



הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ב 19 באוגוסט, 2025, לחודש מרץ, 2025

בין: **חברת דואר ישראל בע"מ**
משד' הרכס 21, מודיעין
(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;

הואיל: וביום 19 ספטמבר, 2022, נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בדבר "רפורמה, התייעלות, הפרטה והבראה בחברת הדואר", וזאת בין השאר עת החברה הייתה מצויה בקשיים כלכליים ותפעוליים בעקבותיהם הוחלט על עריכת רפורמה והליכי הבראה נרחבים, וזאת טרם סיום הליך הפרטתה של החברה (להלן: "הסכם התייעלות 2022");

והואיל: וביום 14 נובמבר, 2024, הושלם הליך הפרטתה של החברה, כך ש- 100% ממניות החברה שהוחזקו ע"י מדינת ישראל הועברו בפועל ל"מהל"ש שותפות מוגבלת", והחברה חדלה להיות תברה-ממשלתית;

והואיל: ועפ"י הוראות הסכם ההתייעלות 2022, החברה רשאית, בין השאר, לסיים העסקתם של עובדים בהיקף של עד 500 משרות נוספות, מעבר לעובדים שפרשו במסגרת הסכם התייעלות 2022 (להלן: "המשרות הנוספות");

והואיל: והחברה עדיין מצויה בתהליכי הבראה, ובשל כך נדרשים צעדים נוספים להתייעלות ולצמצום הוצאות החברה, והחברה מתעתדת לביצוע צעדים לצמיחתה ולפיתוחה העסקי;

והואיל: והצדדים ניהלו מו"מ בנוגע למתווה ותנאי עבודה של עובדי החברה עליהם חלים ההסכמים הקיבוציים הקיימים בחברה, ובנוגע לשינויים תפעוליים שסוכמו במסגרת הסכם זה, ומבקשים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו בהסכם קיבוצי זה וכן הסכמות לגבי מכסת פורשים נוספת מעבר להסכם התייעלות 2022;

לפיכך, הוסכם הותנה והוצהר בין הצדדים כדלקמן:

כללי .א.

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

107



2. בהסכם זה, המילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה. והמילים המתייחסות ליחיד ולרבים כאחד ולשון רבים גם לשון יחיד במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
3. כותרות הסעיפים מובאות בהסכם זה לצרכי נוחות והתמצאות בלבד, ולא תשמנה לפרשנות ההסכם, הרחבתו או צמצומו.
4. טיוטות של הסכם זה לא ישמשו לפרשנותו, לא יהוו ראיה, לא יוצגו ולא יצורפו בכל הליך שיפוטי או מעין שיפוטי.
5. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מההסכמים הקיבוציים המיוחדים ו/או הסדרים קיבוציים החלים בחברה ו/או כל נוהג אחר החל בחברה, ועל כל מקור או מעמד נורמטיבי של כל אחד מהזכויות ערב חתימת הסכם זה, אלא אם בוטלו או שונו על ידי הוראה מהוראות הסכם זה. למען הסר ספק, בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם זה לבין הוראות הסכם או הסדר או נוהג שקדמו לו, יגברו הוראות הסכם זה.

פרשנות והגדרת מונחים

6. המונחים הבאים פרושם בהסכם זה בהתאם לאמור לצידם בסעיף זה להלן:

<p>הסתדרות העובדים הכללית החדשה.</p> <p>ועד העובדים שנבחר על ידי העובדים ושאושר על ידי ההסתדרות כללית ומוסדותיה, בהתאם לתקנונה.</p> <p>הנהלת החברה.</p> <p>הסכם קיבוצי מיוחד שנחתם בין הצדדים, ביום 19.09.2022, בדבר "רפורמה, התייעלות, הפרטה והבראה בחברת הדואר", במסגרתו נקבעו בין היתר שינוי מנגנונים תפעוליים, מתווה ותנאים לגבי עובדי החברה עליהם חלים הוראות הסכם זה, ומנגנונים לפרישתם של עובדים;</p> <p>הסכם קיבוצי מיוחד שנחתם בין הצדדים, ביום 29.01.2024, במסגרתו נקבעו עקרונות מודל שכר זמני על "דוורים", "דוורים ממונעים" ו"שליחים" (כהגדרתם שם);</p> <p>הסכם קיבוצי בין המדינה ומעסיקים נוספים בשירות הציבורי לבין ההסתדרות 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.</p> <p>הסכם קיבוצי (מסגרת), שנחתם ביום 17.07.2023, בין המדינה ומעסיקים נוספים בשירות הציבורי לבין</p>	<p>"ההסתדרות"</p> <p>"הוועד הארצי"</p> <p>"ההנהלה"</p> <p>"הסכם התייעלות 2022"</p> <p>"הסכם מודל זמני דוור-שליח"</p> <p>"הסכמי מסגרת"</p> <p>"הסכם מסגרת 2023"</p>
---	--



ההסתדרות, על תיקוניו, שהחברה הצטרפה אליו, בהתאם להוראות פרק "יד", להסכם התייעלות 2022. עובד חברה עליו חל הסכם זה כמפורט בסעיף 7 להלן. עובד אשר עמד בתנאים ובדרישות לקבלת קביעות. עובד שנקלט לחברה החל מיום חתימת הסכם זה. עובד כהגדרתו בהסכם קיבוצי מיוחד (תנאי העסקה) מיום 7.12.2005 בנספח א'2, או עובד ששכרו משולם על בסיס תפוקות כהגדרתו בהסכם התייעלות 2022, או עובד ששכרו משולם על בסיס תפוקות כהגדרתו בהסכם זה.

עובד ששמו יוזכר בנספח 1 או כמפורט בסעיף 17 להלן, כפי שיסוכם בין הצדדים.

תוצאה של חיבור מכפלת חלקיות המשרה בכל חודש במספר החודשים בהם עבד העובד בכל תקופת עבודתו המוכרת על פי כל דין או הסכם בחלוקה למספר החודשים בכל תקופת עבודתו כאמור לעיל. בכל מקום בהסכם זה בו נכתב "משרה", כוונת הצדדים היא למשרה מלאה.

"עובד"

"עובד קבוע"

"עובד נקלט"

"עובד תפוקות"

"מועמד לסיום העסקה"

"חלקיות משרה משוקללת"

"משרה"

ג. תחולת ההסכם

7. הסכם זה יחול על עובדי החברה אשר משכורתם מחושבת על פי ההסכמים הקיבוציים החלים בחברה ומיוצגים על ידי ההסתדרות.
8. למען הסר ספק, הסכם זה לא יחול על:
 - 8.1 עובדי חברה בכירים;
 - 8.2 עובדי חברה המועסקים בחוזים אישיים.

ד. תוקפו של ההסכם

9. ההסכם יהא תקף מיום חתימתו.
10. כל תוספת להסכם זה, או שינויים בו, לא יהיו תקפים אלא אם הסכימו על כך הצדדים מראש ובכתב.
11. הסכם זה יוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים.

ה. פיטורי התייעלות בתקופת ההסכם

12. רשימת שמות העובדים המועמדים לסיום העסקה במסגרת הליך התייעלות בכל אחת מהפעילות המפורטות להלן יסוכמו בהתאם להוראות הסכם זה. במועדים כלדקמן:
 - 12.1 עד ליום 23.03.2025 יעביר סמנכ"ל משאבי אנוש, ליו"ר ארגון העובדים הארצי, רשימה של עובדים בהיקף של 450 משרות, בנוגע לכל אחת מהפעילות כמפורט בסעיפים 16.1-16.3.
 - י"ר ארגון העובדים הארצי יהיה רשאי להתנגד להכללת מועמדים ברשימות בהודעה



שימסור לסמנכ"ל משאבי אנוש עד ליום 10.04.2025. ככל שלא יהיו הסכמות לגבי רשימות המועמדים כאמור, יופעל המנגנון הקבוע בסעיפים 19.1-19.3 ביחס לעובד שלא נסתיימה העסקתו כמתואר שם, בהתאמה.

12.2 עד ליום 01.07.2025, יעביר סמנכ"ל משאבי אנוש ליו"ר ארגון העובדים הארצי רשימה של עובדים בהיקף של 50 משרות. יו"ר ארגון העובדים הארצי ישיב לסמנכ"ל משאבי אנוש עד ליום 15.07.2025. ככל שלא יהיו הסכמות לגבי רשימות העובדים כאמור, יופעל המנגנון הקבוע בסעיפים 19.1-19.3 כאמור מעלה.

13. עובדים אשר העסקתם תסתיים במסגרת הליך ההתייעלות, בהתאם לפעילות הקבועות בסעיף 12 להסכם זה, יסיימו העסקתם במסגרת אחד מהמסלולים להלן, וזאת בהתאם לקופת הגמל לקצבה בה עובדים אלו מבוטחים קודם לחתימת הסכם זה ובהתאם ובכפוף לתנאים המפורטים בנספחים 2'א- 2'ד בהתאמה:

13.1 מסלול פרישה מוקדמת לפורשים לקצבה בפנסיה תקציבית כמפורט בנספח 2'א (להלן): "מסלול פרישה מוקדמת תקציבית"

13.2 מסלול פרישה מוקדמת לפורשים לקצבה בפנסיה צוברת וותיקה כמפורט בנספח 2'ב (להלן): "מסלול פרישה מוקדמת צוברת וותיקה".

13.3 מסלול פרישה מוקדמת לפורשים לקצבה בפנסיה צוברת חדשה או ביטוח מנהלים כמפורט בנספח 2'ג (להלן): "מסלול פרישה מוקדמת צוברת חדשה"

13.4 מסלול סיום העסקה בפיצויים לעובדים שאינם עומדים בתנאי הזכאות לפרישה לפי אחד מהמסלולים שבסעיפים 13.1-13.3 לעיל, וזאת כמפורט בנספח 2'ד (להלן): "מסלול פיצויים".

14. למען הסר ספק המענק המיוחד כהגדרתו בפרק י' סעיף 41 (על סעיפיו הקטנים) להסכם התייעלות 2022, לא יחול על העובדים אשר העסקתם תסתיים במסגרת תנאי הסכם זה.

15. עובדים בהיקף של 250 משרות מתוך 500 משרות אשר יסיימו את העסקתם במסגרת הסכם זה, יסיימו העסקתם במסגרת מסלול פיצויים, על אף האמור בסעיף 24 להסכם התייעלות 2022. למען הסר ספק, העובדים ברשימה זו יהיו עובדים קבועים בחברה.

16. להלו פעילות סיומי העסקה:

16.1 "פעילה ראשונה" - בתאריך 30.04.2025 תסתיים העסקתם של עובדים בהיקף שלא יפחת מ- 100 משרות, כאשר כל העובדים בפעילה זו יהיו באחד ממסלולי פרישה מוקדמת (לא במסלול פיצויים).

16.2 "פעילה שנייה" - בתאריך 31.05.2025 תסתיים העסקתם של עובדים נוספים, מעבר לעובדים שפרשו בפעילה הראשונה, כאמור לעיל, בהיקף שלא יפחת מ- 250 משרות כאשר כל העובדים בפעילה זו יהיו במסלול פיצויים.

16.3 "פעילה שלישית" - בתאריך 30.06.2025 תסתיים העסקתם של עובדים בהיקף שלא יפחת מ- 100 משרות, כאשר כל העובדים בפעילה זו יהיו באחד ממסלולי פרישה מוקדמת (לא במסלול פיצויים).

ו'ן . - 4 -



16.4 "פעיימה רביעיית" – בתאריך 31.07.2025 תסתיים העסקתם של יתר העובדים, מעבר לעובדים שפרשו בפעיימה הראשונה, בפעיימה השנייה ובפעיימה השלישית, בהיקף של 50 משרות באחד ממסלולי פרישה מוקדמת (לא במסלול פיצויים), כך שסך היקף העובדים שהעסקתם תסתיים עד יום 31.07.2025 (כולל) יעמוד על 500 משרות (הן במסלול פיצויים והן במסלול פרישה מוקדמת).

16.5 הקדמת מועד הפרישה של עובד בכל אחת מהפעיימות בהסכם זה, תהיה בהסכמת הצדדים.

17. החלטה על סיום העסקתם של עובדים ששמותיהם ומועד סיום העסקתם כלולים בנספח 1 תעשה בכפוף לעריכת שימוע, אשר ייערך בסמוך לפני המועד שנקבע לסיום העסקתו של כל עובד. ההחלטה על סיום העסקה לאתר הליך שימוע.

18. מועמד לסיום העסקה, כמפורט בסעיף 17 לעיל, שהעסקתו לא נסתיימה על פי הסכם זה, יהיה כל אחד מאלה:

18.1 מועמד לסיום העסקה אשר בעקבות השימוע שנערך לו החליטה החברה שלא לסיים את העסקתו;

18.2 מועמד לסיום העסקה אשר לא ניתן היה לסיים את העסקתו בעקבות החלטה שיפוטית או שקיימת מגבלה שבדין לסיום העסקתו.

19. ככלל, במקום מועמד לסיום העסקה שהעסקתו לא נסתיימה, תסתיים העסקתו של עובד אחר אשר זהותו תקבע בהתאם להליך המפורט בסעיף זה להלן:

19.1 סמנכ"ל משאבי אנוש בחברה יעביר ליו"ר אירגון העובדים הארצי את שמו של עובד חלופי תחת כל עובד שלא נסתיימה העסקתו.

19.2 בתוך שלושה (3) ימי עבודה מהמועד שבו נמסר ליו"ר אירגון העובדים הארצי שם העובד החלופי המועמד לסיום העסקה, יודיע יו"ר אירגון העובדים הארצי עמדתו בדבר זהות העובד החלופי שהוצע כאמור לעיל.

19.3 ככל שהודיע יו"ר אירגון העובדים הארצי במועד האמור לעיל על התנגדותו לסיום העסקתו של העובד החלופי, יובא העניין להכרעה בין מנכ"ל החברה או מי מטעמו לבין יו"ר הסתדרות עובדי המדינה או מי מטעמו, ואם לא יגיעו להסכמה יפעלו לפי מנגנון "הכרעה בחילוקי דעות" בהסכם זה.

19.4 ככל שיתברר, כי חלה מניעה על סיום העסקתו של העובד החלופי שנקבע בהסכמה כאמור, תבחן האפשרות להגיע להסכמות ביחס לזהותו של עובד חלופי אחר ובלבד שהדבר לא יגרום לעיכוב העולה על חמישה עשר (15) ימים מהמועד שיועד לפרישתו של העובד המועמד לסיום העסקה. בהעדר הסכמות כאמור – תסתיים העסקתו של העובד המועמד לסיום העסקה, במועד המקורי אשר נקבע לסיום העסקתו.

