתו של עובד אחר המשתייך לאותו מעמד (עובד ארעי, עובד במעמד אחר). זהות העובד האחר תקבע בהתאם להליך המפורט בסעיף זה להלן :
- 21.1. החברה תעביר ליו"ר הוועד שם של עובד חלופי תחת העובד שלא נסתיימה העסקתו המשתייך לאותו מעמד. בהתאם לשיקול דעתה, תהא רשאית החברה להציע מועמד לפיטורים חלופי המשתייך למעמד אחר ;
- 21.2. בתוך תמישה ימי עבודה מן המועד שבו נמסר לנציג הוועד שם העובד החלופי, יודיע יו"ר הוועד על הסכמתו או התנגדותו לפיטורי העובד החלופי המוצע.
- 21.3. ככל שהודיע יו"ר הוועד במועד על התנגדותו לפיטורי העובד החלופי או במקרה בו לא הודיע עמדתו במועד, יובא העניין להכרעת יו"ר הסתדרות העובדים החדשה ומנהל רשות החברות הממשלתיות.
- האמור לא יחול על עובדים ארעיים שלא השלימו 60 חודשי עבודה בתאריך 31.5.14, שזהותם תקבע בהחלטת החברה.
22. בהתאם לשיקול דעתו, כל צד יהא רשאי להציע למשנהו מועמד לפיטורים מקרב מעמד אחר, שהעסקתו תסתיים בהסכמת הצד השני. מובהר, כי סירוב צד להצעת משנהו בהתאם לסעיף זה, לא יקים למי מהצדדים את הזכות להפעיל מנגנון יישוב חילוקי בעניין זה.
23. מובהר, כי במהלך תקופת הסכם זה רשאים הצדדים להסכים להמשיך להעסיק עובד ששמו נמנה על רשימת המועמדים לסיום העסקה, ותחתיו לסיים העסקתו של עובד אחר שזהותו תקבע בהסכמה. ככל שיתברר, כי חלה מניעה על פיטוריו של העובד החלופי, תבחן האפשרות להגיע להסכמות ביחס לזהותו של עובד חלופי אחר ובלבד שהדבר לא יגרום לעיכוב העולה על 30 ימים מהמועד שיועד לפרישתו של אותו עובד שהוסכם על הוצאתו מהרשימה. בהעדר הסכמות כאמור - תסתיים העסקתו של העובד ששמו הופיע ברשימה המקורית, במועד המקורי אשר נקבע לסיום העסקתו.
24. תנאי סיום העסקתם של העובדים שהעסקתם הסתיימה בהתאם להוראות פרק זה יהיו כמפורט **בנספח 5** להסכם זה.
25. הקדמת מועד סיום העסקתו של המועמד לפיטורים או פרישה, תעשה בהסכמת הוועד הארצי. מובהר, כי ככל שיוקדם מועד סיום העסקה של עובד כאמור, יהיה העובד זכאי לזכויות ולתנאים בהתאם למועד סיום העסקתו בפועל.

26. מובהר, כי אין באמור בפרק זה לעיל ובהסכם זה בכלל, כדי לגרוע מהפררוגטיבה הניהולית של החברה ומהסמכות הקיימת לה לסיים העסקתם של עובדים ארעיים, בכפוף למגבלות הקבועות מכח כל דין.

ו. קביעות

1.1. המשך תחולת הסכמים והסדרים קיימים

27. כל הוראות ההסכמים הקיבוציים וההסדרים הקיבוציים שעניינן תקופת ארעיות וקבלת קביעות, לרבות ההוראות הרלוונטיות לעניין משך תקופת הארעיות, אשר היו בתוקף ערב חתימת הסכם זה – יוסיפו לחול בחברה, באותו מעמד נורמטיבי, ככל שלא שונו בהסכם זה.

28. הוראות התקשי"ר לעניין קבלת קביעות של עובדים בניסיון יחולו על עובדי החברה הארעיים.

29. למען הסר ספק, מובהר כי תקופת הארעיות תעמוד על 5 שנים ועובד ארעי לא יועסק מעל 5 שנים.

2.1. עובדים מועמדים לקביעות

30. מוסכם כי מעמדם של עובדים מועמדים לקביעות יהא כמעמדם של עובדים קבועים לעניין פיטורים.

31. בכפוף לצמצום משרות של עובדים קבועים במהלך תקופת הסכם זה, בהתאם להוראות פרק ה' לעיל, ובכפוף לקיומו של תקן פנוי למשרה קבועה, תפעל החברה במהלך תקופת הסכם זה, לאייש את המשרות הקבועות הפנויות מקרב קבוצת העובדים המועמדים לקביעות. מובהר בזאת, כי עובד כאמור לא יקבל כתב מינוי כעובד קבוע, אלא אם כן מספר המשרות הקבועות בחברה פחת מ- 3,800.

32. בהמשך לאמור בסעיף 31 לעיל, מוסכם כי בתום כל חודש תבדק מכסת הקביעויות בחברה וככל שזו נפלה מ- 3,800 משרות, תושלם המכסה באמצעות הענקת קביעויות לעובדים המועמדים לקביעות. הקביעות תינתן לעובדים על פי סדר הוותק של העובד. "ותק" לצורך סעיף זה יכלול את תקופת העבודה של העובדים באמצעות חברות כח אדם.

33. על אף האמור לעיל, מוסכם כי במהלך השנה הראשונה לאחר חתימת הסכם זה לחברה יהא שיקול דעת להקדים הענקת קביעות ל-75 עובדים מועמדים לקביעות, שלא על בסיס קריטריון

הוותק. בשנה השניה תהא לחברה זכות להקדים הענקת קביעות כאמור ל-50 עובדים מועמדים לקביעות נוספים.

