

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 2 לחודש 11/11 שנת 2019

הסכם קיבוצי מיוחד תש"פ-1957	
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק	
תאריך:	15.05.2019
מספר:	59/2019
רבקה ורבנר, עו"ד	
המסכמת תלושית על יחסי עבודה	

בין: קופת חולים מאוחדת (להלן הקופה או מאוחדת) מצד אחד;

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המעו"ף ועד העובדים בקופת חולים מאוחדת (שיקראו ביחד להלן - נציגות העובדים) מצד שני;

הואיל וביום 2.11.2016 נחתם הסכם קיבוצי בין הצדדים, אשר חל בין היתר על עובדי המינהל בתחום רפואת השיניים (להלן: **הסכם 2016**), אשר הגיע לסיומו ביום 31.1.2018;

והואיל והצדדים ניהלו משא ומתן לחידושו של ההסכם הקיבוצי והגיעו להסכמות כאמור בהסכם זה;

לפיכך הוצהר, הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. האמור בלשון יחיד, גם ברבים משמע וההיפך, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע וההיפך.
4. כל הסכומים המפורטים בהסכם זה הינם סכומי ברוטו וכפופים לניכויים כדין.

ב. תחולת ההסכם

5. הסכם זה יחול רק על עובדי המינהל בתחום רפואת השיניים, הקיימים והעתידיים, עליהם חל הסכם 2016.
6. לנספח א' להסכם 2016 יתווסף תפקיד מנהל אדמיניסטרטיבי של רשת מרפאות השיניים.


11/11
378

ג. תקופת ההסכם

7. הסכם זה יהיה לתקופה בת חמש שנים, שתחילתה ביום 1.2.2018 (להלן: **מועד תחילת תוקפו של הסכם זה**), וסיומה ביום 31.12.2022.
8. כל צד יהא רשאי לבקש 90 יום לפני מועד תום תוקפו של הסכם זה, להכניס שינויים בהסכם, ובמקרה כזה ינהלו הצדדים משא ומתן בנוגע לשינויים המבוקשים.

ד. הסכמים קודמים

9. הסכם 2016, על נספחיו, ימשיך לחול על העובדים ובין הצדדים בהתאם לאמור בהם, וזאת ככל שלא שונה ואז ככל שנאמר אחרת במפורש בהסכם זה.
10. בכל מקרה של סתירה בין הסכם זה לבין הסכם 2016, יחול ויחייב האמור בהסכם זה בלבד בעניינים המוסדרים בו.
11. האמור בפרק זה הינו בנוסף לקבוע בפרק ה' להסכם 2016.

ה. תוספות שכר**ה.1. תוספת צמצום פערים**

12. הצדדים גיבשו מודל תוספות שכר, שמטרתו לצמצם את הפערים הקיימים בשכרם של העובדים בתוך הקופה, וזאת בהתחשב בווייתקם בקופה, בווייתקם המקצועי (לקבוצת תפקידים שונים בלבד) וכן בהשכלתם, והכל בהתאם לנוסחאות כפי שגובשו בין הצדדים, ובהתאם לקבוצה אליה משתייכים העובדים, והכל כפי שיפורט להלן.
13. העובד יהיה זכאי לתוספת שיקלית שתיקרא "תוספת צמצום פערים" ותחושב בהתאם לכללים שיפורטו להלן.
14. הזכאים לתוספת צמצום פערים כאמור בפרק זה, הם כלל העובדים עליהם חל הסכם זה, למעט עובדים שביום 31.1.2018 טרם השלימו שתי שנות עבודה כעובדי הקופה. על עובדים אלה יחול רק הרובד הראשון כאמור בסעיף 16.1 להלן.
15. כלל העובדים עליהם חל פרק זה שויכו למספר קבוצות, כמפורט ב**נספח ב'** להסכם זה. כל עובד יהיה זכאי לתוספת שכר בהתאם לנוסחה שנקבעה לגבי הקבוצה אליה הוא שייך, ובהתאם לנתונים האישיים שלו.
16. מודל צמצום הפערים מורכב משלושה רבדים, אשר ייושמו במצטבר ועל פי סדר הרבדים כמפורט להלן.
- לצרכי פרק זה בלבד - "**השכר הקובע**" הינו השכר המבוטח, כהגדרתו בסעיף 5 להסכם 2016, נכון לחודש יולי 2018, לא כולל תואר ראשון, שני וגמול ניהול.
- 16.1. **רובד ראשון - שכר קובע בסיסי**
 "שכר קובע בסיסי" - 5,800 ₪ למשרה מלאה.
 בשלב ראשון, יוגדל שכר השורה (סמל 103) בסכום של רכיבי השלמת שכר המינימום ששולמו לעובד במשכורת חודש יולי 2018, ואלה יבוטלו.

