שאלות ותשובות- מסמך הטבות

המסמך מכיל מענה על שאלות הנוגעות למסמך ההטבות שמובילאי פרסמה לפני ימים אחדים, כפי שנשאלו על ידי עובדי ומנהלי אינטל אליינד .
אנא קראו את המסמך בעיון. מידע בנוגע לשכר העובדים, בונוסים, ומניות יתוקשר בהקדם ובנפרד למסמך זה, במסגרת מתן הצעות העבודה.

ימי חופשה

*ש: לפי חילן מכסת ימי החופשה שלי צפויה לעלות בשנה הבאה. האם זה יילקח בחשבון במכסת ימי החופשה שתוענק לי במובילאיי?*

ת: זכאות למספר ימי החופשה הינה אינדיבידואלית עבור כל עובד ותיקבע במובילאיי במסגרת הצעות העבודה, לפי הזכאות הנוכחית באינטל לפני תאריך הקליטה במובילאיי, תוך התחשבות בעלייה היחסית המתוכננת. יצוין כי על פי הנוהל במובילאיי, הזכאות השנתית למספר ימי חופשה עולה ביום בכל שנה (עד לזכאות מקסימלית של 24 ימים).

*ש: מה קורה עם יתרת ימי החופשה בסיום העסקתי באינטל?*

ת: בהתאם לנהלים באינטל, אם בסיום עבודתכם נשארה לכם **יתרת חופשה שלא ניצלתם**, תקבלו את כל יתרת השעות בכסף לפי השכר השעתי\* הרגיל האחרון. סכום זה יהיה חייב במס, ופטור מדמי ביטוח לאומי וממס בריאות בהתאם לחוק.
אם בסיום עבודתכם יש לכם **יתרת חופשה שלילית**, היא תקוזז בתלוש שכר האחרון לפי תעריף השכר השעתי\* הרגיל האחרון.
\* לעובדים גלובליים יילקח בחשבון גם מרכיב השעות הנוספות הגלובליות.

*ש: אינטל סיפקה לעובדים 12 שעות wellness בחציון במהלך 2022. כיצד תשוקף הטבה זו במסגרת הקליטה למובילאיי?*

ת: עובדי אינטל אליינד יכולים לנצל הטבה זו עד למועד ההתחלה במובילאיי, שכאמור יחול בתחילת רבעון השני. בהתאם לנהלי אינטל, שעות wellness אינן נפדות בכסף בסיום העסקה באינטל.

**ימי מחלה**:
*ש: מה הנוהג במובילאי לגבי תשלום ימי מחלה?*
ת: מובילאי משלמת את ימי המחלה החל מהיום הראשון, בכפוף להצגת אישורי מחלה רלוונטיים.
 יצוין שמתוך הזכאות השנתית לימי מחלה ניתן לנצל 2 ימים בשנה עפ"י הצהרת העובד בחילנט ללא צורך בהצגת אישור רפואי.

*ש: כיצד נצברים ימי המחלה במובילאי?*
ת: הצבירה השנתית של ימי מחלה היא 18 יום [1.5 בחודש], עד מקסימום צבירה של 90 ימים.

פיתוח קריירה

ש: *מהם התכניות הקיימות במובילאיי בתחום של פיתוח קריירה?*

ת: במובילאי קיימות מגוון תוכניות הכשרה, המבוססות ונבנות מדי שנה על ידי התאמה לצרכי העובדים והמנהלים בארגון. ההכשרות מורכבות מקורסים טכנולוגיים (דוגמאות מהשנה האחרונה – Python, C++, Linux, Jenkins), כנסים מקצועיים, סדנאות ותוכניות פיתוח למנהלים לאורך השנה.
בימים אלו אנו נמצאים במגעים מתקדמים על מנת להוסיף משתמשים ללומדות קיימות במובילאי (דוגמת LINKEDIN LEARNING) וכן לרכוש לומדות חדשות (דוגמת  *UDEMY*).

*ש: מהו מודל הקידום במובילאיי?*

ת: במובילאי, בדומה לנהוג באינטל, ישנו מסלול קידום ניהולי ומסלול קידום טכנולוגי בעלי קריטריונים מוגדרים.
במסגרת שיחות ההערכה והפידבק השוטפות לאורך השנה כמו גם בסייקל ההערכה השנתי ובהתאם לביצועי העובד , נידונים גם אפיקי הקידום והבניית תוכנית פיתוח הקריירה.

פיצויים וקרנות

*ש: כיצד אני יודע אם אני חתום על סעיף 14 או לא?*

ת: המידע לגבי החלת צו ההרחבה מופיע בתלוש השכר תחת "נתונים נוספים".

