

הסכם קיבוצי מיוחד

נערך ונחתם בתל אביב ביום 15 בחודש אפריל 2019

בין: החברה לשירותי איכות הסביבה בע"מ

(להלן: "החברה")

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק
ביום: 29.07.2019
ומספרו: 126/2019
רבקה ורבנר עו"ד
הממונה הראשית על יחסי עבודה

מצד אחד:

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה

באמצעות ההסתדרות במרחב הנגב

(להלן: "ההסתדרות")

וועד עובדי החברה

(להלן: "וועד העובדים")

(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

מצד שני:

הואיל: וביום 30.9.2014 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי מיוחד (להלן: "הסכם 2014");

והואיל: וברצון הצדדים להאריך את תוקפו של הסכם 2014 ולקבוע במסגרתו שינויים, הכל כמפורט בהסכם קיבוצי מיוחד זה;

והואיל: והצדדים מבקשים לעגן בהסכם קיבוצי מיוחד את ההסכמות שהושגו במסגרת המשא ומתן ביניהם כאמור;

והואיל: והחברה לא הצטרפה להסכם קיבוצי (מסגרת) לשנים 2013-2017 בין מעסיקים במגזר הציבורי ובין הסתדרות העובדים הכללית החדשה מתאריך 18/04/2016.

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

1. המבוא להסכם זה והנספח המצורף לו מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.
2. כותרות הסעיפים הינן לצורך הנוחות בלבד ולא יסתמכו עליהן בביאור או בפירוש הסכם זה.

החברה לשירותי
איכות הסביבה בע"מ

ב. הגדרות

3. המונחים וההגדרות כפי שנקבעו בהסכם 2014 ישמשו באותה משמעות גם בהסכם זה, אלא אם שונו במפורש בהסכם זה.

ג. תקופת ההסכם ותוקפו

4. הסכם 2014 על עדכוניו המפורטים בהסכם זה יוארך לתקופה של 6 שנים החל מיום 1.5.2018 (למעט אם נקבע אחרת בהסכם זה להלן) ועד ליום 30.4.2024 (להלן: "תקופת ההסכם").

5. הסכם 2014 על עדכוניו המפורטים בהסכם זה, יתחדש מאליו, למשך שנתיים נוספות בכל פעם, אלא אם שישים (60) יום לפני תום מועד תוקפו של ההסכם תבוא הודעה בכתב מאת אחד הצדדים על רצונו להכניס שינויים בהסכם או לסיימו.

6. לבקשת מי מהצדדים, הצדדים יתלו במשא ומתן לקראת חתימה על הסכם קיבוצי חדש בתברה בחודש מאי 2023. אין באמור כדי לגרוע מסעיפי השקט והמיצוי הקבועים בהסכם זה.

7. הסכם זה נחתם, בין היתר, בעקבות:

7.1. מכתב מנכ"ל החברה בעניין תנאי רווחה מיום 15.4.2019.

7.2. מכתב מנכ"ל החברה בעניין החזר הוצאות בגין ביטוח ורישיון רכב, מיום 15.4.2019.

7.3. מכתב מנכ"ל החברה בעניין השתתפות החברה בעלות ארוחות, מיום 15.4.2019.

7.4. מכתב מנכ"ל החברה בעניין התפלגות חלוקת תקציב המצוינות, מיום 15.4.2019.

7.5. מכתב מנכ"ל החברה בעניין שעת הגעה לעניין מענק אי היעדרות, מיום 15.4.2019.

ד. תוספות שכר

8. להלן יפורטו הסכמות הצדדים ביחס לתוספות שיחולו על העובדים עליהם חל הסכם זה:

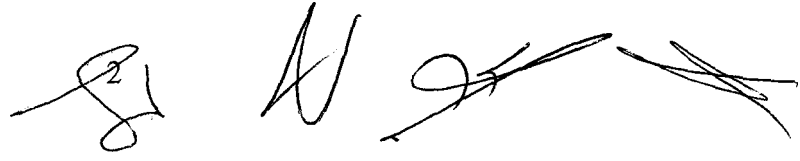
8.1. החל משנת 2019, תגדל התוספת לחבר צוות חירום המופיעה בסעיפים 58-60 להסכם 2014 מ-1,200 ₪ ל-1,600 ₪. לא יחול שינוי בכל יתר ההוראות הנוגעות לתוספת זו.

8.2. תוספת שכר חודשית שקלית אחידה תשולם ותעודכן בשלוש פעימות כמפורט להלן:

פעימה 1 – מאי 2018: החל מיום 1.5.2018 תשולם תוספת בסך של 319.5 ₪ (למשרה מלאה). התוספת תשולם לעובדים עליהם חל ההסכם הקיבוצי ואשר מועסקים בחברה ביום 1.4.2019 (להלן: "תוספת שקלית 2018").

פעימה 2 – אוקטובר 2019: החל ממשכורת חודש אוקטובר 2019, תגדל תוספת שקלית 2018 ותעמוד על סך של 408.16 ₪ למשרה מלאה.