החש

1. e
 ק. ק.
 2018

לאחר מכן, תחושב עבור העובד תוספת בגובה ההפרש שבין השכר הקובע הבסיסי לבין השכר הקובע שלו לאחר עדכון שכר השורה לפי סעיף זה (להלן: **תוספת רובד ראשון**).

16.2. רובד שני - שכר קובע ממוצע

16.2.1. לגבי כל קבוצה סוכם ממוצע שכר קובע למשרה מלאה (להלן: **השכר הקובע הממוצע לקבוצה**) שנקבע על פי נתוני השכר נכון לחודש יולי 2018 (לא כולל הפעימה של חודש יוני 2018 מכוח הסכם מסגרת 2016).

מובהר כי השכר הקובע הממוצע לקבוצה, לכל קבוצה בנפרד, חושב לאחר יישומו של הרובד הראשון כאמור לעיל.

16.2.2. לגבי עובדים ששכרם הקובע נכון לחודש יולי 2018 (כולל תוספת רובד ראשון) נמוך מן השכר הקובע הממוצע לקבוצה, יחושב ההפרש שבין השניים, אך לא יותר מהתקרה השקלית של ההפרש, המצויינת ב**נספח ב'** לגבי הקבוצה הרלוונטית (להלן: **תוספת רובד שני**).

16.3. רובד שלישי - תגמול ותק והשכלה

16.3.1. בנוסף לרובדים הראשון והשני תוענק תוספת המבוססת על הפרמטרים המפורטים להלן ולפי המשקלות שסוכמו לכל אחד מהם, ואשר תיגזר מסכום התקרה לרובד השלישי כמפורט ב**נספח ב'** להסכם זה.

16.3.1.1. **השכלה** - החלק הראשון של התוספת יחושב לפי השכלת העובד - בהתאם לנתונים האישיים של העובד ועד 20% או 30% מהתקרה לרובד השלישי, בהתאם לקבוצה אליה משתייך העובד וכמפורט ב**נספח ב'** להסכם זה.

המשקלות לגבי חישוב רכיב ההשכלה משתנים לגבי כל קבוצה, ובהתאם לנתונים האישיים של העובד, כמפורט ב**נספח ג'** להסכם זה. חלק זה של התוספת יחושב כמכפלה של התקרה לרובד שלישי, במקדם הרלוונטי (20% או 30% לפי העניין), כפול המשקולת הרלוונטית הקבועה ב**נספח ג'**.

חלק זה של התוספת יינתן רק לעובדים שהשלימו ביום 31.1.2018 שלוש שנות עבודה בקופה, ואשר אינם מקבלים תגמול נפרד בגין השכלה.

16.3.1.2. **ותק** - החלק השני של התוספת יחושב לפי הוותק של העובד - עד 80% או 70% מהתקרה לרובד השלישי, בהתאם לקבוצה אליה משתייך העובד וכמפורט ב**נספח ב'** להסכם זה (להלן: **מקדם הוותק**).

הוותק כעובד בקופה יוכר באופן מלא, לעניין סעיף זה.

בנוסף, יוכר חלק מוותק תעסוקתי רלוונטי קודם (להלן: **ותק תעסוקתי קודם**) בעל זיקה למקצוע, בהתאם לקבוצות השונות, אך לא יותר מעשר שנים בגין הוותק הקודם, וכמפורט להלן:

16.3.1.2.1. קבוצת תפקידים שונים - 30% מוותק תעסוקתי קודם.

