

הסכם קיבוצי מיוחד

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ג - 1957
שנערך ונחתם ביום 29 בחודש יולי שנת 2018 בנת"ה
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק
ביום: 18.12.2018
ומספרו: 219/2018
שלמה יצחקי, עו"ד
הממונה בפניו על יחסי עבודה
מצד אחד

רפת מנור
 אגודה שיתופית חקלאית בע"מ
 (להלן: "האגודה" או "המעסיק")

בין:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה – מרחב גליל מערבי

לבין:

(להלן: "ההסתדרות")

וועד עובדי רפת מנור

(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

מצד שני

וההסתדרות העובדים הכללית החדשה היא ארגון העובדים היציג באגודה;

הואיל

והצדדים ניהלו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי;

והואיל

וברצון הצדדים להסדיר את ההסכמות ביניהם במסגרת הסכם זה;

והואיל

לפיכך, הוסכם הותנה והוצהר בין הצדדים כדלקמן:

א. מבוא:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. הכותרות בהסכם הינן לנוחיות בלבד ולא ישמשו לפרשנות ההסכם ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכך להיפך, אלא אם משתמע אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.
4. טיטות ומיילים שהוחלפו בין הצדדים במהלך המשא ומתן לכריתת הסכם זה, לא ישמשו לפרשנותו של ההסכם לכל דבר ועניין, ולא יוצגו בכל הליך שיפוטי או מעין שיפוטי.
5. לכל שינוי ו/או תוספת להסכם זה, לא יהיה תוקף אלא אם נעשו בכתב, בהסכם קיבוצי, ונחתמו על ידי המוסמכים לכך מטעם הצדדים בכפוף לדין.
6. הסכם זה אינו בא למעט או לגרוע מזכויות קיימות של העובדים, ככל שניתנו, עובר לחתימת ההסכם, וכל זכויותיהם, תנאי עבודתם ותנאי העסקתם של העובדים בהתאם להסכמים האישיים ו/או הסדרים אישיים ערב החתימה על הסכם זה ימשיכו לחול ככל שהם מיטיבים.
7. בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם אישי של עובד ערב חתימתו של הסכם זה, ובין הוראה בהסכם זה, תחול על העובד ההוראה המיטיבה.

ה.י.ל
פ.י.ל
ל.ש

ל.ל
ל.ל
ל.ל

8. למען הסר ספק, אין בהסכם כדי לגרוע מזכויות שניתנו לעובדים מכוח צווי הרחבה בכלל וצווי הרחבה בענף החקלאות בפרט ו/או שיינתנו מכוח צווי הרחבה שיתפרסמו בעתיד לאחר החתימה על הסכם זה, לרבות צו הרחבה ככל שיוצא להסכם הכללי בענף החקלאות מיום 10/02/2015 (מספר: 7010/15) (להלן: "ההסכם בענף החקלאות משנת 2015").

9. הגדרות:

בהסכם זה, יהיו למונחים שלהלן המשמעות הכתובה לצידן:

האגודה/הרפת – רפת מנור אגודה שיתופית חקלאית בע"מ.

ההסתדרות – ההסתדרות העובדים הכללית החדשה - מרחב גליל מערבי.

ועד העובדים – ועד העובדים באגודה שיבחר על פי תקנון ועדי עובדים של ההסתדרות ושעל בחירתו נשלחה הודעה למעסיק. עד למועד בחירתו של ועד עובדים כאמור, יראו בעובדים שמונו ע"י יו"ר ההסתדרות במרחב גליל מערבי, כוועד עובדים.

המועד הקובע – 1/1/2018 (אלא אם צויין אחרת).

עובד - עובד האגודה עליו חל ההסכם הקיבוצי.

עובד חדש – עובד האגודה שנקלט לעבודה אחרי החתימה על הסכם זה.

עובד קיים – עובד האגודה המועסק באגודה במועד החתימה על הסכם זה.

עובד קבוע - עובד שניתן לו מעמד של עובד קבוע בהתאם להוראות הסכם זה.

עובד בניסיון – עובד שטרם הוענקה לו קביעות בהתאם להוראות הסכם זה.

עובד חודשי - עובד ששכרו משולם על בסיס חודשי.

עובד שעתי - עובד ששכרו משולם על בסיס שעתי.

שכר רגיל – שכר רגיל כהגדרתו בדן.

שכר בסיס – שכרו של עובד חודשי בגין עבודתו הרגילה ושל עובד שעתי בגין שעת עבודה רגילה כעדכונם מעת לעת לפי הסכם זה.

"צווי הרחבה בענף החקלאות" – צו הרחבה שפורסם ב"פ 4965, התשס"א אשר הרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי בענף החקלאות מיום 27.12.98 שמספרו 7018/99 ואת התיקון לו מיום 7.11.99 (להלן: "צו הרחבה הכללי") וצו הרחבה שפורסם ב"פ 4966, התשס"א אשר הרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי בחקלאות לעובדים בדירוג חודשי מיום 27.12.98 שמספרו 7019/99 ואת התיקון לו מיום 7.12.98 שמספרו 7012/2000 (להלן: "צו הרחבה לדירוג החודשי-מנהלי").

ב. תחולת ההסכם:

10. הסכם זה יחול על הצדדים להסכם ועל כל עובדי האגודה אשר מועסקים או יועסקו באגודה.

11. על אף האמור בסעיף 10 לעיל, הסכם זה לא יחול על התפקידים כדלקמן:

2
2/10
2/10

ל.ל
ל.ב

א. מנהל הרפת, סגן מנהל הרפת, מנהל מקצועי ואחראי האחזקה.

ב. חברים או בני משק בקיבוצים השותפים באגודה.