ש.ר



פעימה 3 - אוקטובר 2020 : החל ממשכורת חודש אוקטובר 2020, תגדל תוספת שקלית 2018 ותעמוד על סך של 496.82 ₪ למשרה מלאה.

8.3 מובהר, כי ביחס לתוספת שקלית 2018, על כל עדכוניה, כמפורט בסעיף 9.2 לעיל, יחולו הכללים הבאים:

א. תוספת שקלית 2018, כפי שעודכנה בפעימות הנ"ל, מהווה שכר לכל דבר ועניין ולרבות לצורך הפרשות פנסיוניות, קרן השתלמות, זכויות סוציאליות, ערך שעה וכיו"ב. יחד עם זאת מובהר, כי התוספת הנ"ל לא תהווה בסיס לתוספות קיימות, לרבות תוספת הוותק ותירשם בשורה נפרדת בתלוש השכר.

ב. הפרשים והפרשות (לרבות הפרשות לקרן פנסיה ולקרן השתלמות) הנובעים מתשלום הפעימה הראשונה של תוספת שקלית 2018, ישולמו במשכורת החודש העוקב לחודש שבו נחתם הסכם זה ולכל המאוחר במשכורת החודש העוקב לו.

ג. התוספת השקלית לעובד במשרה חלקית תחושב באופן יחסי לשיעור משרתו.

ד. עובד חדש זכאי לקבלת התוספת השקלית גם אם החל עבודתו לאחר מועד מתן התוספת.

ה. החל מחודש ינואר 2020 יעודכן, אחת לשנה, בחודש ינואר, סכום התוספת השקלית לפי שיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הקודם. בסעיף זה:

"מדד" – מדד המחירים לצרכן המתפרסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה;

"המדד החדש" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון;

"המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם, ולעניין העדכון הראשון - מדד חודש דצמבר (שהתפרסם בחודש ינואר 2019).

מובהר כי אם בשנה מסוימת שיעור השינוי במדד יהיה שלילי, לא יבוצע בשל כך עדכון של סכום התוספת השקלית, והעדכון ידחה למועד בו ניתן יהיה לבצע עדכון חיובי תוך קיזוז מלוא השיעור השלילי, על פי חישוב לפי שיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הקודם האחרון ששימש לעדכון התוספת.

8.4 אין בהסכם זה כדי לגרוע מזכויות העובדים עליהם חל ההסכם, כפי שהיו מקובלות ואו משולמות להם ערב חתימתו של הסכם זה ואלו ימשיכו להינתן ואו להשתלם לעובדים במלואן, אלא אם כן נקבע אחרת בהסכם זה, והכל בכפוף לכל דין ולהחלטות הממונה על השכר באוצר.

ט.ו.ט

ה. מענק מצוינות

9. לשם עידוד מצוינות והישגיות, ועמידה ביעדי החברה, החברה תקצה בגין כל אחת משנות ההסכם סכום של 200,000 ₪ ברוטו, לטובת תשלום מענק דיפרנציאלי לעובדים בגין השנה שקדמה לשנת תשלום המענק (להלן: "מענק מצוינות").
- מוסכם שחלוקת מענק זה בסכום של 200,000 ש"ח מותנית בכך שהשנה שבגינה משולם המענק הסתיימה ברווח נקי חיובי (לאחר הפחתת התקציב שהוקצה למענק). למען הסר ספק בגין שנה שתסתיים ברווח נקי שלילי (לאחר הפחתת התקציב שהוקצה למענק) לא יחולק מענק המצוינות (להלן: "התנאי").
10. בהתקיים התנאי המפורט בסעיף 10 לעיל, ככל שיחולק המענק בגין שנה מסוימת משנות ההסכם, תשלום המענק בפועל יבוצע בהתאם לאמור להלן:
- א. חלוקת המענק לעובדים תבוצע באופן דיפרנציאלי, ובהתבסס בין היתר על חוות דעת ועוד, והכול לפי שיקול דעת מנכ"ל החברה.
- ב. העובדים הזכאים למענק בכל שנה הם עובדים שהועסקו בשנה שבגינה משולם המענק 3 חודשים לפחות ואשר מועסקים בחברה במועד תשלום המענק.
- ג. המענק ישולם במשכורת חודש אפריל ולכל המאוחר במשכורת חודש מאי של השנה העוקבת לשנה שבגינה משולם המענק.
- ד. למען הסר ספק, מלוא תקציב המענק, כהגדרתו לעיל, יחולק מדי שנה שבה מתקיים התנאי.
- ה. למען הסר ספק מענק המצוינות הינו תשלום חד שנתי, לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, ולא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, או לחישוב ערך שעה לעבודה נוספת לרבות, הפרשות סוציאליות כלשהן, גמול בעד שעות נוספות, כוונות, קריאת פתע וכו'.
- ו. אופן החלוקה יאושר ע"י הדירקטוריון ורשות החברות.
- ז. לבקשת נציגות העובדים וטרם חלוקת המענק בפועל, תעביר ההנהלה לידיעת נציגות העובדים נתונים על מספר העובדים בכל קבוצת איכות. מובהר, כי אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע ו/או לפגוע בסמכויות דירקטוריון החברה ורשות החברות כמפורט לעיל.
- ח. המענק בגין שנת 2018 ישולם במשכורת החודש העוקב לחודש חתימת הסכם זה, או לכל המאוחר במשכורת החודש לאחר מכן.