*ש: קרן השתלמות במובילאי תחושב על 80% מהשכר במקום להיות מוגבלת בתקרת המס על פי החוק. מה נחשב השכר שממנו מחשבים 80% ?*

ת: הבסיס עבור קרן ההשתלמות הינו השכר שיופיע בהסכם ההעסקה של מובילאי בתוספת נסיעות (למעט עובדים בדרגה 7 ומעלה אשר להם קיימת זכאות לרכב) והבראה.

תשלום המעסיק לקרן ההשתלמות הינה הפרשה בגובה של 7.5% על 80% משכר הבסיס לקרן השתלמות (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, יוצרים

שווי החייב במס כקבוע בחוק. לרוב המכריע של עובדי אינטל מדובר בהטבה משמעותית, היות וההפרשה הנוכחית לקרן ההשתלמות באינטל נעשית עד תקרת המס.

*ש: האם ניתן להכניס את הסכום המופרש מעבר לתקרת המס לתלוש השכר במקום לקרן ההשתלמות?*ת: אפשרות כזו אינה קיימת במובילאי.

*ש: כיצד משולמים במובילאי דמי הבראה?*

ת: הוותק הקובע עבור גובה הזכאות נגזר מתאריך תחילת העבודה באינטל. עם זאת בהתאם לנוהל 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 ₪, תשולם תוספת חודשית על פי החוק. יובהר כי תוספת זו אינה נושאת זכויות סוציאליות.

ביטוח

*ש: האם ישנו ביטוח אובדן כושר עבודה במובילאיי?*

ת: ביטוחי אובדן כושר עבודה במובילאיי זהים לאלו שהיו באינטל. אחוזי ההפרשה לתגמולי מעסיק ואובדן כושר עבודה יהיו עד 7.5% באופן שתגמולי המעסיק לא יהיו גבוהים מ6.5%.

*ש: האם המשך תכנית הביטוח הפנסיוני נותרים באותם התנאים? (כולל הטבת ביטוח חיים)*

מובילאיי הגיעה להסכמה לפיה כל עובד מסיים באינטל יוכל להיות מטופל ע"י אותו מנהל הסדר שטיפל בו באינטל, עם אותם הסדרים פנסיוניים ועם אותם תנאים בדיוק הנכונים לנקודת סיום ההעסקה באינטל (עמלות, שירות וכו').

למי שקיימת באינטל כיום הטבת ביטוח חיים חינם כחלק מפוליסת ביטוח המנהלים הטבת הביטוח תישאר גם בקליטה למובילאיי.

*ש: מאיזה שכר מחושבת ההפרשה לביטוח מנהלים וקרן פנסיה?*

ת: הפרשות לפנסיה ולביטוח מנהלים הם על כל שכר ההסכם כפי שיפורט בחוזה ההעסקה במובילאי [לא כולל רכיבי נסיעות, אחזקת רכב והבראה]

*ש: האם נדרשת תקופת אכשרה לביטוח הבריאות לאחר הקליטה למובילאי?*
ת: לא, הביטוח הרפואי ממשיך בצורה רציפה.

הוקרות

*ש: מה המדיניות של מובילאיי לגבי תכנית ההוקרה (recognition)?*

ת: מובילאיי מאמינה במתן הוקרות לעובדים על תרומה משמעותית לפעילות העסקית. במובילאיי קיימת תכנית הוקרות לפיה לכל מחלקה ישנו תקציב הוקרות שנתי וכל מנהל יכול להוקיר עובד על סיום פרויקט, עבודה קשה , תחומה בזמן או מתמשכת ו/או על הישג משמעותי.
העובד יקבל שובר בעל ערך כספי לקנייה במגוון אתרים, משלוח הבייתה או השתתפות חווייתית כדוגמת בילוי צוותי וכו'.
ההוקרה יכולה להיות אישית, צוותית או ברמת החברה כאשר מדובר בציון אבן דרך משמעותית.
פרטים נוספים יימסרו בתהליך הקליטה.

*ש: כיצד אוכל לנצל את הכסף המוטען על כרטיס הRecognition reloadable card שברשותי?*

ת: 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.

חופשה מורחבת (Sabbatical)

*ש: אם חלון הניצול שלי להטבה זו פתוח באינטל, האם אהיה זכאי לתוספת ימי Sabbatical שהיו צפויים להשתחרר עבורי בחלון העוקב?*

ת: מובילאיי בחרה לאמץ עבור כל עובד במשרה מלאה מחזור אחד של חופשת Sabbatical. לפיכך עובדים זכאים לבנק סבטיקל עד למכסה של 23 ימים ובהתאם לזכאות הנגזרת מהמחזור הנוכחי.
נזכיר עוד כי במובילאי לא קיימת הגבלה על צבירת ימים במעבר בין שנה לשנה, לכן בחיבור בין כלל ההטבות הנוגעות לנושא ימי החופשה מדובר בהטבה משמעותית עבור עובדי אינטל.