20. למען הסר ספק מובהר, ככל שבהסכמה בין הצדדים ישונה מועד סיום העסקה של עובד המועמד לסיום העסקה, יהיה העובד זכאי לזכויות ולתנאים על פי הסכם זה בהתאם למועד סיום העסקתו בפועל.

5-



ו. חלוקת דואר - דוורים

21. בהתאם לצרכים התפעוליים של החברה, ובהתאם לשיקול דעתה, התקינה לקביעת היקף המשרות של הדוורים לצורך חלוקת דואר, תהיה על בסיס תחשיב של חלוקת דואר בתדירות של אחת (1) לחמישה (5) ימים, וההנהלה תדאג למתן כלים הנדרשים לטובת חלוקת הדואר כאמור, כמקובל בדואר כיום, לרבות לצורך שמירה על רמת השירות כאמור בסעיף 22.2 להלן (להלן: "תדירות חלוקת הדואר החדשה").
22. בהתאם לשיקול דעתה הניהולי של החברה, ובעת הצורך (באישור מנכ"ל החברה או סמנכ"ל שרשרת אספקה בחברה) תאפשר החברה למנהלי המרחבים לחלק בתדירות שונה מתדירות חלוקת הדואר החדשה, ובתנאים כדלקמן:
- 22.1 תדירות חלוקת הדואר לא תעלה על אחת (1) לחמישה (5) ימים ;
- 22.2 שמירה על רמת השירות על מוצריה השונים של החברה, לרבות כקבוע בהסכמים בין החברה לבין לקוחותיה ;
- 22.3 היקף המשרות לא יעלה כתוצאה מהשינוי בתדירות חלוקת דואר גבוהה יותר, מהיקף המשרות שנקבע בתקינה לחלוקת דואר בתדירות של אחת (1) לחמישה (5) ימים.
23. מודל זמני דוור שליח מיום 29.01.2024 ימשיך לחול על הדוורים והדוור הממונע וראש צוות דוורים וזאת במשך שנה מיום חתימת הסכם זה, למעט השינויים הקבועים לעיל, שגם הם יחולו במשך שנה מיום חתימת הסכם זה – להלן: "תקופת הניסיון המוארכת". למען הסר ספק פרק ב להסכם הקיבוצי בעניין דוור זמני שליח ימשיך לחול במלואו.
24. ככל שבמהלך שנה מיום חתימת הסכם זה יגיעו הצדדים להסכמות אחרות לרבות הסכמה בדבר מודל קבוע לדוורים, דוורים ממונעים וראש צוות דוורים, יעוגנו הסכמות אלו בהסכם קיבוצי נפרד.
25. לעניין ה"שליחים", מודל זמני דוור שליח ימשיך לחול על השליחים בשינויים כמפורט בנספח 7 להסכם זה. למען הסר ספק ככל שקיימת סתירה בין מודל זמני דוור-שליח לבין האמור בנספח 7 להסכם זה, תגברנה הוראות נספח 7.

ז. נהגים – תחום תחבורה

26. עקרונות מודל התפעול והשכר החדש לנהגים, יהיה כמפורט בנספח 8 להסכם זה.

ח. עדכון מנגנון שכר מינימום

27. מנגנון תשלום השלמה לשכר מינימום, החל מיום חתימת הסכם זה ישונה כדלקמן:
- 27.1 ערב החתימה על הסכם זה לצורך תחשיב הזכאות להשלמה לשכר המינימום חושבו רכיבי השכר הבאים:
- 27.1.1 שכר יסוד ;
- 27.1.2 כל התוספות המפעליות המשולמות במסגרת ההסכמים הקיבוציים הקיימים והתקפים ;
- 27.1.3 גמולי השתלמות וגמולי מינהל ;
- 27.1.4 תוספת איזון משרדי.



27.2 החל מיום חתימת הסכם זה, ובהתאם למנגנון המתואר להלן, ולצורך תחשיב להשלמה לשכר המינימום יתווספו לרכיבים המפורטים בסעיפים 27.1.1 – 27.1.4 הרכיבים המפורטים להלן, כהגדרתם בהסכמים הקיבוציים החלים על החברה נכון למועד חתימת הסכם זה, ובהתאם לכינויים בתלוש השכר, כדלקמן:

תוספת 3.6%, תוספת הסכם 99, תוספת 2009, תוספת 2011, תוספת אחוזית 2016, תוספת שיקלית 2016, תוספת שיקלית הסכם מסגרת 2023, תוספת אחוזית הסכם מסגרת 2023, ותוספות עתידיות שטרם שולמו עפ"י הסכם מסגרת 2023 (להלן, כולם ביחד: "בנק התוספות החדש").
למען הסר ספק, התוספות העתידיות שטרם שולמו מהסכם מסגרת 2023, ישולמו לעובד במועדן כתוספת שכר. התוספות העתידיות ישולמו מעבר לשכר המינימום, והן יתווספו לבנק התוספות החדש כתוספות אחרונות.

27.3 בכל מועד בו יתעדכן שכר המינימום, החל ממועד חתימת הסכם זה, הפער שיווצר בין שכר המינימום הקודם לבין שכר המינימום המעודכן, ככל שיווצר, (להלן: "הפער החדש שיווצר"), יושלם לצורך תחשיב השלמת שכר המינימום מבנק התוספות החדש, כהגדרתו בסעיף 27.2, כך שמסך התוספות שאינן נכללות לתחשיב שכר המינימום ערב חתימת ההסכם יקוזז הפער החדש שיווצר. למען הסר ספק, סך התוספות שאינן נכללות לתחשיב שכר המינימום להסכם זה יהפכו ל"בנק" תוספות שיילקחו בחשבון לשיעורין ובהתאם לעדכון שכר המינימום במשק, כפי שיהיה מעת לעת.

27.4 למען הסר ספק לא יהיה בשינויים המתוארים לעיל, כדי לפגוע בשכרו של העובד ערב עדכון שכר מינימום כפי שיהיה מעת לעת.

27.5 מוסכם כי עובד אשר מבוצעת לו השלמה לשכר מינימום בהתאם למנגנון המתואר לעיל, לצורך השלמה כאמור, יהא זכאי העובד לתוספת וותק בת אחוז אחד (1%) לשנה, על חלק ההשלמה שתיוותר לאתר קיזוז בהתאם לסעיפים 27.1 – 27.3 ו- 27.7 (להלן: "תוספת וותק להשלמה").

27.6 תוספת הוותק להשלמה כאמור לעיל תזכה את העובד בהגדלה של אחוז אחד (1%) מדי שנה החל מיום 01.04.2025, בעשר (10) פעימות שנתיות בסך הכל (בשיטת ריבית דריבית).

27.7 התוספת כאמור בסעיף 27.6 לעיל, תינתן גם לכל עובד חדש, החל מיום קליטתו לעבודה בחברה, בעשר פעימות שנתיות בסה"כ.

27.8 עובד חדש אשר ייקלט לעבודה בחברה לאחר מועד חתימה הסכם זה, כל הרכיבים המפורטים בסעיף 27.1 ו- 27.2 לעיל יילקחו בחשבון להשלמה לשכר מינימום.

28. דוגמא להפעלת מנגנון המתואר בסעיפים לעיל, מצ"ב כנספח 5.

ט. תשלום בגיו ימי מחלה

29. החל ממועד החתימה על הסכם זה, העובד יהא זכאי לתשלום בגין יום המחלה הראשון, בגובה של 50% משכרו היומי. יתרת שכרו ביום המחלה הראשון ינוכה משכרו של העובד.

30. למרות האמור בסעיף 29 לעיל, מוסכם כי העובד יהא זכאי לנצל קודם שינוכה שכרו כאמור, את יתרת ימי ההצהרה ויתרת ימי הבחירה השנתיים, ככל שקיימת לו יתרה כזו, בדרך המפורטת להלן:

- 7 -



30.1 לעניין ניצול ימי הצהרה – העובד יהא רשאי לנצל ימי הצהרה לטובת יום המחלה הראשון בכל מקרה בו יבקש העובד לנצל יום הצהרה כאמור בגין יום המחלה הראשון, יקוזז מיתרת ימי ההצהרה עומדים לזכות העובד יום הצהרה מלא.

30.2 לעניין ניצול ימי בחירה – העובד יהא רשאי לבקש השלמה מיתרת ימי הבחירה העומדים לרשותו, לרבות בגין חלקיות יום, כהשלמה ליום המחלה הראשון.

י. ימי חופשה נוספים בשנים 2025-2026

31. לעובד יתווספו באופן חד-פעמי ארבעה (4) ימי חופשה על חשבון החברה, בכל אחת מהשנים 2025 ו-2026, זאת בנוסף לימי החופשה להם זכאי העובד בשנים אלו, והכול בהתאם ובכפוף לאמור להלן (להלן: "ימי חופשה נוספים").

32. ימי החופשה הנוספים ינוצלו על-ידי העובד בתאריכים המפורטים בטבלה המצורפת כנספח 6 להסכם זה.

33. על אף האמור בסעיפים 31 ו-32 לעיל ובשל ההכרח לספק שירות לציבור או בשל צרכים תפעוליים מקצועיים, לא יתאפשר מצב בו כלל העובדים המועסקים בחברה יוכלו לנצל את זכאותם לימי חופשה נוספים בעת ובעונה אחת, באחד או יותר מהמועדים מהפורטים בנספח 6, תוכל החברה לקרוא לעובדים להגיע לעבודה באחד או ביותר מהמועדים שבנספח. העובד יהא זכאי לנצל את יום החופשה הנוסף או את ימי החופשה הנוספים לפי בחירתו, בכפוף לקבוע בסעיף זה, וזאת בתיאום מראש עם הממונה ובאישורו (להלן: "יום חופשה נוסף חלופי").

34. למען הסר ספק, התגמול לו יהיה זכאי עובד, לרבות עובד המועסק במשרה חלקית, בגין ימי החופשה הנוספים, יהיה בהתאם לכללים החלים לגבי תגמול עבור ימי חופשה שנתית.

35. ימי החופשה הנוספים אינם ניתנים לפדיון או לצבירה. ניתן יהיה לנצל את ימי החופשה הנוספים החלופיים עד סוף שנה קלנדרית שבגינה הם ניתנו, או עד שלושה (3) חודשים מיום החופשה הנוסף בו נקרא העובד לעבודה, לפי המאוחר מביניהם.

יא. השתתפות החברה בסבסוד ארוחות

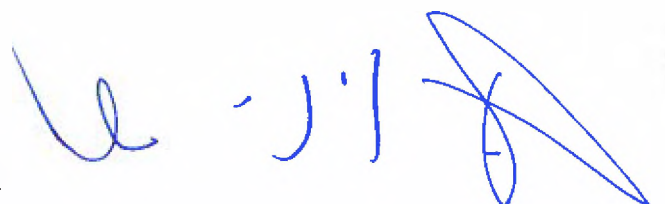
36. החל ממועד חתימת הסכם זה, החברה תשתתף בסבסוד ארוחות עובדים בסך של שניים עשר שקלים (12 ₪) לעובד, ליום בו נכח בעבודה, לרבות עבודה מהבית המאושרת על ידי החברה, והכל לפי הכללים הנהוגים בחברה ערב חתימת הסכם זה.

יב. תוכנית התייעלות נוספת

37. בחלוף שנה ממועד חתימת הסכם זה, ובמהלך תקופה בת שנתיים (2), תהא רשאית החברה, לסיים העסקתם של עובדים בהיקף של עד 100 משרות נוספות, בתמהיל התוכנית הנוכחית, דהיינו, 50% מהעובדים במסלולי פרישה לפנסייה כאמור בסעיף 13.1 עד 13.3 לעיל (להלן: "מסלולי פרישה לפנסייה"), ו- 50% מהעובדים במסלול פיצויים כאמור בסעיף 13.4 לעיל (להלן: "מסלול פיצויים") במתווה ובתנאים הקבועים בהסכם זה. רשימות העובדים ומועדי הפרישה יהיו בהסכמה בין הצדדים.

יג. תשלומי פנסיית גישור

38. תשלומי פנסיות הגישור, עלויות המעסיק והפרשות לפנסיה במסלולים המפורטים בסעיפים 13.2 ו-13.3 לעיל, ישולמו ע"י החברה חודש בחודשו (למעט תשלומים חד-פעמיים המשולמים בעת פרישתו של העובד בהתאם להוראות הסכם זה).
39. לצורך הבטחת תשלומי פנסיית הגישור, עלויות המעסיק וההפרשות לפנסיה במסלול פרישה מוקדמת צוברת וותיקה ובמסלול פרישה מוקדמת צוברת חדשה בלבד, אשר התחייבה החברה לשלם מידי חודש בחודשו לעובדים הזכאים לכך כאמור בסעיפים 13.2 ו-13.3 לעיל, ואשר הגיע מועד תשלומם ("הזכאים" ו-"התשלומים המובטחים" בהתאמה) תינתן ערבות אישית של מילגם בע"מ, ח.פ. 510982325 ("מילגם") ו-ליימן שליטל בע"מ, ח.פ. 510571508 ("ליימן" וביחד עם מילגם: "הערבים"), והכל בהתאם ובכפוף לתנאי כתב הערבות המצורף להסכם כנספח 4 (להלן: "הערבות"). הערבות של הערבים תהיה לחוד ולא תהיה ערבות הדדית ביניהם, כאשר מילגם תהיה ערבה בשיעור של 77.51% מהסכומים המובטחים וליימן תהיה ערבה בשיעור של 22.49% מהסכומים המובטחים.
- להסרת ספקות מובהר כי במסגרת התשלומים המובטחים לא ייכללו:
- א. תשלומים לפי מסלול פרישה מוקדמת תקציבית ו/או לפי מסלול פיצויים; וכן
- ב. תשלומים חד פעמיים אחרים המשולמים בעת פרישתו של העובד.
40. הערבות תעמוד בתקפה ביחס לתשלומים המובטחים ביחס לכל אחד מהזכאים, כולם או חלקם, עד למוקדם מבין (א) המועד שבו לא תחול על החברה חבות לתשלום התשלומים המובטחים לאותו זכאי לפי הסכם זה, או (ב) המועד שבו תפקיד החברה, לפי שיקול דעתה המוחלט בכל עת ובהודעה מראש ובכתב לנציגות העובדים ולעובד שפרש הזכאי לתשלום מובטח, כספים אצל "קרן משלמת חיצונית", בגובה יתרת סך ההתחייבויות שנותרו, לגבי אותו עובד שפרש הזכאי לביצוע התשלומים המובטחים, ובהתאם לתנאים שנקבעו בהסכם זה.
41. מוסכם כי ככל שיבקשו בעלי החברה להחליף את הערבות האישית במנגנון תשלום באמצעות "קרן משלמת חיצונית", ולא להמשיך ולשלם את תשלומי פנסיית הגישור באמצעות החברה, בעלי החברה יוכלו לעשות זאת עפ"י שיקול דעתם הבלעדי, בכל עת ובהודעה מראש ובכתב לעובד ולארגון העובדים. ככל שהבעלים יבחרו לעשות כן, יופקדו כספים אצל "קרן משלמת חיצונית", וזאת בגובה יתרת סך ההתחייבויות שנותרו, לגבי כל עובד שפרש, אותו הבעלים מבקשים להעביר למנגנון תשלום פנסיית הגישור באמצעות "קרן משלמת חיצונית", ובכל מקום בנספחי מסלולי פרישה בפנסיה צוברת וותיקה ובפנסיה צוברת חדשה, תבוא במקום "החברה" - "קרן משלמת חיצונית".
42. הערבים ישלמו לפי כתב הערבות בתוך 14 ימים ממועד קבלה בידם של דרישת תשלום מהסתדרות העובדים הכללית החדשה -הסתדרות עובדי המדינה ו/או הארגון הארצי של עובדי דואר ישראל. נציגות העובדים תהא רשאית להמציא לערבים דרישת תשלום בכתב מתוקף הערבות, לא לפני שחלפו 30 ימים מן המועד האחרון לתשלום כל סכום מהתשלומים המובטחים על ידי החברה ובכל מקרה לאחר מתן התראה בכתב לחברה עם העתק לערבים.