3.1 עובדים ממתנינים לקביעות

34. לאחר שלא נותרו עוד עובדים בקבוצת המועמדים לקביעות, ובכפוף לקיומו של תקן להעסקת עובד קבוע בחברה, תפעל החברה לאיוש התקן מתוך קבוצת העובדים הממתנינים לקביעות, בהתאם לצרכי החברה ולשיקול דעתה. הענקת הקביעות תעשה על דרך של הענקת כתב מינוי. מובהר בזאת, כי עובד ממתין לקביעות יותר במעמדו זה עד אשר תסתיים העסקתו בחברה או עד אשר יועבר למעמד אחר, בהתאם להחלטה מפורשת של החברה.

35. למען הסר ספק יובהר, כי אלא אם נאמר אחרת בהסכם זה או בנספח לו, הכללים אשר יחולו על העסקתם של עובדים ממתנינים לקביעות יהיו הכללים החלים על מסגרת העסקתם של עובדים ארעיים. על אף האמור לעיל מוסכם כי עד להענקת הקביעות בפועל יהיו העובדים זכאים להגנה מפני פיטורים מכל סיבה. במקרה של פיטורים מחמת אי התאמה, יפעלו הצדדים בהתאם למנגנון הקבוע בפרק ז' להלן.

36. למען הסר ספק מובהר בזאת, כי כל עוד קיימים עובדים בקבוצת המועמדים לקביעות ובקבוצת הממתנינים לקביעות, לא ניתן יהיה לאייש את התקן שהתפנה על ידי עובד ארעי אפילו מתקיימים לגביו כל התנאים והדרישות לעבור למעמד של עובד קבוע.

4.1 השלמת ועדכון הרשימות

36.1. בהתאם לסיכום הדברים המצורף כנספח 3א' להסכם זה רשימת העובדים הממתנינים לקביעות תושלם בהסכמה הדדית בין הצדדים תוך 14 ימים.

36.2. מוסכם כי לצורך השלמת הרשימות כאמור בסעיף 36.1. לעיל, תבחן החברה את האפשרות לכלול מספר מצומצם של עובדים מכל מעמד שהוא ברשימות האמורות.

ז. פיטורי עובדים קבועים, עובדים הממתנינים לקביעות ועובדים מועמדים לקביעות

37. הוראות פרק זה לא יחולו על עובדים ארעיים.

38. חרף הקבוע בכל הסכם או הסדר אחר החל על הצדדים, פיטורי עובדים קבועים, עובדים מועמדים לקביעות ועובדים ממתנינים לקביעות מכל סיבה שהיא ייעשו בהתאם להוראות סעיף 11 להסכם מתאריך 14.4.1988 (להלן: "הסכם 1988").

הליכי פיטורי משמעת של עובדים מועמדים לקביעות ושל עובדים ממתנינים לקביעות יהיו כשל עובדים קבועים.

39. רשימת הבוררים שתשמש לצורך הליכי הפיטורים תהא בהתאם לאמור בסעיף 113 להלן.

40. היה ואף אחד מהבוררים ששם נקוב בסעיף 113 אינו פנוי, יסכימו הצדדים בתוך 7 ימים על בורר חלופי ובהעדר הסכמה במועד יוכל כל צד לפנות לנשיא בית הדין הארצי לעבודה על מנת שימנה בורר.

41. לא התכנסה איזו מן הוועדות המנויות בהסכם 1988, בנסיבות אשר אינן נעוצות בהנהלת החברה, יראו אותן כאילו התכנסו ולא הגיעו להכרעה.

ט. ניוד ורוטציה

42. בפרק זה:

42.1. "עובד" משמעו עובד קבוע כהגדרתו בסעיף 6 לעיל;

42.2. "ניוד" משמעו העברת עובד מתפקיד לתפקיד או ממקום עבודה אחד למשנהו.

42.3. "נוהל ניוד עובדים" – כללי ניוד עובדים אשר הוסכמו ונחתמו בתאריך 10.1.07.

43. בניוד עובד בתקופת תוקפו של הסכם זה תפעל החברה בהתאם להוראות פרק זה, כדלקמן:

43.1. ניוד הדרוש לצורך יישום תכנית ההבראה, לתקופה של 4 שנים, כמפורט בהסכם זה - ייעשה בתיאום עם הוועד;

43.2. ניוד עובד שלא נבחר במכרז - בתוך סקטור, גם בנסיבות בהן הניוד אינו נובע מיישום תכנית ההבראה - ייעשה על פי שיקול דעת ההנהלה ובלבד שלענין תנאי ההעסקה יפעלו על פי האמור בנוהל הניוד. מוסכם כי דוורים וממיינים ייחשבו כסקטור אחד לצורך סעיף זה;

43.3. ניוד ורוטציה המתחייבים מכוח הוראות הדין והתקנות /או כללי האסדרה - יבוצעו בתיאום עם הוועד;

43.4. ניוד עובד שנבחר במכרז, שאינו נובע מיישום תכנית ההבראה - יבוצע בהתאם לנוהל ניוד עובדים.

43.5. שכרו של עובד מנויד כאמור בסעיפי המשנה לעיל ישולם בהתאם לסעיפים 4, 5 למעט סעיף 5.3 לנוהל ניוד עובדים.

תפקיד הוועד
ישראל בע"מ

43.6. מוסכם כי על פי סעיף 43.1 לא נדרשת הסכמתו של העובד לשם ניווד. העובד יהיה חייב לעבור לתפקיד החדש ולבצעו כנדרש בהתאם להנחיות החברה אף אם אינו מסכים לניוד.

44. מובהר בזאת, כי עצם ניווד העובד או העברתו לתפקיד או למקום עבודה אחר מכח רוטציה, לא יזכו את העובד בתגמול מכל מין וסוג שהוא.

45. כן מובהר, כי בכפוף לסעיף 43.5 לעיל עובד אשר הועבר מתפקידו או ממקום ביצוע עבודתו בהתאם להוראות פרק זה, יהיה זכאי לזכויות ולתנאים הצמודים לתפקידו ו/או למקום עבודתו החדש. למען הסר ספק, בכפוף לאמור בסעיף 43.3-43.5 לעיל, עובד לא יהיה זכאי לכפל תשלומים ו/או לזכויות ולתנאים אשר היו צמודים לתפקידו ו/או למקום עבודתו ערב העברתו כאמור.

