

**הסכם עבודה אישי -**

**עובד בכיר**

שנערך ונחתם ב \_\_\_\_\_ ביום \_\_\_\_\_ לחודש \_\_\_\_\_ לשנת \_\_\_\_\_

**ב י ן**

\_\_\_\_\_ (להלן: "החברה")

**מצד אחד**

**ל ב י ן**

\_\_\_\_\_ (להלן: "העובד")

**מצד שני**

**הואיל** והעובד נבחר לכהן בתפקיד של \_\_\_\_\_ ומוגדר לפיכך כ"פקיד בכיר" כמשמעותו בסעיף 32(א)(4) לחוק החברות הממשלתיות, תשל"ה-1975 (להלן - החוק).

**והואיל** והעובד הביע רצונו והסכים לכהן / להמשיך לכהן בתפקיד האמור ;

**והואיל** והחברה מעוניינת כי העובד יכהן / ימשיך לכהן בתפקיד האמור ;

**והואיל** וברצון הצדדים לקבוע בהסכם זה את תנאי העסקתו של העובד ;

**לפיכך הותנה הוצהר והוסכם בין הצדדים כדלקמן:**

**מבוא**

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים נרשמו לצורכי נוחות בלבד, ואין בהן כדי לשמש לצורך פרשנותו של ההסכם.
3. ההסכם כתוב בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד ובמקרה של עובדת בכירה יש לקרוא את ההסכם ככתוב בלשון נקבה.

## תוקף ההסכם

4. תוקף הסכם זה הוא לחמש שנים החל מיום \_\_\_\_\_ והוא יהיה בתוקף עד ליום \_\_\_\_\_ או עד ליום סיום עבודתו של העובד לאחר מתן הודעה בעניין על ידי אחד הצדדים כמפורט בהסכם זה, המוקדם מביניהם.

## הגדרות תפקיד ושעות עבודה

5.

א. החברה תעסיק את העובד בתפקיד \_\_\_\_\_ . העובד מתחייב לעסוק בתפקיד בהיקף שעות עבודה של משרה מלאה לפחות (100%) בהתאם לשעות העבודה המקובלות בחברה, אלא אם אושר אחרת, מראש ובכתב, על ידי דירקטוריון החברה ועל ידי רשות החברות הממשלתיות, ובהתאם לקבוע באישור (\_\_\_\_% משרה).

ב. העובד מתחייב כי יעבוד ויהיה זמין לעבודה אף מעבר לאמור לעיל בהתאם לצורכי העבודה ובהתאם לתפקידו.

## כפיפות

6. הממונה הישיר על העובד הוא מנכ"ל החברה או מי מטעמו.

## אמון אישי

7. תפקידו של העובד נמנה עם תפקידי הנהלה, כמשמעותם בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי ולפיכך לא יחולו על העובד הוראות החוק הנ"ל והוא לא יהיה זכאי לתמורה נוספת כלשהי בגין עבודתו למעט זו המפורטת במפורש בהסכם זה.

## חובות העובד

8.

א. העובד מתחייב למלא את תפקידו במסירות ובנאמנות, ולהקדיש לשם כך את זמנו, מרצו, כישוריו וניסיונו.

ב. בתקופת כהונתו בחברה לא יהיה העובד רשאי לעסוק בכל עבודה אחרת בשכר, או למלא כל תפקיד אחר בשכר, או שלא בשכר. עם זאת, באישור מוקדם של הדירקטוריון ובכפוף להנחיות רשות החברות הממשלתיות ישנם מקרים ועיסוקים שיותר, בהגבלות שנקבעו בהנחיות הרשות ובהתאם להחלטת הדירקטוריון.

ג. העובד מתחייב להודיע לחברה, מיד וללא דיחוי, על כל ענין או נושא אשר לגביהם יש לו ענין אישי במישרין או בעקיפין ו/או העלולים ליצור ניגוד אינטרסים עם תפקידו בחברה.

## הסכם אישי

9.

- א. ההסכמים הקיבוציים המיוחדים או הסכמים קיבוציים כלליים החלים על עובדיה האחרים של החברה לא יחולו על העובד.
- ב. הסכם זה הוא הסכם אישי ומיוחד, המסדיר את היחסים בין החברה לבין העובד וקובע באופן בלעדי את כל תנאי העסקתו של העובד על ידי החברה.

## משכורת כוללת

10. תמורת עבודתו בחברה תשלם החברה לעובד שכר של \_\_\_\_\_ שקלים חדשים (\_\_\_\_\_) לחודש החל מיום \_\_\_\_\_, וזאת בהתאמה לרמת סיווג החברה במועד האמור ולרמת השכר שנקבעה לתפקידו של העובד.