ו. הנפקת מניות מיעוט

11. במידה ותבוצע הנפקת מניות או מכירה של מניות החברה בהתאם להחלטת ממשלה מספר 2103(חכ/42) מיום 19 באוקטובר 2014, העובדים עליהם חל הסכם זה ואשר מועסקים בחברה במועד חתימת הסכם זה יקבלו תגמול בהתאם לנהלי רשות החברות הממשלתיות בנוגע לתגמול עובדים בעת הנפקת או מכירת מניות, לפי העניין.

ו.ו.ו

4



ז. תיקונים להסכם 2014

12. מוסכם על הצדדים כי החל ממועד חתימת הסכם זה, יחולו השינויים המפורטים להלן בהסכם 2014.

תחולת ההסכם

13. מכסת העובדים המוחרגים מההסכם על פי סעיף 7(א) תגדל בשני עובדים נוספים מעבר ובנוסף ל- 15% התפקידים המוחרגים המופיעים בסעיף 7(א) להסכם 2014.

תקופת ניסיון

14. במקום האמור בסעיף 23 להסכם 2014 יבוא:
"לכל עובד חדש שיתקבל לעבודה החל ממועד כניסתו לתוקף של הסכם קיבוצי זה, תהיה תקופת ניסיון של 48 חודש (להלן: "תקופת הניסיון"). מובהר, כי לגבי עובד חדש לו תקופת ניסיון של 48 חודש כאמור, לצורך חישוב תקופת הניסיון ולצורך זה בלבד, יראו בתקופת עבודתו בחברה ברציפות באמצעות חברת כ"א כחלק מתקופת הניסיון".

15. במקום האמור בסעיף 24 בהסכם 2014 יבוא:
"העובדים אשר מועסקים בחברה במועד חתימתו של הסכם זה, יהיו זכאים לקבלת קביעות, בתום 3 שנות עבודה בחברה, מותנה בעמידתו של כל אחד מהם בתנאים הקבועים בהסכם זה, לרבות ביצוע הערכת עובד. למען הסר ספק מובהר, כי ככל שלא בוצעה ההערכה בשל נסיבות אשר אינן נעוצות בעובד, יחשב העובד כקבוע עם השלמת תקופת הניסיון. לצורך חישוב תקופת הניסיון ולצורך זה בלבד, יראו בתקופת עבודה בחברה ברציפות באמצעות חברת כ"א כחלק מתקופת הניסיון".

בדיקות רפואיות

16. במקום סעיף 25(ב) בהסכם 2014 יבוא:
"החברה תהא רשאית לשלוח עובד לבדיקת רופא תעסוקתי מטעם קופת חולים בה העובד חבר. הצדדים יפעלו לפעול בהתאם להנחיותיו. אי ציות העובד להנחיות הרופא כאמור תהווה עבירת משמעת".

יתווסף סעיף 25(ד) להסכם 2014 כדלקמן:
"העובד יהיה זכאי לבצע בדיקת סקר תקופתית אחת לשנה במימון החברה".

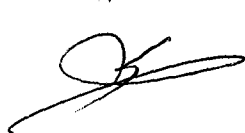
בדיקות אחרות

17. בסיפא לסעיף 26 בהסכם 2014 יבוא:
"ככל שהחברה מבקשת לשלוח עובד לבדיקת פוליוגרף היא תודיע על כך 4 ימי עבודה מראש לפחות למחזיק התיק במרחב הנגב בהסתדרות על כוונתה לעשות כן. להסתדרות עומדת הזכות להתנגד לשליחת עובד לפוליוגרף על פי שיקול דעתה. במקרה של הסכמה תמציא

ל.ר



5



ההסתדרות הודעה בכתב להנהלה על הסכמתה. לא שלחה ההסתדרות הודעה כאמור, משמעות הדבר היא התנגדותה".

ניוד עובדים קבועים

18. סעיף 33 בהסכם 2014 ישונה כדלקמן:

"החברה רשאית, על פי צרכיה, לאחר שמיעת עמדת העובד הקבוע, ובמידה שלא חל שינוי בעמדתה לאחר שמיעתו, להעביר עובד קבוע מתפקיד לתפקיד או מתחנה לתחנה או ממחלקה למחלקה ובלבד שאין בכך פגיעה במשכורתו של העובד כהגדרתה לעיל והכל כאשר מדובר בהעברה לתקופה העולה על 14 יום. כמו כן על התפקיד או העיסוק החדש אליו הוצב העובד להיות בתחום הרחב של עיסוקו של העובד.

בנוסף לאמור לעיל, ומבלי לגרוע באמור בו, עובד שנויד לתקופה של עד 3 חודשים (וכולל) – החברה תעשה כמיטב יכולתה ותשאף לכך שהניוד יתבצע ללא פגיעה במעמדו של העובד; עובד שנויד לתקופה של 3 חודשים ומעלה – הניוד יתבצע ללא פגיעה במעמדו.