ג. תקופת ההסכם

12. תוקפו של הסכם זה יהיה לשלוש שנים החל מיום 1/1/2018 ועד ליום 31/12/2020.

13. כל צד רשאי לבקש בכתב עד 60 יום לפני מועד תום תוקפו של הסכם זה להכניס שינויים בהסכם, ובמקרה כזה ינהלו הצדדים משא ומתן בקשר לשינויים המבוקשים.

14. לא תועלה דרישה להכנסת שינויים כאמור בתוך התקופה הנקובה בסעיף 13 לעיל, יוארך ההסכם מאליו לשנה נוספת וחוזר חלילה.

ד. תקופת ניסיון וקבלת קביעות:

15. תקופת הניסיון לכל עובד באגודה תעמוד על 12 חודשים החל ממועד קליטתו כעובד האגודה (להלן: "תקופת הניסיון"). למען הסר ספק מובהר שעובד קיים שהשלים תקופת העסקה של 12 חודשים עד למועד חתימת הסכם זה, יחשב עובד קבוע.

16. לעניין תקופת הניסיון – מובהר כי תקופות שירות מילואים, תקופות מחלה בהן זכאי העובד לתשלום דמי מחלה על פי דין, תקופות שמירת הריון ו/או חופשת לידה על פי דין, חופשות ללא תשלום לתקופה מצטברת של עד 30 ימים, וכן כל תקופה המזכה את העובד בתשלום שכר מהאגודה על פי חוק, יבואו במניין הוותק כחלק מתקופת הניסיון.

17. האגודה תהיה רשאית לקצר את תקופת הניסיון.

18. עם תום תקופת הניסיון ייחשב העובד כ"עובד קבוע".

ה. מעבר למעמד של עובד בדירוג החודשי-מנהלי

19. מבלי לגרוע מהוראות צו ההרחבה לדירוג החודשי – מנהלי, לכל המאוחר החל מהשנה ה-15 למועד תחילת עבודתו באגודה, יעברו העובדים למעמד של עובד בדירוג החודשי-מנהלי. למען הסר ספק, אין באמור כדי לגרוע מקיצור תקופת הוותק הנדרשת לצורך מעבר של עובד לדירוג החודשי – מנהלי (כמשמעות מונח זה בהסכם בענף החקלאות משנת 2015) ככל שיקבע כך בצו הרחבה שיפורסם לאחר חתימת הסכם זה.

ו. שעות עבודה

20. שבוע העבודה באגודה הינו בן 42 שעות שבועיות, 182 שעות לחודש.

21. האגודה מצהירה כי היא מיישמת את מלוא הוראות צו ההרחבה בדבר קיצור שבוע עבודה במשק הישראלי ל – 42 שעות. הצדדים מסכימים כי שכר המינימום במועד חתימת ההסכם הינו בגובה של 29.12 ₪.

22. שעות העבודה שבגינן משולם שכר ברפת, אינן כוללות זמני שהיית העובדים ברפת מעבר לשעה

הקבועה לסיום המשמרת, אלא אם נאמר אחרת בפרק זה. אם העובד קיבל אישור מראש ממנהל הרפת ו/או סגנו יוכל להמשיך לעבוד מעבר לשעות המשמרת הקבועות וזאת במקרים/אירועים חריגים. מקרים כאמור נחשבים לשעות עבודה לכל דבר ועניין לרבות לעניין תשלום שכר עבודה. מובהר כי אי זמינות מנהל הרפת ו/או סגנו בזמן הנחוץ לעובד בשל אירוע חריג, כדוגמת פריקת משאית, פרה יולדת, פרה שנפלה וכיו"ב, תחשב גם היא למקרה/אירוע חריג, ובמקרה זה יפעל העובד על פי שיקול דעתו וזמני עבודתו ייחשבו לשעות עבודה לכל דבר ועניין לרבות לעניין תשלום שכר עבודה כאמור.

23. בכפוף לאמור בסעיף 22 לעיל, אם העובדים סיימו את משימותיהם לפני השעה שנקבעה לסיום המשמרת, הם רשאים בעשר הדקות האחרונות של המשמרת להתקלח ולהתארגן ליציאה, ושכרם ישולם במקרה זה בהתאם לשעה שנקבעה לסיום המשמרת.

ז. משכורת מינימום באגודה

24. החל מיום 1/1/18, שכר הבסיס של עובד באגודה שהשלים לפחות חצי שנת עבודה לא יפחת מ- 2% מעל שכר המינימום כפי שיעודכן במשק מעת לעת, כמו כן, שכר הבסיס של עובד באגודה שהשלים לפחות שנת עבודה באגודה לא יפחת מ- 5% מעל שכר המינימום כפי שיעודכן במשק מעת לעת (להלן: "שכר המינימום באגודה").

25. משכורת המינימום באגודה תהווה שכר לכל דבר ועניין, לרבות לצורך חישוב ערך שעה, משכורת יג', מענק שנתי, קרן השתלמות והפרשות סוציאליות.

26. למען הסר ספק, עדכוני שכר לעובדים לרבות לצורך עמידה במשכורת המינימום באגודה, עקב עדכון שכר המינימום לפי חוק, לא יבואו במקום או על חשבון תוספות השכר בהתאם לקבוע בהסכם זה.

27. עדכוני שכר המינימום של העובדים כקבוע בסעיף 24 לעיל, כוללים תוספת משפחה אשר תשולם לכל העובדים שהשלימו לפחות חצי שנת עבודה באגודה ועל כן תוספת המשפחה תיכלל בשכר ולא תירשם בשורה נפרדת.