הצדדים מסכימים בזה כי –

א. ידוע לצדדים כי שכרו של העובד כפי שנקבע בהסכם זה הוא השכר הנגזר מרמת הסיווג הנוכחית של החברה.

ב. השכר כאמור כולל את כל תוספות היוקר שהן בתוקף עד למועד החתימה על הסכם זה.

ג. תוספות היוקר כפי שתקבענה מעת לעת בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי שבין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל – כפי שישונה או יתוקן או יוחלף – תתווספנה לשכר בכפוף לאמור בסעיף קטן(ד) להלן.

ד. השכר בצרוף תוספות היוקר כאמור לעיל ייקרא להלן "המשכורת הכוללת".

ה. המשכורת הכוללת תהיה צמודה למדד המחירים לצרכן והיא תתעדכן פעם בשנה, בחודש ינואר, אך ורק על פי השינוי במדד בניכוי תוספות היוקר אם שולמו מאז מועד העדכון האחרון של השכר לפי סעיף זה. במקרה של עליה במדד דירקטוריון החברה יהיה רשאי שלא להעלות את השכר למרות עליית המדד, בנסיבות חריגות לאור מצבה הכלכלי של החברה.

ו. העובד לא יהיה זכאי לקבל כל תמורה או תשלום מאיזה סוג שהוא מעבר למשכורת הכוללת והתשלומים האחרים שפורטו במפורש בהסכם זה, למעט כספים שיינתנו כמענקים במסגרת "תגמול ותמרוץ עובדים בכירים" - לאחר קבלת אישור רשות החברות הממשלתיות.

## הוצאות אש"ל

11. העובד יהיה זכאי להחזר הוצאות אש"ל בארץ ובחו"ל על פי נוהלי החברה.

## קצובת ביגוד

12. העובד יקבל קצובת ביגוד לפי הנהוג לגבי עובדי החברה וככל שאושר כדין.

## קרן השתלמות

13. החברה תפריש מידי חודש לקרן ההשתלמות שיבחר העובד, סכום השווה ל-7.5% מהמשכורת הכוללת או עד לסכום התקרה המותרת להפרשה על פי הדין, הגבוה מביניהם, ובמקביל תנכה החברה מדי חודש על חשבון העובד כספים בשיעור של 1/3 מההפרשה של החברה כאמור, ולא פחות מ-2.5% מהמשכורת הכוללת ותעבירם לקרן ההשתלמות שנבחרה. העובד מסכים בזה שהחברה תנכה משכרו את הסכום כאמור ותעבירו אל קרן ההשתלמות שבחר.

#### הוצאות רכב

14.

- א. בהתאם לדרישות התפקיד ועל פי החלטת הדירקטוריון ובכפוף לאישור רשות החברות הממשלתיות, תעמיד החברה לרשות העובד ולשימוש רכב. החברה תישא בהוצאות הפעלתו והחזקתו של הרכב בכפוף להוראות כל דין – יובהר כי בגין הטבה זו על החברה לזקוף את שווי הרכב בשכרו של העובד.
- ב. לא העמידה החברה רכב לרשות העובד, או החליטה החברה להפסיק העמדת רכב לעובד, יהיה העובד זכאי להשתתפות החברה בהוצאות השימוש ברכבו הפרטי לצורך מילוי תפקידו בחברה, בסכומים ולצרכים כפי שיקבעו על ידי הדירקטוריון ובכפוף לאישור רשות החברות הממשלתיות.
- ג. למען הסר ספק מובהר בזאת כי זכות זו לרכב אינה זכות אישית של העובד אלא קשורה לתפקידו של העובד, והחברה רשאית להחליט כי התפקיד אינו מצריך רכב צמוד או כי לצורך מילוי התפקיד דרושה מכסת ק"מ קטנה יותר מהנהוג בחברה.
- ד. מובהר בזאת כי במידה ויוחלט על העמדת רכב מטעם החברה לשימוש העובד, לא תשלם החברה קנסות שיינתנו בגין דוחות תנועה וחנייה בגין השימוש ברכב.
- ה. העובד יחזיר לחברה את הרכב כשהוא במצב תקין, לפי דרישות החברה, מכל סיבה שהיא, או עם סיום העסקת העובד בחברה, תהיה הסיבה לסיום העסקה אשר תהיה.
- ו. מובהר כי העובד לא יהיה זכאי לגילום המס המחויב בשל ההטבות הקבועות בסעיף זה.
- ז. בכל מקרה שהוא לא תהיה העובד זכות עכבון לגבי הרכב כלפי החברה.

#### הוצאות טלפון

15.