*ש: האם ניתן לפדות את ימי ה sabbatical בגמר החשבון באינטל?*

ת: בהתאם לנהלי אינטל בנוגע להטבה זו, ימי sabbatical אינם ניתנים לפידיון.

חופשת הורות:

*ש: מה כוללת הטבת ההורות במובילאי?*
ת: מובילאיי מעניקה חופשת הורות של 5 שבועות בתשלום להורה שמימש את חלק העיקרי של חופשת הלידה, שבועות אלו יתווספו ל15 השבועות בתשלום מביטוח לאומי שהעובדת זכאית לה לפי חוק.

מובילאיי מעניקה חופשת הורות של שבועיים בתשלום (10 ימי עבודה), להורה שלא מימש את החלק העיקרי של חופשת הלידה.
נוהל ההטבה המלא יפורסם בהמשך.

*ש: האם במובילאי קיימת זכאות לשעת הורות?*

שעת ההורות מחושבת על סמך עדכון פרטי הילוד כפי שנרשמו במערכות מדור שכר (דרך עדכון טופס .(101 עובדת זכאית לשעת הורות עד שתמלא לילד/ה שנה, לעובדות באחוז משרה של %80 ומעלה.

חבילת השכר במובילאיי

*ש: מתי צפויות להתקבל הצעות העבודה? ומתי הקליטה במובילאיי מתוכננת לקרות?*

ת: הצעות העבודה ינתנו לעובדי אינטל אליינד בישראל החל מתחילת חודש פברואר.
תאריך הקליטה למובילאיי יעשה בתחילת הרבעון השני, לפני מועד ההנפקה.

*ש: האם במעמד הצעת העבודה תתקיים שיחת Rewards?*

ת: במעמד הצעת העבודה תתקיים התייחסות להחלטות הRewards.

*ש: האם קיים במובילאיי תהליך העלאות שכר שנתי, בדומה לתהליך הrewards באינטל?*

ת: כן, במובילאי קיים תהליך העלאות שכר והקצאת מניות מדי שנה, המבוסס על החלטות המנהלים ובהתאם לביצועי העובד.

רכב

*ש: למה אני זכאי במידה ותכנית הרכב שלי נגמרת לפני הקליטה במובילאיי ב1.4?*
ת: ישנה אפשרות לבצע הזמנה חדשה בהתאם לתנאי הליסינג באינטל כיום ולפי מועדי האספקה שיתנו בחברת הליסינג. בתום שנה מיום הקליטה במובילאיי, יסתיימו הסכמי הרכבים במתכונתם הנוכחית וניתן יהיה לבחור להצטרף לתוכנית הליסינג החדשה של מובילאיי (פרטים על התוכנית החדשה והמשופרת יפורטו בהמשך). בתום השנה , מובילאיי "תקפל" את ההטבה הכספית לתוך רכיבי השכר, בצורה שלא תפגע בהטבה המקורית.
אפשרות נוספת היא להחזיר את הרכב, ולקבל להחזר הוצאות רכב על סך 3,650 ₪ ברוטו, ובהמשך אם יבחרו בכך לקחת רכב דרך תוכנית הליסינג של מובילאי.

*ש: מה קורה אם התוכנית נגמרת לפני תום השנה להעסקה במובילאיי?*

ת: במקרה הזה, מובילאיי תבטיח כי עלות הרכב עד להשלמת השנה במובילאיי תהיה זהה לזו באינטל.

*ש: מתי צפויה להתפרסם תכנית הרכבים החדשה של מובילאיי?*

ת: כבר כיום קיימת תכנית ליסינג במובילאי. תכנית מעודכנת עם הטבות חדשות תושק לכל העובדים במהלך השנה.

*ש: האם שירותי תחזוקה שסופקו על ידי חברת הליסינג ימשיכו לעמוד לרשותנו לאחר הקליטה, והאם הטיפול השוטף ימשיך להתבצע ע"י מרכז השירות באינטל?*

ת: שרותי התחזוקה ימשיכו כרגיל על ידי נציגי הליסינג (אותן חברות ליסינג ואותו הסכם). לעובדים היושבים באתרי אינטל, השרות יינתן על ידי נציגי הליסינג באתר אך בתיאום וניהול השרות לרכב על ידי מחלקת הרכב של מובילאיי ולא על ידי מחלקת הרכב באינטל.
פרטים נוספים ימסרו בסמוך לתאריך הקליטה במובילאי.

*ש: מה לגבי עובדים שאינם זכאים להטבת הרכב, אך בכל זאת משתמשים בשירותי הליסינג של אינטל כיום?*ת: הסכמי הרכב של כלל העובדים, בין אם זכאים להטבה ובין אם לא- יועברו לטיפולה של מובילאי תחת אותם התנאים בשנה הראשונה.

