**מעבר עובדי אינטל אליינד למובילאיי**

מסמך זה מרכז את המידע הכללי בנוגע לשינוי חבילת ההטבות של עובדי אינטל אליינד לקראת הצעות השכר והמעבר למובילאיי כעובדים מן המניין. המסמך מתייחס לעובדי אינטל אשר עובדים עבור מובילאיי וכיום מוגדרים Intel aligned וצפויים לקבל הצעת עבודה מחברת מובילאיי.

מסמך זה יתייחס גם לתהליך סיום העסקה באינטל, תהליך באחריות אינטל ישראל.

העקרונות המנחים בנוגע למעבר עובדי אינטל אליינד למובילאי ובעיצוב תנאי המעבר הם:

* מובילאיי מיישמת עיקרון של הוגנות ושמירה על רמת חבילת שכר והטבות לכל הפחות שוות ערך עבור עובדי אינטל אליינד המצטרפים אלינו.
* המעבר מתבצע תוך שמירה על עקרונות ומבנה שכר וההטבות של מובילאיי, על מנת שלא ליצור שתי אוכלוסיות, ומתוך מטרה לשמור על עיקרון ההוגנות עבור כלל העובדים. בהזדמנות זאת, מובילאיי בוחנת את חבילת ההטבות הקיימת ומאמצת חלק מההטבות הנהוגות באינטל כך שבסופו של תהליך המעבר, חבילת ההטבות של מובילאיי תהיה אטרקטיבית לכולם.
* יחד עם תהליך השינוי ושיפור חבילת שכר וההטבות, ישנן הטבות בחבילה של אינטל שמובילאיי בחרה שלא לאמצן מתוך חוסר התאמה מבני ותרבותי. הפיצוי עבור ביטול ההטבות הספציפיות שיתוארו במסמך זה יעשה בצורה הדרגתית, ותתקיים תקופת מעבר שבה נכבד את ההטבה בתנאים דומים, על מנת שעובדים לא "יפלו בין הכסאות" וייפגעו מלוחות הזמנים של המעבר. בהמשך "נקפל" את אותן הטבות לתוך חבילת ההטבות של מובילאיי.

מידע נוסף בנוגע למניות, בונוס, שכר, ESPP ותהליך ה Reward נמסור בסמוך למועד מתן ההצעות לעובדים אשר יתחיל בסוף חודש ינואר.

* כל הרשום להלן בלשון זכר מתייחס גם ללשון נקבה.

**פרק א' – חבילת הטבות ותנאים סוציאליים לעובדי אינטל אליינד במעבר למובילאיי**

תהליך המעבר של עובדי אינטל אליינד למובילאיי יכלול סיום העסקה באינטל, גמר חשבון באחריות אינטל, קבלת הצעת עבודה ממובילאיי ותחילת העסקה במובילאיי. פרטים על תהליך סיום העסקה יפורטו בחלק ב'.

 באופן כללי, וכפי שיפורט בהמשך הנוהל, מובילאיי תכבד את הותק והזכויות שצבר כל עובד בהיבטים הבאים: ותק לדמי הבראה, ותק לזכאות שנתית למספר ימי חופשה, ימי מחלה שנצברו באינטל (עד לתקרה של 90 ימים).

**מימוש ואופן ניצול ההטבות**

כל הטבה המצוינת בפרק א', תחול באופן אוטומטי על כל עובד אינטל אליינד אשר זכאי לה. מובילאיי, בשיתוף עם אינטל, פועלת להסדרה מרוכזת של כלל הנושאים עבור אוכלוסיות היעד הרלוונטיות. לקראת המעבר, יינתנו פרטים מדויקים ביחס לכל אחת מההטבות והפעולות הנדרשות (במידה ונדרש) מכל עובד. בשלב זה, לא נדרשת כל פעולה אקטיבית מצד העובדים להסדרת אי אלו מהסעיפים המצוינים מטה.

עוד יצוין כי הזכאות האינדיבידואלית לכל אחת מההטבות, תיקבע ביחס לגמר החשבון שייערך ע"י אינטל (למשל: צבירת ימי מחלה וכו').