- א. לצורך מילוי תפקידו העובד יהיה זכאי להחזר הוצאות טלפון נייד בהתאם לסכומים הקבועים בנוהלי החברה אשר אושרו על ידי רשות החברות הממשלתיות.
- ב. לחלופין ובהתאם לנוהלי החברה אשר אושרו על ידי רשות החברות הממשלתיות, ולפי שיקול דעתה, תעמיד החברה לשימוש העובד טלפון נייד ותישא בעלויות הכרוכות בכך, כל עוד נעשה במכשיר שימוש סביר.
- ג. מובהר כי בגין טלפון נייד תבוצע זקיפת הטבה. מובהר כי העובד לא יהיה זכאי לגילום המס המחויב בשל ההטבות הקבועות בסעיף זה.

## מילואים

16. בתקופת שירותו במילואים יהיה העובד זכאי לקבל את מלוא המשכורת הכוללת והתנאים הנלווים (חופשה והבראה), אולם כל סכום שישולם לעובד עבור שירותו, מצה"ל או ממקור אחר כלשהו, יוחזר לחברה על ידי העובד או ינוכה במלואו ממשכורתו.

## חופשה שנתית ודמי הבראה

17.

- א. העובד יהיה זכאי לחופשת מנוחה שנתית של 22 ימי עבודה בשנה. העובד לא יצבור למעלה מ-55 ימי חופשה.
- ב. התקיימו נסיבות כאמור בסעיף 21(א) לא יהיה רשאי העובד לנצל בעין ימי חופשתו הצבורה. ימי החופשה הצבורים יפדו בהתאם לקבוע בחוק חופשה שנתית התשי"א-1951.
- ג. החברה תשלם לעובד דמי הבראה שנתיות עפ"י נוהלי החברה ולא יותר מ-14 ימי הבראה שנתיים ובהתאם לכללים ולסכומים החלים בחברה מעת לעת.

## מחלה וביטוח כנגד אבדן כושר עבודה

18.

- א. העובד יהיה זכאי לכל היותר ל-30 ימי מחלה (קלנדריים) בשנה בתשלום, לפי המשכורת הכוללת בלבד, וזאת כנגד הצגת אישורים רפואיים, והוא יהיה רשאי לצבור ימי מחלה אלה.
- ב. למרות האמור בסעיף קטן א', העובד לא יהיה זכאי לדמי מחלה בעבור תקופת מחלה שבגינה שולמו לו תשלומים מחברת הביטוח בגין אי כושר עבודה ו/או תשלומים בגין נכות מהגורם המבטח כמפורט בסעיף 19 (להלן - "תשלומי אי כושר").
- אולם אם תשלומי אי הכושר נמוכים מן הסכומים שהיה מקבל מהחברה כדמי מחלה, תשלם החברה העובד את ההפרש בין תשלומי אי הכושר שקיבל לבין דמי המחלה שיכול היה לקבל מהחברה, והכל בתחום מספר ימי המחלה להם זכאי העובד לפי סעיף זה.
- ג. ימי מחלה אינם ניתנים בשום מקרה לפדיון.
- ד. לשם מניעת ספק, מוסכם ומוצהר בזה כי תשלום ימי המחלה דלעיל מהווה גם את התשלום המחויב על פי חוק דמי מחלה תשל"ז-1976.

## תגמולים ופיצויי פיטורים

19. באשר לתגמולים ופיצויי פיטורים, יבחר העובד באחד או יותר מההסדרים הבאים: בביטוח מנהלים, בקופת גמל לחסכון או בקרן פנסיה. יובהר כי בשום מקרה לא תעלה הפרשת החברה על 15.83%, כולל ההפרשה לאובדן כושר עבודה, כמפורט להלן:

## א. קרו פנסיה

- 1) בחר העובד בביטוח פנסיוני בקרו פנסיה, החברה תפריש סכום השווה לעד 15.83% (8.33% לפיצויים, עד 7.5% לתגמולים) מהמשכורת הכוללת, החודשית, כמשמעותה לעיל, והעובד יפריש על חשבונו הוא סכום השווה לעד- 7% ממשכורת זו. העובד מסכים בזה שהחברה תנכה משכרו 7% ותעבירם לקרו פנסיה.
- 2) עם סיום עבודתו של העובד בחברה וסיום תוקפו של הסכם זה יהיה העובד (או שאיריו) זכאי לקבל את הבעלות בזכויות שנצברו ו/או נוצרו לזכותו בקרו הפנסיה. החברה מוותרת מראש על כל זכות שיכולה להיות לה להחזר כספים מתוך תשלומים אלה, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורין, תשכ"ג-1963, ובמידה שנשללה או העובד משך כספים מקרו הפנסיה או מקופת הביטוח שלא בשל אירוע מזכה. לעניין זה "אירוע מזכה" – מוות, נכות או פרישה בגיל ששים או יותר.
- 3) ההפרשות לקרו הפנסיה כאמור לעיל יבואו במקום פיצויי פיטורים בהתאם לחוק פיצויי פיטורין, תשכ"ג-1963. כמתחייב יחולו ביחסי הצדדים הוראות האישור הכללי לעניין פיצויי פיטורים שנתן שר הכלכלה. האישור מצורף להסכם זה, חתום על ידי הצדדים ומהווה חלק בלתי נפרד מההסכם.