י.ד. כללי

43. מוסכם בין הצדדים כי יתרת הפורשים (24 פורשים), מהסכם התייעלות 2022, שעתידיים לפרוש ביום 30 יוני, 2025, יפרשו במועד מאוחר יותר, וזאת עד ליום 30 יוני, 2028. פרט לכך, לא יחול כל שינוי בתנאי פרישתם של עובדים אלה כקבוע בהסכם התייעלות 2022 בלבד.

44. הכספים הייעודיים, המופקדים בחשבון הייעודי לתשלום פרישתם של העובדים המוזכרים בסעיף 43 לעיל, ישמרו בחשבון הייעודי לטובת התשלומים המגיעים לעובדים אלו בגין פרישתם העתידית כאמור לעיל.

דיני ארגון ויישוב חילוקי דעות

טו. ידיעת ההסכם

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

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

זט. הכרעה בחילוקי דעות

47. כל חילוקי הדעות בין הצדדים בעניין פרשנות הסכם זה ויישומו יתבררו בהתאם למנגנון חילוקי הדעות כדלהלן:

47.1 בשלב הראשון תתכנס ועדה פריטטית המורכבת מסמנכ"ל משאבי אנוש ויו"ר ארגון העובדים. לא הגיעה הועדה הפריטטית להחלטה תוך ארבעה עשר (14) ימים מהמועד שבו נדרשה להתכנס לראשונה על ידי מי מהצדדים או במועד נדחה אחר שנקבע על ידה, יועברו חילוקי הדעות לדיון והכרעה בפני ועדה עליונה המורכבת מסמנכ"ל החברה או מי מטעמו לבין יו"ר הסתדרות עובדי המדינה או מי מטעמו.

47.2 לא הגיעה הועדה העליונה להחלטה תוך ארבעה עשר (14) ימים מהמועד שבו נדרשה להתכנס לראשונה על ידי מי מהצדדים או במועד נדחה אחר שנקבע על ידה, יועברו חילוקי הדעות לדיון והכרעה בפני בורר מרשימת הבוררים המוסמכת כמפורט להלן.

47.3 מוסכם כי רשימת הבוררים תהא כדלקמן:

- א. כבוד השופטת בדימוס נטע רות ;
- ב. כבוד השופטת בדימוס אורנית אגסי ;
- ג. כבוד השופט בדימוס אייל אברהמי.

- 10 -

יז. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

מיצוי תביעות

48. הסכם זה מהווה מיצוי סופי מלא ומוחלט של כל תביעות ו/או דרישות מי מהצדדים ביחס לתקופת תוקפו של ההסכם ההתייעלות 2022 בכל הנוגע לנושאים המוסדרים בהסכם זה, על נספחיו.
49. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות מיצוי תביעות החלות על הצדדים מכוח הסכם התייעלות 2022.

שקט תעשייתי

50. נציגות העובדים מתחייבת כי בתקופת תוקפו של הסכם ההתייעלות 2022 היא או יחידה מיחידותיה לא ינקטו נגד החברה, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, ולא יגרמו לכל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, לגבי הנושאים המוסדרים בהסכם זה על נספחיו.
51. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות שקט תעשייתי החלות על הצדדים מכוח הסכם התייעלות 2022.


אי תמיכה בתביעות

52. למען הסר ספק, ומבלי לגרוע מהאמור לעיל בנוגע למיצוי התביעות ולשקט התעשייתי, נציגות העובדים מתחייבת כי לא תתמוך בתביעות הסותרות את הסכמות הצדדים שבהסכם זה על נספחיו.

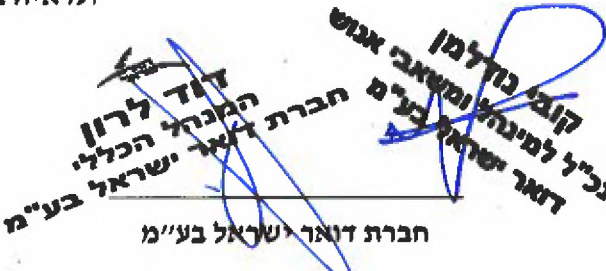
יח. רישום ההסכם

53. הסכם זה יוגש לרישום כדין כהסכם קיבוצי על ידי הצדדים. מובהר בזה כי נספח 1 המכיל מידע פרטי חסוי לא יצורף להסכם לכשיוגש לרישום.
- 54.

ולראיה באו הצדדים על החתום:



ההסתדרות העובדים הכללית החדשה והסתדרות
עובדי המדינה



חברת דואר ישראל בע"מ

קובי כדלמן
סמנ"ל למינהל משאבי אנוש
דואר ישראל בע"מ
חברת דואר ישראל בע"מ
דוד לרון
המנהל הכללי



נציגות העובדים הארצית של עובדי דואר ישראל



רשימת נספחים

רשימת המועמדים לסיום העסקה	*	נספח 1
מסלול פרישה מוקדמת לפורשים לקצבה בפנסיה תקציבית	-	נספח 2א'
דוגמה לפנסיה תקציבית	-	נספח 1א2
מסלול פרישה מוקדמת לפורשים לקצבה המבוטחים בפנסיה צוברת וותיקה	-	נספח 2ב'
מסלול פרישה מוקדמת לפורשים לקצבה המבוטחים בפנסיה צוברת חדשה או ביטוח מנהלים	-	נספח 2ג'
מסלול סיום העסקה במסלול פיצויים	-	נספח 2ד'
כתב ויתור	-	נספח 3
כתב ערבות אישית	-	נספח 4
דוגמא ליישום מנגנון שכר מינימום	-	נספח 5
חופשות נוספות	-	נספח 6
העסקת שליחים על פי תפוקות	-	נספח 7
עקרונות מודל תפעול ושכר נהגי תחבורה - חדש	-	נספח 8



נספח 1 – רשימת המועמדים לסיום העסקה

ת"ת
מ



נספח 2 א' מסלול פרישה מוקדמת לפורשים בפנסיה תקציבית

לעניין נספח זה-

- "השכר הממוצע"- השכר הממוצע כמשמעות האמור בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב) התשנ"ה-1995-סעיף 1 לקצבאות, נכון ליום פרישת העובד.
- "המשכורת הקובעת"- המשכורת הקובעת של העובד הפורש כמשמעות האמור בסעיף 8 לחוק הגמלאות.
- "חוק הגמלאות"- חוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), תש"ל-1970.
- "גיל פרישה" - גיל פרישת חובה כמשמעותו בחוק גיל פרישה התשס"ד - 2004 כפי שיהיה מעת לעת.
- "הממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות המשרה"- כמשמעותו בסעיף 8 לחוק הגמלאות דוגמא בנספח 2א'1.

1. כללי

- 1.1. עובד אשר פרטיו מופיעים בנספח 1 או יופיעו ברשימה המשלימה כהגדרתה בהסכם, אשר העסקתו תסתיים במסגרת הסכם זה, ואשר ערב חתימת ההסכם היה בפנסיה תקציבית (להלן לעניין נספח זה-"העובדים הפורשים" או "עובדים פורשים") יהיה זכאי לפרוש לפנסיה תקציבית לפי תנאי פרישה בהתאם לקבוע בנספח זה להלן וזאת בכפוף לחתימתו על כתב ויתור המופיע בנספח 3 להסכם.
- 1.2. למרות האמור בסעיף 1.1 לעיל, החברה תהא רשאית להכניס לרשימת המועמדים לפרישה, במסגרת הפעימה הראשונה עד 5 עובדים מכלל מסלולי הפרישה, שגילם במועד הפרישה על פי הסכם זה יעמוד על 64 שנים ו-3 חודשים.
- 1.3. למען הסר ספק, אין בהוראות ההסכם ונספח זה כדי להפוך זכויות על פי דין לזכויות הסכמיות.
- 1.4. לא יהיה כפל זכויות בין הזכויות שנקבעו בנספח זה לזכויות מכל מקור אחר, לרבות על פי כל דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או אחר. מקום בו מאוזכרת בנספח זה זכות כלשהי, העובד הפורש לא יהיה זכאי גם לזכות שנקבעה בנספח זה וגם לזכות ממקור אחר במצטבר

2. מענק יובל

לגבי עובד פורש אשר ערב חתימת ההסכם זכאי למענק יובל ואשר יפרוש לפני חודש ספטמבר של אותה שנה קלנדרית- יוקדם לו תשלום מענק היובל של אותה השנה הקלנדרית והוא ישולם לעובד במשכורתו האחרונה (במסגרת גמר החשבון).

3. מענק חד פעמי מיוחד

עובד פורש זכאי במועד סיום העסקתו למענק חד פעמי מיוחד כמפורט בנוסחה שלהלן (להלן: "המענק"):

הגדרות:

- X - שיעור הקיצבה הצבור בהתאם לחוק הגמלאות על פי הממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות המשרה
- S - המשכורת הקובעת
- I- 0.111%
- ER - גיל פרישת העובד בפועל (המוקדמת) בחודשים
- RA - גיל פרישת חובה בחודשים (804 נכון להיום)

● נוסחת המענק:

$$\bullet \left(70\% - X \right) \times S \times \left[250 + \frac{1 - \frac{1}{(1+I)^{RA-ER}}}{I} \right]$$

י.נ. -



למען הסר ספק, המענק אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין ולא יובא בחשבון לרבות לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד עבודה בשעות נוספות, משמרות, תוספות אחוזיות (ככל שיהיו), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג- 1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו ופדיון ימי חופשה, לא ילקח בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת לפי חוק שירות המדינה (גמלאות)(נוסח משולב), התש"ל- 1970 (להלן: "חוק הגמלאות") ולא יבוצעו בגינו הפרשות לקרן השתלמות או הפרשות לקופת גמל לקצבה. למען הסר ספק, אין בציון הרכיבים לעיל, כדי לקבוע זכאות להם.

4. דרגת פרישה

- 4.1. עובד פורש אשר במועד סיום העסקתו שהה בדרגתו האחרונה תקופה בת שנה ומעלה, יהיה זכאי, החל מהיום הראשון לחודש הקלנדרי האחרון לעבודתו, לקבל בתור דרגת פרישה קידום בדרגה וחצי אם משכורתו הקובעת במועד סיום עבודתו, עולה על השכר הממוצע, וקידום בשתי דרגות - אם משכורתו הקובעת במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע.
- 4.2. עובד פורש אשר במועד סיום עבודתו שהה בדרגתו האחרונה פחות משנה, יהיה זכאי, בתוקף מהיום הראשון לחודש הקלנדרי האחרון לעבודתו, לקבל בתור דרגת פרישה קידום בדרגה אחת אם משכורתו הקובעת במועד סיום עבודתו עולה על השכר הממוצע, וקידום בדרגה וחצי - אם משכורתו הקובעת במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע.
- 4.3. כמו כן, לעניין סעיף 4, תחשב כדרגתו האחרונה של העובד גם דרגה שלה נוספה תוספת שהיה. דהיינו, מניין תקופת שהיה בדרגה האחרונה לגבי עובד שדרגתו האחרונה כוללת תוספת שהיה - יחל במועד בו ניתנה לו אותה תוספת שהיה.
- 4.4. כמו כן, מוסכם כי לעניין סעיף 4 מעבר מדרגה שאינה כוללת תוספת שהיה לדרגה הכוללת תוספת שהיה וכן מעבר מדרגה הכוללת תוספת שהיה לדרגה המלאה הקרובה, יחשבו כמתן מחצית דרגת פרישה.
- 4.5. מובהר למניעת ספק כי על עובד פורש שחל לגביו סעיף 4 לעיל לא תחול הוראת סעיף 85.125 לתקשי"ר והוא לא יהיה זכאי לדרגת פרישה מכח כל מקור אחר מעבר לקבוע בסעיף זה לעיל.
- 4.6. למרות האמור בסעיפים 4.1 ו-4.2 לעיל, עובד לא יהיה זכאי לקידום בדרגה באופן שיקודם לדרגה העליונה המצויה בסולם הדירוג שבו הוא מדורג (כיום: דרגה 46 בדירוגים האקדמאיים, דרגה 25 בדירוג המנהלי והדרגות המקבילות בדירוגים האחרים).
- 4.7. בנוסף, למרות האמור בסעיף 4.6 זה לעיל, עובדים אשר שמם מופיע בנספחים ד' ו-ה' להסכם המעבר, וכן עובדים שבמועד סיום העסקתם על פי ההסכם שוהים בדרגות 24 וכן +24 בדירוג המינהלי, ומקביליהם בדירוג המח"ר ובדירוגים המקצועיים, כמפורט ברשימות שמיות בהתאם לנספחים ג' וד' בהסכם המעבר, יהיו זכאים לכל היותר לתוספת דרגה אחת בלבד.