16.3.1.2.2. כל יתר הקבוצות - ללא הכרה בוותק קודם

1.2

ק.י.ג.
א.ל.ל.

מובהר, כי הוותק התעסוקתי הקודם ייקבע בהתאם לנתונים המצויים במערכות הקופה במועד חתימתו של הסכם זה. עדכונים שיועברו לאחר מועד זה לא ישפיעו על אופן חישוב תוספת צמצום הפערים כאמור בפרק זה.

<u>משקלות – קבוצות עד תקרה 80%</u>	<u>משקלות – קבוצות עד תקרה 70%</u>	<u>תק משוקלל (תק מוכר המחושב בהתאם למפורט לעיל)</u>
0	0	0-3
16%	14%	3-6
32%	28%	6-9
48%	42%	9-12
64%	56%	12-15
80%	70%	+15

חלק זה של התוספת יחושב כמכפלה של התקרה לרובד שלישי, במשקולת הרלוונטית הקבועה בטבלה שלעיל, אשר חושבה בהתאם למקדם הוותק הרלוונטי לפי נספח ב' (70% או 80% לפי העניין).

התוספת תהיה בסכום השווה לסך של שני חלקיה המחושבים כאמור לעיל. (להלן: **תוספת רובד שלישי**).

17. תוספת השכר לקבוצת הייחודיים תחושב רק בהתאם לרבדים הראשון והשלישי כמפורט בסעיפים 16.1 ו-16.3 לעיל.

18. תוספת צמצום הפערים תהיה שווה לסכום של התוספות להן זכאי העובד, בהתאם לכללים המפורטים לעיל (לרבות הכפיפות לתקרות).

תוספת צמצום הפערים תשולם ברכיב נפרד, תהווה שכר לכל דבר וענין, לרבות חלק מן השכר המבוטח, ולרבות לעניין הפקדות לפנסיה ולקרן השתלמות, ותשולם גם בעת היעדרות. למרות האמור לעיל תוספת צמצום הפערים לא תהווה בסיס לעדכון הפעימות הבאות מכוחו של הסכם המסגרת משנת 2016 כפי שיפורט בפרק ה.3 להלן.

19. לגבי עובדים, אשר להם ניתנה התחייבות כתובה לתוספת שכר אישית שנפרסה לתשלומים שמועדם הינו החל מחודש אוגוסט 2018 וכן בשנת 2019 (להלן: **התוספות העתידיות**) מוסכם כדלקמן:

19.1. עובדים אלה יקבלו תוספת צמצום פערים בהתאם לכללים שנקבעו לעיל, וזאת בגין התקופה שממועד תחילת תוקפו של הסכם זה.

19.2. תוספת עתידית שאמורה להשתלם בשנת 2018 תשולם החל מן המועד שנקבע לתשלומה.

19.3. במועד תשלום התוספת העתידית לשנת 2019 תיערך השוואה בין הרובד השני כאמור בתוספת צמצום הפערים בסעיף 16.2 לעיל כפי ששולם בפועל, לבין הרובד השני שהיה משולם לעובד לו היו כל התוספות העתידיות נלקחות בחישוב השכר הקובע. ככל שקיים פער בין שני אלה, יקוזז פער זה מן התוספת העתידית לשנת 2019.

י.ל.
א.ל.
ד.ל.

19.4. למען הסר ספק מובהר, כי עובדים אלה יהיו זכאים לרובד הראשון והשלישי כמפורט בסעיפים 16.1 ו-16.3 לעיל.