## ב. ביטוח מנהלים או קופת גמל לחסכון

- 1) החברה תפריש לפוליסת ביטוח מנהלים מאושרת כדין או לקופת גמל לחיסכון, לפי בחירת העובד, סכום השווה לעד- 15.83% מהמשכורת הכוללת כמשמעותה לעיל (8.33% לפיצויים ועד-7.5% לתגמולים הכוללים ביטוח בגין אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהמשכורת הכוללת, כך שלכל היותר שיעור ההפרשה לביטוח בגין אובדן כושר עבודה לא יעלה על 2.5% מהמשכורת הכוללת), והעובד יפריש על חשבונו הוא סכום השווה לעד-7% ממשכורת זו. העובד מסכים בזה שהחברה תנכה משכרו 7% ותעבירם אל הגורם המבטח.
- 2) עם סיום עבודתו של העובד בחברה וסיום תוקפו של הסכם זה יהיה העובד (או שאיריו) זכאי לקבל את הבעלות בפוליסת ביטוח המנהלים.
- 3) החברה מוותרת מראש על כל זכות שיכולה להיות לה להחזר כספים מתוך תשלומים אלה, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורין, תשכ"ג-1963, ובמידה שנשללה או שהעובד משך כספים מקרו הפנסיה או מקופת הביטוח שלא בשל אירוע מזכה. לעניין זה "אירוע מזכה" – מוות, נכות או פרישה בגיל ששים או יותר.
- 4) ההפרשות לפוליסה כאמור לעיל יבואו במקום פיצויי פיטורים בהתאם לחוק פיצויי פיטורין, תשכ"ג-1963. כמתחייב יחולו ביחסי הצדדים הוראות האישור הכללי לעניין פיצויי פיטורים שנתן שר הכלכלה. האישור מצורף להסכם זה, חתום על ידי הצדדים ומהווה חלק בלתי נפרד מההסכם.

## מיסים ותשלומי חובה

20. החברה לא תישא בתשלומי מיסים או בתשלומי חובה אחרים החלים על העובד מכח הוראות הסכם זה ומכח הוראות כל דין.

## סיום העסקה

21.

- א. העובד רשאי להתפטר מעבודתו בחברה והחברה רשאית להפסיק את עבודתו של העובד בחברה בכל עת בהודעה מוקדמת של חודש אחד ואז יבוא הסכם זה לידי סיום. אם העובד יכהן בתפקידו מעל לשנה יהיה זכאי בעת הפסקת עבודתו לתקופת הודעה מוקדמת של שלושה חודשים ובמקרה של התפטרות יהיה חייב העובד ליתן לחברה הודעה מוקדמת של שלושה חודשים.
- ב. החברה תהיה רשאית לקבוע כי העובד יפסיק את עבודתו או כי ימשיכה בתקופת ההודעה המוקדמת, הכל לפי שיקול דעתה, אולם במידה והופסקה עבודתו כאמור יהיה העובד זכאי לקבל מאת החברה את המשכורת הכוללת עבור התקופה הנותרת להשלמת תקופת ההודעה המוקדמת כאמור, אלא אם הופסקה עבודתו עקב הנסיבות המתוארות בסעיף קטן (ג) להלן.
- ג. למרות האמור לעיל, רשאית החברה להפסיק את עבודתו של העובד לאלתר וללא הודעה מוקדמת במקרה של הפרת אמונים חמורה, או אם הורשע בעבירה פלילית שיש עמה קלון או המטילה דופי מוסרי בעובד.
- ד. הפסיקה החברה את עבודת העובד בשל נסיבות כאמור לעיל לא יהיה העובד זכאי לקבל כל תשלום על חשבון פיצויי פיטורים

## העברת התפקיד

22. עם סיום תפקידו או עם סיום העסקתו בחברה, מתחייב העובד להעביר את תפקידו בצורה מסודרת, וכן למסור לחברה את כל המסמכים, המידע וכל חומר אחר שהגיע אליו או הוכן על ידו בקשר לעבודתו עד לסיומה.