*ש: עובדי אינטל בירושלים חונים כיום בחניות בקמפוס אינטל, מה צפוי לקרות לאחר הקליטה?*
ת: עובדים המשתמשים כיום בחניות בקמפוסי אינטל בירושלים, יוכלו לחנות בחניוני מובילאי השונים (ראד, בק וגט"י). מידע מפורט ישלח בסמוך לתאריך הקליטה.
בקמפוסי אינטל אחרים, העובדים ימשיכו לחנות באותם החניונים.

פרישה

*ש: האם ישנה זכאות למענקים מיוחדים עבור עובדים שעומדים בנהלי הפרישה המוקדמת באינטל (Rule 60/75)*

ת: התייחסות מפורטת לזכאות והמענקים תימסר במעמד הצעת העבודה.

טלפון סלולארי:
*ש: מה יקרה לתוכנית הסלולאר שאינטל מציעה בעת הקליטה במובילאי?*
ת: כל עובד אשר ברשותו טלפון נייד של אינטל, יבוצע עבורו ניוד לחברת מובילאיי. המנוי יועתק לרשת פרטנר או פלאפון.

*ש: מה כוללת תכנית הסלולר של מובילאיי?*
ת: כאמור,בשלב הקליטה, העובדים יעברו עם הטלפונים שברשותם, החלפת מכשיר אפשרית לאחר שנתיים.
מכיוון שהטלפון סופק על ידי חברת אינטל ואינו בבעלות מובילאיי, העובד יחויב בשכרו בשווי מס לפי עלות חבילת שרותי סלולר במובילאיי (כ-35 ₪) בחודש – כפי שמבוצע כיום גם באינטל
פירוט נוסף לגבי תוכניות הסלולאר ימסר בהמשך.

כללי

*ש: אינטל סיפקה לעובדים 500$ לרכישת ציוד ארגונומי לצורך עבודה מהבית. האם במסגרת הקליטה במובילאיי נדרש להחזיר ציוד זה?*

ת: העובדים לא נדרשים להחזיר את הציוד הארגונומי שנרכש במסגרת הצורך לעבוד מהבית עם הקליטה במובילאי.

*ש: מהו הנוהג במובילאי לגבי עבודה היברדית?*

ת: במובילאי נהוגה מדיניות של עבודה היברדית לכלל העובדים, בתיאום ואישור עם מנהלי היחידה העסקית.

*ש: האם קיימות דרגות במובילאי?*

ת: במובילאי לא קיימות דרגות לפי המודל האינטלי, אלא שיוך על פי הגדרת התפקיד בפועל.

התקדמות הן בעץ הניהולי והן בעץ הטכנולוגי נקבעת באופן אינדיבידואלי, בשיח מתמשך בין העובד למנהל ועל פי קריטריונים עבור כל תפקיד.

\*קריטריונים כלליים מפורסמים בפורטל מובילאיי

*ש: עובדי מובילאיי מחתימים כרטיס בכניסה וביציאה. מה קורה כאשר ממשיכים לעבוד מהבית ו/או בשעות לא שגרתיות?*
ת: בדומה לאינטל , מובילאי משתמשת גם היא במערכת הנוכחות של חילנט בה נדרשים העובדים למלא את דיווחי השעות החודשיים. עובדי מובילאי מתבקשים להעביר את תג העובד שלהם בכניסה למשרדים על מנת שימולא דיווח אוטומטי בחילן.
במידה ולא מולא דיווח אוטומטי דרך שעון הנוכחות, על העובד לעדכן את הנוכחות במערכת חילנט מדי חודש.

**תהליך הקליטה**

*ש: מהו התהליך שצפוי עבור עובדים שלא יהיו מעוניינים להיקלט במובילאיי?*

ת: ימסר מידע מסודר על תהליך הקליטה במובילאיי יחד עם מתן ההצעות לרבות התייחסות לעובדים שלא יהיו מעוניינים להיקלט במובילאיי. כמו כן, לאורך התקופה מהחתימה על הסכם העבודה ועד לתאריך המעבר בפועל יתוקשרו עדכונים שוטפים הנוגעים לתהליך.

*ש: אילו הטבות במובילאיי תקפות לסטודנטים?*

ת: רכיבי השכר של כל עובד במובילאיי קשורים בזכאות אישית ואינם תלויים בסוג החוזה. ככלל, עובדים במשרת סטודנט משולמים בשכר שעתי.
הטבות הנהוגות בחברה נכונות לכלל העובדים הן לסטודנטים המקבלים שכר שעתי והן לעובדים המועסקים במשרה מלאה (שאינם בתקן חוזה זמני), לרבות קרן השתלמות, ביטוחים, הוקרות וכו'.