ח. עדכוני שכר ותוספות שכר

28. תוספות השכר לפי פרק זה (פרק ח') תעדכנה את שכר הבסיס כפי שיפורט להלן, ותשולמנה בנוסף ליתר הזכויות המוקנות לפי הסכם זה.

תוספת שכר לשנים 2018-2020:

29. בשנים 2018-2020 תשולמנה תוספות שכר כמפורט בפרק זה להלן.

30. למען הסר ספק, תוספות השכר שתשולמנה לשנים 2018-2020 כמפורט בפרק זה יהיו חלק מהשכר של העובד לכל דבר ועניין, לרבות לצורך חישוב ערך שעה, משכורת יג', מענק שנתי, קרן השתלמות וביצוע הפרשות סוציאליות.

תוספת שכר לשנת 2018:

31. עובד שביום 31/12/17 השלים שנת עבודה יקבל החל מחודש ינואר 2018 תוספת שכר בשיעור של 2% משכר הבסיס שלו. (להלן: "תוספת השכר לשנת 2018").

32. תוספות השכר לעובדים לשנת 2018, ישולמו רטרואקטיבית החל מיום 1/1/2018. ההפרשים בגין תוספות השכר ובגין כל רכיב אחר המושפע ונגזר מערך השעה כאמור, ישולמו בתלוש השכר בגין חודש אוגוסט המשולם בספטמבר 2018.

33. מוסכם כי תוספת השכר לשנת 2018 תשלום על שכר הבסיס בגין חודש ינואר 2018.

34. האגודה תבצע השלמות לקופות הגמל וקרנות ההשתלמות לעובדים הזכאים לאור מתן תוספות השכר רטרואקטיבית מיום 1/1/2018. כמו כן, תבצע האגודה את הניכויים המתחייבים בהתאם משכר העובדים לצורך העברתם לקופות ולקרנות. את ההשלמות כאמור תבצע האגודה במשכורת החודש בו משולמים ההפרשים הרטרואקטיביים בעבור תוספות השכר.

תוספת שכר לשנת 2019:

35. עובד שביום 31/12/18 השלים שנת עבודה יקבל החל מחודש ינואר 2019 תוספת שכר בשיעור של 2% משכר הבסיס שלו. (להלן: "תוספת השכר לשנת 2019"). תוספת זו תשולם על שכר הבסיס של העובד המשולם בגין חודש דצמבר 2018.

תוספת שכר לשנת 2020:

36. עובד שביום 31/12/19 השלים שנת עבודה יקבל החל מחודש ינואר 2020 תוספת שכר בשיעור של 2% משכר הבסיס שלו. (להלן: "תוספות השכר לשנת 2020"). תוספת זו תשולם על שכר הבסיס של העובד המשולם בגין חודש דצמבר 2019.

תוספת חליבה

37. מבלי לגרוע מכל דין, החל מיום חתימת הסכם זה תשולם לכל עובד שעבד בחליבה בתחום השעות שבין השעה 22:00 עד השעה 4:00 (לפנות בוקר) תוספת חליבה בשיעור 10% משכר הבסיס עבור כל שעת עבודה (להלן: "תוספת חליבה"). למען הסר ספק, גם עבודה בחלק מתחום השעות הנ"ל מזכה בתוספת חליבה. החל מיום 1/1/2020 תועלה תוספת החליבה ותעמוד על 20%.

38. תוספת חליבה תהווה חלק מהשכר לכל דבר ועניין לרבות חישוב ערך שעה, משכורת יג', מענק שנתי, קרן השתלמות והפרשות סוציאליות.

תוספת וותק

39. החל מיום 1/1/2018 האגודה תשלם לכל עובד תוספת וותק בסכום של 43 ₪ עבור כל שנת עבודה באגודה (להלן: "תוספת וותק").

40. תוספת הוותק תתעדכן מדי שנה בהתאם לוותק של העובד ורישום תשלום עבור תוספת וותק יופיע בנפרד בתלוש השכר ותשולם בנוסף לשכר הבסיס. למען הסר ספק, תוספת הוותק תהיה בנוסף לכל תוספת שכר המשולמת לעובדים.

5
2/c
2/c

41. עובד/ת ממשיך לצבור וותק לצורך תשלום תוספת וותק בתקופת היעדרות עקב לידה עד שנה מיום הלידה.

42. עובדים אשר שרתו בצה"ל ו/או בשירות לאומי תוכר תקופת שירותם לתוספת שנות וותק.

ט. תנאי עבודה

הפסקות:

43. יום עבודה כולל 45 דקות הפסקה, מתוכה חצי שעה (30 דקות) הפסקה ע"ח העובד והפסקה נוספת של רבע שעה (15 דקות) ע"ח האגודה.

ימי מנוחה, חג וערבי חג

44. בכפוף לכל דין ועדכונו מעת לעת לרבות תקנות שעות עבודה ומנוחה (עבודה במשמרות), תשי"ב – 1952, מוסכם כי שעות המנוחה השבועית לעובדים הן לא פחות מ-25 שעות רצופות בשבוע (להלן: "שעות המנוחה השבועית").

45. בשעות המנוחה השבועית, כהגדרתן בפרק זה, ובימי חג תשלום תוספת של 75% מהשכר הרגיל עבור כל שעת עבודה (סה"כ 175% לשעת עבודה) והכל מבלי לגרוע מכל דין.

46. למען הסר ספק, מובהר כי עובד שעבד ביום חג יקבל בנוסף לשיעור של 175% לשעה כאמור לעיל, דמי חג בגין אותו יום שבו עבד.

47. עובד יקבל שכר מלא רגיל עבור 10 ימי חג בשנה. עובד לא יהודי זכאי לבחור את חגי עדתו, והכל בכפוף לדין.