46. חרף האמור בסעיף 43 לעיל, במקרים בהם מבקשת החברה להקטין את היקף משרתו של עובד עקב הניוד, ייעשה הדבר בהסכמת יו"ר הוועד הארצי ובהסכמת העובד.

47. למען הסר ספק יובהר, כי בכל הנוגע לניוד ורוטציה של עובדים ארעיים, עובדים ממתניים לקביעות ועובדים מועמדים לקביעות, תהא החברה רשאית לפעול בהתאם לשיקול דעתה, מבלי שיהא עליה לקבל את הסכמת הוועד.

י. סמכויות מנכ"ל החברה בהליכי משמעת

48. הצדדים מסכימים, כי הסמכויות המוקנות לנציב שירות המדינה בענייני משמעת מכוח חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק המשמעת") והתקשי"ר, יוקנו למנכ"ל החברה, בשינויים המחויבים, ובכלל זה סמכות ההשעיה מכוח סעיף 47 לחוק המשמעת.

49. מובהר, כי אין באמור בסעיף 48 לעיל, כדי לגרוע מסמכויות בית הדין למשמעת של עובדי המדינה ערב החתימה על הסכם זה.

יא. הפעלת שירותים חדשים בסניפים

50. מוסכם כי בסמכות החברה להפעיל שירותים חדשים בסניפים, וכן למכור מוצרים חדשים (להלן: "שירותים חדשים"), לפי שיקול דעתה.

51. לצורך פרק זה - "שירות חדש" - לרבות כל שירות שהחברה רשאית לספק על פי כללי האסדרה ואשר אינו מסופק על ידה במועד חתימת הסכם זה.

52. העובדים מחויבים לשתף פעולה בהכשרות הרלוונטיות, וליישם שינויים כאמור, ובלבד שיישום השירותים החדשים לא יגרום לפגיעה בדרגתו של העובד ויעשה במסגרת תנאי עבודתו הקיימים.

53. העובדים מתחייבים לאפשר ולקדם הפעלה של שירותים חדשים, כאמור בסעיף 51 לעיל.

54. מובהר בזאת, כי בגין הפעלת השירותים החדשים, לא יהיו עובדי החברה זכאים לכל תמורה או תגמול נוסף, מכל מין וסוג שהוא.

55. אין באמור לעיל כדי להוסיף או לגרוע מהוראות ההסכם הקיבוצי מתאריך 14.4.1988 וההסכם הקיבוצי מתאריך 1.2.2001.

יב. הפעלת מרכזים למסירת דברי דואר באמצעים ידניים או אוטומטיים

56. מוסכם כי בהתאם לשיקול דעתה, ובכפוף לאמור להלן, תהא החברה מוסמכת לפתוח מרכזים ונקודות למסירת דברי דואר לנמענים ולמתן שירותי אשנב בחנויות, ברשתות וכדומה (להלן: "נקודות שירות"). החברה תהא רשאית להפעיל את המרכזים והנקודות באמצעות שימוש במתקנים אוטומטיים או באמצעות עובדי הרשתות/החנויות בהן נפתחו ו/או באמצעות עובדי חברה חיצונית אך לא באמצעות עובדי החברה. המרכזים ונקודות השירות ייפתחו לשם עמידה בפריסת חובה בפריפריות. נקודות נוספות תפתחנה בהתאם לשיקול דעת החברה, בכפוף לתנאים שלהלן.

57. מובהר, כי העובדים לא יהיו זכאים לכל תוספת או פיצוי בגין הפעלת נקודות השירות כאמור.

58. פתיחת מרכז / נקודת שירות, שלא לצורך עמידה בפריסת חובה מותנית בהתקיימות התנאים הבאים:

58.1. עובר ליישום ההחלטה תיערך על ידי אגף תפעול בחברה בדיקה שתבחן את השלכות יישום ההחלטה על פרמיית עובדי הסניפים הרלוונטיים ו/או על השלכות פתיחת הנקודה על עצם קיום הסניף (למעט ביחס לסניפים העתידיים להסגר מכת יישום תכנית ההבראה). תוצאות הבחינה תוצגנה בפני יו"ר הוועד הארצי טרם קבלת החלטה על פתיחת כל מרכז/נקודת שירות.

מוסכם כי "פרמיה" לצורך פרק זה, לעיל ולהלן, הינה הפרמיה הנובעת מהפעילות אשר עתידה לעבור לנקודת השירות אשר תפתח בלבד. כן מוסכם, כי לצורך בחינת הפגיעה בפרמיית העובד הנובעת מהסטת שירותי אשנב לנקודת שירות – ייבדק היקף הירידה באותו סוג פעילות באשנב הסניף אל מול הגידול, ככל שקיים, בהיקף פעילות האשנב בנקודת השירות הרלוונטית. לדוגמא, אם ירד היקף מכירת הבולים בסניף, ובמקביל עלה בנקודת השירות, ייחשב הדבר כפגיעה בפרמיה.

לעניין זה, מכירת בולים ותווי ביול ייחשבו לצורך העניין כאותו סוג פעילות.

58.2. בסעיף זה "עובדי הסניפים הרלוונטיים" – כל העובדים בסניפים אשר אזור החלוקה המשויך להם נכלל, כולו או חלקו, באזור אשר עתיד לקבל שירותי מסירה מהמרכז או מנקודת השירות הרלוונטית.