5. מענק הסתגלות

עובד פורש יהיה זכאי למענק הסתגלות הכולל בתוכו תשלום חלף הודעה מוקדמת לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א – 2001 (להלן: "מענק הסתגלות"), וזאת כמפורט להלן:

5.1 עובד פורש ששיעור קצבתו אינו השיעור המרבי, יהיה זכאי למענק הסתגלות בגובה שבע פעמים של המשכורת הקובעת שלו במועד סיום עבודתו, ואולם אם משכורתו הקובעת של העובד הפורש במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע, יהא מענק ההסתגלות שישולם לעובד הפורש בגובה שמונה פעמים של המשכורת הקובעת שלו במועד סיום עבודתו.

5.2 עובד פורש אשר במהלך תקופת השירות שלו במדינה, ברשות הדואר או בחברה הועסק במשרה חלקית והממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות המשרה נמוך מ-100%, יהיה זכאי לחלק יחסי של מענק ההסתגלות וזאת בשיעור הממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות משרתו, כמשמעות האמור בסעיף 8 לחוק הגמלאות.

5.3 עובד פורש ששיעור קצבתו הוא השיעור המרבי, יהיה זכאי למענק הסתגלות בגובה תשע פעמים של המשכורת הקובעת שלו במועד סיום עבודתו, ואולם אם משכורתו הקובעת של העובד הפורש במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע, יהא מענק ההסתגלות שישולם לעובד בגובה עשר פעמים של המשכורת הקובעת שלו במועד סיום עבודתו.

"עובד פורש ששיעור קצבתו היא השיעור המרבי" לעניין סעיף 5.3 זה משמע - עובד פורש ששיעור קצבתו הינו 70% מהיקף משרה מלאה וזאת בשל שנות שירות בפועל בלבד במדינה, ברשות הדואר ובחברה.

5.4 מובהר כי עובד פורש לא יהיה זכאי להודעה מוקדמת ו/או פיצוי חלף הודעה מוקדמת מעבר לקבוע בסעיף 5 לעיל.

6. פיצוי עבור ימי מחלה בלתי מנוצלים

זכאות ותשלום פיצוי עבור ימי מחלה בלתי מנוצלים לזכאים לכך יהיו על פי הוראות התקשי"ר, כפי שיהיו מעת לעת.

7. מיסים ותשלומי חובה

כל התשלומים, ההטבות והזכויות שיוענקו לעובדים הפורשים - כפופים לניכוי מס כדין ולכל תשלום חובה אחר, שיחול על העובדים לפי הדין, וזאת בין אם צוין הדבר במפורש בצד כל תשלום, זכות או הטבה, ובין אם לאו.

8. ניכוי התחייבויות וקיזוז

החברה תהיה רשאית לנכות (לקזוז) כל תשלום המגיע או שיגיע לה ממני מהעובדים הפורשים, לרבות חובות עקב הלוואות ומקדמות, מכל תשלום שיגיע לעובד הפורש ממנה, זאת מבלי לגרוע מזכותה לפעול לגביית התשלום בכל דרך אחרת.



נספח 2.א'1 - דוגמא

שם העובד אלמוני פלמונוביץ

מס' סידורי	סוג השרות	מ-	עד-	סה"כ ימים	סה"כ חודשים	חלקיות (משרה מלאה)	מס' חודשים לאחר שקלול החלקיות	זכויות
1	ארעי - תקשורת	09/11/80	30/09/81	325	10.68	100	10.7	יש
2	קבוע - תקשורת	01/10/81	31/03/88	2,373	78.02	100	78.0	יש
3	רשות הדואר	01/04/88	31/03/89	364	11.97	100	12.0	יש
4	חופשה ללא תשלום	01/04/89	31/08/89					אין
5	רשות הדואר	01/09/89	31/01/96	2,343	77.03	100	77.0	יש
6	רשות הדואר	01/02/96	31/12/04	3,256	107.05	50	53.5	יש
7	חברת הדואר	01/01/05	31/12/20	5,844	192	50	96	יש
				סה"כ	476.7		327.22	

חלקיות המשרה המשוקללת 68.64%

סה"כ חודשים המזכים בקצבה 477

אחוז הקצבה - לאחר שקלול החלקיות 54.50% (ממשרה מלאה)

אחוז הקצבה - לפני שקלול החלקיות 79.50%



נספח ב' - מסלול פרישה מוקדמת לפורשים לקצבה במסלול פנסיה צוברת וותיקה

1. כללי

- 1.1 עובד שפרטיו מפורטים בנספח 1 או יופיעו ברשימה המשלימה כהגדרתה בהסכם, אשר ערב חתימת ההסכם מבוטחים בפנסיה צוברת וותיקה ואשר במועד סיום העסקתו הינו בגיל 50 ומעלה אך טרם מלאו לו 64 שנה וותקו המצטבר במסגרת עבודתו במדינה, ברשות ובחברה הינו 15 שנים לפחות (להלן לעניין נספח זה -"עובד פורש") יהיה זכאי לתנאי פרישה בהתאם לקבוע בנספח זה להלן, וזאת בכפוף לחתימתו על כתב וויתור המופיע בנספח 3 להסכם.
- 1.2 למרות האמור בסעיף 1.1 לעיל, החברה תהא רשאית להכניס לרשימת המועמדים לפרישה, במסגרת הפעימה הראשונה עד 5 עובדים מכלל מסלולי הפרישה, שגילם במועד הפרישה על פי הסכם זה יעמוד על 64 שנים ו-3 חודשים.
- 1.3 למען הסר ספק, אין בהוראות הסכם זה ונספח זה כדי להפוך זכויות על פי דין לזכויות הסכמיות.
- 1.4 לא יהיה כפל זכויות בין הזכויות שנקבעו בנספח זה לזכויות מכל מקור אחר, לרבות על פי כל דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או אחר. מקום בו מאוזכרת בנספח זה זכות כלשהי, העובד הפורש לא יהיה זכאי גם לזכות שנקבעה בנספח זה וגם לזכות ממקור אחר במצטבר מובהר בזאת כי הזכויות המפורטות בנספח זה ישולמו רק במהלך תקופת הזכאות לקצבת גישור כהגדרתה להלן.

2. "קצבת גישור"

- 2.1 עובד פורש יהיה זכאי החל מיום סיום העסקתו ועד הגיעו לגיל פרישת חובה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה תשס"ד-2004, כפי שיהיה מעת לעת, או עד לפטירתו חו"ח, לפי המוקדם מבין מועדים אלו, לתשלום חודשי וזאת כמפורט להלן (להלן: "קצבת גישור" ו-"תקופת הזכאות לקצבת גישור", בהתאמה).
- 2.2 גובה קצבת הגישור של עובד הפורש על פי הוראות נספח זה יחושב במועד סיום העסקתו ויהא שווה למכפלה של רכיבי השכר המבוטח כהגדרתו להלן של העובד הפורש בחלקיות המשרה המשוקללת ובשיעור הקצבה המחושב לפי שיעור של 0.1667% לכל חודש עבודה, בגין תקופת שירותו במדינה, ברשות ובחברה, בתוספת הגדלת שיעור הקצבה בהתאם להוראות סעיף 2 להלן.
- 2.3 השכר המבוטח לצורך חישוב "קצבת הגישור" הנו כדלהלן (להלן: "השכר המבוטח"):
- (א) רכיבי השכר אשר היו נכללים עבור העובד במשכורת הקובעת לעניין פנסיה תקציבית כהגדרתה בחוק שירות המדינה גמלאות, אילו היה חל על העובד הסדר פנסיה תקציבית.
- (ב) רכיבי השכר הנוספים שלהלן: פרמיה, מענק עידוד בחופשה ותוספת אי היעדרות שבגינם הופרשו, חודש קודם למועד סיום העסקתו, הפרשות וניכויים לקרן הפנסיה או לקופת גמל אחרת, וזאת לפי 12 החודשים הגבוהים ביותר בהם עבד העובד, לא פחות מ-13 ימי עבודה בפועל בחודש, מתוך תקופה של 24 חודשים קודמים הכוללים את כל חודשי העבודה בשנת 2022.
- היה ולא קיימים נתונים בגין התקופה לעיל או חלקה, יחושבו רכיבים אלו על פי נתוני החודשים הקיימים ברשומות החברה ל - 24 חודשים בתקופה שקודמת לתקופה דלעיל.
- (ג) 1/12 של דמי הבראה השנתיים, על פי מספר ימי ההבראה שהעובד היה זכאי להם ערב סיום העסקתו.
- (ד) דרגת פרישה בהתאם ובכפוף לאמור בס' 4 להלן.



למען הסר ספק מובהר כי השכר המבוטח כהגדרתו לעיל הינו למשרה מלאה.

- 2.4 קצבת הגישור תשולם על ידי החברה עד להגיע העובד לגיל פרישת חובה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, תשס"ד-2004 (להלן: "גיל פרישת חובה") או עד לפטירתו חו"ת, לפי המוקדם מבין המועדים אלו.
- 2.5 החברה תשלם, בכפוף לאמור בסעיף 2.4 לעיל, את חלק המעסיק בגין השכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 2.3 לעיל, עבור העובד, עד הגיעו לגיל פרישה חובה או עד לפטירתו חו"ת, לפי המוקדם מבין מועדים אלו. העובד יחויב במס על הפרשות אלה לרבות עבור ביטוח לאומי ומס בריאות. החברה, תנכה מקצבת הגישור את חלק העובד מהשכר המבוטח ותעביר לקופות אליהן בוצעו ההפרשות מהשכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 2.3 לעיל, טרם מועד הפרישה ובאותם שיעורים של חלק המעסיק וחלק העובד מדי חודש בחודשו (ובכפוף לזכות העובד לבחור קופה אחרת). ביצוע הפרשות אלו יחולו עד הגיע העובד לגיל פרישת חובה כפי שיעודכן מעת לעת.
- 2.6 למען הסר ספק, עובד המסיים את העסקתו במסלול זה, אינו זכאי לפיצויי פיטורים על פי דין ומכל מקור אחר בשל הזכאות לקצבת הגישור. ככל שייקבע כי העובד זכאי לפיצויי פיטורים על-פי דין, יבואו התשלומים לפי נספח זה על חשבון פיצויי הפיטורים האמורים.
- 2.7 לא יבוצעו רכישות בקרן הפנסיה בגין דרגת הפרישה.
- 2.8 החל ממועד הפרישה השכר המבוטח להפרשות וקצבת הגישור יתעדכנו מדי חודש ינואר לפי שיעור עליית המדד בין המדד החדש למדד הקודם.
- היה ושיעור השינוי במדד במהלך התקופה לחישוב העדכון יהיה שלילי, בשנה מסוימת או במספר שנים, לא יבוצע העדכון בגין אותה תקופה. ואולם, בעדכון הראשון, ובמידת הצורך גם בעדכונים שיבואו לאחר מכן, יובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים בגין התקופה או התקופות האמורות, לצורך אותם עדכונים.
- לעניין זה -
- "המדד החדש" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון;
- "המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם ולעניין העדכון הראשון מדד החודש בו חל מועד הפרישה.
- 2.9 אם העובד הפורש תבע קצבת נכות מקרן הפנסיה, והקרן אישרה תשלום קצבת נכות, מדי כל חודש החברה תקזז מפנסיית הגישור המשולמת לאותו העובד את סכום קצבת הנכות.
- 2.10 אם העובד הפורש יתבע קצבת נכות מקרן הפנסיה, והקרן תאשר את זכאותו לתשלום קצבת נכות, מדי חודש החברה תפחית מקצבת הגישור המשולמת לאותו העובד סכום השווה לסכום קצבת הנכות המשולמת לעובד על-ידי קרן הפנסיה, בגין אותו חודש.
- 2.11 אם העובד הפורש יתבע גמלה כלשהי מקרן הפנסיה, טרם הגיעו לגיל פרישת חובה, מדי חודש החברה תפחית מפנסיית הגישור המשולמת לאותו העובד את סכום השווה לסכום הגמלה המשולמת על-ידי קרן הפנסיה, ולא יתאפשר תשלום כפל גמלאות.
- 2.12 אם נפטר העובד הפורש, וקרן הפנסיה החלה בתשלום קצבת שארים על פי תקנון הקרן, תפקע זכותו של העובד או שאריו לתשלום קצבת הגישור מכוח נספח זה והחברה תפסיק לשלם עבור קצבת הגישור.
- 2.13 מובהר בזאת כי על העובד הפורש או שאריו ליידע את החברה בפנייתם על כל קצבה או גמלה אחרת או נוספת מקרן הפנסיה. החברה תבצע הפחתה של סכום קצבת הגישור כאמור לעיל בכל שלב בו יתברר לה דבר תשלום כפל הגמלאות/ קצבה, לרבות באופן רטרואקטיבי.



2.14 לעניין סעיפים אלו, "בן/בת זוג" – מי שנשוי לעובד/ת או מי שהוכר על ידי ערכאה משפטית כידוע בציבור של עובד/ת. למען הסר ספק, במונח זה לא ייכללו בני זוג לשעבר או בת זוג לשעבר, כהגדרתם בחוק לחלוקת זכויות פנסיה בין בני זוג, התשע"ד – 2014.

3. שיעור קצבת הגישור של העובדים הפורשים והגדלתו

3.1 לצורך חישוב קצבת הגישור בלבד, שיעור קצבת הפרישה לה זכאי העובד הפורש בגין תקופת העסקתו במשרד התקשורת (דואר), ברשות הדואר ובחברה, יחושב לפי שיעור של 0.1667% לכל חודש עבודה למשרה מלאה (להלן: "שיעור קצבת הגישור").

3.2 שיעור קצבת הגישור של עובד פורש על פי נספח זה יוגדל ב- 6%. אולם אם משכורתו הקובעת (הרכיבים שהיו נכללים במשכורת הקובעת בהתאם לחוק הגמלאות אילו היה חל עליהם הסדר פנסיה תקציבית) של העובד הפורש, למעט תשלומים חד-שנתיים, בהתאם לתלוש השכר של העובד בגין החודש האחרון של עבודתו, אינו עולה על השכר הממוצע, כמשמעות האמור בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב) התשנ"ה-1995 (להלן בנספח זה - "השכר הממוצע") במועד סיום עבודתו - שיעור קצבת הגישור של עובד הפורש על פי נספח זה יוגדל בשיעור של 8% במקום 6%, (להלן: "ההגדלה").