**ביטוח הפנסיה**

מובילאיי בסיוע אינטל הגיעו להסכמה לפיה כל עובד אינטל יוכל להמשיך להיות מטופל ע"י אותו מנהל הסדר שטיפל בו באינטל, עם אותם הסדרים פנסיוניים ועם אותם תנאים בדיוק (עמלות, שירות וכו'). עובדי אינטל שהיו חתומים על סעיף 14 יחתמו במובילאיי על סעיף 14 כמקובל בשתי החברות; עובדים שאינם חתומים על סעיף 14 לא יחתמו במובילאיי על סעיף 14.

**הטבת רכב לעובדים זכאים\***

בשנה הראשונה למעבר, מובילאיי. תשמר עבור עובדי אינטל את המצב הקיים:

* עובדים המחזיקים ברכב חברה של אינטל – מובילאיי תעביר לידיה את הסכמי הרכבים של עובדי אינטל למובילאיי. העובדים אשר ברשותם רכב אינטל ימשיכו לנסוע באותו הרכב ובאותם תנאים שהיו להם באינטל בעת המעבר (כולל שווי על פי חוק).
* עובדים שלא מחזיקים רכב ומקבלים 3650 ₪ ימשיכו לקבל הטבה זאת כסעיף נפרד בתלוש השכר (הטבה שאיננה נושאת תנאים סוציאליים)
* בתום שנה מיום המעבר למובילאיי, יסתיימו הסכמי הרכבים במתכונתם הנוכחית ועובדי אינטל יוכלו לבחור להצטרף לתוכנית הליסינג החדשה של מובילאיי (פרטים על התוכנית החדשה והמשופרת יפורטו בהמשך). במקביל, ההטבה הכספית תקופל לתוך רכיבי השכר המקובלים במובילאיי, בצורה שלא תפגע בהטבה המקורית.
* עובדים בדרגה 6 אשר במסגרת תהליך הRewards הנוכחי ייקבע עבורם תהליך Promotion, יהיו זכאים להטבה הכספית בלבד.

\*עובדים זכאים – עובדים מדרגה 7 ומעלה שזכאים להחזר הוצאות רכב על סך 3,650 ₪ ברוטו.

**החזרי הוצאות נסיעה למי שאינו זכאי להטבת רכב**

עובדים שאינם זכאים לרכב, יקבלו החזר הוצאות נסיעה מהבית לעבודה:

* לעובדים ברדיוס הנמוך מ60 ק"מ (בין מקום מגוריהם וקמפוס העבודה): תינתן השתתפות בהחזר הוצאות נסיעה לעבודה וממנה בסך חודשי של 495 ₪.
* לעובדים ברדיוס הגבוה מ60 ק"מ (בין מקום מגוריהם וקמפוס העבודה): יינתן החזר הוצאות נסיעה קבוע שגובהו 1000 ₪ ביחס ל-100% משרה.
* יובהר כי סכומים אלו אינם נושאים זכויות סוציאליות.
* יובהר כי בעת נסיעות לצרכי העבודה (לדוגמה, לקמפוס מרוחק), ניתן להגיש החזר הוצאות נסיעה כולל שימוש בכבישי אגרה.

**דמי הבראה**

הוותק הקובע עבור גובה הזכאות נגזר מתאריך תחילת העבודה באינטל. עם זאת בהתאם למקובל במובילאיי, דמי ההבראה ישולמו כתוספת חודשית קבועה של 255 ₪ לשכר החודשי, ללא תלות בזכאות הנובעת משנות העבודה הקבועות בחוק. עבור עובדים שזכאותם השנתית גבוהה מ-3060 ₪, ישולם על פי החוק (כפי ששולם על ידי אינטל). יובהר כי תוספת זו אינה נושאת זכויות סוציאליות.