## סודיות

23.

- א. במשך תקופת העסקתו ולאחריה, מתחייב העובד שלא להעביר או לעשות שימוש במידע על החברה או במידע שהגיע אליו במסגרת עבודתו בחברה בקשר עם החברה ואשר אינו נחלת הכלל, לשמור על סודיות בכל הקשור בעסקי החברה ולענייניה ולא לפגוע בדרך כלשהי במוניטין של החברה.
- ב. במשך שנה אחת מיום הפסקת עבודתו בחברה, תהיה הסיבה לכך אשר תהיה, לא יעסוק העובד בכל עיסוק ולא ייתן כל שירות העלול להעמידו ביחסי תחרות עם החברה או בניגוד אינטרסים עמה אלא אם ניתנה לכך הסכמתה של החברה;

### **תוקף הסכמים קודמים**

24. הסכם זה יבוא במקום כל ההסכמים, ההסדרים והנוהגים הקודמים בין החברה לבין העובד, לרבות ההסדרים הפנסיוניים שתוקפם יהיה עד ליום החתימה על הסכם זה.

### **הודעות**

25. הודעה שנשלחה בדואר רשום לצד על פי כתובתו, כאמור בסעיף 26 להלן, תראה כאילו נתקבלה על-ידי הנמען שלושה ימים לאחר מסירתה למשרד הדואר, וקבלה הנושאת את חותמת הדואר תהווה ראיה חותכת לתאריך המסירה.

### **כתובת**

26. כתובות הצדדים לצורך הסכם זה הן:

החברה:

העובד:

### **ולראיה באו הצדדים על החתום**

---

העובד

---

ה ח ב ר ה



## נספח להסכם עבודה

### **אישור כללי (נוסח משולב) בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963**

בתוקף סמכותי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן - החוק), אני מאשר כי תשלומים ששילם מעביד החל ביום פרסומו של אישור זה, בעד עובדו לפנסיה מקיפה בקופת גמל לקיצבה שאינה קופת ביטוח כמשמעותה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964 (להלן - קרן פנסיה), או לביטוח מנהלים הכולל אפשרות לקיצבה או שילוב של תשלומים לתכנית קיצבה ולתוכנית שאינה לקיצבה בקופת ביטוח כאמור (להלן - קופת ביטוח), לרבות תשלומים ששילם תוך שילוב של תשלומים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח, בין אם יש בקופת הביטוח תכנית לקיצבה ובין אם לאו (להלן - תשלומי המעביד), יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולתקופה ששולמו (להלן - השכר המופטר), ובלבד שנתקיימו כל אלה:

#### 1. תשלומי המעביד

(א) לקרן פנסיה אינם פחותים מ-14 1/3 מן השכר המופטר או 12% מן השכר המופטר אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2 1/3% מן השכר המופטר. לא שילם המעביד בנוסף ל-12% גם 2 1/3% כאמור, יבואו תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד;

(ב) לקופת ביטוח אינם פחותים מאחד מאלה:

(1) 13 1/3% מן השכר המופטר, אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להבטחת הכנסה חודשית במקרה אבדן כושר עבודה, בתכנית שאישר הממונה על שוק ההון ביטוח וחסיכון במשרד האוצר, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2 1/2% מן השכר המופטר, לפי הנמוך מביניהם (להלן - תשלום לביטוח אבדן כושר עבודה);

(2) 11% מן השכר המופטר, אם שילם המעביד בנוסף גם תשלום לביטוח אבדן כושר עבודה, ובמקרה זה יבואו תשלומי המעביד במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד; שילם המעביד בנוסף לאלה גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2 1/3% מן השכר המופטר, יבואו תשלומי המעביד במקום 100% פיצויי הפיטורים של העובד.

2. לא יאוחר משלושה חודשים מתחילת ביצוע תשלומי המעביד נערך הסכם בכתב בין המעביד לבין העובד ובו:

א. הסכמת העובד להסדר לפי אישור זה בנוסח המפרט את תשלומי המעביד ואת קרן הפנסיה וקופת הביטוח, לפי הענין; בהסכם האמור ייכלל גם נוסחו של אישור זה;

ב. ויתור המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזר כספים מתוך תשלומיו, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 או 17 לחוק ובמידה שנשללה או שהעובד משך כספים מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח שלא בשל אירוע מזכה; לענין זה, "אירוע מזכה" - מות, נכות או פרישה בגיל ששים או יותר.

ג. אין באישור זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויי פיטורים לפי החוק, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה עבודה, בגין שכר שמעבר לשכר המופטר.