58.3. ככל שתוצאות הבדיקה האמורה ילמדו, כי פרמיית עובדי הסניפים הרלוונטיים אינה עתידה להיפגע ו/או שלא תגרום לסגירת סניף, תיושם ההחלטה על פתיחת המרכז/נקודת השירות;

58.4. ככל שתוצאות הבדיקה האמורה ילמדו כי פרמיית עובדי הסניפים הרלוונטיים צפויה להיפגע, או שתוצאת הפתיחה עתידה להוביל לסגירת סניפים, יפעלו הצדדים על פי אחת מחלופות אלה:

58.4.1. ההחלטה תיושם בכפוף לכך שהחברה תשקול מחדש את היקף הפעילות שיוסט אל נקודת השירות האמורה מהסניפים הרלוונטיים, ותערוך את השינויים הנחוצים על מנת שפתיחת נקודת השירות והיקף הסטת הפעילות לא יובילו לפגיעה בפרמיית העובדים במהלך תקופת ההסכם ו/או לסגירת סניף. החברה תציג בפני יו"ר הוועד הארצי את תוצאות הבחינה המחודשת.

58.4.2. החברה תנייד עובד אחד מהסניף הרלוונטי לסניף אחר, כך ששיעור הפרמיה של כל העובדים הרלוונטיים לא ייפגע. החברה לא תהא רשאית לנייד יותר מעובד אחד לצורך שמירת שיעור הפרמיה.

58.4.3. החברה תגדיל את היקף הפעילות של הסניף, באמצעות הפעלת או הגדלת שירותים נוספים (שלא הועברו לנקודת השירות), כך שהפרמיה של כלל העובדים הרלוונטיים לא תפגע.

58.4.4. ההחלטה בדבר פתיחת נקודת השירות האמורה תבוטל.

59. מוסכם כי בכל מקרה בו לאחר פתיחת נקודת שירות נסתבר כי יש בה כדי לפגוע בפרמיית העובדים ו/או בפעילות של סניף, עד כדי סיכון לסגירתו, תפעל החברה בהתאם לחלופות המפורטות בסעיף 58.4 לעיל, למעט חלופת הניוד.

60. למען הסר ספק יובהר, כי לא תתאפשר הפניה קבועה של דברי דואר המיועדים לנמען מסוים ישירות לנקודות השירות, אלא אם יוחלט אחרת בין שני הצדדים.

יג. מעבר למיון יום

61. מוסכם כי עובדי יחידת שירותי מיון ארציים וכן עובדי יחידות התחבורה המועסקים במשמרות כנהגים בהיסעי לילה כתוצאה מכך ששירותי המיון הארצי פועלים בלילה, כפי שיפורט **בנספח**

6 להסכם זה אשר יצורף לאחר חתימת ההסכם, כמפורט להלן (להלן: "עובדי המיון והנלווים להם"), יעברו לבצע את עבודתם בעיקר בשעות היום, על פני עבודת הלילה אשר נהגה ביחידותיהם עד כה. מובהר, כי ההנהלה תעשה כל מאמץ סביר, על מנת שלא להעסיק את עובדי המיון והנלווים להם במשמרות לילה. מוסכם כי החברה תודיע לוועד הארצי 14 ימים לפני המעבר למיון יום.

62. למען הסר ספק, עובדי המיון והנלווים להם, המועסקים ביחידות אחרות כדוגמת דואר 24 ודואר בין-לאומי לרבות נמל תעופה, אשר יפורטו בנספח 7 אשר יצורף להסכם זה תוך 60 ימים ממועד חתימתו, ימשיכו לעבוד במשמרות צהרים ולילה, בהתאם למצב הדברים ערב החתימה על הסכם זה, ובהתאם לשיקול דעת החברה.

63. בגין המעבר למיון יום, יהיו זכאים העובדים המנויים בנספח 6 לעיל להסכם זה, המועסקים בחברה במועד חתימת הסכם זה (להלן: "העובדים הזכאים"), לפיצוי חודשי לפרק זמן קצוב, בהתאם למנגנון המפורט בנספח 8 להסכם זה, ובכפוף לסייגים המנויים בו.

רשימת העובדים הזכאים, וסכומי הפיצוי הזמני, כהגדרתו בנספח 8 להסכם זה, יפורטו בנספח 6 אשר יצורף להסכם זה תוך 60 ימים.

מוסכם כי המעבר למיון יום לא יכנס לתוקפו לפני צירוף נספחים 6-7 להסכם זה.

64. למען הסר ספק יובהר, כי עובד זכאי אשר ישובץ בעתיד מפעם לפעם לעבודה במשמרות לילה, יזכה לפיצוי חלקי בהתאם להיקף שיבוצו במשמרות הלילה, בכפוף לעמידה בתנאים המפורטים בנספח 8 לעיל.

65. הפיצוי האמור לא ייחשב כחלק מבסיס השכר הקובע לכל דבר ועניין. חרף האמור, יופרשו בגין הפיצוי האמור 5% מהמעביד ו-5% מהעובד לרכיב התגמולים.

66. היה ובעתיד תקבע ערכאה מוסמכת כי חרף האמור בסעיף 65 דלעיל, סכום הפיצוי מהווה חלק מהשכר הקובע לכל דבר ועניין, לרבות לצורך פיצויי פיטורים והפרשות, יפחת סך הפיצוי לו זכאי העובד בהתאם, באופן שסה"כ העלות לחברה לא תשתנה (הן בהתייחס לפיצוי ממועד זה ואילך והן בהתייחס לפיצוי ששולם לעובד בגין התקופה הקודמת לקביעה כאמור).

67. מוסכם כי על אף האמור בהסכם זה לעיל ולהלן, הפיצוי בגין מעבר למיון יום ישולם לעובד גם במקרה בו יועבר לתפקיד אחר, למעט במקרה של ניווד עובד לבקשת העובד.

11
1/c

חברת דואר ישראל בע"מ

יד. סגירת סניפים

68. החברה מודיעה בזאת, כי במהלך תקופת הסכם זה, ובכפוף להסכמות משרד התקשורת, ייסגרו סניפי דואר וסוכנויות דואר, על פי צרכיה ובהתאם לשיקול דעתה.
69. מובהר, כי סגירת הסניפים לא תביא לסיום העסקתם של עובדים בהיקף העולה על מכסת משרות העובדים כמפורט כנספח 4.
70. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 68 לעיל, מובהר בזאת, כי עובדי החברה לא יהיו זכאים לתמורה כלשהי בגין סגירת הסניפים והסוכנויות כאמור.