**קרן השתלמות**

תשלום המעסיק לקרן ההשתלמות הינה הפרשה בגובה של 7.5% על 80% משכר העובד (בנוסף ל 2.5% על חשבון העובד), ללא תלות בתקרה המוכרת לצורכי מס (15,712 ₪) וללא תלות בסוג העובד (סטודנט/ עובד במשרה מלאה). יצוין כי סכומים המשולמים מעבר לתקרה, חייבים במס כקבוע בחוק. לרוב המכריע של עובדי אינטל מדובר בהטבה משמעותית, היות וההפרשה הנוכחית לקרן ההשתלמות נעשית עד תקרת המס.

**ביטוח רפואי**

בסיוע אינטל, מובילאיי אימצה את הפוליסה הרפואית (בריאות ושיניים) של עובדי אינטל בחברת מיגדל המאפשרת ביטוח של העובד/ת, בן/בת הזוג, וכל ילדיהם עד גיל 24. כל עובד אינטל יישמר את כלל תנאי פוליסת המדיקל הנוכחית שלו, מבחינת תכולה, עלות והן מבחינת נותני השירות החיצוניים.

עובדי מובילאיי יוכלו גם להצטרף לפוליסת הביטוח של אינטל (פרטים נוספים יפורסמו בהמשך).

**מדיניות ימי חופשה**

הזכאות השנתית למספר ימי החופשה שעמד לרשות העובד באינטל, יהיה לכל הפחות גם המספר הקובע עבורו במובילאיי. ככלל, ימי החופשה העומדים לרשות העובד במובילאיי אינם נמחקים ועוברים משנה לשנה או עד גמר החשבון, בעת סיום ההעסקה. כמקובל במובילאיי, בכל שנת ותק (עבור עובדי אינטל ישראל תיספר החל מה- 1.4.22) , יתווסף יום זכאות נוסף, עד לתקרה של 24 ימים לשנה.

**זכאות לחופשה מורחבת ((Sabbatical**

מדובר בהטבה שמובילאיי בחרה שלא להמשיך ולהכיל על כלל עובדי החברה. אנו נפצה את העובדים בגין הצבירה היחסית העומדת לזכות עובדי אינטל אליינד וטרם מומשה. ימי החופשה הנ"ל ייצברו בבנק **Sabbatical** נפרד וינוצלו בשיטת "ראשון נכנס ראשון יוצא", כלומר, ניצול ימי החופשה יקוזז קודם מבנק ה **Sabbatical** ורק לאחר ניצול הבנק במלואו, העובד יתחיל לנצל ימי חופשה רגילים.

נציין שוב כי מובילאיי לא מוחקת יתרת ימי חופשה לא מנוצלים משנה לשנה ולכן, אנו משוכנעים שאופן הפיצוי המוצע מהווה גשר התואם את התרבות במובילאיי. בנק ה **Sabbatical** מאפשר יציאה לחופשה מרוכזת או חלקית בתיאום עם המנהל הישיר עבור עובדים שעומדת כיום לזכותם אפשרות זו. בנוסף, הבנק מגשר על התקופה הקרובה, בה יתרת ימי החופשה במובילאיי תהא נמוכה עקב המעבר ופדיון ימי החופשה מאינטל בגמר החשבון.

במקרה של סיום עבודה מכול סיבה שהיא, יתרת בנק ה **Sabbatical**תימחק. יצוין שיציאה לחופשה מכול סוג כרוכה באישור מנהל.

להלן המפתח ליצירת בנק **Sabbatical**:

|  |  |
| --- | --- |
| הזכאות הנוכחית במערכת אינטל | מפתח ההמרה לבנק ה **Sabbatical במובילאיי** |
| חלון זכאות פתוח | זכאות ל-23 ימי חופשה |
| חלון הזכאות ייפתח בין 05.22-04.23 | זכאות ל-20 ימי חופשה |
| חלון הזכאות ייפתח בין 05.23-04.24 | זכאות ל-16 ימי חופשה |
| חלון הזכאות ייפתח בין 05.24-04.25 | זכאות ל-13 ימי חופשה |
| חלון הזכאות ייפתח בין 05.25-04.26 | זכאות ל-10 ימי חופשה |
| חלון הזכאות ייפתח בין 05.26-04.27 | זכאות ל-6.5 ימי חופשה |
| חלון הזכאות ייפתח בין 05.27-04.28 | זכאות ל-3 ימי חופשה |