ניוד לתקופה העולה על 14 יום יתבצע תוך מתן הודעה בכתב לעובד טרם הניוד אודות הניוד ומשכו.

כהעברת עובד בתחום עיסוקו הרחב יראו למשל:

- עובד בתפקיד משרדי – העברה לכל תפקיד המבוצע במשרד;
- עובד בתפקיד תפעולי במפעל – לכל תפקיד תפעולי אחר במפעל;
- עובד במעבדה – לכל תפקיד מעבדתי אחר;
- עובד אחזקה – לכל תפקיד תפעולי במפעל.

שכרו של העובד לצורך סעיף זה – משכורת חודשית, לא כולל תנאים נלווים שהיו קשורים לתפקיד ממנו הועבר העובד.

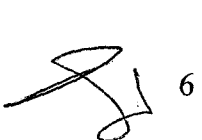
האמור בסעיף זה לא יחול על ניוד עובד עקב מצב בריאותו, כמפורט בחלק ו' להסכם או על ניוד עובד עקב בקשת העובד לעבור לתפקיד אחר כשהוא יודע מראש שהעברתו תפגע בשכרו.

19. סעיף 36 בהסכם 2014 ישונה כדלקמן:

"הועבר עובד קבוע כאמור לתקופה העולה על 14 יום, הוא יהיה רשאי להשיג על החלטת ההעברה גם לאחר ביצוע ההעברה. אין בזכות ההשגה כדי לעכב אותה העברה".



י.ע.ר



טבלת השכר ומתח הדרגות

20. לאחר סעיף 48 בהסכם 2014 יבוא סעיף 48 כדלקמן:

"48. עובד שעובר לתפקיד שמתח הדרגות שלו גבוה יותר ממתח הדרגות בתפקידו

הנוכחי, יחול לגביו האמור להלן:

מוסכם כי לעניין סעיף זה, יחולו ההגדרות הבאות:

"**מתח דרגות גבוה יותר**" – מתח דרגות בו דרגת השיא גבוהה מדרגת השיא במתח

הדרגות בתפקיד הקודם של העובד טרם ביצוע המעבר.

"**דרגה נוכחית**" – הדרגה הקיימת של העובד בתפקידו הקודם טרם ביצוע המעבר

לתפקיד החדש.

"**דרגה חדשה**" – הדרגה שתניתן לעובד בתפקיד החדש במסגרת מתח הדרגות של

התפקיד החדש.

"**דרגה הבאה**" – הדרגה הבאה במתח הדרגות בתפקיד החדש.

1. במידה ודרגתו הנוכחית של העובד נמצאת בתוך מתח הדרגות בתפקיד החדש,

יהיה זכאי לקידום בדרגה אחת (דרגה חדשה) לאחר המעבר לתפקיד החדש.

את הדרגה הבאה במסגרת מתח הדרגות של התפקיד החדש, יקבל העובד

בהתאם לפרק הזמן שקבוע בסעיף 48 להסכם הקיבוצי. פרק הזמן האמור

יחושב ממועד קבלת הדרגה הנוכחית.

2. במידה ודרגתו הנוכחית של העובד נמוכה מהדרגה התחילית במתח הדרגות

בתפקיד החדש, יקודם העובד כדלקמן:

א. במידה ודרגתו הנוכחית נמוכה בדרגה אחת בלבד מהדרגה התחילית

במתח הדרגות של התפקיד החדש, יקבל את הדרגה התחילית במתח

הדרגות של התפקיד החדש (דרגה חדשה). את הדרגה הבאה במתח

הדרגות בתפקיד החדש, יקבל העובד בהתאם לפרק הזמן שקבוע סעיף

48 להסכם 2014. פרק הזמן האמור יחושב ממועד קבלת הדרגה

הנוכחית.

ב. במידה ודרגתו הנוכחית נמוכה ביותר מדרגה אחת מהדרגה התחילית

במתח הדרגות של התפקיד החדש, במועד המעבר לתפקיד החדש, יקבל

כאמור את הדרגה התחילית במתח הדרגות של התפקיד החדש. מובהר,

כי את הדרגה הבאה במתח הדרגות בתפקיד החדש, יקבל בהתאם לפרק

הזמן הקבוע בסעיף 48 להסכם 2014. פרק הזמן האמור יחושב ממועד

קבלת הדרגה החדשה.

ג. במידה והעובד נמצא בשיא מתח הדרגות שלו בתפקיד הקודם, והוא

עובר לתפקיד חדש שבו מתח הדרגות גבוה יותר, יקודם העובד לדרגה

התחילית (דרגה חדשה) או יקודם בדרגה אחת אם דרגתו הנוכחית

והדרגה התחילית זהות. ביחס לדרגה הבאה, מובהר, כי את הדרגה

הבאה במתח הדרגות בתפקיד החדש, יקבל בהתאם לפרק הזמן הקבוע

בסעיף 48 להסכם 2014. פרק הזמן האמור יחושב ממועד קבלת הדרגה

החדשה."