48. מספר שעות העבודה בערבי החג יהיה בהתאם לימי החג שבתר העובד כמפורט בפרק זה. בחגים שלא נבחרו על ידי העובד יהיה אורך יום עבודה רגיל.

49. בערב פסח יום העבודה הוא בן 5 שעות, בערב יום כיפור יום העבודה הוא בן 4 שעות, וביתר ערבי החג יום העבודה הוא 6 שעות.

50. עובדים לא יהודים רשאים לבחור שהאמור לעיל לא יחול עליהם ובמקום זאת יחול האמור להלן:

- בערב חג אלאדחא יום עבודה הוא בן 5 שעות, בערב חג אלפטר יום העבודה הוא בן 4 שעות, וביתר ערבי החג יום העבודה הוא בן 6 שעות.

- בערב חג המולד יום עבודה הוא בן 5 שעות, בערב חג ראש השנה יום העבודה הוא בן 4 שעות, וביתר ערבי החג יום העבודה הוא 6 שעות.

51. בערבי חג שבהם לא נדרשו העובדים לעבוד מעבר לשעות הני"ל, יהיו העובדים זכאים לתשלום בגין מלוא שעות העבודה של יום העבודה הרגיל המלא שלהם (השלמה על חשבון האגודה). לגבי העובדים אשר נדרשו לעבוד בערבי חג מעבר לשעות הני"ל, שעות העבודה שלהם בערבי חג מעבר לשעות הקבועות בסעיפים 49 – 50 לעיל, תחשבה כשעות נוספות. למען הסר ספק, ובכפוף לכל דין, מובהר כי התשלום בגין השעות הקבועות בסעיפים 49-50 לעיל, ישולמו לפי ערך שעה רגיל.

2/10
10

שעות נוספות:

52. ככל שידרשו לכך, העובדים יעבדו שעות נוספות בכפוף לכל דין.

י. תנאים נוספים**משכורת 13 ומענק שנתי:**

53. האגודה תשלם לעובדים בעלי וותק של עד 15 שנים באגודה מדי שנה מענק שנתי בסכום של 50% משכרו המלא (לעובד שעתי לפי ממוצע 12 חודשים אחרונים מלאים). (להלן: "מענק שנתי").

54. המענק השנתי ישולם במשכורת חודש יולי המשולמת באוגוסט.

55. האגודה תשלם לעובדים בעלי וותק של 15 שנים ומעלה באגודה מדי שנה מענק בסכום של שכרו המלא (להלן: "משכורת 13").

56. משכורת 13 תשולם מדי שנה במשכורת חודש יולי המשולמת באוגוסט.

בונוס שנתי:

57. בנוסף, החל מיום 1/1/17 מגמת האגודה לשלם לכל העובדים בונוס שנתי. ההחלטה על מתן הבונוס, וכן על גובה הבונוס ואופן חלוקתו בין העובדים נתון לשיקול דעתה של האגודה וזאת לאחר התייעצות עם וועד העובדים. ככל שיוחלט על תשלום בונוס, שיעורו לא יפחת מרבע שכרו החודשי המלא של העובד (לעובד שעתי לפי ממוצע של 12 חודשים אחרונים).

58. עבודה בחלק מהשנה אינה מזכה בתשלום מלא של המענק והוא יחולק ביחסיות למספר החודשים בהם עבד העובד.

59. היעדרות בשל חופשה, מחלה שבגינה מקבל העובד דמי חופשה/מחלה ו/או דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי ו/או בשל מילואים ו/או ימי אבל על פי דין ו/או חופשת לידה שבגינה משולמים דמי לידה, אינה נחשבת להיעדרות לצורך סעיף 58 לעיל ולא תפגע בזכאותו של העובד לקבל הבונוס השנתי גם עבור תקופת היעדרות זו.

תוספת מעונות וגנונים:

60. האגודה תשלם לכל עובד לו ילד עד גיל גן חובה סכום של 100 ₪ לחודש לכל ילד ולא יותר מאשר בעד שני ילדים סך של 200 ₪, במשך כל חודשי עבודתו.

חופשה שנתית:

61. מכסת החופשה השנתית של כל עובד על כל שנת עבודה לא תפחת מן המפורט בפרק חופשה שנתית בהסכם זה. מכסת החופשה המצויינת בטבלאות להלן היא לפי שישה (6) ימים בשבוע והיא לפי ימי עבודה נטו.

62. מכסת החופשה השנתית של כל עובד לא תפחת מן המפורט להלן, ובכל מקרה לא תפחת מן הקבוע בדין כעדכונו מעת לעת:

ל.ב
ל.ב
ל.ב

ל.ב
ל.ב
ל.ב

שנות עבודה באגודה	ימי חופשה בשנה (נטו)
0-3	14
4-6	16
7-9	20
10	24
11 ומעלה	26

63. למען הסר ספק, במניין ימי החופשה השנתית לפי פרק זה, לא יבואו חגים ומועדים שבהם פטורים העובדים מעבודה על פי הסכם זה ו/או ע"פ דין.

חופשות מיוחדות:

64. עובד זכאי לימי חופשה בתשלום שכר מלא מעבר למכסת החופשה השנתית, בהתאם לפירוט הבא:

- נישואין – יומיים.
- נישואי בן/בת העובד – יום.
- הולדת ילד עבור בן הזוג/אירוע לכבוד הולדת הילד – יום (בנוסף לכל זכאות אחרת מכח הדין).

מחלה ודמי מחלה:

65. דמי מחלה ישולמו לעובדים בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, התקנות מכוחו וכן בהתאם להוראות כל חקיקה נוספת אשר עניינה היעדרות מפאת מחלה. למען הסר ספק, מובהר כי האגודה לא תהיה מחוייבת לערוך לעובדים ביטוח דמי מחלה.