**מדיניות ימי מחלה**

במובילאיי ניתן לצבור עד 90 ימי מחלה. בהתאם לכך:

* עובד אינטל שהגיע לצבירה נוכחית של עד 90 ימי מחלה: הצבירה תתועד במערכות מובילאיי ותעמוד אוטומטית לרשות העובד.
* מובילאיי תשמור את מספר ימי המחלה שעובד אינטל צבר מעל ל90 ימי מחלה, ברישום נפרד מתלוש השכר והצבירה השוטפת. אם חלילה יזדקק העובד לשימוש בימים הנוספים בגין אירוע רפואי שאינו מאפשר הפעלת אובדן כושר עבודה: ימי המחלה הנוספים שצבר בעבר יעמדו לזכותו.

**חופשת הורות**

החל משנת 2022, מובילאיי תשיק חופשת הורות הדומה להטבה הנהוגה באינטל. תוכנית זו תהייה רלבנטית לכלל העובדים בחברה. הנוהל המלא והמפורט יפורסם בהקדם, עם זאת- עובדי אינטל אליינד אשר יצטרפו למובילאיי בחודש אפריל 2022 וטרם ניצלו את חופשת ההורות המגיעה להם, זכאים לנצל אותה עד תום השנה ממועד הצטרפות הילד/ה למשפחה.

**מתנות יום הולדת, ראש השנה, פסח ותקציב Quality of Life**

* במובילאיי נהוגה שיטת בחירת מתנות/שוברים בשווי של 1000 ₪ לכל חג (ראש השנה ופסח). מתנת הפסח תחליף את תקציב איכות החיים שמקבלים עובדי אינטל ב-1 לאפריל.
* מתנת יום ההולדת המקובלת במובילאיי ליום הולדת הוא שובר buy me ע"ס 225 ₪.מובילאיי בחרה שלא לאמץ את הנוהג של אינטל של הענקת יום חופש ביום הולדת לכל עובד, מאחר ובמובילאיי אין מחיקת ימים משנה לשנה אנו סבורים שאין צורך בהגדלת ימי החופשה בהקשר להטבה זו.
* מתנת לידה במובילאיי – שובר לבחירת מתנה מאתר ייעודי על סך 500 ₪.
* מתנת חתונה במובילאיי - שובר על סך 500 ₪ ויום חופשה ביום החתונה.
* מובילאיי מגלמת את שווי המס בגין המתנות המפורטות מעלה עבור כלל העובדים.

מידע בנוגע למערך ההיסעים של החברה, מדיניות תן ביס ומערך ההסעדה וניוד מכשירי סלולאר נשתף במהלך חודש מרץ ולקראת מעבר העובדים.

**חלק ב' - מידע בנוגע לתהליך סיום ההעסקה**

עובדי אינטל אליינד בישראל אשר יחתמו על הצעות העבודה של מובילאיי, יעברו להיות עובדי מובילאיי באופן רשמי בחודש אפריל, 2022. כחלק מתהליך המעבר בפועל, אינטל תבצע תהליך של סיום העסקה וגמר חשבון. לנוחיותכם, צירפנו אוסף שאלות ותשובות המסבירות את התהליך:

1. **מהם המסמכים שאקבל כחלק מערכת סיום ההעסקה שלי?**

ערכת סיום ההעסקה כוללת את המסמכים הבאים: מכתב אישור העסקה המפרט את התאריכים שבהם עבדת באינטל, מכתב סיום העסקה המציין את נסיבות סיום העבודה, ומכתב סיום העסקה המפרט את תנאי הפרישה שלך. הערכה תשלח כשבועיים לפני מועד סיום ההעסקה.

1. **האם ימי חופשה שלא אנצל יימחקו?**

ימי חופשה שלא ניצלתם טרם עזיבתכם ותהיו זכאים אליהם ביום העזיבה בהתאם לנהלי החברה, לא יימחקו אלא ייפדו בכסף. את התשלום עבור ימים אלה ניתן יהיה לראות בתלוש השכר העוקב לתאריך סיום העסקתכם.