טו. שעות פעילות הסניפים ושעות העבודה של עובדי הסניפים

71. מבלי לגרוע מכל הנהלים ו/או ההסדרים ו/או ההסכמים החלים ביחס לשעות העבודה של עובדי הסניפים, מוסכם כי שעות הפתיחה של סניפי הדואר ישונו, כך שהחל ממועד החתימה על הסכם זה יפעלו הללו כדלקמן:
- 71.1. בימים א', ג' ו-ה' יפעלו הסניפים, ברציפות, בין השעות 08:00 - 20:00 (להלן: "ימים ארוכים");
- 71.2. בימים ב' ו-ד' יפעלו הסניפים בין השעות 08:00 - 13:30;
- 71.3. בימי ו' (לסניפים הרלוונטיים) ובערבי חג ומועדי ישראל, בתשעה באב בהושענה רבה, יפעלו הסניפים בשעות הנהוגות בחברה.
72. מובהר, כי בכפוף לאישור משרד התקשורת, אין באמור לעיל כדי למנוע מן החברה להותיר את שעות פעילות הסניפים שאינם ממוקמים בשכונות מגורים ללא שינוי.
73. על אף האמור לעיל, מוסכם כי ביחס לשעות פעילות הסניפים במהלך חודשים יולי – אוגוסט יפעלו הצדדים בהתאם להוראות משרד התקשורת ואין באמור בסעיף 71 כדי לגרוע בטענות מי מהצדדים.
74. בהתאמה, מבלי לגרוע מכל הנהלים ו/או ההסדרים ו/או ההסכמים החלים ביחס לשעות העבודה של עובדי הסניפים, שעות העבודה של עובדי הסניפים יותאמו לשינוי שעות הפעילות כאמור בסעיף 71 לעיל, ויהיו בהתאם לאחת המתכונות המפורטות **בנספח 9** להסכם זה, בכפוף לצרכי הסניף ולשיקול דעת החברה.
75. עובד לא יידרש לעבוד בימים ארוכים מלאים למעלה מפעמיים בשבוע. למען הסר ספק מובהר, כי בכפוף לצרכי העבודה ולמגבלות התקציב, עובד המבקש לעבוד למעלה מיומיים ארוכים בשבוע יהיה רשאי לעשות כן באישור החברה. כן יובהר כי ניתן יהיה לשבץ עובד במשרה חלקית, המועסק בחברה במועד חתימת הסכם זה, לביצוע משמרות צהריים עד פעמיים בשבוע.

בהסכמת העובד ניתן להעסיק את העובד במשמרות צהרים בהיקף העולה על 2 משמרות בשבוע.

76. למען הסר ספק יובהר, כי אין בשינויים המפורטים בפרק זה, כדי להקנות לעובדים זכות לקבלת פיצוי או תמורה כלשהם.

טז. גיוון תפקידי העובד - הרחבת עיסוקים קיימים

77. מוסכם, כי הגדרת התפקידים של ממיין, דוור, שליח ו/או אשנבאי תשתנה, באופן בו יורחבו תחום העיסוק והמטלות המוגדרות לכל תפקיד, הכל כמפורט **בנספח 10**, ובלבד שלא ישתנה עיקר עיסוקם ושהחברה תעניק לעובדים את הכלים ו/או ההכשרה המתאימים, מבלי שהדבר יקים לעובדים בתפקידים האמורים זכות לקבלת תוספת או פיצוי בגין כך.

78. מובהר בזאת, כי שכרו של העובד, לרבות תשלום שכר העידוד, יחושב וישולם בהתאם לתפקיד אותו יבצע העובד, בכפוף לבחינה יומית, ולפיו בלבד.

79. עוד מובהר, כי התנאים והתשלומים הנלווים להם זכאי כל עובד בתפקידים האמורים בהתאם להסכמים, להסדרים ולכללים החלים על מסגרת העסקתו, והנובעים מהגדרת תפקידו של העובד (כדוגמת ביגוד), יחושבו בהתאם לעיסוק הליבה של כל עובד ולפיו בלבד.

יז. תנאי העסקת הדוורים

יז.1. שינוי תדירות החלוקה ושעות החלוקה

80. החל ממועד אישור משרד התקשורת תצומצם תדירות החלוקה של דברי הדואר ותועמד, תחילה, על חמישה ימי חלוקה בשבועיים, לעומת חמישה ימי חלוקה בשבוע שנהגו עד מועד חתימת הסכם זה. בחלוף שנתיים ממועד אישור משרד התקשורת, תועמד תדירות החלוקה על שני ימי חלוקה בשבוע.

81. חרף האמור בסעיף 80 לעיל, הנהלת החברה תהא רשאית לדחות את יישום צמצום תדירות החלוקה למועד מאוחר אחר לפי שיקול דעתה. למען הסר ספק, עובדי החברה לא יהיו זכאים לכל פיצוי בגין עצם דחיית יישום הצמצום כאמור ו/או בגין יישומו במועד הנדחה.

82. מוסכם כי על אף האמור בכל מקור נורמטיבי אחר, דוור לא ינסה למסור לנמען דבר דואר רשום או אחר באופן אישי לפני השעה 07:00 או אחרי השעה 20:00. על אף האמור לעיל מוסכם שכל שהנמען אינו מעוניין לקבל דבר דואר בשעות האמורות תדחה שעת התחלת החלוקה באותו אזור לשעה 8.00. חלוקת הדואר תעשה בטווח השעות האמורות.