20. תוספת צמצום הפערים תשולם בפריסה ובפעילות כמפורט בנספח א' להסכם זה. מוסכם, כי הפעימה הראשונה תשולם בגין התקופה שממועד תחילת תוקפו של הסכם זה. על אף האמור בהסכם זה, עובדים שיפרשו או פרשו מעבודתם מטעמי גיל, בזכאות לפנסיית זקנה מקופת הגמל לקצבה שבה הם מבוטחים, החל מיום 1.8.18 ועד ליום 31.12.18, יהיו זכאים לקבל את הפעימה הראשונה בגין מלוא תקופת עבודתם במהלך שנת 2018 עד למועד פרישתם, והיא תהווה חלק משכרם הקובע במסגרת גמר החשבון. עובדים שיפרשו מעבודתם מטעמי גיל, בזכאות לפנסיית זקנה מקופת הגמל לקצבה שבה הם מבוטחים, החל מיום 1.1.19 ועד ליום 31.3.19, יהיו זכאים לקבל את הפעימה השנייה בשכרם האחרון בעת פרישתם לגמלאות, והיא תהווה חלק משכרם הקובע במסגרת גמר החשבון.

ה.2. תוספת ותק

21. החל מחודש ינואר 2019 ובכל חודש ינואר שבמהלך תקופת תוקפו ההסכמי של הסכם זה כמוגדר בסעיף 7 להסכם זה, ולרבות בחודש ינואר 2023, תוענק לעובדים, למעט לעובדי דירוג-דרגה (המקבלים ותק מכוח הדירוג אליו הם שייכים), תוספת ותק בגובה של 1% מ"שכר השורה" (סמל 103) ומתספת צמצום פערים בלבד, בשיעורם של אלו במועד תשלום התוספת הרלוונטית.

22. כל פעימת ותק נוספת מעבר לפעימה הראשונה (חודש ינואר 2019), תחושב על בסיס שכר השורה, תוספת צמצום הפערים ותוספת הוותק כשיעורם של אלה במועד תשלום הפעימה הרלוונטית (במתכונת של "ריבית דריבית").

23. תוספת הוותק תשולם כרכיב נפרד, ותחושב ביחס למספר חודשי עבודתו של העובד במהלך השנה הקלנדרית החולפת. ספירת הוותק לעניין התוספת כאמור תחל מיום 1.1.2018, ותתחדש בכל שנה קלנדרית.

24. במניין הוותק לא יבואו בחשבון תקופות חל"ת.



25. תוספת הוותק תהווה שכר לכל דבר ועניין, לרבות לצורך חישוב ערך שעה וחלק מן השכר המבוטח, והיא תשמש בסיס לכל התוספות האחוזיות, למעט ל"תוספת 2016" המשולמת מכוח הסכם המסגרת מיום 18.4.2016.

ה.3. עדכונים להסכמי מסגרת ארציים

26. הסכמי המסגרת שייחתמו מעת לעת במגזר הציבורי לאחר חתימת הסכם זה ובתקופת הסכם זה, יחולו על העובדים עליהם חל הסכם זה, על כל הוראותיהם.

27. תוספות השכר מכוחו של הסכם קיבוצי זה לא יילקחו בחשבון לצורך עדכוני השכר הבאים בהתאם להסכם המסגרת מיום 18.4.2016, שמועד תשלומם חל לאחר מועד תחילת תוקפו של הסכם זה.

28. בסיס השכר להסכמי המסגרת העתידיים שיחולו בתקופת תוקפו של הסכם זה יהיה כפי שייקבע בהם.

ה.4. תוספת עובדי דירוג-דרגה

29. עובדי דירוג דרגה כהגדרתם בהסכם 2014 יקבלו תוספת שקלית, אשר תכונה "תוספת דירוג דרגה 2018", ואשר גובהה ייקבע בהתאם לשכרם המבוטח בחודש יולי 2018, וזאת בשתי פעימות וכמפורט בטבלה להלן (למשרה מלאה):

טווח שכר מבוטח	תוספת פברואר 2018 (70%)	תוספת מרץ 2019 (30%)	סך התוספת (100%)
8,000- 6,000	700	300	1,000
13,000- 8,001	595	255	850
13,001 ומעלה	525	225	750

30. הסכומים הנקובים לעיל הינם למשרה מלאה, וישולמו באופן יחסי בהתאם להיקף משרתו של העובד.