66. על אף האמור לעיל, מוסכם כי עובדים קבועים המועסקים במשמרות יהיו זכאים בהיעדרות ראשונה בשל מחלה בשנה קלנדרית, לתשלום מלא עבור כל ימי ההיעדרות.

דמי הבראה:

67. מכסת ימי הבראה שנתית לכל עובד לא תפחת מן המפורט כדלקמן:

שנות וותק באגודה	ימי הבראה בשנה
עבור השנה הראשונה עד השביעית (כולל)	7
8	8
9	9
10-14	10

87
210
10

י.ל.
פ.ל.
2.0

C.L.
P.R.

16	15 ואילך
----	----------

68. דמי הבראה ישולמו במשכורת חודש יוני המשולמת בחודש יולי מדי שנה.

69. תעריף יום הבראה לעובדים עליהם חל הסכם זה, הוא בהתאם לערך יום הבראה בסקטור הפרטי כפי שיפורסם מעת לעת בצו ההרחבה במשק.

אבלות:

70. עובד המקיים חובת אבלות במות קרוב משפחה ואשר לפי דיני דתו יושב ישיבת אבל יהיה זכאי להיעדר מעבודתו בתשלום למשך ישיבת אבל. מבלי לגרוע מהוראות כל דין, מובהר כי בהתאם לדת היהודית עובד יהודי זכאי להיעדר עד שבעה ימים, ובהתאם לדת המוסלמית עובד מוסלמי זכאי להיעדר עד שלושה ימים, כמו כן, קרובי משפחה של עובד יהודי הם: אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בן/בת זוג, וקרובי משפחה של עובד מוסלמי הם: אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בן/בת זוג, וכן סבא, סבתא, נכד, נכדה, דוד או דודה (קרובי דם ולא קרובי חיתון).

דמי ביגוד וביגוד:

71. העובדים ימשיכו לקבל מדי שנה ביגוד כפי שהיה נהוג ערב חתימת הסכם זה (להלן: "הביגוד"). אם עלות דמי הביגוד שיקבלו העובדים תהיה נמוכה מהסכום שיקבע בחוזר המשותף שיפורסם על ידי התאחדות האיכרים והאיגוד הארצי של הפועלים החקלאים השכירים, תשלם האגודה לכל עובד את ההפרש. דמי הביגוד נכון לחוזר המשותף מיום 17/1/2017 הם בסכום של 632 ₪.

נסיעות:

72. כל עובד עליו חל הסכם זה יקבל החזר הוצאות נסיעה מלא עבור הנסיעה ממקום מגוריו למקום עבודתו ובחזרה לפי התעריפים הרשמיים בתחבורה הציבורית. למען הסר ספק, אין באמור לעיל כדי לגרוע מתשלום גבוה יותר ככל שניתן ערב חתימת הסכם זה.

ארוחות:

73. האגודה תמשיך לספק לעובדים ארוחה בעבודה מדי יום (במימון מלא של האגודה) ובלבד ששווי הארוחות לא יפחת מהסכומים הקבועים בצו ההרחבה בענף החקלאות.

מתנות לחגים ולאירועים מיוחדים:

74. האגודה תעניק שי לעובדים בהתאם למפורט להלן:

- שי לחג ראש השנה ישולם בהתאם לחוזרים המוזכרים להלן.
- שי לחג הפסח ישולם בהתאם לחוזרים המוזכרים להלן.
- שי להולדת בן/בת של העובד - 250 ₪ ברוטו.
- שי לחתונת העובד - 500 ₪ ברוטו.

8
9
10
11

ל.ל
פ.א

ל.ל
פ.א
ע.ד

- שי לחתונת בנו/בתו של העובד – 250 ₪ ברוטו.

75. למען הסר ספק, השי לכבוד ראש השנה וחג הפסח בכל מקרה לא יפחת מהסכומים שיקבעו בחוזר המשותף שיחתם על ידי התאחדות האיכרים והאיגוד הארצי של הפועלים החקלאים השכירים.

החזר הוצאות טלפון:

76. כל עובד החל מהשנה ה-15 לעבודתו באגודה זכאי להחזר הוצאות טלפון בהתאם לאמור בנספח ב' לצו ההרחבה לדירוג החודשי – מנהלי.

77. למען הסר ספק, אין באמור כדי לגרוע מהסדר קיים בעניין החזר הוצאות טלפון שמקבל מי מן העובדים עובר לחתימת הסכם זה.

הלוואות:

78. העובדים יהיו זכאים למתן הלוואות מהאגודה בהתאם לנהוג במועד חתימת הסכם זה.

יא. תקציב רווחת העובדים:

79. החל מחודש ינואר 2018, מדי שנה בחודש ינואר, הנהלת האגודה תעביר לחשבון הבנק של ועד העובדים תקציב של 1,000 ₪ עבור כל עובד שהסכם זה חל עליו, שימשם לצרכי רווחת העובדים לרבות נופש וימי גיבוש.

יב. ביטוח פנסיוני, פיצויי פיטורים וקרן השתלמות:

80. הגדרות לפרק זה:

"ביטוח פנסיוני" - הפקדות וניכויים שהאגודה מבצעת בגין העובד לקופות הגמל/קופות הביטוח השונות.

"חוק קופות גמל" - חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005.

"חוק פיצויי פיטורים" - חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

"עובד קיים" - כל עובד שהגדרתו לעיל המועסק באגודה במועד חתימת הסכם זה והסכם זה חל עליו.

