**סעיפים בחוזה העבודה שיש לתרגם לאנגלית משפטית.**

לצורך נוחות והתמצאות ציינתי בסוגריים ליד כל סעיף תחת איזה כותרת, תת נושא ממוקם הסעיף כיום בהסכם. הכותרות אינן נדרשות לתרגום!

**סעיף 3.1 (תחת הנושא היקף העסקה ותשלום שעות נוספות)- כותרת- לא לתרגום**

שבוע עבודה רגיל בחברה למשרה מלאה, הוא בן 42 שעות עבודה שבועיות נטו (לא כולל הפסקות) והעבודה הרגילה בחברה מתבצעת חמישה ימים בשבוע בימים א-ה. כל עוד לא הוסכם אחרת במפורש, העובד יועסק בחברה בהיקף של משרה מלאה. מובהר שכל התשלומים והזכויות האמורות בהסכם זה, משקפים היקף של משרה מלאה. במקרה שיוסכם על העסקה במשרה חלקית, יותאמו הזכויות והתשלומים לחלקיות המשרה.

במקרים של חלקיות משרה יש להשתמש בסעיף שלהלן. (ניצור טמפלט ייעודי לחלקיות משרה עם הנוסח הזה):

שבוע עבודה רגיל בחברה למשרה מלאה, הוא בן 42 שעות עבודה שבועיות נטו (לא כולל הפסקות) והעבודה הרגילה בחברה מתבצעת חמישה ימים בשבוע בימים א-ה. בהתאם להסכמת העובד, הוא יועסק בחברה בהיקף של (XX% משרה). מובהר שכל התשלומים והזכויות האמורות בהסכם זה, משקפים היקף של משרה מלאה. הזכויות והתשלומים בפועל יהיו בהתאם לאחוז המשרה וכמפורט בנספח חלקיות המשרה המצ"ב להסכם זה.

**סעיף 5.5 פיצויי פיטורין וביטוח מנהלים (תחת הנושא – הטבות)- כותרת לצורך התמצאות -לא נדרש לתרגום.**

החברה תבצע בגין העובד הפרשות לתוכנית פנסיונית לפי בחירת העובד (קרן פנסיה / ביטוח מנהלים).

לצורך סעיף זה בלבד, השכר המבוטח יהיה כהגדרתו בסעיף 5.5.1.3 (המשכורת כהגדרתה בהסכם בצירוף התשלום עבור שעות נוספות גלובליות ובונוס הייטק (להלן: "השכר המבוטח").

במקרה שבחר העובד בקרן פנסיה - תקציב החברה בהפרשות יעמוד על 6.5% לתגמולים 8.33% לפיצויי פיטורים, ותקציב העובד יעמוד על 6% שינוכו משכרו ויועברו לתוכנית הפנסיונית.

במקרה שבחר העובד בביטוח מנהלים, יעמוד התקציב על אותם שיעורים כמו בקרן פנסיה, ואולם תקציב החברה לתגמולים בשיעור 6.5%, כולל גם את עלות ביטוח אבדן כושר העבודה לביטוח 75% מהשכר, ובלבד ששיעור הפרשות החברה לתגמולים לבדו לא יפחת מ- 5% מהשכר המבוטח. ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל כיסוי ביטוח אבדן כושר עבודה של 75% (מעבר לתקציב הכולל של החברה לתגמולים כמו בקרן פנסיה), העלויות לחברה בגין אבדן כושר עבודה ותגמולים גם יחד, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהשכר המבוטח.

מוסכם ומובהר שבהתאם להוראות צו ההרחבה הכללי בעניין ביטוח פנסיוני, הפרשות החברה לפיצויי פיטורים תבואנה במקום תשלום פיצויי פיטורים כאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. למען הסר ספק מובהר כי החברה מוותרת על זכותה למשוך את כספי הפיצויים בחזרה, למעט במקרה חמור בו נשללה זכותו של העובד לתשלום פיצויי פיטורים מכח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, או שהעובד משך כספים מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח שלא בגין אירוע מזכה.

הערה - יש לנסח גם חלופה לסעיף 5.5 שלא כוללת את הפסקה המתחילה במילים מוסכם

ומובהר- (כלומר נוסח זהה לסעיף 5.5 אך בהשמטת הפסקה המתחילה במילים "מוסכם ומובהר" ).

**סעיף 5.1.1 קרן השתלמות (תחת הנושא הטבות)- כותרת לא תרגום**

העובד יהיה זכאי לקרן השתלמות החל מחודש העסקתו הראשון. בגין כל חודש תפריש החברה סך של 7.5% "משכרו המבוטח" של העובד כהגדרתו בהסכם זה בסעיף 5.1.2 ובמקביל יפריש העובד סך  של 2.5% משכרו כאמור, עבור קרן השתלמות כפי שתיבחר ע"י העובד. יובהר, כי ככל שההפרשות לקרן ההשתלמות יעלו על תקרת השכר המוכרת לצורכי מס, ייזקף התשלום בגין החלק העודף בתלוש השכר, כחלק מהברוטו לצורך חישוב מס על חשבון העובד.

**סעיף 5.8 חופשת המחלה(תחת הנושא הטבות)- כותרת לא לתרגום**

העובד יהיה זכאי לחופשת מחלה בתשלום מלא  החל מהיום הראשון  למחלתו. התשלום בפועל מותנה בהצגת אישורי מחלה תקינים מקופת החולים בה הוא חבר. למען הסר ספק יובהר כי למעט אופן התשלום בגין ימי מחלה שיהיה החל מהיום הראשון כאמור לעיל, צבירת ימי המחלה ושאר הנגזרות הרלוונטיות בעניין מחלה יהיו בהתאם לאמור בחוק דמי מחלה, תשל"ו, 1976.

**סעיף 8.1 (תחת הנושא סיום עבודה)**- **כותרת לא לתרגום**

החברה והעובד רשאים לסיים הסכם זה מכל סיבה שהיא, במתן הודעה מוקדמת כנדרש בחוק.