1. **האם ניתן לפדות ימי מחלה שלא ניצלתי?**

אין אפשרות לפדות ימי מחלה בכסף.

1. **אם יש לי שאלות הנוגעות לתוכנית הפנסיונית, למי עלי לפנות?**

עובדים שיקבלו את הצעת העבודה של מובילאיי ויסיימו את העסקתם באינטל עם סגירת העסקה ייפגשו עם היועץ הפנסיוני ובה יקבלו החלטות לגבי הכספים שהצטברו לזכותם בתוכנית הביטוח הפנסיוני בקופת הפיצויים.

שימו לב- עובדים העוברים למובילאיי ייחשבו כעובדים מסיימים באינטל, כלומר – יהיו זכאים לפיצויי פיטורים כעובדים מסיימים בהתאם לזכאות שלהם. על מנת להבין את הזכאות האישית, הבחירה ברצף לפיצויים או משיכה של הכספים, כמו גם ההשלכות המיסוייות של בחירות אלו, תתקיים פגישה עם היועץ הפנסיוני.

כספי הפיצויים יהיו בהתאם לתוכנית הפיצויים של העובד, כלומר :

עובדים שגוייסו תחת צו הרחבה והינם חתומים על סעיף 14 , הרי שיוכלו לקבל החלטה לגבי כספי הפיצויים שהצטברו בקופתם.

עבור עובדים הזכאים להשלמת פיצויים (בין אם עברו לצו ההרחבה או לא עברו לצו ההרחבה) אינטל תבצע השלמה לקופת הפיצויים לעובד.

בנוסף, לעובדים הזכאים לקרן השתלמות ישוחררו כספי המעסיק שנצברו בקרנות ההשתלמות לזכות העובד בהתאם לתקנות הקרן ועל פי נוהל [קרן השתלמות](https://circuit.intel.com/content/hr/benefits/retirement/study-funds-heb.html)

במידה והנכם מעוניינים ליצור קשר עם סוכנות הביטוח שלכם, ניתן למצוא בתלוש השכר את שם הסוכנות (בצדו השמאלי, תחת נתונים נוספים: "סוכן/מתפעל"), פרטים לגבי אופן יצירת הקשר עם סוכן הביטוח ניתן למצוא [כאן](https://circuit.intel.com/content/hr/benefits/retirement/pension-agencies-contact-information-heb.html).

לתהליך יצירת הקשר שני שלבים:

* **שלב ראשון:** לקבלת ייעוץ ראשוני עליכם ליצור קשר עם נציגי שירות הלקוחות ולהשאיר להם פרטים אישיים. ניתן ליצור קשר עם נציגי שירות הלקוחות בטלפונים הבאים:
* תמורה:  \*6099 / 077-2226099
* שקל:  03-9282111
* מבטח-סימון: 03-7966060

הסוכנות מחויבת ליצור קשר עמכם בתוך 24 שעות.

שלב שני: **במהלך חודש העזיבה ייצרו סוכני הביטוח קשר עמכם** ויזמינו אתכם לפגישה שתתקיים במהלך חודש העזיבה או חודש העוקב לעזיבה, וזאת לאחר שסוכני הביטוח יקבלו את כל הנתונים הרלוונטיים מאינטל ולאחר קבלת צבירות בקופות השונות מחברות הביטוח .

1. **אני זכאי לחופשה מורחבת. האם אוכל לממשה?**

אם אתם זכאים לחופשה מורחבת תוכלו לממשה באישור מנהלכם עד לתאריך סיום העסקתכם (עבור תקופה זו יש לדווח extend vacation). במידה ולא תספיקו לנצל ישנה התייחסות לכך בדף המידע של מובילאיי

1. **האם אוכל לשוב ולעבוד באינטל בעתיד?**

בדומה לכל עובד שעוזב את אינטל הרי שהעובדים זכאים בעתיד לחזור ולעבוד באינטל בהתאם לנוהל הגיוס מחדש של החברה. עובדים שעוזבים במסגרת תהליך זה יוכלו לשוב לעבוד בחברה בתנאי שיעמדו בנוהל הגיוס מחדש של החברה.