יז.2. שיטת התגמול לדוורים

83. החל ממועד החתימה על הסכם זה, יחושב התגמול לדוורים בהתאם להוראות פרק זה להלן ולמנגנון הקבוע **בנספח 11** ובכפוף לאמור בסעיף 94 להלן.
84. החלת שיטת התגמול החדשה תבוצע בכפוף ולאחר העמדת הכלים והאמצעים המתאימים על ידי החברה, בהתאם לשיקול דעתה.
85. ככל שהחלת השיטה החדשה תוביל לפגיעה בפרמיה של מי מהעובדים, וככל שסמנכ"ל התפעול יאשר כי הירידה בפרמיה נבעה מאי העמדת כלים מתאימים על ידי ההנהלה, תשלים החברה לעובד את הפרמיה שנפגעה עד לסך הפרמיה הממוצע של אותו עובד ב-12 החודשים האחרונים וזאת למשך התקופה שעד להעמדת הכלים הנדרשים, לפי שיקול דעת סמנכ"ל התפעול.
86. החל ממועד העמדת כלים וציוד המתאימים, על פי שיקול דעת סמנכ"ל תפעול, תועלה נורמת חלוקת דברי הדואר הרשומים בבתי הנמענים ותועמד על שיעור של 90% מכלל דברי הדואר הרשומים המיועדים לחלוקה (בהתאם למכסה הרלוונטית לכל דוור). במקרה של ירידה בפרמיית העובדים, אשר סמנכ"ל התפעול אישר כי היא נובעת מאי העמדת כלים מתאימים על ידי ההנהלה, יחול המנגנון הקבוע בסעיף 85 לעיל לעניין השלמת הפרמיה.
87. בנוסף לרכיב השעות המשולם לדוור בגין עבודתו, יהיה הדוור זכאי לתשלום פרמיה המחושבת על בסיס הזמ"ק כהגדרתו בנספח 11 ובהתאם לכללים המוגדרים שם, תוך התייחסות לשעות עבודה רגילות ונוספות (ככל שישנן), וכן לשם מתן תמריץ להגדלת תפוקת העבודה ושיפורה.
88. למען הסר ספק, מוסכם כי התמורה המשולמת לדוורים בגין עבודתם הייחודית ומאפייניה, מחושבת, בהסכמת הצדדים, שלא על בסיס של תמורה לפי מספר שעות העבודה בפועל, וכלול בחלקה, בין היתר, תשלום בגין שעות נוספות.

יז.3. שינוי כללי חלוקת דברי דואר

89. החל ממועד החתימה על הסכם זה יחולו שינויים בכללי חלוקת דברי דואר, כמפורט **בנספח 12** להסכם זה.
90. מובהר, כי אין בנספח 12 האמור כדי לשנות כל הוראה בדבר חלוקת דברי דואר שאינה מאוזכרת בו מפורשות.

יז.4. ביטול התשלום בגין "אזור עומד"

91. מובהר, כי חרף האמור בכל הסכם, הסדר, נוהל או נוהג אחר - התשלום אשר שולם עד כה לדוורים בגין "אזור עומד", בטל ומבוטל.
92. דוור אשר שב לעבודתו לאחר היעדרות שאינה עולה על יומיים, במהלכה דברי הדואר באזור עליו הוא מופקד לא חולקו (להלן "אזור עומד") יחלק את כל דברי הדואר אשר הצטברו באזור עליו הוא מופקד, הן דברי הדואר אשר הצטברו בעת שנעדר והן דברי הדואר אשר התקבלו ביום העבודה השוטף, ויקבל תמורה בעבור יום עבודה רגיל, ללא כל תוספת בעבור חלוקת דברי הדואר אשר הצטברו בעת היעדרותו. ככל שהדוור נעדר לתקופה העולה על יומיים, מכל סיבה שהיא, תפעל החברה לחלוקת הדואר באזור עליו הוא מופקד בכל תקופת העדרותו. אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מחובת הדוור אשר שב לעבודתו לאחר היעדרות להוציא לחלוקה את מלוא דברי הדואר המיועדים לחלוקה באותו מועד ובלבד שהחברה עמדה בחובתה כאמור.
93. על דוור המתבקש לחלק דברי דואר באזור עליו מופקד דוור אחר, אשר נעדר באותו יום מעבודתו, חלה חובה לעשות זאת. בתמורה יקבל הדוור 67% אחוזים מהשעות הקצובות המוקצות לדוור המופקד על אותו אזור בגין חלוקת דברי הדואר באזור הרלוונטי.
94. החיסכון שיוסב לחברה עקב ביטול התשלום בגין "אזור עומד", ישמש מקור לתמורה אשר תינתן בגין חלוקת שיעור גבוה מ-90% של דברי דואר רשומים בבתי הנמענים, בהתאם למנגנון הקבוע בנספח 11 להסכם זה.

יז.5. דואר 24

95. הדוורים מתחייבים בזאת למלא אחר הנחיות הממונים בדבר אופן חלוקת דברי "דואר 24", כך שאלה יצאו לחלוקה מדי יום ביומו, בכפוף לקבלת האמצעים המתאימים הדרושים לצורך כך, בהתאם לשיקול דעת החברה.
96. מוסכם כי חלוקת "דואר 24" באזור בו לא מחולק דואר ביום מסוים, תעשה בידי דוורים ייעודיים או במסגרת הקצאת זמ"ק ייעודי לחלוקת "דואר 24" באותו אזור, לפי שיקול דעת החברה.
97. מקדם הטיב הקבוע בנספח 11 להסכם זה יותאם כמפורט להלן לתגמול הדוורים הייעודיים (דוגמת "דואר 24" או דואר רשום) על עמידתם ביעד החלוקה האמור בסעיף 87 לעיל. פרמטרים שאינם רלוונטיים לעבודת הדוורים הייעודיים יושמטו מהנוסחה ושיעורם יחולק באופן יחסי בין שאר הפרמטרים בנוסחה.

11
10

97.1. מקדמי הטיב בנושא "דואר 24" למגזרי האשנב, המיון, התחבורה ומנהלי הדוורים יהיו על פי הנקוב בנספח 13 להסכם זה.