31. על אף האמור בהסכם זה, עובדי דירוג-דרגה שיפרשו או פרשו מעבודתם מטעמי גיל בזכאות לפנסיית זקנה מקופת הגמל לקצבה שבה הם מבוטחים, החל מיום 1.8.18 ועד ליום 31.12.18, יהיו זכאים לקבל את הפעימה הראשונה בגין מלוא תקופת עבודתם במהלך שנת 2018 החל מתחילת תוקפו של הסכם זה, ועד למועד פרישתם, והיא תהווה חלק משכרם הקובע במסגרת גמר החשבון.

עובדי דירוג-דרגה שיפרשו מעבודתם מטעמי גיל, החל מיום 1.1.19 ועד ליום 31.3.19, יהיו זכאים לקבל את הפעימה השנייה בשכרם האחרון בעת פרישתם לגמלאות, והיא תהווה חלק משכרם הקובע במסגרת גמר החשבון.

32. התוספת תבוא בחשבון לחישוב ערך השעה, לצורך ביצוע הפקדות לפנסיה ולקרן השתלמות לצורך חישוב מענק יובל, אך לא תילקח בחשבון לצורך חישוב תוספות אחוזיות קיימות ומשכורת י"ג.

ה.5. תוספת 2014

33. האמור בפרק זה להלן יחול רק על עובדים שהחלו עבודתם בקופה עד ליום 31.1.2018, ואשר באותו מועד טרם השלימו חמש שנות עבודה מיום תחילת עבודתם כעובדי הקופה (להלן: הזכאים להשלמת תוספת 2014).

34. הזכאים להשלמת תוספת 2014 יהיו זכאים לתוספת שכר חודשית בהתאם לגובה השכר המבוטח, וזאת ממועד השלמת 5 שנות עבודה כעובדי הקופה, כאמור וכמפורט בטבלה שלהלן:

גובה שכר מבוטח (למשרה מלאה)	סכום ההשלמה (למשרה מלאה)
₪ 5,300-7,500	₪ 400
₪ 7,500-20,000	₪ 350

י.ל.
כ.ל.
ג.ל.

35. מובהר, כי סכום ההשלמה כולל את תוספת 2014 בגובה 100 ₪ (למשרה מלאה) אשר משולמת לעובדים אלה בפועל במועד חתימתו של הסכם זה.
36. מובהר, כי עובדים שהשכר המבוטח שלהם למשרה מלאה עולה על 20,000 ₪, לא יהיו זכאים לסכום השלמה מכוח פרק זה.
37. כן מובהר, כי סכומי ההשלמה הנקובים לעיל הינם לעבודה במשרה מלאה, וישולמו באופן יחסי בהתאם להיקף המשרה.
38. תוספת 2014 תמשיך להוות חלק מבסיס השכר לכל דבר ועניין לרבות לערך השעה, לפיצויי פיטורים, לקרן השתלמות ולהפרשות פנסיוניות.
39. השכר הקובע לעניין גובה סכום ההשלמה הינו שכר העובדים המבוטח במועד השלמת חמש שנות עבודה כאמור.
40. עובדים שנקלטו לעבודה בקופה לאחר יום 31.1.2018 לא יהיו זכאים לתוספות השכר כאמור בסעיף 83 בהסכם 2014, או לתוספת לפי סעיף זה.
41. עובדים אשר גמול עבודתם משולם על בסיס שעתי ואשר הסכם זה חל עליהם (עובדים שעתיים), יהיו זכאים בהתאם לכללי הזכאות המפורטים לעיל, להגדלת ערך השעה שלהם, בהתאם לווייתקם בקופה ולגובה שכרם לערך שעה, על פי הטבלה האמורה לעיל בחלוקה ל- 173.

1. חישוב ערך שעה

42. החל ממועד תחילת תוקפו של הסכם זה בלבד יחושב ערך שעה על פי 173 שעות חודשיות למשרה מלאה (40 שעות שבועיות).
43. למען הסר ספק מובהר, כי בחתימתה על הסכם זה מתחייבת נציגות העובדים, כי לא תהיה לה כל טענה בעניין אופן חישוב ערך השעה כפי שהיה עובר לתיקונו כמפורט בסעיף 42 לעיל.