לדוגמה: עובד פורש הזכאי בגין תקופת שירותו במשרד התקשורת (דואר), ברשות הדואר ובחברה, לקצבת פרישה בשיעור של 50% ומשכורתו הקובעת (הרכיבים שהיו נכללים במשכורת הקובעת בהתאם לחוק הגמלאות אילו היה חל עליהם הסדר פנסיה תקציבית) במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע, יהיה זכאי על-פי האמור לעיל לתוספת של 8% לשיעור קצבת הגישור שלו, ובסך הכל עובד כאמור יהיה זכאי לקצבת גישור בשיעור של 58%.

3.3 על אף האמור בסעיף 3.1 לעיל, התוספת לאחוזי קצבת הפרישה לפי סעיף 3.1 לעיל, לא תעלה על אחוזי הקצבה שהעובד הפורש היה צובר בגין התקופה שממועד סיום עבודתו בחברה עד הגיעו לגיל פרישת חובה, אילו היה ממשיך לעבוד בחברה עד גיל פרישת חובה.

3.4 עובד פורש שהועסק במשרה חלקית יהיה זכאי להגדלה כאמור בנספח זה באופן יחסי לחלקיות משרתו המשוקללת לכל שנות שירותו במשרד התקשורת (דואר), ברשות הדואר ובחברה.

3.5 הגדלת גובה הקצבה תחול רק בתקופת הזכאות לפנסיה הגישור.

3.6 כמו כן, בכל מקרה לא יעלה שיעור קצבת הגישור של העובד הפורש על 70% מהשכר המבוטח למשרה מלאה וכהגדרתו בס' 3 לעיל.

4. דרגת פרישה

4.1 עובדים פורשים אשר במועד סיום עבודתם בחברה שהו בדרגתם האחרונה תקופה בת שנה ומעלה, יהיו זכאים, בתוקף מהיום הראשון לחודש הקלנדרי האחרון לעבודתם, לקבל בתור דרגת פרישה קידום בדרגה אחת. האמור לעיל יחול גם על העובדים הפורשים שדרגתם במועד הפרישה הנו 24, וכן +24 בדרוג המינהלי, 45 וכן +45 בדרוג אקדמאי/מהנדסים/טכנאים ודרוג משפטנים א6 ו-א6+.

4.2 עובדים פורשים אשר במועד סיום עבודתם בחברה שהו בדרגתם האחרונה שהיא עד 20+(כולל) ומקביליהם בדירוגים המקצועיים, תקופה בת שנה ומעלה, יהיו זכאיים, בתוקף מהיום הראשון לחודש הקלנדרי האחרון לעבודתם, לקבל בתור דרגת פרישה קידום בדרגה וחצי או לחלופין תוספת של 7% על המשכורת הקובעת (הרכיבים שהיו נכללים במשכורת הקובעת בהתאם לחוק הגמלאות אילו היה חל עליהם הסדר פנסיה תקציבית), לפי הגבוה מביניהם.

4.3 עובדים פורשים אשר במועד סיום העסקתם לא שהו לפחות שנה בדרגה האחרונה ולא קיבלו דרגה או תוספת שהייה, יהיו זכאים לתוספת אחוזית בגובה של 4% על המשכורת הקובעת.



- 4.4 מובהר בזאת כי האמור לעיל יחול על העובדים הפורשים מכוח הסכם זה בלבד, ולא יחול על העובדים הממשיכים להיות מועסקים בחברה.
- 4.5 למען הסר ספק, אין באמור בנספח זה כדי לגרוע מהוראות נספחים ד' ו-ה' להסכם המעבר.
- 4.6 כמו כן, לעניין סעיף 4 זה, תחשב כדרגתו האחרונה של העובד גם דרגה שלה נוספה תוספת שהיה. דהיינו, מניין תקופת שהיה בדרגה האחרונה לגבי עובד שדרגתו האחרונה כוללת תוספת שהיה - יחל במועד בו ניתנה לו אותה תוספת שהיה.
- כמו כן, לעניין סעיף 4 זה מעבר מדרגה שאינה כוללת תוספת שהיה לדרגה הכוללת תוספת שהיה וכן מעבר מדרגה הכוללת תוספת שהיה לדרגה המלאה הקרובה, יחשבו כמתן מחצית דרגת פרישה.
- 4.7 מוסכם בזאת כי מתח הדרגות הצמוד למשרתו של העובד הפורש לא ימנע את קידומו בדרגה לפי סעיף 4 זה.

5. פיצוי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים

זכאות ותשלום פיצוי עבור ימי מחלה בלתי מנוצלים לזכאים לכך יהיו על פי הוראות התקשי"ר, כפי שיהיו מעת לעת.

6. מענק הסתגלות

- 6.1 עובד פורש ששיעור קצבת הגישור שלו אינו השיעור המרבי, יהיה זכאי למענק הסתגלות הכולל בתוכו פיצוי חלף הודעה מוקדמת (להלן: "מענק הסתגלות") בגובה שבע פעמים של המשכורת הקובעת שלו במועד סיום עבודתו (הרכיבים שהיו נכללים במשכורת הקובעת בהתאם לחוק הגמלאות אילו היה חל עליהם הסדר פנסיה תקציבית), ואולם אם משכורתו הקובעת כאמור של העובד הפורש במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע, יהא מענק ההסתגלות שישולם לעובד הפורש בגובה שמונה פעמים של המשכורת הקובעת כאמור שלו במועד סיום עבודתו.
- 6.2 עובד פורש ששיעור קצבת הגישור שלו הוא השיעור המרבי, יהיה זכאי למענק הסתגלות בגובה תשע פעמים של משכורתו הקובעת כאמור שלו במועד סיום עבודתו, ואולם אם משכורתו הקובעת כאמור של העובד הפורש במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע, יהא מענק ההסתגלות שישולם לעובד בגובה עשר פעמים של המשכורת הקובעת כאמור שלו במועד סיום עבודתו.
- "עובד פורש ששיעור קצבתו היא השיעור המרבי" לעניין סעיף זה משמע - עובד פורש ששיעור קצבתו לרבות ההגדלה מכוח סעיף 3 של נספח זה לעיל, הינו 70% מהיקף משרה מלאה וזאת בשל שנות שירות בפועל בלבד במשרד התקשורת (דואר), ברשות הדואר ובחברה.
- 6.3 מובהר כי עובד פורש לא יהיה זכאי להודעה מוקדמת ו/או פיצוי חלף הודעה מוקדמת מעבר לקבוע בסעיף 6 זה לעיל.
- 6.4 עובד פורש אשר במהלך תקופת עבודתו במשרד התקשורת (דואר), ברשות הדואר או בחברה הועסק במשרה חלקית והממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות המשרה, כמשמעות האמור בסעיף 8 לחוק הגמלאות, נמוך מ-100%, יהיה זכאי לחלק יחסי של מענק ההסתגלות וזאת בשיעור הממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות משרתו, כמשמעות האמור בסעיף 8 לחוק הגמלאות.



7. מענק יובל

לגבי עובד פורש אשר ערב חתימת ההסכם זכאי למענק יובל ואשר יפרוש לפני חודש ספטמבר של אותה שנה קלנדרית- יוקדם לו תשלום מענק היובל של אותה השנה הקלנדרית והוא ישולם לעובד במשכורתו האחרונה (במסגרת גמר החשבון).

8. מיסים ותשלומי חובה

כל התשלומים, ההטבות והזכויות שיוענקו לעובדים הפורשים - כפופים לניכוי מס כדין ולכל תשלום חובה אחר, שיחול על העובדים לפי הדין, וזאת בין אם צוין הדבר במפורש בצד כל תשלום, זכות או הטבה, ובין אם לאו.

9. ניכוי התחייבויות וקיצוז

החברה תנכה (תקזוז) כל תשלום המגיע או שיגיע לה ממני מהעובדים הפורשים, לרבות חובות עקב הלוואות ומקדמות, מכל תשלום שיגיע לעובד הפורש ממנה, זאת מבלי לגרוע מזכותה לפעול לגביית התשלום בכל דרך אחרת.



נספח ג' – תנאי פרישה צוברת חדשה

- 1. כללי**
- 1.1 עובד שפרטיו מפורטים בנספח 1 או יופיעו ברשימה המשלימה כהגדרתה בהסכם, אשר ערב חתימת ההסכם מבוטח בקרן פנסיה חדשה או בקופת גמל לקצבה שהיא קופת ביטוח או בקופת גמל לא משלמת לקצבה, ואשר במועד סיום העסקתו הינו בגיל 50 ומעלה אך טרם מלאו לו 64 שנה וותקו המצטבר במסגרת עבודתו במדינה, ברשות ובחברה הינו 15 שנים לפחות (להלן לעניין נספח זה -"עובד פורשי") יהיה זכאי לתנאי פרישה בהתאם לקבוע בנספח זה להלן, וזאת בכפוף לחתימתו על כתב וויתור המופיע בנספח 3 להסכם.
- 1.2 למרות האמור בסעיף 1.1 לעיל, החברה תהא רשאית להכניס לרשימת המועמדים לפרישה, במסגרת הפעימה הראשונה עד 5 עובדים מכלל מסלולי הפרישה, שגילם במועד הפרישה על פי הסכם זה יעמוד על 64 שנים ו-3 חודשים
- 1.3 למען הסר ספק, אין בהוראות הסכם זה ונספח זה כדי להפוך זכויות על פי דין לזכויות הסכמיות.
- 1.4 לא יהיה כפל זכויות בין הזכויות שנקבעו בנספח זה לזכויות מכל מקור אחר, לרבות על פי כל דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או אחר. מקום בו מאוזכרת בנספח זה זכות כלשהי, העובד הפורש לא יהיה זכאי גם לזכות שנקבעה בנספח זה וגם לזכות ממקור אחר במצטבר
- 1.5 מובהר בזאת כי הזכויות המפורטות בנספח זה ישולמו רק במהלך תקופת הזכאות לקצבת גישור כהגדרתה להלן.

2. קצבת גישור

- 2.1 הגדרות לעניין נספח זה:
- 2.1.1 "היתרה הצבורה" – היתרה הצבורה העומדת לזכות העובד בפנסיה צוברת חדשה אשר נצברה בשל תקופת עבודתו ברשות הדואר ובחברת הדואר בלבד. יובהר, כי היתרה הצבורה לא תכלול סכומים שנצברו בקופת גמל לקצבה בשל רכיבי שכר בגינם מבוצעות הפרשות לתגמולים בלבד.
- 2.1.2 "מקדם תשואה" – הנחת תשואה נטו (תשואה בניכוי דמי ניהול), בהתאם להוראות שיחולו על קרנות הפנסיה החדשות בעניין הנחת תשואה לפיה מוצגת הקצבה הצפויה למבוטח, במועד הפרישה של העובד. נכון למועד חתימת הסכם זה מקדם התשואה עומד על 3.86% לשנה.
- 2.1.3 "מקדם המרה" – מקדם שיחושב במועד סיום העסקת העובד על פי תוכנית הפרישה לפי המאפיינים הבאים:
- 2.1.3.1 מינו של העובד, שנת לידתו, גילו במועד סיום העסקתו.
- 2.1.3.2 מצבו האישי של העובד במועד הפרישה – יש לו או אין לו בן/בת זוג, ולגבי עובד שיש לו בן/בת זוג: שיעור קצבת שארים לאלמנה 60%, הפרש גילאים בין עמיתים או מקבלי קצבה לבין בני זוגם עבור תחזית לתקופה מגיל הפרישה ואילך, כפי שנקבע בהוראות הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר, ביום סיום העסקת עובד. הנחת שיעורי תמותה של שארים ובני זוגם, נכים ובני זוגם, ומקבלי קצבת זקנה ובני זוגם עבור תחזית לתקופה מגיל פרישת חובה ואילך, כפי שנקבע בהוראות הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר ביום סיום העסקת עובד וכן כל הנחה אחרת הדרושה לצורך התחשיב והיא בהתאם להנחיות רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר ביום סיום העסקת העובד.



- 2.1.4 "השכר המבוטח":**
1. רכיבי השכר אשר היו נכללים עבור העובד במשכורת הקובעת לעניין פנסיה תקציבית כהגדרתה בחוק שירות המדינה גמלאות, אילו היה חל על העובד הסדר פנסיה תקציבית.
 2. רכיבי השכר הנוספים שלהלן: פרמיה, מענק עידוד בחופשה ותוספת אי היעדרות שבגינם הופרשו, חודש קודם למועד סיום העסקתו, הפרשות וניכויים לקרן הפנסיה או לקופת גמל אחרת, וזאת לפי 12 החודשים הגבוהים ביותר בהם עבד העובד, לא פחות מ-13 ימי עבודה בפועל בחודש, מתוך תקופה של 24 חודשים קודמים הכוללים את כל חודשי העבודה בשנת 2022. היה ולא קיימים נתונים בגין התקופה לעיל או חלקה, יחשבו רכיבים אלו על פי נתוני החודשים הקיימים ברשומות החברה ל – 24 חודשים בתקופה שקודמת לתקופה דלעיל.
 3. 1/12 של דמי הבראה השנתיים, על פי מספר ימי ההבראה שהעובד היה זכאי להם ערב סיום העסקתו.
 4. דרגת פרישה בהתאם ובכפוף לאמור בס' 4 לנספח ב' (הצוברת הוותיקה)
- 2.1.5 "גיל פרישת חובה" - כמשמעותו בחוק גיל פרישה תשס"ד-2004, כפי שיעודכן מעת לעת.**
- 2.1.6 "קצבת הגישור" - קצבה חודשית שתחושב מסכום הרכיבים המפורטים להלן בסעיפים 2.1.6.1 ו-2.1.6.2, מחולק במקדם ההמרה:**
- 2.1.6.1 היתרה הצבורה כשהיא 'מקודמת' לפי מקדם התשואה מיום סיום העסקתו של העובד על פי הסכם זה ועד לגיל פרישת חובה.
 - 2.1.6.2 מכפלת שיעור של 20.5% מהשכר המבוטח בגין כל חודש בתקופת הגישור המקודמים כל אחד מחודש התשלום הצפוי לו בתקופת הגישור ועד לגיל פרישת חובה על פי מקדם תשואה.
- 2.1.7 "תקופת גישור" - תקופת תשלום קצבת הגישור תהיה החל ממועד הפרישה של העובד ועד הגיעו של העובד לגיל פרישת חובה או עד מועד פטירתו של העובד (חו"ח) המוקדם מבניהם .**
- 2.2** בשים לב לנתוני העובדים הזכאים על פי מסמך זה, הוסכם על המנגנון המשלים כדלקמן: עובדים אשר התוצאה המתקבלת מחישוב קצבת הגישור כאמור בסעיף 2.1.4 לעיל, תהיה נמוכה מסך של 6,248 ₪ למשרה מלאה, כי אז תוגדל קצבת הגישור בסכום של עד 440 ₪ (להלן: "סכום ההגדלה"), כך שבכל מקרה קצבת הגישור לאחר ההגדלה האמורה, לא תעלה על 6,248 ₪ לגבי אותם עובדים הזכאים להגדלה כאמור.
- לדוגמא:**
- (1) עובד במשרה מלאה שהתוצאה המתקבלת מחישוב קצבת הגישור שלו הינה 3,000 ₪, סכום ההגדלה בגינו יעמוד על 440 ₪, ובסה"כ קצבת הגישור שלו תעמוד על 3,440 ₪.
 - עובד במשרה מלאה שהתוצאה המתקבלת מחישוב קצבת הגישור שלו הינה 6,000 ₪, סכום ההגדלה בגינו יעמוד על 248 ₪, ובסה"כ קצבת הגישור שלו תעמוד על 6,248 ₪.
- 2.3** בנוסף, מסכום ההגדלה הקבוע בסעיף 2.2 לעיל, יבוצעו הפרשות בהתאם לאמור בסעיף 2.5 לעיל, באותם שיעורים, מועדים וכללים כאילו היו השכר המבוטח.
- 2.4** עובד פורש, יהיה זכאי לקצבת גישור בתקופת הגישור וזאת כהגדרתם לעיל.
- 2.5** קצבת הגישור תשולם על ידי החברה עד להגיע העובד לגיל פרישת חובה או עד לפטירתו חו"ח, לפי המוקדם מבין המועדים אלו.
- 2.6** החברה תשלם, בכפוף לאמור בסעיף 2.5 לעיל, את חלק המעסיק בגין השכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 2.3 לעיל, עבור העובד, עד הגיעו לגיל פרישת חובה או עד לפטירתו חו"ח, לפי המוקדם מבין מועדים אלו. העובד יחויב במס על הפרשות אלה לרבות עבור ביטוח