"קופת גמל/קופת ביטוח" - שהגדרתן בחוק קופות גמל ובכלל זה קרן פנסיה, קופת ביטוח (המכונה "ביטוח מנהלים"), קופת גמל לחיסכון.

"השכר המבוטח" - שכר הבסיס שכולל גם את השכר הרגיל (ללא הגמול המיוחד לעבודה במנוחה שבועית/חגים) שניתן בגין שעות העבודה בימי שישי/שבת וחגים וזאת עד ל-100% משרה כנהוג ברפת ומתחייב על פי דין, כל התוספות לגביהן נאמר בהסכם זה כי הן מהוות חלק מהשכר לכל דבר ועניין, תוספת ותק, תוספת שעות נוספות גלובאליות ככל שמשלמת. בכל מקרה לא יפחת השכר המבוטח מהשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים ומהשכר המבוטח על פי צווי ההרחבה בענף החקלאות.

81. שמירת זכויות עובדים קיימים :

האגודה תמשיך להפקיד ברצף בגין העובדים הקיימים כהגדרתם לעיל את מלוא ההפקדות לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה ואין הסכם זה בא למעט מכל זכויות ו/או הסדרים ביטוחים או פנסיוניים שהיו לעובדים אלה ערב חתימת הסכם זה ובכלל זה סכום דמי הגמולים, גובה השכר המבוטח, רכיבי השכר המבוטחים, שיעורי ההפקדה ומועדי ההפקדות. בכל מקרה, לא יפחתו זכויותיהם של העובדים הקיימים מהתנאים כמפורט בפרק זה להלן.

82. ביטוח פנסיוני

(א) כל עובד יבוטח, החל מהיום הראשון לעבודתו באגודה, בביטוח פנסיוני על פי בחירתו שיכלול גם כיסויים למקרה של מוות ונכות, והכל על פי התנאים והשיעורים הקבועים בפרק זה.

(ב) ההפקדות לביטוח פנסיוני בהתאם לאמור בס"ק (א) לעיל תהיינה כעבור 3 חודשים מתחילת עבודתו של העובד באגודה, או תום שנת מס, המוקדם מבניהם, רטרואקטיבית למועד תחילת עבודתו של העובד באגודה.

(ג) מוסכם כי כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל או קופת ביטוח כלשהי, תפקיד בגינו האגודה את הכספים בקרן פנסיה מקיפה חדשה המהווה קרן ברירת מחדל, בהתאם להוראות הדין לעניין זה.

83. קרן פנסיה מקיפה חדשה

להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקרן חדשה מקיפה, תעביר האגודה, מדי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים מהשכר המבוטח (חלק עובד וחלק מעסיק) בשיעור של 20.83% כמפורט להלן:

• 6.5% מהשכר המבוטח בגין תגמולים על חשבון האגודה;

• 8.33% מהשכר המבוטח בגין פיצויי פיטורים על חשבון האגודה;

• 6% מהשכר המבוטח בגין תגמולים על חשבון העובד.

84. קרן פנסיה מקיפה ותיקה

(א) עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה, תמשיך האגודה לבטחו ברציפות או החל מיום עבודתו הראשון באגודה, לפי העניין, בקרן הפנסיה הוותיקה, ותעביר את ההפקדות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על 20.5% מהשכר המבוטח: 13.5% הפקדות ע"ח האגודה ו-7% הפקדות ע"ח העובד).

(ב) בנוסף על שיעורי ההפקדות המפורטים בסעיף זה לעיל, תפקיד האגודה בגין עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה, אף 2.33% משכרו המבוטח בגין רכיב פיצויים לקופת גמל על שמו.

✓
2/10
11

1.10
5.10
2.0

2.0
2.0

85. ביטוח בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה.

להבטחת זכויות עובדים המבוטחים בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה, תעביר האגודה, מידי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים מהשכר המבוטח (חלק עובד וחלק מעסיק) בשיעור שלא יפחת מ-20.83% כמפורט להלן:

- 6.5% מהשכר המבוטח בגין תגמולים על חשבון האגודה, הכוללים אף תשלום עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר העבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד, אשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח, והכל בכפוף לכך ששיעור ההפקדה לתגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח. (להלן: "ביטוח אובדן כושר עבודה"). היה ובפועל עלות ביטוח אובדן כושר העבודה תעלה על 1.5% כך שהעלות הכוללת של תגמולי האגודה וביטוח אובדן כושר עבודה יחד יעלו על 6.5%, תישא האגודה, בנוסף לתשלום מלוא דמי הגמולים כאמור, גם ביתרת עלות ביטוח אובדן כושר העבודה, ובלבד שתשלומי האגודה בעד תגמולי מעסיק ואובדן כושר עבודה יחד לא יעלו על 7.5% מהשכר המבוטח;
- 8.33% מהשכר המבוטח בגין פיצויי פיטורים על חשבון האגודה.
- 6% מהשכר המבוטח בגין תגמולים על חשבון העובד.

86. פיצויי פיטורים

(א) מוסכם כי החל ממועד חתימת הסכם זה יבואו הפקדות ותשלומי האגודה לרכיב פיצויים בקופות הגמל/קופות הביטוח השונות, במקום חובת האגודה לתשלום פיצויי פיטורים על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, וזאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה בלבד.

למען הסר ספק, אין באמור בסעיף זה לעיל כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של העובד לתשלום פיצויי פיטורים, בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים, אשר בגינם לא בוצעו הפקדות לפיצויי פיטורים ו/או שההפקדות לפיצויים בגינם באו על חשבון תשלום פיצויי פיטורים.