2. מענק יובל

44. עובדים שישלימו 25 שנות עבודה כעובדי הקופה, היינו ממועד תחילת עבודתם בקופה, יהיו זכאים למענק יובל בגובה 60% מהשכר לחישוב ערך שעה.
45. למען הסר ספק, עובדים שבמועד חתימתו של הסכם זה כבר השלימו לפחות 25 שנות עבודה בקופה, יהיו זכאים למענק יובל אך ורק מתחילת תוקפו של הסכם זה ואילך.
46. מענק היובל ישולם אחת לשנה במועד תשלום משכורת חודש ספטמבר לעובדים הזכאים לו במועד התשלום.
47. מענק היובל לא יהווה שכר לכל דבר ועניין ולא ישולמו בגינו תשלומים נוספים כלשהם, לרבות לא לפנסיה, לא לקרן השתלמות ולא לקופת הגמל.
48. במניין שנות העבודה לא יבואו תקופות חל"ת.
49. למען הסר ספק מובהר, כי עובדי דירוג-דרגה יקבלו מענק יובל בהתאם לכללים הרלוונטיים להם.

ל.ל.
י.י.
ע.ע.



ח. ביגוד

50. החל משנת 2020 ואילך, במסגרת תשלום משכורת חודש יולי של כל שנה, תשלום לעובדים, קצובת ביגוד בהתאם לתעריף המגזר הציבורי ברמה 3 כעדכונו מעת לעת, באופן יחסי להיקף המשרה בפועל.
51. בגין שנת 2018 ובמסגרת יישומו של הסכם זה, תשלום לעובדים מחצית מקצובת הביגוד כאמור בסעיף 50 לעיל.
52. בגין שנת 2019, ישולמו לעובדים 75% מקצובת הביגוד כאמור בסעיף 41 לעיל.
53. קצובת הביגוד משולמת בגין שנה קלנדרית מלאה. בגין עבודה בחלק מן השנה, יהיה זכאי העובד לתשלום באופן יחסי להיקף עבודתו בפועל במהלך השנה.
54. קצובת הביגוד תשולם לעובד אשר השלים שנת עבודה לפחות כעובד הקופה.
55. קצובת הביגוד לא תהווה חלק מהשכר לכל דבר ועניין, לרבות לא לעניין פיצויי פיטורים, הפקדות פנסיוניות ולקרן השתלמות, ואולם יועברו בגינה תשלומים בשיעור של 5% תשלומי מעסיק ו- 5% תשלומי עובד לקופת הפנסיה של העובד.
56. למען הסר ספק מובהר, כי עובדי דירוג-דרגה יקבלו תוספת קצובת ביגוד בהתאם לכללים הרלוונטיים להם.

ט. שעות ניהול וגמול ניהול

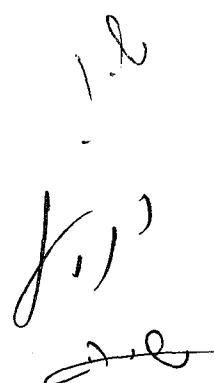
57. הוסכם, כי בנוסף לאמור בסעיף 44 להסכם 2016, החל משנת 2019 יתוספו 1,000 שעות ניהול לשנה למנהלות אדמיניסטרטיביות וסייעות אתראיות, וזאת בכלל המרפאות ובהתאם לקריטריונים שייקבעו בתיאום עם נציגות העובדים.
58. הוסכם, כי החל מחודש ינואר 2019 יוגדל החלק הפנסיוני מגמול הניהול עבור סייעות אחראיות עליהן חל סעיף 134 להסכם 2016 לסך של עד 1,500 ₪ מגמול הניהול המשולם להן בפועל. האמור יחול לעניין קרן פנסיה בלבד ולא יחול לעניין השכר הקובע לקרן השתלמות לגביו ימשיך לחול האמור בסעיף 134 להסכם 2016.