ו.ר

21. למרות כל האמור לעיל, מוסכם ומובהר כי הנהלת החברה תהיה רשאית לא להעניק קידום בדרגה לעובד בהתאם לאמור בסעיפים 1-2 לעיל, לעובד ששונה מתח הדרגות שלו למתח גבוה יותר אם וככל שלדעת החברה, מעבר העובד לתפקיד אחר אינו בגדר קידום ולכן אינו מזכה בקידום בדרגה כמפורט לעיל. במקרה כזה, הנהלת החברה תמציא לועד ולעובד מכתב שמנמק את עמדתה ועצם קיומה של מחלוקת בעניין זה, ככל שתהיה, לא תמנע את העברתו של העובד לתפקיד האחר כאמור. במקרה של מחלוקת בין הצדדים יפעלו בהתאם לאמור במנגנון יישוב חילוקי דעות".

תשלום בגין תורנות

22. בסעיף 56 ו'2 בהסכם 2014 תבוא התוספת:

"יובהר כי במידה והעובד נקרא לטפל בתקלה לפני 22.30 הוא יהיה זכאי לתשלום שעות נוספות/עודפות מהשעה שבה נקרא לטפל בתקלה ועד למועד סיום העבודה בגין התקלה בלבד. במידה והעובד עבד לאחר השעה 22.30 לפחות שעה, תחשב הקריאה כקריאה שבוצעה לאחר השעה 22.30".

23. בסיפא לסעיף 56 בהסכם 2014 במקום "בגין כל שעת תורנות... שבת או חג" יבוא:

תשלום בגין שעת תורנות בשישי, שבת וחג	"תשלום בגין שעת תורנות ביום חול	
₪ 65.52	₪ 43.68	החל מיום 1.5.2018 (להלן בסעיף זה: "הפעימה הראשונה")
₪ 66.75	₪ 44.5	החל מיום 1.10.2019
₪ 67.98	₪ 45.32	החל מיום 1.10.2020

יובהר כי עובד ששובץ לתורנות ביום שישי או בערב חג זכאי לתשלום בגין שעת תורנות בשישי, שבת וחג החל משעת התחלת התורנות בבוקר ועד לסיומה.

24. הפרשים והפרשות לקופת גמל כאמור בסעיף 57 להסכם 2014, הנובעים מתשלום הפעימה הראשונה, כאמור לעיל, יבוצעו רטרואקטיבית מיום 1.5.2018, ישולמו במשכורת החודש העוקב לחודש שבו נחתם הסכם זה ולכל המאוחר במשכורת החודש העוקב לו (כלומר, עד חודשיים לאחר חתימת ההסכם).

ימי בחירה

25. בסיפא לסעיף 73 בהסכם 2014 יבוא:

"החל מתחילת ההסכם הקיבוצי העובדים יהיו רשאים לנצל ימי בחירה גם בגין אירועים משפחתיים שלא מרשימת ימי הבחירה".

ארוחות

26. במקום האמור בסעיף 81 בהסכם 2014 יבוא:

א. החברה תספק לעובדים המועסקים במפעל בנאות חובב, חדר אוכל במפעל. החל ממועד חתימת הסכם זה ואילך, לא יתבצע ניכוי השתתפות בארוחות בסכום השווה בערכו ל-20% מעלות הארוחה כפי שהיה עד למועד חתימת הסכם זה. כך, שהנהלת החברה תשא במלוא עלות הארוחה בכפוף לתקרה כהגדרתה להלן.

ב. מוסכם, כי ההטבה בגין ביטול השתתפות העובד כאמור בסעיף קטן א' לעיל, תיוקף בתלוש ותמוסה, כך שהחברה תמשיך לגלם 80% מעלות הארוחה כפי שהיה עד למועד חתימת הסכם זה והעובד ישא בתשלום המס בגין 20% הנוותרים בלבד.

ג. מובהר, כי השתתפות החברה (לרבות הגילום) בהוצאות לארוחות, תהיה עד לסכום החודשי הקבוע בחוזרי הממונה על השכר כפי שיהיו מעת לעת (567 ש"ח נכון למועד חתימת הסכם זה לחודש לעובד) (להלן: "התקרה").

ד.

לעניין התקרה מוסכם על הצדדים כי זו כוללת רק ארוחה חמה, ארוחה ארוזה (למעט ארוחה ארוזה שניתנת לתורנים), וארוחות שניתנות לעובדים שמגיעים למשמרת צהריים או לילה (למעט ארוחה שניתנת לתורנים ולמעט ארוחת שעות נוספות). לגבי ארוחות שניתנות לתורנים וארוחות שניתנות בשעות נוספות – החברה תישא בעלות הארוחות עד לסכומים הבאים:

לארוחת משמרת (לתורנים בלבד) – 21.08 ש"ח לארוחה;

לארוחה ארוזה (לתורנים בלבד) – 22.01 ש"ח לארוחה;

לארוחה שניתנת בשעות נוספות – 11.68 ש"ח לארוחה.