לאומי ומס בריאות. החברה, תנכה מקצבת הגישור את חלק העובד מהשכר המבוטח ותעביר לקופות אליהן בוצעו ההפרשות מהשכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 2.1.4 לעיל, טרם מועד הפרישה ובאותם שיעורים של חלק המעסיק וחלק העובד מדי חודש בתודשו (ובכפוף לזכות העובד לבחור קופה אחרת). ביצוע הפרשות אלו יתולו עד הגיע העובד לגיל פרישת חובה

2.7 למען הסר ספק, עובד המסיים את העסקתו במסלול זה, אינו זכאי לפיצויי פיטורים על פי דין ומכל מקור אחר בשל הזכאות לקצבת הגישור. ככל שייקבע כי העובד זכאי לפיצוי פיטורים על-פי דין, יבואו התשלומים לפי נספח זה על תשבון פיצויי הפיטורים האמורים.

2.8 החל ממועד הפרישה השכר המבוטח להפרשות וקצבת הגישור יתעדכנו מדי חודש ינואר לפי שיעור עליית המדד בין המדד החדש למדד הקודם.

היה ושיעור השינוי במדד במהלך התקופה לחישוב העדכון יהיה שלילי, בשנה מסוימת או במספר שנים, לא יבוצע העדכון בגין אותה תקופה. ואולם, בעדכון הראשון, ובמידת הצורך גם בעדכונים שיבואו לאחר מכן, יובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים בגין התקופה או התקופות האמורות, לצורך אותם עדכונים.

לעניין זה -

"המדד החדש" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון;

"המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם ולעניין העדכון הראשון מדד החודש בו חל מועד הפרישה.

2.9 אם העובד הפורש תבע קצבת נכות מקרן הפנסיה, והקרן אישרה תשלום קצבת נכות, מדי כל חודש החברה תקזז מפנסיית הגישור המשולמת לאותו העובד את סכום קצבת הנכות.

2.10 אם העובד הפורש יתבע קצבת נכות מקרן הפנסיה, והקרן תאשר את זכאותו לתשלום קצבת נכות, מדי חודש החברה תפחית מקצבת הגישור המשולמת לאותו העובד סכום השווה לסכום קצבת הנכות המשולמת לעובד על-ידי קרן הפנסיה, בגין אותו חודש.

2.11 אם העובד הפורש יתבע גמלה כלשהי מקרן הפנסיה, טרם הגיעו לגיל פרישת חובה, מדי חודש החברה תפחית מפנסיית הגישור המשולמת לאותו העובד את סכום השווה לסכום הגמלה המשולמת על-ידי קרן הפנסיה, ולא יתאפשר תשלום כפל גמלאות.

2.12 אם נפטר העובד הפורש, וקרן הפנסיה החלה בתשלום קצבת שארים על פי תקנון הקרן, תפקע זכותו של העובד או שאריו לתשלום קצבת הגישור מכוח נספח זה והקרן החיצונית תפסיק לשלם עבורו קצבת הגישור.

2.13 מובהר בזאת כי על העובד הפורש או שאריו ליידע את החברה בפנייתם על כל קצבה או גמלה אחרת או נוספת מקרן הפנסיה. החברה תבצע הפחתה של סכום קצבת הגישור כאמור לעיל בכל שלב בו יתברר לה דבר תשלום כפל הגמלאות/ קצבה, לרבות באופן רטרואקטיבי.

2.14 לעניין סעיפים אלו, "בן/בת זוג" – מי שנשוי לעובד/ת או מי שהוכר על ידי ערכאה משפטית כידוע בציבור של עובד/ת. למען הסר ספק, במונח זה לא ייכללו בני זוג לשעבר או בת זוג לשעבר, כהגדרתם בחוק לחלוקת זכויות פנסיה בין בני זוג, התשע"ד – 2014.

3. המשך הפרשות

לצורך המשך צבירת הזכויות יועברו מדי חודש בתודשו במהלך תקופת הגישור לקופת הגמל לקצבה בה מבוטח העובד, תגמולי מעסיק (13.5% מהשכר המבוטח) על חשבון החברה וכן תגמולי עובד (7% מהשכר המבוטח) שינוכו מקצבת הגישור.



4. מענק יובל
לגבי עובד פורש אשר ערב חתימת ההסכם זכאי למענק יובל ואשר יפרוש לפני חודש ספטמבר של אותה שנה קלנדרית- יוקדם לו תשלום מענק היובל של אותה השנה הקלנדרית והוא ישולם לעובד במשכורתו האחרונה (במסגרת גמר החשבון).

5. פיצוי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים
זכאות ותשלום פיצוי עבור ימי מחלה בלתי מנוצלים לזכאים לכך יהיו על פי הוראות התקשי"ר, כפי שיהיו מעת לעת.

6. מענק הסתגלות

6.1 עובד פורש ששיעור קצבת הגישור שלו המרבי, יהיה זכאי למענק הסתגלות הכולל בתוכו פיצוי חלף הודעה מוקדמת (להלן: "מענק הסתגלות") בגובה שבע פעמים של המשכורת הקובעת שלו במועד סיום עבודתו (הרכיבים שהיו נכללים במשכורת הקובעת בהתאם לחוק הגמלאות אילו היה חל עליהם הסדר פנסיה תקציבית), ואולם אם משכורתו הקובעת כאמור של העובד הפורש במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע, יהא מענק ההסתגלות שישולם לעובד הפורש בגובה שמונה פעמים של המשכורת הקובעת כאמור שלו במועד סיום עבודתו.

6.2 עובד פורש ששיעור קצבת הגישור המרבי, יהיה זכאי למענק הסתגלות בגובה תשע פעמים של משכורתו הקובעת כאמור שלו במועד סיום עבודתו, ואולם אם משכורתו הקובעת כאמור של העובד הפורש במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע, יהא מענק ההסתגלות שישולם לעובד בגובה עשר פעמים של המשכורת הקובעת כאמור שלו במועד סיום עבודתו.

"עובד פורש ששיעור קצבתו היא השיעור המרבי" לעניין סעיף זה משמע – בהתאם לוותק העובד לו היה פורש לפי נספח 2 וזאת בשל שנות שירות בפועל בלבד במשרד התקשורת (דואר), ברשות הדואר ובחברה. מובהר כי הוראה זו חלה לעניין מענק ההסתגלות בלבד.

6.3 מובהר כי עובד פורש לא יהיה זכאי להודעה מוקדמת ו/או פיצוי חלף הודעה מוקדמת מעבר לקבוע בסעיף 5 זה לעיל.

6.4 עובד פורש אשר במהלך תקופת עבודתו במשרד התקשורת (דואר), ברשות הדואר או בחברה הועסק במשרה חלקית והממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות המשרה, כמשמעות האמור בסעיף 8 לחוק הגמלאות, נמוך מ-100%, יהיה זכאי לחלק יחסי של מענק ההסתגלות וזאת בשיעור הממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות משרתו, כמשמעות האמור בסעיף 8 לחוק הגמלאות.

7. מיסים ותשלומי חובה

כל התשלומים, ההטבות והזכויות שיוענקו לעובדים הפורשים - כפופים לניכוי מס כדין ולכל תשלום חובה אחר, שיחול על העובדים לפי הדין, וזאת בין אם צוין הדבר במפורש בצד כל תשלום, זכות או הטבה, ובין אם לאו.

8. ניכוי התחייבויות וקיזוז

החברה תנכה (תקזוז) כל תשלום המגיע או שיגיע לה ממי מהעובדים הפורשים, לרבות חובות עקב הלוואות ומקדמות, מכל תשלום שיגיע לעובד הפורש ממנה, זאת מבלי לגרוע מזכותה לפעול לגביית התשלום בכל דרך אחרת.



נספח 2 ד' - סיום עבודה במסלול פיצויי פיטורים

1. כללי

- 1.1. עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויים, כמפורט ברשימה בנספח 1 להסכם זה (להלן - "עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויים") יהיה זכאי לתנאי סיום העבודה בהתאם לקבוע בנספח זה להלן, ובלבד שחתם על כתב ויתור המופיע בנספח 3 להסכם.
- 1.2. לא יהיה כפל זכויות בין הזכויות שנקבעו בנספח זה לזכויות מכל מקור אחר, לרבות על פי כל דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או אחר. מקום בו מאוזכרת בנספח זה זכות כלשהי, העובד הפורש לא יהיה זכאי גם לזכות שנקבעה בנספח זה וגם לזכות ממקור אחר במצטבר.

2. מענק חד פעמי

- 2.1. עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים והשלים לפחות ארבע שנות עבודה ברשות הדואר ו/או בחברה (במצטבר), יהיה זכאי למענק חד פעמי שיחושב כדלקמן:

$$\text{גובה מענק חד פעמי} = \text{האחוז המופיע בטבלה שבסעיף 2.2 לנספח זה בהתאם לויתקו של העובד ברשות הדואר ובחברה} \times \text{מספר חודשי העבודה ברשות הדואר ובחברה חלקי 12} \times \text{השכר הקובע}$$

הרכיבים הנכללים ב"שכר הקובע" לעניין נספח זה הם:

- (1) יסוד משולב, תוספת מפעלית א' 20%, תוספת מפעלית ב' 6%, גמול השתלמות א', תוספת שכר 3.6% ותוספת יוקר, השלמת שכר לפי חוק שכר מינימום (או הפרשי הוראת שעה), הסכם שכר 99, תוספת שטחים מיוחדת ב' (853), תוספת שטחים א' (630), תוספת שטחים (800), תוספת ערבה, שו"פ 93, גמול מינהל, תוספת 2009, תוספת 2011 ותוספת שקלית 2016 ותוספת אחוזית 2016.
- (2) בכל הנוגע לעובדים המדורגים בדירוג המח"ר, בדירוג המהנדסים ובדירוג ההנדסאים והטכנאים יכלול השכר הקובע בנוסף לאמור בס"ק (1) לעיל גם את הסכומים המופיעים תחת הכותרות הבאות בתלוש המשכורת: גמול השתלמות ב', איזון משרדי.
- (3) בכל הנוגע לעובדים המדורגים בדירוג משפטנים יכלול השכר הקובע בנוסף לאמור בס"ק (1) לעיל גם את הסכומים המופיעים תחת הכותרות הבאות בתלוש המשכורת: גמול השתלמות ב', תוספת הופעה, תוספת משפטנים ותמריץ משפטנים.
- הערה: מובהר למען הסר ספק כי כל אחת מהתוספות האמורות בס"ק (1) עד (3) לעיל יכללו בשכר הקובע של עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים בתנאי שאותו עובד זכאי לתוספת הרלוונטית.

(להלן: "השכר הקובע")

2.2. שיעור הפיצויים המוגדלים לפי וותק –

האחוז	שנות העבודה ברשות הדואר ובחברה (במצטבר)
30%	לפחות ארבע שנות עבודה אך פחות מחמש שנים
60%	לפחות חמש שנים אך פחות מעשר שנים
90%	לפחות עשר שנים אך פחות מ-20 שנים
130%	עשרים שנים ומעלה



2.3. מובהר כי בנוסף למענק החד פעמי האמור בסעיף 2 זה, יקבל כל עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים מכתב לשחרור הכספים שנצברו לזכותו, מהפרשות המעסיק והעובד כאחד, לכל קרן פנסיה צוברת (לרבות קרן הפנסיה "מקפת"), לביטוח מנהלים, לקרנות ההשתלמות ולכל קופת גמל אחרת (לרבות קופת הגמל "תמר").

2.4. מובהר כי עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים לא יהיה זכאי לתשלום פיצויי פיטורים מעבר למענק החד פעמי האמור בסעיף 2 זה ולמכתבי השחרור האמורים בסעיף 2.2 זה.