י. תגמול מרווחי המרפאה לעובדי מנהל

59. החל מיום 1.1.2019 רווחי המרפאה ימשיכו להיות מחושבים בהתאם לכללי חישוב הרווח כמפורט בפרק כז' בהסכם 2016. ואולם אחוז התקורה יעמוד על 23.7% ולא ישתנה במהלך תוקפו של הסכם זה.
60. כמו כן נקבע כי סך התגמול מרווחי המרפאה לעובדי מנהל לא יפחת בשנה קלנדרית מסך של 1,200,000 ₪. סכום זה יהיה צמוד למדד המתירים לצרכן. המדד הקובע הינו מדד חודש ינואר 2019 ויעודכן מדי שנה.
- בשנה בה סך התגמול מרווחי המרפאה לעובדי מנהל יפחת מסך של 1,200,000 ₪ הרי שתוספת התגמול בגין הפער שבין סך התגמול המחושב בפועל לבין 1,200,000 ₪ יתווסף לכל מרפאה עפ"י יחס הרווחים בפועל בין המרפאות.



1.8



יא. גמול השכלה

61. עובד מינהל או סייעת, אשר יישלח על ידי הקופה ללימודי תעודת סייעת מוסמכת, יהיה זכאי עם קבלת התעודה לגמול בשיעור 2.5% משכר השורה.
62. מובהר, כי גמול השכלה ישולם רק למי שהחל את הקורס בזמן שכבר היה עובד הקופה.
63. גמול ההשכלה ייחשב כשכר לכל דבר ועניין.

יב. פיטורי צמצום

64. מוסכם, כי פרק מ' להסכם 2016 מבוטל, ותחתיו יחול האמור בפרק זה להלן.
65. במקרה שיתעורר צורך בפיטורי צמצום יחול ההליך הבא:
66. הקופה תקיים הליך היועצות עם נציגות העובדים בנוגע לפיטורי הצמצום. במסגרת זאת ייבחן קיומן של חלופות להשגת היעדים שלא באמצעות פיטורים.
67. במידה שלא נמצאו חלופות תקינים היועצות בנוגע להיקף המפוטרים מחמת צמצום.
68. לא הושגה הסכמה, תקבע הקופה את היקף המפוטרים הנדרש.
69. קבעה הקופה את היקף המפוטרים כאמור, תיקבע זהותם בהתאם לכללים שלהלן:
- 69.1. 55% מן המפוטרים ייקבעו בהתאם לשיקול דעתה של הקופה. נציגות העובדים תהיה רשאית להטיל וטו על עד 10% מן המפוטרים לפי סעיף זה, וזאת תוך 15 ימים מיום שהועברה אליה הרשימה.
- 69.2. 30% מן המפוטרים ייקבעו מתוך עובדי הקופה בתקופת הניסיון.
- 69.3. 15% מן המפוטרים ייקבעו מתוך עובדי הקופה הקבועים על פי עקרון "אחרון נכנס – ראשון יוצא" (LIFO), לפי חתך של תפקיד ברמת מחוז/מטה.

יג. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

70. הסכם זה ממצה את כל תביעות הצדדים, ובכלל זה נושא שכר ותנאים נלווים, בתקופת תוקפו של הסכם זה, וביחס לעובדים עליהם חל הסכם זה.
71. בתקופת תוקפו של הסכם זה, וכן במהלך שלושת החודשים שלאחר תום תוקפו, ישמרו הצדדים על שקט תעשייתי מלא, ולא ישבשו את מהלך העבודה התקין באופן כלשהו בעניינים המוסדרים בהסכם זה וביחס לעובדים עליהם חל הסכם זה. התחייבות זו אינה חלה במקרה שיוכרז סכסוך עבודה ברמה הארצית במשק.
- למען הסר ספק, במהלך תקופת השקט התעשייתי בת שלושת החודשים שלאחר סיום תקופת תוקפו של הסכם זה לא תנקוט נציגות העובדים בצעדים ארגוניים הנוגעים למשא ומתן שיתנהל בין הצדדים בעניין חידושו של ההסכם הקיבוצי.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

יד. תקופת התארגנות

72. לנוכח הצורך להתארגן לקראת יישומו של הסכם זה, תיישם הקופה את האמור בו עד חודשיים ממועד חתימתו של הסכם זה. הקופה תעשה כל מאמץ כדי להקדים את מועד היישום של ההסכם, כולו או חלקו.