(ב) ההפקדות ותשלומי המעסיק בעבור רכיב פיצויי הפיטורים בהתאם לאמור לעיל, לא ניתנות להחזרה למעסיק, למעט במקרה שבו העובד משך כספים מקופת הגמל לפני שקמה לו או לשאיריו זכאות לקבלת כספים מקופת הגמל לפי תקנונה בשל אירוע מזכה בלבד. "אירוע מזכה" – מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ויותר, ולמעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים.

(ג) אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מתחולת סעיף 14 בהתייחס לעובדים שסעיף 14 הוחל לגביהם כדין לפני החתימה על הסכם זה.

✓
2/c
✓/c

87. קרן השתלמות

א. האגודה תבצע הפרשות לקרן השתלמות עבור כל עובד, מידי חודש בחודשו, על פי המועדים והשיעורים מהשכר המבוטח כמפורט להלן:

- החל מוותק של שנה: 2.5% ע"ח האגודה ו-2.5% ע"ח העובד.
- החל מוותק של 5 שנים: 5% ע"ח האגודה ו-2.5% ע"ח העובד.
- החל מוותק של 10 שנים ואילך: 7.5% ע"ח האגודה ו-2.5% ע"ח העובד.

ב. במניין תקופת הותק לעניין סעיף זה יבואו התקופות המזכות כמפורט בפרק ד' להסכם זה.

ג. עם סיום יחסי עובד מעסיק תשחרר האגודה לזכות העובד את מלוא הסכומים שנצברו לזכותו בקרן ההשתלמות (חלק עובד וחלק מעסיק על תשואתם).

88. כללי

אין באמור בפרק זה כדי לגרוע מזכותו על פי דין של עובד לבחור בכל קופת גמל בהתאם לאמור בסעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) התשס"ה 2005.

יג. הפסקת עבודה :

89. פיטורי עובדים באגודה ייעשו מטעמים ענייניים ולאחר הליך שימוע כדן. העובד יקבל זימון לשימוע בכתב. במכתב ההזמנה לשימוע יפורטו הסיבות והשיקולים שבגינם שוקלת האגודה את פיטורי העובד וכן המסמכים הרלוונטיים. כמו כן, האגודה תפרט במכתב את זכותו של העובד להיות מיוצג על ידי וועד העובדים, עו"ד מטעמו או כל מי שיחליט העובד. לעובד יינתן פרק זמן סביר להתכונן לשימוע. האגודה תעביר את הזימון ישירות לעובד עם העתק לנציגות העובדים (וועד העובדים והאיגוד המקצועי בהסתדרות). אם החליטה האגודה לאחר השימוע על פיטורי העובד – היא תמסור על כך הודעה בכתב לעובד.

90. עובד קיים בוותק של שנה ומעלה וכן עובד חדש בוותק של שנתיים ומעלה באגודה שיש בכוונת האגודה לפטרו מכל עילה שהיא, יחולו עליו בנוסף לאמור לעיל, ההוראות הבאות:-

90.1. יו"ר ההסתדרות במרחב גליל מערבי יהיה רשאי להתנגד לפיטורים. במקרה כזה תתקיים פגישה בינו לבין נציג האגודה תוך שבעה ימים ממועד ההחלטה על הפיטורים.

90.2. לא הגיעו הצדדים להסכמה, תועבר ההחלטה לממונה על יחסי עבודה במחוז צפון (נכון למועד עריכת ההסכם – עו"ד נאוה לוי). הפנייה לממונה תבוצע תוך 2 ימים ממועד שבו הצדדים לא הגיעו להסכמה והממונה תיתן את החלטתה תוך 30 יום.

90.3. אם העובד לא יידרש לעבוד במהלך תקופה זו הוא יהיה זכאי לקבל 50% משכרו המלא וזאת עד תום ההליכים הקבועים בפרק זה. בנוסף, תעביר האגודה את מלוא הניכויים וההפרשות חלק העובד והמעסיק בגין שכרו המלא לקופות למיניהן לרבות לקרן הפנסיה וקרן ההשלמות. אם העובד יועסק בפועל במהלך תקופה זו הוא יקבל שכרו המלא בהתאם לתקופת העסקתו בפועל.

90.4. זכאותו של העובד להשלמת שכרו המלא במהלך התקופה עד לתום ההליכים לפי פרק זה

(במקרה ונדרש לא לעבוד בפועל בתקופה זו), תובא גם היא על ידי הצדדים להכרעת הממונה על יחסי עבודה.

90.5. עד למיצוי ההליך כאמור לעיל, בהסכמה או בהחלטה סופית של הממונה על יחסי עבודה, לפי העניין, הפיטורים לא ייכנסו לתוקף. תקופת ההודעה המקודמת תימנה החל מן המועד בו הושגה ההסכמה לפיטורים או ניתנה הכרעה סופית של הממונה על יחסי עבודה המורה על כניסתם של הפיטורים לתוקף.

טו. סדרי עבודה:

91. האגודה רשאית לשנות את סדרי המשמרות ומספר השעות בכל משמרת בתנאים שיפורטו להלן. אם בכוונתה לעשות כן – עליה להודיע על כך לוועד העובדים חודשיים מראש. במהלך חודשיים אלה האגודה תקיים היוועצות ותשמע את עמדת הוועד וההסתדרות לפני יישום ההחלטה בפועל. במקרים שבהם יהיה צורך אמיתי בשינוי מהיר יותר של שינוי סדרי המשמרות, תקוצר תקופת ההיוועצות ובתנאי שהיא לא תפחת מ-14 יום. במקרה של שינוי זמני שאין בו פגיעה בתנאי שכרם ועבודתם של העובדים, תקיים האגודה היוועצות עם ועד העובדים לפני השינוי.