3. מענק הסתגלות

עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים והשלים לפחות ארבע שנות עבודה ברשות הדואר ו/או בחברה (במצטבר), יהיה זכאי למענק הסתגלות הכולל בתוכו פיצוי חלף הודעה מוקדמת על פי הטבלה שלהלן (להלן: "מענק הסתגלות"):

שנות עבודה ברשות הדואר ובחברה (במצטבר)	מענק ההסתגלות
לפחות ארבע שנות עבודה אך פחות מחמש שנים	פעם אחת של השכר הקובע
לפחות חמש שנים אך פחות מעשר שנים	פעמיים השכר הקובע
לפחות עשר שנים אך פחות מ-20 שנים	שלוש פעמים של השכר הקובע
עשרים שנים ומעלה	ארבע פעמים של השכר הקובע

עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים אשר במהלך תקופת עבודתו ברשות הדואר ובחברה הועסק במשרה חלקית והממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות משרתו, נמוך מ-100%, יהיה זכאי לחלק יחסי של מענק ההסתגלות וזאת בהתאם לשיעור הממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות משרתו.

4. מענק מיוחד

עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים והשלים לפחות ארבע שנות עבודה ברשות הדואר ו/או בחברה (במצטבר), יהיה זכאי למענק מיוחד על פי הטבלה שלהלן (להלן: "מענק מיוחד"):

שנות עבודה ברשות הדואר ובחברה (במצטבר)	מענק מיוחד
לפחות ארבע שנות עבודה אך פחות מחמש שנים	10,000 שקלים
לפחות חמש שנים אך פחות מחמש עשרה שנים	85,000 שקלים
חמש עשרה שנים ומעלה	110,000 שקלים

עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים אשר במהלך תקופת עבודתו ברשות הדואר ובחברה הועסק במשרה חלקית והממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות משרתו, נמוך מ-100%, יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק המיוחד וזאת בשיעור הממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות משרתו.

5. מובהר למניעת כל ספק כי עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים, הזכאי למענק הסתגלות ו/או למענק מיוחד, לא יהיה זכאי מעבר לאמור בסעיפים 3 ו-4 לעיל להודעה מוקדמת נוספת כלשהי ו/או לפיצוי חלף הודעה מוקדמת.

6. מיסים ותשלומי חובה

כל התשלומים, ההטבות והזכויות שיוענקו לעובדים המסיימים עבודתם במסלול פיצויי פיטורים - כפופים לניכוי מס כדין ולכל תשלום חובה אחר, שיחול על העובדים לפי הדין, וזאת בין אם צוין הדבר במפורש בצד כל תשלום, זכות או הטבה, ובין אם לאו.



7. ניכוי התחייבויות וקיזוז

החברה תנכה (תקזז) כל תשלום המגיע או שיגיע לה ממי מהעובדים המסיימים עבודתם במסלול פיצויי פיטורים, לרבות חובות עקב הלוואות ומקדמות, מכל תשלום שיגיע לעובד הפורש ממנה, זאת מבלי לגרוע מזכותה לפעול לגביית התשלום בכל דרך אחרת.



נספח 3

כתב ויתור

לכבוד
חברת דואר ישראל בע"מ
(להלו - "החברה")

הנדון: כתב ויתור, קבלת וסילוק

לעובד המסיים עבודתו במסגרת ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום

אני, הח"מ, _____, ת.ז. _____, מאשר ומתחייב באופן בלתי חוזר כדלקמן:

1. סיימתי את עבודתי בחברה ביום _____ במסגרת ההסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם ביום _____ (הלן: "ההסכם הקיבוצי המיוחד") במסלול _____ ואין לי כל טענות בקשר לכך.
2. קבלת התשלומים להם אני זכאי על פי ההסכם הקיבוצי המיוחד מהווה סילוק סופי, מלא ומוחלט של כל המגיע לי מהחברה על פי דין או הסכם, בגין תקופת העסקתי בדואר (במדינה, ברשות הדואר ובחברה), לפי העניין (להלן: "הדואר"), עד ליום _____ וסיומה.
3. ידוע לי כי תנאי הפרישה הניתנים לי על-פי ההסכם הקיבוצי המיוחד הם תנאים מועדפים, מעבר למתחייב על פי דין, והם נקבעו על בסיס ההנחה שהם ממצים את כל זכויותיי בקשר לעבודתי בדואר ו/או בקשר עם סיומה.
4. בכפוף לקיום הוראות ההסכם הקיבוצי המיוחד, לרבות כתב הערבות בנספח 4 להסכם הקיבוצי המיוחד, הנני מאשר, מצהיר ומתחייב כי אין לי ולא תהיינה לי ו/או למי מטעמי כל תביעות או טענות או דרישות נוספות בקשר לעבודתי בדואר ו/או בכל הקשור לסיומה ו/או לתנאי סיום העסקתי, למעט תיקון טעויות טכניות, חישוביות או תביעות בגין נזקי גוף.
5. ידוע לי, כי התשלומים המועדפים המשתלמים לי ע"י החברה הינם מעבר לזכויות הקבועות בדין ולפיכך היה ויקבע מכול סיבה שהיא, ע"י ערכה שיפוטית מוסמכת, כי אני זכאי לתנאים ו/או סכומים נוספים בקשר לתקופת עבודתי בכלל, או בקשר לסיום העסקתי בפרט, מעבר לתשלומים המיטיבים, כי אז יקטנו בהתאמה סכומי התשלומים המיטיבים ששולמו לי, כך שתשמר עלות ההסכם ולא תיתוסף עלות כלשהי לחברה. אני נותן את הסכמתי לקיזוז כל תנאי או סכום נוסף כאמור מהתשלומים המיטיבים. סעיף זה אינו גורע מהאפשרות של תיקון טעויות טכניות, חישוביות ותביעות פרט בגין נזקי גוף.
6. ידוע לי שתשלומי הפרישה המועדפים אשר ניתנו לי, ניתנו מתוך הנחה כי לא אשוב לעבוד בחברה בעתיד, ולפיכך אני מסכים כי אם אחזור לעבוד בחברת דואר ישראל בע"מ בתוך תקופה של 3 שנים מיום סיום עבודתי בחברה, אחזיר את מלוא תשלומי הפרישה המועדפים אשר קיבלתי, וזאת במועד תחילת עבודתי המחודשת בחברה, אלא אם התקבל אישור מיוחד מאת החברה בכתב.
7. מסמך זה מהווה גם פשרה והודאת סילוק לפי סעיף 29 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963.
8. הנני מאשר כי טרם סיום העסקתי החברה נתנה לי הזדמנות לברר ולהתייעץ עם עו"ד ויועצים נוספים מטעמי בגין כל הזכויות המגיעות לי בקשר עם העסקתי, סיום העסקתי ותנאי סיום העסקתי, לשאול שאלות, ולקבל את כל המידע, כך שאני מבין את משמעות חתימתי על מסמך זה והוויתורים שאני עושה על פיו ואני מסכים לתשלומי הפרישה המועדפים בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי המיוחד.
9. הובהר לבי מתשלומי גמר החשבון, ינוכו כל המיסים ותשלומי החובה על פי כל דין.



10. בהתאם לאמור לעיל לעניין ויתור מצידי על כל תביעה או הליך אשר אני מנהל כנגד החברה או בקשר עם עבודתי בדואר וסיומה, אני מורה בזאת כדלקמן:
- א. ככל שהגשתי תביעה, ערעור או בקשה כלשהי, כנגד הדואר בערכאה שיפוטית איזושהי, או לכל גורם אחר שאינו ערכאה שיפוטית, עם חתימתי על מסמך זה אני מבקש לראות במסמך זה כבקשה לדחיית הערעור, התביעה או הבקשה כאמור לעיל, ואני מתיר לחברה להגיש מסמך זה לבית המשפט כאסמכתא לכך.
 - ב. אני מצהיר כי אני מבין כי בחתימתי על מסמך זה אני מוותר על זכותי להגיש תביעות עתידיות בגין עבודתי בדואר וסיומה. וויתורי זה לא יחול על תיקון טעויות טכניות חישוביות או תביעות בגין נזקי גוף בלבד.
 - ג. ככל שלא הגשתי תביעה, אני מוותר במפורש על זכות, ככל שקיימת לי, להגיש בעתיד תביעה או להעלות דרישות אחרות בגין עבודתי בדואר או סיומה. וויתורי זה לא יחול על תיקון טעויות טכניות חישוביות או תביעות בגין נזקי גוף בלבד.
11. הנני מצהיר ומאשר, כי חתמתי מרצוני הטוב על כתב ויתור זה, לאחר שקראתייו בעיון, שהבנתי את תוכנו ומהותו ואני מסכים לאמור בו.

ולראיה באתי על החתום:

חתימה

תאריך

נספח 4 - ערבות אישית

לכבוד

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות עובדי המדינה והארגון הארצי של עובדי דואר ישראל

("נציגות העובדים")

א.ג.נ.,

הנדון: כתב ערבות

1. בקשר עם הסכם קיבוצי מיוחד מיום _____ בנייכם לבין החברה ("ההסכם הקיבוצי") אנו הח"מ, מילגם בע"מ, ח.פ. 510982325 ("מילגם") ו-ליימן שליטל בע"מ, ח.פ. 510571508 ("ליימן שליטל"), שותפים מוגבלים (במישרין ו/או בעקיפין) במהל"ש שירותי דואר, ש.מ. 540334158 ("מהל"ש") המחזיקה ב-100% מהון המניות המונפק של חברת דואר ישראל בע"מ (לעיל ולהלן: "החברה" או "הדואר") (ביחד: "אנו" או "הערבים"), הערבים בזאת כלפיכם וכלפי הזכאים כהגדרתם להלן, לסילוקם המלא והמדויק של תשלומי פנסיות הגישור, עלויות המעסיק וההפרשות לפנסיה במסלול פרישה מוקדמת צוברת וותיקה, ובמסלול פרישה מוקדמת צוברת חדשה בלבד אשר התחייבה החברה לשלם בפועל לזכאים כמוגדר בסעיף 39 להסכם (להלן: "הזכאים") חודש בחודשו כאמור בסעיף 38 להסכם הקיבוצי ואשר הגיע מועד תשלומם בהתאם וכפוף לתנאים של ההסכם הקיבוצי (כל אחד: "תשלום מובטח" וביחד "התשלומים המובטחים").
- להסרת ספקות מובהר כי במסגרת התשלומים המובטחים לא ייכללו תשלומים לפי מסלול פרישה מוקדמת תקציבית ו/או לפי מסלול פיצויים ו/או תשלומים חד פעמיים אחרים המשולמים בעת פרישתו של העובד.
2. למונחים שלא הוגדרו בכתב זה במפורש תהיה נודעת המשמעות שניתנה להם בהסכם הקיבוצי.
3. ערבותו של כל אחד מהערבים ביחס לכל אחד מהתשלומים המובטחים (לחוד ולא במצטבר) תהייה לחוד כדי שיעור אחזקותיו בעקיפין בחברה (משוקלל, הכולל גם את ההחזקות בעקיפין של החברות מקבוצת הפניקס בחברה) - היינו מילגם תהייה ערבה בשיעור של 77.51% לכל תשלום מובטח וליימן שליטל תהייה ערבה בשיעור של 22.49% לכל תשלום מובטח. להסרת ספק, לא תהייה ערבות הדדית בין מילגם וליימן שליטל.
4. מתוקף הערבות הני"ל, אנו נשלם לזכאי הרלבנטי, בתוך 14 ימים ממועד קבלתה בידניו של דרישה ("דרישת תשלום"), במישרין או באמצעות מהלש ו/או החברה, כל סכום מהתשלומים המובטחים, אשר לא ישולם לזכאי הרלבנטי על ידי החברה. דרישת תשלום תומצא לח"מ לא לפני שחלפו 30 ימים מן המועד האחרון לתשלום כל סכום מהתשלומים המובטחים על ידי החברה (קרי, 30 ימים ממועד התשלום, ולאחר מתן התראה בכתב לחברה עם העתק אלינו, וזאת בחלקים בינינו כמפורט בסעיף 3 לעיל. כך, לצורך ההמחשה בלבד, אם מועד התשלום על ידי החברה הינו ב-1 לחודש קלנדרי כלשהו, אז מועד למתן דרישת התשלום על פי ערבות זה לא יהיה קודם למועד שהינו 30 ימים לאחר מכן, דהיינו ב-1 בחודש הקלנדרי העוקב, והתשלום יבוצע עד ליום 15 בחודש הקלנדרי העוקב.
5. ערבות זו תעמוד בתקפה ביחס לתשלומים המובטחים ביחס לכל אחד מהזכאים, כולם או חלקם, עד למוקדם מבין (א) המועד שבו לא תחול על החברה חבות לתשלום התשלומים המובטחים לאותו זכאי לפי ההסכם הקיבוצי או כל דין או הוראת רשות רגולטורית, או (ב) המועד שבו תפקיד החברה, לפי שיקול דעתה המוחלט בכל עת ובהודעה מראש ובכתב לכם ולעובד שפרש הזכאי לתשלום מובטח כספים אצל "קרן משלמת", בגובה יתרת סך ההתחייבויות שנותרו, לגבי אותו עובד שפרש הזכאי לביצוע התשלומים המובטחים, ובהתאם לתנאים שנקבעו בהסכם מול העובד שפרש.
6. הערבים מאשרים כי לא ימחו או יעבירו את התחייבויותיהם בכתב זה, לצד שלישי איזושהו, בין באופן מלא ובין באופן חלקי, וזאת ללא קבלת אישור מראש ובכתב מאת נציגות העובדים. מובהר כי כל ערב לא יהיה רשאי להמחות את התחייבויותיו תחת כתב ערבות זה לכל מי שיקנה או יקבל ממנו זכויות הון במהל"ש או בחברה (במישרין או בעקיפין) וזאת ללא קבלת אישור מראש ובכתב מאת נציגות העובדים.
7. ערבות זו נעשית אך ורק לטובת נציגות העובדים והזכאים והיא לא תהייה ניתנת להסבה ו/או העברה על ידיהם, בבת אחת או בחלקים לצד שלישי כלשהו.
8. בכל מקרה שבו תקבע ערכאה מוסמכת כי תנאי מתנאי ערבות זו אינו תקף או אינו חוקי, לא יחול שינוי בכל יתר תנאי הערבות והם יישארו בתוקפם, יחולו ויחייבו אותנו.



9. ערבות זו תפורש על פי ובהתאם לדיני מדינת ישראל. סמכות השיפוט הייחודית במקרה של מחלוקת או סכסוך או פרשנות בקשר עם כתב ערבות זה תהיה נתונה לבית המשפט המחוזי בתל אביב. להסרת ספק הוראות סעיף 41 להסכם הקיבוצי לא יחולו.