73. בהתאם ובכפוף לאמור בהסכם זה, במועד היישום ישולמו גם הפרשים רטרואקטיביים בגין כל התשלומים שאמורים להיות משולמים בגין ובמהלך התקופה שמתחילת תוקפו של הסכם זה ועד למועד התשלום בפועל, לרבות כל התשלומים השנתיים מכוחו של הסכם זה.

74. הסכם זה יישלח לרישום.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

08-9130881-80
08-9130881-80
מ. יונתן יצחק
מ. יונתן יצחק
מ. יונתן יצחק

[Handwritten signature]
ועד העובדים

הסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל
הסתדרות המעו"ף
מינהל עובדי משק ומקנים
הועד המרכזי

[Handwritten signature]
הסתדרות העובדים החדשה

[Handwritten signature]
קופת חולים מאוחדת

[Handwritten notes and signatures]
1.0
ק
1.0

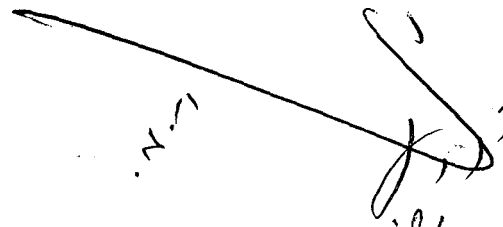
נספח א'

<u>בהבשלה מלאה</u>	<u>03.20</u>	<u>03.19</u>	<u>02.18</u>	<u>רכיב בחסכם</u>
<u>10%</u>	<u>1.4%</u>	<u>1.3%</u>	<u>7.3%</u>	<u>תוספת צמצום פערים</u>

נספח ב'


מס'ד	שם הקבוצה	תקרה רובד שלישי למשרה מלאה	תקרה רובד שני למשרה מלאה	מקדם וותק רובד שלישי	מקדם השכלה רובד שלישי
1	מזכירות (כולל מ. רפואית)	842	350	80%	20%
2	סייעת מעשית	842	350	80%	20%
3	סייעת מוסמכת	842	350	80%	20%
4	סייעת אחראית	842	350	80%	20%
5	מנהלת אדמיניסטרטיבית	842	350	80%	20%
6	תפקידים שונים - מטה*	1,300	0	70%	30%

* כל העובדים עליהם חל הסכם זה ואשר אינם משתייכים לאחת מן הקבוצות שבטבלה זאת לעיל.


 יו"ר
 עובדים

נספח ג'

מס"ד	שם הקבוצה	לימודי תעודה	תואר ראשון
1	מזכירות (כולל מ. רפואית)	35%	40%
2	סייעת מעשית	35%	40%
3	סייעת מוסמכת	60%	70%
4	סייעת אחראית	60%	70%
5	מנהלת אדמיניסטרטיבית	60%	70%
6	תפקידים שונים - מטה	80%	100%


 י"ח
 ע"מ

לכבוד

שלה ונטורה, יו"ר
ועד עובדי קופת תולים מאוחדת

שלום רב,

הנדון: מכתב צד

בהמשך להסכם הקיבוצי שנחתם ביום 2/1/19 (להלן: **ההסכם הקיבוצי**) בעניין עובדי המינהל בתחום השיניים, הריני להבהיר כדלקמן:

1. בנוסף לאמור בסעיף 48 להסכם הקיבוצי, בכוונתנו לחלק מדי שנה 300 שעות ניהול נוספות למנהלות אדמיניסטרטיביות ולסייעות אחראיות, וזאת לפי שיקול דעת ההנהלה ולפי הצרכים המשתנים, כפי שיהיו מעת לעת.
אבהיר, כי בכל שנה יחולקו השעות מחדש ובתוקף לאותה שנה בלבד.
2. בתום כל שנה יימסר דיווח לגבי גובה התשלומים ששולמו בגין תגמול מרווחי מרפאה כאמור בפרק י' להסכם הקיבוצי במהלך השנה החולפת.

בכבוד רב,

גיל חיימוביץ, סמנכ"ל מוסדות וחברות בנות

לקב ק"ב

ל.ל