**ההשפעה על סל ההטבות והזכויות שלי, ויזה, ביטוח רפואי, אופציות ומניות**

1. **עד מתי אוכל לנצל את תקציב איכות החיים באמצעות כרטיס ויזה כאל?**

ניתן לנצל את תקציב איכות החיים 2021 עד ליום העבודה האחרון שלכם באינטל. תקציב איכות חיים שלא ינוצל עד ליום זה יימחק ולא יינתן בגין יתרת התקציב זיכוי לשכר.

1. **כיצד אוכל לנצל את הכסף המוטען על כרטיס ה Recognition reloadable card?**

עובדים אשר ברשותם כרטיס נטען של מאסטר קארד Recognition reloadable card, הכרטיס והכסף המוטען עליו נשארים ברשותם, וניתן לנצלם עד שהכרטיס פג תוקף (3 שנים מיום ההנפקה), או עד לניצול מלא של יתרת הכספים בכרטיס.

עובדים אשר לא הנפיקו כרטיס, יכולים להיכנס ל -[Recognition tool](https://recognition.intel.com/), למלא את הכתובת שלהם, וכרטיס יישלח לביתם.ניתן לעשות זאת עד 21 ימים מיום סיום העסקתכם באינטל.

במקרה של בעיה כלשהי, אנא כתבו מייל (באנגלית בלבד) לכתובת: CustomerService@recognition.intel.com וציינו את שמכם המלא, WWID, כתובת מייל אלקטרוני פרטית, כתובת למשלוח ושם המדינה.

1. **מה יקרה לתוכנית ה-ESPP עם סיום העסקתי?**

במידה ותאריך סיום העסקתכם חל לפני מועד רכישת המניות (ב-19 בפברואר/אוגוסט) במסגרת תוכנית ה- ESPP, השתתפותכם בתוכנית תבוטל ובמשכורתכם האחרונה יוחזר לכם מלוא הסכום השקלי שהופרש לאותה תוכנית. כמו כן תוכלו לבטל את השתתפותכם בתוכנית בכל עת טרם סיום העסקתכם בחשבון המניות ב-[E\*TRADE](https://us.etrade.com/etx/sp/stockplan/#/myAccount?ploc=2017-nav-Stock-Plan). במידה והנכם מחזיקים במניות אשר רכשתם בעבר בתכנית ה-ESPP, מס בגין ההטבה אשר ניתנה לכם ע"י אינטל שולם בעת הרכישה, מניות אלו הן נכס פרטי כעת ועליכם לדווח לשלם מיסים כדין ישירות לרשויות המס.

1. **מה הזכאות שלי לבונוס הרבעוני (QPB)?**

עובד.ת שיהיו עובדים פעילים ביום האחרון של הרבעון זכאים לתגמול הבונוס הרבעוני QPB, לדגומה: באם תאריך סיום ההעסקה חל לאחר ה-31 בדצמבר 2021, העובד/ת זכאי/ת לבונוס עבור רבעון 1.

1. **קיבלתי** **מענק לימודים/מענק גיוס אולם עדיין לא חלפו שנתיים מיום קבלת המענק. האם עלי להחזיר את המענק?**

לא. לפנים משורת הדין לא יהיה צורך להחזיר את מענק הלימודים/ מענק גיוס וכדומה. מעבר לכך, בהתאם לנוהלי אינטל, אם נצברו לחובתכם חובות כלשהם במהלך עבודתכם באינטל, יקוזזו חובות אלה במועד סיום העסקה.

1. **למי אוכל לפנות לגבי שאלות נוספות בנוגע לתהליך סיום ההעסקה שלי באינטל?**

בשאלות נוספות ניתן לפנות למנהלך הישיר, או לנציג HR (ניתן לוודא מיהו הנציג מול המנהל הישיר).