10. כל דרישה בקשר עם ערבות זו תימסר במסירה ביד לכתובתנו כמפורט להלן; כל דרישה בקשר עם הערבות צריך שתומצא לידינו עד מועד פקיעתה שאחרת לא יהיה לה כל תוקף.

מילגם – _____

ליימן שליסל - _____

ולראיה באנו על החתום:

_____	_____
מילגם בע"מ	תאריך
_____	_____
ליימן שליסל בע"מ	תאריך

אישור

אני הח"מ, _____, עו"ד (מ.ר. _____), המשמשת/ כיועצה המשפטי של מילגם בע"מ ("מילגם") מאשרת בזאת כי מר/גב' _____ ת.ז. _____ ו- מר/גב' _____ ת.ז. _____ החתום על כתב ערבות זה דלעיל בשם מילגם, הוסמך על-ידי מילגם, בהחלטת דירקטוריון שהתקבלה כדין ובהתאם למסמכי היסוד של מילגם, לחתום בשמה על כתב הערבות דלעיל, וכי חתימתו/ה מחייבת את מילגם לכל דבר ועניין.

_____	_____
חתימה וחתימת	תאריך

אני הח"מ, _____, עו"ד (מ.ר. _____), המשמשת/ כיועצה המשפטי של ליימן שליסל בע"מ ("ליימן שליסל") מאשרת בזאת כי מר/גב' _____ ת.ז. _____ ו- מר/גב' _____ ת.ז. _____ החתום על כתב ערבות זה דלעיל בשם ליימן שליסל, הוסמך על-ידי ליימן שליסל, בהחלטת דירקטוריון שהתקבלה כדין ובהתאם למסמכי היסוד של ליימן שליסל, לחתום בשמה על כתב הערבות דלעיל, וכי חתימתו/ה מחייבת את ליימן שליסל לכל דבר ועניין.

_____	_____
חתימה וחתימת	תאריך



נספח 5

דוגמה להשלמה לשכר מינימום עובד וותיק

בסיס לתחשיב תוספת חוק מינימום נוכחית:

1,955	יסוד
441	מפעלית
-	גמולי השתלמות
-	איזון משרד
3,484	השלמה לשכר מינימום מרץ 2025

נתוני עזר - בש"ח

משרה מלאה

5,880	שכר מינימום עד 31 מרץ 2025
6,248	שכר חוק מינימום מ-1 באפריל 2025
1,547	"בנק תוספות" להשלמת עדכון לתוספת חוק שכר מ-1.4.25
368	גובה הפרש עדכון שכר המינימום ב-1.4.2025
1,179	"בנק התוספות" לאחר קיזוז עדכון שכר מינימום

3,852	השלמה רעיונית לשכר מינימום
3,484	ההשלמה בשכר אפריל 2025 לאחר שימוש בבנק
34.84	תוספת וותק להשלמה

בנק תוספת חדש בש"ח ממנו יופחתו עדכוני שכר מינימום

85	תוספת הסכם 99
137	תוספת הסכם 2009
209	תוספת 2011
120	תוספת אחוזית 2016
289	תוספת שקלית 2016
500	תוספת שקלית 2023
64	תוספת אחוזית 2024 (הסכם מסגרת 2023) - 2%
48	תוספת אחוזית 2025 (הסכם מסגרת 2023) - 1.5%
95	תוספת 3.6%
	תוספות אחוזיות הסכם 2023 - עתידיות - 2.5%

1,499	ס"ה "בנק תוספות" עד ליום 1.3.2025
1,547	ס"ה "בנק תוספות" מיום 1.4.2025
1,179	ס"ה "בנק תוספות" ב-1.4.2025 לאחר קיזוז עדכון שכר מינימום



דוגמה להשלמה לשכר מינימום עובד נקלט

בסיס לתחשיב תוספת חוק מינימום נוכחית:

2,205	יסוד
-	מפעלית
-	גמולי השתלמות
-	איזון משרד

נתוני עזר - בש"ח

	משרה מלאה
6,248	חוק מינימום משרה מלאה מ- 1 באפריל 2025
1,614	"בנק תוספת" להשלמת תוספת חוק שכר מינימום

2,429 השלמה לשכר מינימום

24.29 תוספת וותק להשלמה

בנק תוספת חדש בש"ח ממנו יופחתו עדכוני שכר מינימום

92	תוספת הסכם 99
149	תוספת הסכם 2009
227	תוספת 2011
130	תוספת אחוזית 2016
289	תוספת שקלית 2016
500	תוספת שקלית 2023
70	תוספת אחוזית 2024 (הסכם 2023) - 2%
53	תוספת אחוזית 2025 (הסכם 2023) - 1.5%
104	תוספת 3.6%
	תוספת אחוזיות 2023 – עתידיות 2.5%

1,614	ס"ה "בנק תוספות" ב- 1.4.2025 לשכר מינימום
-------	---



נספח 6 מועדי ימי החופשה הנוספים

מועד	יום בשבוע	תאריך	שנה
שושן פורים	א'	16.3.2025 ט"ז באדר, תשפ"ה	2025
סוף חופשת הקיץ	א'	24.8.2025, ל' באב, תשפ"ה	
גשר בין יום כיפור לסוכות	א'	05.10.2025, י"ג תשרי, תשפ"ו	
נר שמיני של חנוכה	א'	21.12.2025, א' בטבת, תשפ"ו	
פורים	ג'	03.03.2026, י"ד באדר, תשפ"ו	2026
יום לפני ערב פסח	ג'	31.03.2026, י"ג בניסן, תשפ"ו	
חופש גדול	ה'	30.07.2026, ט"ז באב, תשפ"ו	
סוף חופשת הקיץ	א'	23.08.2026, י' באלול, תשפ"ו	



נספח 7

"העסקת שליחים על פי תפוקות"

1. ביום 29.01.2024 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי בעניין מודל זמני דוור-שליח (להלן: "הסכם המודל הזמני");
2. הוראות נספח זה באות במקום ההוראות שנקבעו בהסכם המודל הזמני ומחליפות אותו. למען הסר ספק, ככל שתהיה סתירה בין הוראות הסכם המודל הזמני להוראות נספח זה, יגברו הוראות נספח זה.
3. לעניין נספח זה התפקיד הזכאי הוא "שליח".
4. **מבנה העסקה ותנאי השכר:**

במסגרת העסקה על פי נספח זה ישולם שכרם של השליחים, בהתאם למבנה שכר החודשי אשר ייקרא "השכר כולל" והוא יכלול את הרכיבים הבאים המפורטים בסעיפים הקטנים א-ה להלן:

 - א. **שכר היסוד:** יהיה בגובה שכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום, תשמ"ז - 1987 כפי שיעודכן מעת לעת. החל ממשכורת חודש ינואר 2025 (המשתלמת בחודש פברואר 2025) שכר הבסיס יהיה בגובה שכר המינימום כפי שיעודכן מעת לעת בתוספת 2.5%, והכל כמפורט בטבלאות המצורפות כנספח א' להסכם זה.
 - ב. **תוספת וותק:** תשולם תוספת וותק בשיעור של 1% על שכר הבסיס, בגין כל שנת עבודה בחברה, יובהר בזאת כי בכל שנה תשולם תוספת הוותק על שכר הבסיס הכולל את תוספת הוותק של השנה הקודמת לו. למען הסר ספק לא תהיה פגיעה בוותק המוכר של העובדים הקבועים.
 - ג. **תוספת הסכם 2023:** בנוסף ישולמו לעובדים על פי נספח זה תוספות השכר שנתו לתשלום כפי שנקבע בהסכם המסגרת שנחתם בין מדינת ישראל ומעסיקים נוספים לבין ההסתדרות ביום 18.07.2023 (להלן: "הסכם המסגרת") בהתאם לתנאים ולמועדים שיקבעו בין הצדדים אשר יחולו על עובדי החברה עליהם חל ההסכם. תוספת זו תלקח בחשבון לצורך העידכון בפועל של שכר המינימום, כפי שיתעדכן מעת לעת, מיום חתימת הסכם זה ובלבד ששכר היסוד לא יפחת מהשכר הידוע ביום חתימת הסכם זה.
 - ד. **עמלת מסירה:** עמלת מסירת פריט תעמוד על שלושה (3) ש"ח, למסירה בודדת.
 - ה. **"תוספת שעות נוספות גלובלית":** הצדדים מעריכים את היקף השעות הנוספות החודשי הנדרש לביצוע התפקיד באופן מיטבי בכ- 22 שעות נוספות מידי חודש, בממוצע שנתי (להלן: "תוספת שעות נוספות גלובלית").
5. בתחשיב ערך השעה לעניין תוספת שעות נוספות גלובליות יילקחו בחשבון סעיפים 4.א.עד 4.ד. כולל לעיל, במכפלה של ערך שעה נוספת. לצורך תחשיב סעיף 4ד' יבוצע חישוב כדלקמן:
 - 5.1 מספר הפריטים שנמסרו חלקי סך שעות העבודה בגין חודש עבודה, כולל שעות נוספות גלובליות, כפול ערך שעה נוספת כאמור לעיל כפול עמלת המסירה.
 6. השכר הכולל כאמור בסעיף 4 לעיל בתוספת עמלת מסירה כאמור בסעיף 4.ז. לעיל, ייקראו יחדיו להלן: "שכר קובע לביטוח פנסיוני").
 7. עמלת המסירה תהא צמודה למדד המחירים לצרכן כאשר המדד הבסיסי הקובע יהא המדד הידוע ערב חתימת הסכם זה. ההצמדה בפועל תעשה בחודש ינואר מדי שנה ויתעדכן מדי חודש ינואר.
 8. התעריפים בנספח תעריפים א' יעודכנו מעת לעת בתיאום בין הצדדים.



9. בנוסף לאמור לעיל, יתווספו קצובת ביגוד וקצובת הבראה, בהתאם לנהוג בחברה לשליחי העברת דואר.

10. על העובדים על פי נספח זה, לא יחולו טבלאות השכר הקיימות בחברה ערב חתימת הסכם זה ולא יחולו כל ההוראות הקיימות או שיהיו קיימות בחברה בנושא שכר, והם לא יהיו מדורגים בדירוגי השכר הקיימים ערב חתימת הסכם זה, או שיהיו קיימים בחברה בעתיד, אלא אם הוסכם אחרת במפורש. מובהר למען הסר ספק כי בכלל האמור לעיל לא ישולם לעובדים האמורים הרכיבים שלהלן: רכיבי השכר בטבלאות השכר, תוספת ותק, שכר יסוד, תוספת 3.6%, תוספת הסכם '99, תוספת 2009, תוספת 2011, תוספת אחוזית 2016, תוספת שקלית 2016, תוספת מפעלית א', תוספת מפעלית ב', תוספת איזון משרדי, תוספת אי היעדרות, תוספת שטחים, תוספת שתייה, תוספת מאמץ, תוספת ערבה, תוספת נהיגה עצמית, תוספת פיצול, גמול השתלמות א' וב', גמול מינהל, שכר עידוד, מענק עידוד בחופשה, מכסת שעות טלפון.

11. ההפקדות לקופות גמל (לרבות לקרן פנסיה ולקרן השתלמות) יהיו על כל רכיבי שכרו של העובד, לרבות העמלות בשיעורים הנהוגים כיום לכלל העובדים (7.5% הפרשות מעסיק לתגמולים, 6% הפרשות עובד לתגמולים ו-6% פיצויים), למעט על קצובת ביגוד וקצובת הבראה, שהפרשה לקופת גמל תהיה על פי ההוראות הקיימות בחברה בעניין זה.

12. בכל נושא שאינו שכר, שבו לא נקבעה הוראה אחרת בנספח זה (כדוגמת ימי חופשה, צבירת, ניצול ופדיון ימי מחלה וכדומה), יחולו לגבי שליחים, הוראות ההסכמים וההסדרים הקיבוציים החלים על עובדים ארעיים בחברה. על אף האמור, ככל שהמדובר בעובד קבוע שמועסק על פי נספח זה (לרבות עובד ארעי שהפך לעובד קבוע) יחולו בעניינו הוראות ההסכמים וההסדרים הקיבוציים החלים על עובדים קבועים בחברה.

13. החל ממועד חתימת הסכם זה, מודל השכר המפורט בנספח זה, יהפוך להיות מודל השכר הקבוע לגבי שליחים המועסקים ושיועסקו בחברה. כל שינוי במודל זה יבוצע בהסכמה בין הצדדים.



נספח 8

עקרונות מודל תפעול ושכר נהגי תחבורה - חדש

לאור כוונת החברה לבצע שינויים במבנה התפעולי של התחבורה בחברה הכוללים שינויים גם במבנה השכר הסכימו הצדדים על העקרונות כדלקמן:

1. הצדדים ינסחו נספח מפורט למודל תפעול ושכר חדש תוך שלושה חודשים מיום חתימת ההסכם הקיבוצי.
2. המודל יופעל עם חתימת הנספח המפורט האמור בסעיף 1 לעיל.
3. המודל יהיה מושתת אופטימיזציה של קווים ומשימות.
4. המודל יחול על כלל אוכלוסיית נהגי תחבורה.
5. שכר הנהגים יבנה לפי שכר בסיס וותק (כפי הקבוע במודל השליחים) ותשלום על ביצוע משימות, מרחקי נסיעה ועצירות. מנגנון העדכון יהיה בדומה ל"מודל שליח".
6. על רכבי הנהגים יותקן מכשיר אשר יעבוד בסנכרון עם המערכת החדשה לשם אופטימיזצית מסלולים, ביצועים ותשלומי שכר. המידע שיופק מהמכשיר ישמש למטרות האמורות ולא ישמש לענייני משמעת של עובדים.
7. בתקופת המעבר (שישה חודשים) תשמר רמת השכר הממוצעת של העובד כך שאם ביצועי השכר שלו לפי השיטה החדשה יגרעו משכרו הממוצע - יקבל העובד השלמה לשכר החודשי הממוצע.
8. הפרשות פנסיוניות והפרשות לקרן השתלמות יהיו על כלל השכר המשולם.
9. תקבע תקינה חדשה בהתאם לתפעול.
10. ההסכם שייחתם כאמור בסעיף 1 יהיה לתקופת ניסיון בת 6 חודשים אשר במהלכן יבחנו הצדדים המשך הפעלה וקיבוע של ההסכם באופן סופי.
11. אם לא תהיינה הסכמות כאמור בסעיף 10 יחזור המצב לקדמותו בכל ההקשר עם השכר כפי שהיה נהוג ערב ההסכם.