97.2. מוסכם, כי כל סכום שייחסך לחברה בגין אי עמידת עובדי האשנב ביעד דואר 24 (בין מקדם 0.9 ל-1.0), כתוצאה מהפחתת רצפת המקדם מ-1.0 ל-0.9, בשיעור של 0.1, כאמור בנספח 13 להסכם זה, יועבר לתקציב רווחה שייעודו יהיה בהתאם להחלטה משותפת של החברה וארגון העובדים. הבדיקה תערך אחת לשנה, בתחילת השנה, והפרשה לתקציב הרווחה במאזני החברה תבוצע בייחס לשנת הבדיקה. תוצאות הבדיקה יוצגו מדי שנה בפני הממונה על השכר ויובאו לאישורו טרם הסיכום וביצוע ההפרשה התקציבית.

יח. מנגנונים אוטומטיים לבחינת הקצאת תשומות העבודה

98. החל ממועד החתימה על הסכם זה יופעלו בחברה מנגנונים אוטומטיים לבחינת הקצאת תשומות העבודה בכלל המערכים התפעוליים בחברה (לרבות החלוקה, האשנב, התחבורה, השליחות והבלדרות וכן מיון הדואר) אשר יתבססו על תוצאות מדידה שוטפת של משתנים רלוונטיים, ויצביעו על ההקצאה המתאימה של תשומות העבודה בהתאם לכל שינוי בהיקף הפעילות - גידול או צמצום (להלן: "המנגנונים האוטומטיים").

99. המנגנונים האוטומטיים במערכי החלוקה, האשנב, יהיו כמפורט בנספח 14. תחום הנדסת הייצור בחברה יפעל לקביעת מנגנונים אוטומטיים אשר יחולו על יתר המערכים התפעוליים בחברה, לגביהם טרם גובש מנגנון, בהסכמות עם הוועד.

מנגנון המיון יסוכם תוך 3 חודשים ממועד חתימת הסכם זה ומנגנון השליחים והתחבורה יסוכם תוך 12 חודשים ממועד החתימה על ההסכם.

100. שני המנגנונים בתחום החלוקה והאשנב, והמנגנונים הנוספים שיגובשו בעתיד, יופעלו בכל עת בו זמנית. מוסכם כי מועד הפעלת המנגנונים ייעשה בהתאם לשיקול דעת החברה. תוצאות הפעלת המנגנון יועברו לידיעת הוועד הארצי לכל הפחות 14 ימים בטרם יישום העדכון.

101. מבלי לגרוע מחובת הפעלת המנגנונים במאוחד, מובהר בזאת, כי החברה תעדכן את תשומות העבודה בהתאם לתוצאות בחינת המנגנונים האוטומטיים, ובכפוף למגבלות תקינה (5,050 משרות) ולמגבלות תקציב, כך שבמידת הצורך יעודכנו תשומות העבודה באופן חלקי ויחסי. למען הסר ספק מובהר, כי לא תתאפשר חריגה ממסגרת התקנים המרבית הקבועה בהסכם זה ומתקרת התקציב המאושר, כתוצאה מיישום המנגנונים האוטומטיים.

102. במטרה לשפר את השירות לתושבים, יופעלו אמצעי ניטור ומעקב אחר דברי דואר, שקי דואר, כלי קיבול וכל מתקן וציוד אחר של החברה וכן אמצעים כאמור בנקודות בקרה. מובהר, כי לצורך יישום הוראות פרק זה לא יבוצע ניטור אחר עובדים או כלי רכב, אלא בפרק הזמן שיש בהם דברי דואר, שקי דואר או ציוד כאמור. ככל שהניטור יותקן על הלולים ו/או כלי הקיבול ו/או על ציוד אחר עליו הותקן הניטור, יהא הנהג רשאי להוריד את הלול ו/או כלי הקיבול ו/או הציוד מהרכב בתום יום העבודה.

103. אמצעי הניטור והמעקב יותקנו ויופעלו כך שכלל הניתן, תגרם פגיעה מזערית, אם בכלל, בפרטיותם של עובדי החברה.

כ. דחיית פעימת שכר והחזר הלוואה

104. יישום הפעימה האחרונה של הסכם מסגרת 2011, מתאריך 12.1.2011, בדבר תשלום תוספת 1%, החל בחברה, יידחה בפועל וייכנס לתוקפו בחברה בתאריך 1.1.2017. למרות האמור לעיל מוסכם כי החברה תמשיך לבצע את מלוא ההפרשות בגין רכיב זה כפי שהן מבוצעות היום ואין בהסכמה על דחיית הפעימה כדי לשנות.

105. למען הסר ספק יובהר, כי עובד שיסיים העסקתו בחברה טרם יישום הפעימה האחרונה, יובא שיעור התוספת בבסיס שכרו הקובע במועד סיום העסקתו.

106. בהתאם לסיכום הדברים מתאריך 1.5.14, הלוואת העובדים לחברה בשיעור של 5% משכרם ברוטו חודשי שוטף נפסקה בחודש דצמבר 2014. ההלוואה שניתנה עד לאותו מועד תושב להם בהתאם למפורט להלן:

106.1. מחצית ההלוואה תושב במשכורת חודש אוגוסט 2016, בכפוף לקיום התנאי שבסעיף קטן 108.3 דלהלן;

106.2. מחציתו השנייה של סכום ההלוואה תושב במשכורת חודש אוגוסט 2017, בכפוף לקיום התנאי שבסעיף קטן 106.3 להלן;

106.3. ככל שהחברה לא תהיה רווחית (רווח חשבונאי נקי על פי הדוחות הכספיים ובלבד שסך הרווח עולה על סכום ההחזר הצפוי לעובדים) במועדים הרלוונטיים הקבועים לעיל, יידחה החזר ההלוואה למועד בו תהא החברה רווחית;

10

106.4. חרף האמור בסעיף זה לעיל, עובד שיסיים העסקתו בחברה טרם השבת ההלוואה במלואה, יהיה זכאי להשבה סכום ההלוואה או חלקו ישנותר, במועד סיום העסקתו.