ה. ארוחות שניתנות לתורנים וארוחות שניתנות בשעות נוספות ישולמו על ידי החברה במלוא עלות הארוחה. השתתפות החברה תהיה בכפוף לתקרה המפורטת בסעיף קטן (ד) לעיל. החברה תגלם 80% מעלות הארוחה כפי שהיה עד למועד חתימת הסכם זה והעובד ישא בתשלום המס בגין 20% הנוותרים בלבד.

27. החברה תבצע בדיקה לגבי כל עובד לבחינת העלות החודשית של הארוחות שקיבל בפועל במהלך שנת 2018 לרבות בהתחשב בביטול עלות השתתפות העובד (להלן בפרק זה: "השתתפות החברה") עובדים אשר התקרה נמוכה לגביהם ביחס להשתתפות החודשית בארוחות בחודשי שנת 2018, יהיו זכאים לקבלת "תוספת השלמה אישית לשכר".

28. תוספת ההשלמה האישית לשכר תחושב באופן הבא: הסכום המצטבר של הפערים החודשיים החיוביים בשנת 2018, בין השתתפות החברה, לבין התקרה, כשהוא מחולק ב-12.

על תוספת ההשלמה האישית לשכר כאמור בסעיפים 27 ו-28 יחולו הכללים לפי סעיף

61.3 – 61.6 להסכם 2014.

108-

29. עובדים המועסקים במשרדי החברה בתל אביב, יהיו זכאים לכרטיס ארוחות נטען בסכום של 150 ₪ בחודש, כאשר מובהר, שלא ניתן להעביר את הסכום החודשי או חלקים ממנו מחודש לחודש. עובד אשר יעדר בחודש עבודה מסוים מעל ל-7 ימי עבודה, יהיה זכאי לקבלת החלק היחסי של 150 ₪ בגין התקופה בה עבד בפועל.

חופשה שנתית

30. בסעיף 85 בהסכם 2014 לאחר הטבלה יבוא:

"החל ממועד חתימת הסכם זה, עובד יוכל לנצל חצאי יום חופש (ולא שעות חופש) באישור של מנהל, (להלן: "הסדר חצאי ימי חופשה"). עם זאת, היה ולעובד לא אושר חצי יום חופשה והוא לא הופיע בכל זאת לעבודה, והביא עבור חצי היום אישור מחלה, לא ישולם לו שכר בעבור חצי יום המחלה".

31. לאחר שנה מחתימת ההסכם, בחודש אפריל 2020, רשאית הנהלת החברה, לאחר שבתנה את האפקטיביות של ניצול הסדר חצאי ימי חופשה, להודיע לפי שיקול דעתה, כי היא מגבילה את ההסדר לתקרת ניצול שנתית של 4 חצאי ימי חופשה בשנה לכל עובד, ממועד זה ואילך.

32. ככל שלא הודיעה החברה על הגבלה כאמור בסעיף 31 לעיל, ימשיך לחול הסדר חצאי ימי חופשה.

33. הנהלת החברה תהיה רשאית, לבצע בחינה נוספת של אפקטיביות ההסדר, כעבור שנתיים נוספות, בחודש אפריל 2022. הנהלת החברה תהיה רשאית להודיע, במועד זה, כאמור בסעיף 31 לעיל או להשאיר את הסדר חצאי ימי החופשה על כנו, כאמור בסעיף 32 לעיל.

34. בסיפא של סעיף 116 בהסכם 2014 יבוא:

"פוליסת ביטוח התאונות האישיות תועבר לעיון הועד".

ימי הצהרה

35. בסיפא בסעיף 102 להסכם 2014 יבוא:

"החל משנת 2020 תופחת הזכאות המפורטת בסעיפים קטנים (א) ו-(ב) ביום הצהרה אחד. למען הסר ספק, לא יתאפשר ניצול של שני ימי הצהרה ברצף".

ע.י

10

מענק אי היעדרות

36. הסכומים המפורטים בסעיף 120 להסכם 2014 יוכפלו כך שבסעיף קטן א' יבוא 300 ₪ במקום 150 ₪, בסעיף קטן ב' יבוא 400 ₪ במקום 200 ₪ ובסעיף קטן ג' יבוא 600 ₪ במקום 300 ₪.

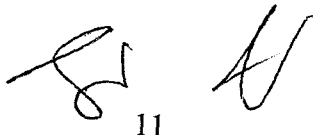
37. ככל שבתום שנה מחתימת ההסכם (ובכל שנה אחרת לאחר מכן), מספר ימי המחלה הממוצע בחברה לעובד, ביחס לעובדים עליהם חל ההסכם הקיבוצי, לא ירד ל-10 ימי מחלה בשנה, ההנהלה תהיה רשאית להחליף את מנגנון מענק אי ההיעדרות הקיים במנגנון החלופי המפורט בסעיף זה להלן:

ההנהלה תקצה מדי שנה סכום של 100,000 ₪ לטובת מענק אי ההיעדרות (להלן: "סכום מענק אי היעדרות"). במידה ויחול שינוי במצבת כוח האדם בשיעור של 20% (תוספת או הפחתה בשיעור זה) יעודכן סכום מענק אי ההיעדרות באופן יחסי למצבת כוח האדם החדשה. סכום מענק אי ההיעדרות יחולק לעובדים הזכאים בהתאם לאמור להלן:

- א. בסוף כל שנה, בחודש ינואר של השנה שלאחר מכן, הנהלת החברה תבדוק את מספר ימי המחלה שניצל כל עובד במהלך השנה החולפת (לרבות ימי הצהרה, ימי מחלת ילד, בן משפחה וכיוצ"ב היעדרויות בשל מחלה).
- ב. סכום מענק אי ההיעדרות, יחולק בין כל העובדים אשר ניצלו פחות מ-8 ימי מחלה במהלך השנה, באופן שווה, כלומר סכום מענק אי ההיעדרות לא יחולק בין עובדים אשר ניצלו 8 ימי מחלה ומעלה במהלך השנה.
- ג. בדיקת אי ההיעדרות תבוצע באופן שנתי החל מה-1 בינואר של כל שנה, כדלקמן, כאשר ייספרו כיום היעדרות יום מחלה כפי שמוגדר בסעיף א' ו/או איחורים בהתאם למנגנון הבא:

1. כל 5 איחורים של 5 דקות עד שעה וחצי במהלך החודשיים, ייחשבו יום היעדרות אחד.
כל איחור מעל שעה וחצי – שעות היעדרות (מהדקה הראשונה) יספרו כחלק יום היעדרות ויספרו לצורך חישוב הזכאות למענק.
2. להסרת הספק, לאחר חודשיים מתחילה ספירה מחדש והאיחורים במהלך החודשיים הקודמים אינם באים בחשבון הספירה מחדש ונמחקים באופן מלא.
3. להסרת ספק, כל היעדרות של יום מלא מחושבת כיום היעדרות לצורך חישוב המענק.

ע-8



קיצור שעות עבודה בפורים

38. סעיף 71 הקיים יהפוך לסעיף 71 א'. בנוסף, יתווסף סעיף 71ב' כדלקמן:
"החל ממועד חתימת הסכם זה ואילך, עובדים יהיו זכאים לקיצור יום עבודה ב"יום שושן פורים" בשעתיים, ובלבד שעבדו ב"פורים" וביום "שושן פורים" ולא לקחו ימי בחירה בימים אלה. מובהר, כי החברה לא תעמיד הסעות בגין קיצור השעות ועובד שיחליט לא לצאת מהעבודה בהתאם לקיצור השעות, יהיה זכאי לתשלום שעות נוספות לאחר השלמת 6.5 שעות עבודה".

פיטורים בשל אי התאמה

39. במקום הוראות פרק ג' לחלק ו' בהסכם 2014 יבוא:

"פיטורים בשל אי התאמה"

131. קיבל העובד בחוות הדעת התקופתית הערכת "לא מתאים" וחוות הדעת הצביעה על נקודות הטעונות שיפור, במישור המקצועי או האישי, מוסכם על הצדדים כי יפעלו לגבי עובד כאמור כדלקמן:

א. תבוצע לעובד חוות דעת נוספת בחלוף 6 חודשים (להלן: "חוות הדעת השנייה"). מוסכם, כי במהלך תקופת 6 החודשים האמורה, ועד לביצוע חוות הדעת הנוספת בחלוף 6 החודשים האמורים, תבוצע לעובד לאחר 3 חודשים, שיחת משוב, שאיננה בגדר חוות דעת. שיחת המשוב תתקיים בין העובד לבין המנהל הישיר והנהלת החברה תיידע מראש את ועד העובדים על עצם קיום שיחת המשוב. ככל שועד העובדים מבקש לקיים שיחה נוספת, הוא יהיה רשאי לעשות זאת ובלבד שהשיחה תתקיים במהלך תקופת 6 החודשים האמור (ולאחר שיחת המשוב). השיחה הנוספת תתקיים בין הועד לבין ההנהלה והמנהל הישיר והועד יהיה רשאי לצרף גם את העובד לשיחה.

מובהר, כי אין בשיחת המשוב ו/או בשיחה הנוספת של הועד, כדי להאריך את תקופת ששת החודשים עד לחוות הדעת השנייה.

ב. קיבל העובד גם בחוות הדעת השנייה הערכת "לא מתאים", תחליט ההנהלה, תוך התייעצות עם ועד העובדים, האם לנקוט באחת מהאפשרויות הבאות:

1. להעביר את העובד לתפקיד אחר ו/או תחת ממונה אחר (להלן: "תפקיד אחר"), במטרה לתת לעובד אפשרות לשפר את ביצועיו.

2. הועבר העובד לתפקיד אחר כאמור, תערך לו חוות דעת נוספת בתוך 6 חודשים ממועד מתן חוות הדעת השנייה (להלן: "חוות הדעת השלישית") ויחול עליו האמור בסעיף קטן ג' להלן.

3. ככל שלא נמצא תפקיד אחר כאמור בסעיף קטן 1 לעיל, יסיים העובד את עבודתו בחברה.