92. מוסכם כי ככל שהשינוי המתוכנן על יד האגודה (בין אם הוא קבוע ובין אם הוא זמני) הינו מהותי (דהיינו יש לו השלכות על תנאי העבודה והשכר של העובדים), יעשה בכפוף לקבלת הסכמת נציגות העובדים לשינוי. באין הסכמה בין הצדדים, תובא המחלוקת להכרעה בין יו"ר ההסתדרות במרחב גליל מערבי לבין נציג האגודה. לא הגיעו הצדדים להסכמה, רשאי כל צד לפעול על פי שיקול דעתו ועל פי דין. מובהר כי עד למיצוי הדיונים בין הצדדים כאמור, יוקפא כל מהלך או החלטה אשר שנויים במחלוקת בין הצדדים.

טז. הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות:

93. הודעה מוקדמת לפיטורים/התפטרות – תינתן על פי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התס"א – 2001.

יז. תשלומי הפרשים

94. הפרשים הנובעים מתוספות השכר וזכויות נוספות המשולמות בהתאם להסכם זה (להלן: "ההפרשים"), ישולמו במשכורת חודש אוגוסט המשולמת בחודש ספטמבר 2018.

יח. נציגות העובדים

95. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בכפוף להוראות הסכם זה.

96. לחברי ועד העובדים הזכות לפעול בענייני עובדים במשך 4 שעות בחודש (סה"כ לכל חברי הוועד) בתשלום שכר מלא.

97. כל חבר ועד עובדים רשאי להעדר מעבודתו על מנת להשתתף בכנסים והשתלמויות המיועדים לוועדי עובדים באישור מנהל האגודה. ימי היעדרות אלו ינוכה ממכסת החופשה השנתית של חברי ועד העובדים, וישולם בגינם שכר מלא.

Y
4
4

ט. דמי חבר, דמי טיפול מקצועי – ארגוני ודמי וועד:

98. האגודה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני בהתאם להנחיות ההסתדרות ובכפוף לתקרה, ככל שקיימת בדין, ותעבירם להסתדרות.

99. עובד אשר לא חל עליו ההסכם הקיבוצי, אך יהיה ברצונו להצטרף להסתדרות, ינוכו משכרו, על פי בקשה בכתב שיגיש העובד לאגודה ובכפוף להוראות הדין, דמי החבר ויועברו להסתדרות.

100. בנוסף, תנכה האגודה ממשכורתם של העובדים, עליהם חל הסכם זה, מדי חודש בחודשו, דמי ועד בשיעור של 0.4% או בשיעור אחר כפי שיקבע מעת לעת על ידי מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות ובכפוף לתקרה, ככל שקיימת בדין, ותעבירם לחשבון ועד העובדים.

כ. יישוב חילוקי דעות:

101. כל חילוקי הדעות בין הצדדים באשר לפרשנותו של הסכם זה, ביצועו ו/או יישומו, למעט במקרים שלגביהם נקבע בהסכם זה הסדר ספציפי אחר, יהיו בהתאם להליך שלהלן:

102. שלב הראשון – בירור ודיון בין נציג ועד העובדים לבין נציג האגודה. בהיעדר הסכמה ביניהם תוך 7 ימי עבודה, יועבר הדיון לשלב השני.

103. שלב השני – דיון בין נציג האגודה, נציג ועד העובדים ונציג האיגוד המקצועי. שלב זה ימשך 7 ימים נוספים. בהיעדר הסכמה בין הצדדים תוך 7 ימי עבודה, יועבר העניין לדיון בשלב השלישי.

104. שלב שלישי – בהיעדר הסכמה בין הצדדים בשלב השני, רשאי כל צד להביא את חילוקי הדעות בפני ועדה פריטטית שתורכב ממנהל האגודה ומיו"ר ההסתדרות במרחב גליל מערבי. הוועדה כאמור תדון עד 7 ימי עבודה. בהיעדר הסכמה בין השניים, שומר כל צד על זכויותיו על פי דין.

105. במהלך הפעלת מנגנון יישוב חילוקי הדעות על ידי מי מהצדדים, תעוכב ההחלטה שבמחלוקת ולא יינקטו צעדים על ידי מי מהצדדים עד למיצוי ההליך כאמור בסעיפים 102-104 לעיל.

כא. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות:

106. הסכם זה ממצה את כל דרישות ותביעות הצדדים, בעניינים שהוסדרו בו, לתקופת תוקפו קרי עד 31/12/20.

107. הצדדים ישמרו על שקט תעשייתי בתקופת תוקפו של הסכם זה, בנושאים המוסדרים בהסכם זה.

V
clc
15

ל.כ.ב
8.11
ע.ב

ל.כ
פ.א

כב. רישום ההסכם הקיבוצי

108. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד לפי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז 1957.

ולראיה באו הצדדים על החתום:
הסתדרות העובדים הכללית
החדשה
מרחב גליל מערבי

ועד העובדים
רפת מנור

אברהם לוי
ג'ומעה אדהם - יו"ר
ועד עובדי רפת מנור

[Signature]
אשר שמואלי - יו"ר ההסתדרות
מרחב גליל מערבי

[Signature]
שאל שילה - יו"ר רפת מנור

מגיס איברהים חבר ועד

[Signature]
עופרה כהן אלקיים
יו"ר נעמת מרחב גליל מערבי

[Signature]
גילי שגיא-מנכ"ל רפת מנור

עבאס מנסור, חבר ועד

[Signature]
פרדי שכטר - איגוד מקצועי

פרדי שכטר
מזכיר איגוד מקצועי
ת.ד 66 נהריה