כא. הנפקה

107. נציגות העובדים מתחייבת שלא להתנגד להנפקה במתווה המפורט להלן, עליו הוחלט בקבינט הכלכלי חברתי בתאריך 5.10.2014, כמפורט להלן:

(א) בפרק זה "הנפקה" משמעותה, כוונת המדינה להקצות עד 20% ממניות החברה למשקיע פרטי ולאחר מכן להקצות מניות חברה נוספות עד שיעור מצטבר שלא יעלה על 40% מהון מניות החברה.

(ב) זכויות היתר שתינתנה למשקיע הפרטי תינתנה לתקופה שלא תעלה על שבע שנים.

(ג) שיעור החזקת המדינה בחברה לא יפחת מ-60% מהון מניותיה במשך עשר שנים ממועד חתימת הסכם זה או מתום שלוש שנים מיום העברת הזכויות האמורות למשקיע האמור, לפי המאוחר מביניהם. אין באמור לעיל כדי לקבוע דבר לגבי התקופה המאוחרת למועד זה.

108. בגין השלכות מהלך זה על עובדי החברה, יהיו העובדים זכאים לקבל גמול כמקובל בנוהלי רשות החברות הממשלתיות בחברות הממשלתיות. גמול זה ממצה את ההטבות הכלכליות של העובדים בגין מתווה הנפקה זה. מוסכם כי חברת בנק הדואר תישאר בבעלות מלאה של חברת דואר ישראל.

כב. בנק הדואר

109. בתוך 3 חודשים ממועד החתימה על הסכם זה ייחתם הסכם קיבוצי בחברת בנק הדואר לשם יישום תיקון 11 לחוק הדואר, התשמ"ו – 1986 (להלן: "הסכם בנק הדואר").

110. הסכם בנק הדואר יהיה זהה בנוסחו להסכם זה, בשינויים המחויבים, ויכלול, בנוסף, התייחסות לסוגיות הבאות:

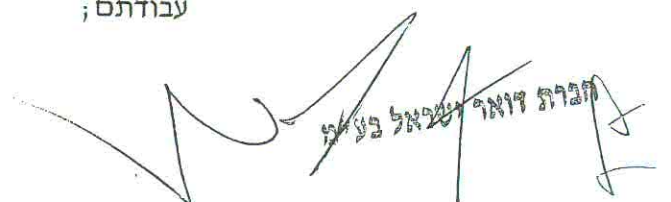
110.1. מעמד העובדים המועסקים בבנק הדואר:

110.1.1. עובדים המועסקים בבנק הדואר נכון למועד חתימת הסכם בנק הדואר

יוותרו עובדי חברת דואר ישראל ויושאלו לחברת בנק הדואר לצורך ביצוע

עבודתם;

חברת דואר ישראל בע"מ



110.1.2. עובדים חדשים שייקלטו לעבודה במטה בנק הדואר לאחר חתימת הסכם בנק הדואר, יהיו עובדי חברת בנק הדואר לכל דבר ועניין.

110.2. כלל עובדי בנק הדואר - המושאלים והחדשים - ייוצגו על ידי הוועד הארצי של חברת דואר ישראל.

דיני ארגון ויישוב חילוקי דעות

כג. ידיעת ההסכם

111. הצדדים להסכם זה יפעלו באופן סביר לכך שהוראות הסכם זה, על כל סעיפיו ונספחיו, יבאו לידיעת העובדים, באמצעות העברת עותק ממנו לנציג הוועד, ובאמצעות הצגת עותק נוסף במקום אותו תקבע ההנהלה, וכל עובד יוכל לעיין בהסכם במקומות אלו.

112. מובהר, כי אי ידיעת הוראה מהוראות הסכם זה אין בה כדי לפטור צד או מי מיחידיו מאחריות לקיומה.

כד. יישוב חילוקי דעות

113. מוסכם כי רשימת הבוררים כמפורט בסעיף 15 ובנספח ט' להסכם הקיבוצי המיוחד מתאריך 14.4.88 תהא כדלקמן :

113.1. כבוד השופט בדימוס, הנשיא סטיב אדלר.

113.2. כבוד השופטת בדימוס, הנשיאה נילי ארד.

כה. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

114. בתקופת תוקפו של הסכם זה, לא יבואו צד או יחידה מיחידותיו בדרישות חדשות כלשהן האחד כלפי משנהו בכל נושא המוסדר במסגרת הסכם זה. בכלל זה, בתקופת תוקפו של הסכם זה לא יועלו מצד נציגות העובדים תביעות לחתימה על הסכמי שכר מפעליים. האמור לא יחול לגבי תביעות להחלת הסכמי מסגרת עתידיים או הסכמי שכר ארציים עתידיים בשירות המדינה.

אין באמור כדי לגרוע מזכותם של העובדים או נציגות העובדים ליישום הסכמי עבודה קיימים (לרבות בעניין מועצות ייצור או קידום בדרגה או בוותק).

115. כמו כן, בתקופת תוקפו של הסכם זה, הצדדים, וכל אחד מיחידיהם, ישמרו על שקט תעשייתי מלא מוחלט ביחס לכל נושא המוסדר בהסכם זה.

116. למען הסר ספק, כל סכסוכי העבודה שתוכרו בתורה ואשר מתייחסים לנושאים המוסדרים בהסכם זה מבוטלים בזה. מובהר כי עם חתימת הסכם זה לא נותרו סכסוכי עבודה.

117. למען הסר ספק אין באמור כדי לגרוע מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה כדין על פי כללי משפט העבודה שתוכרו על ידי ההסתדרות במישור הארצי, וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתה כאמור.

כו. רישום ההסכם

118. הסכם זה יוגש לרישום כדין.

כז. תיקוף ההסכם

119. הסכם זה כפוף לאישור הממונה על השכר במשרד האוצר, רשות החברות הממשלתיות, משרד התקשורת ודירקטוריון החברה.

120. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

ההסתדרות העובדים הכללית החדשה

הסתדרות עובדי המדינה

נציגות העובדים הארצית של עובדי דואר ישראל

חברת דואר ישראל בע"מ

מנהל משא ומתן