ג. במקרה שהעובד קבל בחוות הדעת השלישית (כאמור בסעיף קטן 2 לעיל) בתפקיד האחר הערכת "לא מתאים" יסיים העובד את עבודתו בחברה.

132. החליטה החברה לסיים את עבודתו של העובד לאחר שקיבל במסגרת חוות דעת שלישית הערכת "לא מתאים", או במקרה שלא נמצא לו תפקיד אחר (לאחר חוות הדעת השנייה), כמפורט בסעיף 131 לעיל, תעביר החברה הודעה כתובה לעובד ובה הזמנה לשימוע, בה יצוינו הכוונה לפטרו והנימוקים לפיטוריו בצירוף המסמכים הרלבנטיים. ההודעה תועבר במקביל לועד העובדים.

133. החברה תקבע לעובד מועד לשימוע ככל הניתן תוך שבוע ימים מיום שנמסרה לו ההזמנה לשימוע, ותפעל לגבי סיום העסקתו לפי הדין.

134. לאחר העברת ההודעה לעובד, כאמור בסעיף 132 לעיל, רשאית החברה להוציא את העובד לחופשה בתשלום מלא, שלא על חשבון יתרת החופשה של העובד לתקופה של שבוע בלבד.

135. הסעיף בוטל.

136. היה והחליטה החברה, לאחר שמיעת עמדתו של העובד, על פיטוריו תימסר לו על כך הודעה מוקדמת כדין (מכתב פיטורים לעובד) עם העתק לועד העובדים.

137. תקופת ההודעה המוקדמת תחל עם מסירת מכתב הפיטורים לעובד או תוך 3 ימים מיום שליחת מכתב הפיטורים לעובד בדואר רשום.

138. למען הסר ספק מובהר, כי על הוראות פרק זה לא יחולו הוראות חלק ז' להלן (הליך יישוב חילוקי דעות)."

פיטורי צמצום

40. בסיפא לסעיף 142 בהסכם 2014 יבוא בנוסף:

"למרות האמור לעיל, הוועד יהיה רשאי להטיל וטו על אחד השמות ללא צורך בהצגת שם חלופי במקומו. ההנהלה רשאית לתת שם חלופי במקום העובד שעליו הוטל הוטו".

2.8



13



41. בסעיף 164 בהסכם 2014 במקום המשפט "החברה תעמיד לרשות הוועד חדר לקיום שיחות עם עובדים בתיאום מראש" יבוא:
"החברה תעמיד לרשות הוועד משרד אשר ישמש כחדר ועד באזור המשרדים".
42. בסעיף 164 בהסכם 2014 במקום המשפט "לצורך פעילות חברי הוועד יוקצו שעתיים שבוע ובסך הכל 8 שעות חודשיות ובלבד שלא תהיה פגיעה בעבודה" יבוא:
"לצורך פעילות חברי הוועד יוקצו 16 שעות חודשיות ליו"ר הוועד ובנוסף 10 שעות חודשיות לכל חבר ועד ובלבד שלא תהיה פגיעה בעבודה".
43. בסיפא לסעיף 164 בהסכם 2014 יבוא:
"הצדדים יקימו ועדת תזונה משותפת לבחינת טיב המזון המוגש בחדר האוכל. ועדת התזונה תמליץ על שיפור/שינוי איכות/מרכיבי המזון במסגרת הסכום המאושר לסבסוד ארוחות על ידי הממונה על השכר, העומד כיום על סכום של 567 ₪ לעובד וכפי שיעודכן מעת לעת".


ח. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

44. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל הדרישות הכלכליות והתביעות האחרות, של הצדדים בגין התקופה שעד ליום 30.4.2024. למען הסר ספק, לא יתקיים עוד כל משא ומתן נוסף על הסכמי שכר ו/או הטבות שכר כלשהן, בגין התקופה שעד ליום 30.4.2024, לגבי עובדי החברה עליהם חל הסכם זה.
45. הצדדים מתחייבים לשמור על שקט תעשייתי במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה (דהיינו: עד ליום 30.4.2024), וכי לא ינקטו באמצעי שביתה או השבתה מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או בסדריה, ביחס לכל העניינים המוסדרים בו.
46. סכסוכי העבודה מיום 1.2.2018 ומיום 2.5.2018 בטלים עם חתימתו של הסכם זה.
47. העובדים יסייעו וישתפו פעולה ככל שיידרשו בעבודתם לשם הצלחת הגשמת יעדיה, מטלותיה ומשימותיה של החברה.



e.r

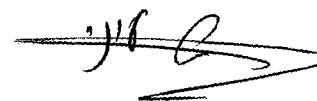


 14 

48. למען הסר ספק מובהר כי ההתחייבות לשקט תעשייתי אינה גורעת מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה כדין לפי כללי משפט העבודה שתוכרו על ידי ההסתדרות בכלל המשק, וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתות כאמור.

ולראיה באו הצדדים על החתום:


החברה לשירותי
איכות הבריחה בע"מ
החברה לשירותי איכות הסביבה בע"מ


הסתדרות העובדים הכללית החדשה



