

הסכם קיבוצי מיוחד

שנעשה ונחתם בתל-אביב ביום 27 בחודש אוקטובר שנת 2011

בין: ש.ל.ה. – שירותי רפואה בע"מ

לבין: **הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף**
וועד עובדי ש.ל.ה.

הואיל: והצדדים מעוניינים לקיים ביניהם יחסי עבודה קיבוציים ארוכי טווח;
והואיל: והצדדים ניהלו מו"מ ממושך להסדרת תנאי העבודה של העובדים, כהגדרתם בהסכם זה, במסגרת הסכם קיבוצי מיוחד.

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בזאת בין הצדדים כדלקמן:

המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.

פרק א' – הגדרות:

1. לעניין הסכם זה יבואו ההגדרות הבאות:

- 1.1. **החברה או ש.ל.ה. - ש.ל.ה.** – שירותי רפואה בע"מ.
- 1.2. **ההסתדרות** – הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף.
- 1.3. **ועד העובדים** – ועד עובדי ש.ל.ה. שהוכר על ידי ההסתדרות.
- 1.4. **עובד תפוקתי** – עובד ש.ל.ה. המועסק כמטפל בלקוחות החברה, ואשר מקבל את שכרו באחוזים מבסיס התגמול, לרבות כל המטפלים ברפואה משלימה וכן מטפלי מגע, מעסים, אפילטורית, מאפרת איפור קבוע, שינניות וטכנאי רנטגן.
- 1.5. **בסיס לתגמול** – סך התמורה הכוללת (לא כולל מע"מ) שנתקבלה בחברה בגין הטיפולים אותם העניק העובד למטופלים. מדיניות בעניין מבצעים והנחות תהיה באותה מתכונת כפי שהיתה עובר לחתימתו של הסכם זה.
- 1.6. **התמורה האחוזית** – בסיס התגמול כהגדרתו לעיל במכפלת אחוז התגמול כפי שסוכם עם העובד התפוקתי.
- 1.7. **עובד** – כל עובד החברה עליו חל הסכם זה.
- 1.8. **עובד מינהל** – עובד המועסק בש.ל.ה. בתפקידי מינהל במרפאות ובמשרד הראשי של החברה, לרבות סייעות לרופאי שיניים ומוקדנים/טלמרקטינג.
- 1.9. **עובד על פי חוזה אישי** – עובד המועסק על ידי החברה על פי חוזה אישי, לפי נספח א' להלן.
- 1.10. **עובד קבוע** - עובד המועסק בחברה לאחר ותק של שלוש שנות עבודה בפועל. המעבר לקביעות הינו אוטומטי, תלוי ותק בלבד, ואינו תלוי בפעולה כלשהי מצד החברה.
- 1.11. **שכר פנסיוני** – לגבי עובדי מינהל – שכר יסוד, שנייג ותוספת ניהול; לגבי עובדים תפוקתיים – התמורה האחוזית; לגבי עובדי מוקד – שכר יסוד ועמלות.

- 1.12. **שכר שעתי מינימלי** – שכר המינימום לשעה בהתאם לחוק, בצירוף החלק היחסי של הבראה ונסיעות, כעדכונם של רכיבים אלה מעת לעת.
- 1.13. **סידור עבודה קבוע** – סידור עבודה בהיקף מוגדר.
- 1.14. **שנה** - מ - 1 בינואר ועד 31 בדצמבר בשנה שאחריה.

פרק ב' – תחולה:

2. הסכם זה יחול על עובדי החברה הקיימים ועתידיים, מיומם הראשון בחברה ובכפוף לאמור בו.
3. הסכם זה לא יחול על העובדים הבאים:
- 3.1. עובדים תפוקתיים העובדים בהיקף משרה הנופל משתי משמרות (12 שעות שבועיות).
- 3.2. עובדי מינהל המועסקים בהיקף הנופל משליש משרה (עד 13.3 שעות שבועיות, לא כולל).
- 3.3. בעלי התפקידים, המפורטים בנספח א' להסכם זה, וכן תפקידים חדשים נוספים, בהסכמת נציג ההסתדרות.
- 3.4. עובדים מושאלים.

פרק ג' - קבלה לעבודה:

4. עקרונות בסיסיים

- 4.1. עובד יתקבל לחברה אם התפנתה משרה קיימת או אם נוצרה משרה חדשה, ובלבד שהוא עומד בדרישות הסף לביצועו של התפקיד.
- 4.2. עובדים יתקבלו לחברה בתהליכים שנועדו להבטיח את בחירת המועמד המתאים ביותר, תוך מתן אפשרות שווה לכל המועמדים.
- 4.3. למרות האמור לעיל, תהיה לעובדי החברה עדיפות על פני מועמדים מבחוץ, כאשר ההחלטה בדבר איוש התפקידים או תוספת משמרות שהתפנו או נוצרו, תתקבל משיקולים ענייניים ובהתאם לשיקול דעתה של החברה.
- 4.4. עם קבלתו לעבודה ימסור העובד לחברה את פרטיו האישיים והרפואיים וכן ימסור הצהרה על מצב בריאותו, על כשירותו לעסוק בעבודה ועל בעיות ומגבלות רפואיות אשר עלולות להשפיע על ההחלטה האם לקבלו לעבודה, ככל שהדבר מתחייב מאופי העבודה והתפקיד אליהם מיועד העובד, ובכפוף לכל דין.
- 4.5. העובדים יעברו בדיקות רפואיות ככל הנדרש לצורך ביצוע התפקיד ובהתאם לקביעת הרופא הראשי בחברה.
- 4.6. כמו כן יעברו העובדים השתלמויות והדרכות מקצועיות כפי שיידרש מעת לעת (כגון קורס החייאה), ובכפוף לאמור בסעיף 26.1 להסכם זה.
- 4.7. לבקשת הוועד תמסור החברה מעת לעת פירוט בדבר משרות פתוחות של בעלי תפקידים בחברה וקליטה לתפקידים מסוג זה.

פרק ד' – מסגרת עבודה:

5. היקף משרה:

- 5.1. משרה מלאה בחברה הינה בת 40 שעות שבועיות (להלן: "ש"ש"), וזאת חלף 42.5 ש"ש למשרה מלאה שהייתה נהוגה בחברה עד למועד חתימת הסכם זה.
- חישוב ערך שעת עובד חודשי במשרה מלאה (ובאופן יחסי לעובד חודשי במשרה חלקית) לכל דבר ועניין, לרבות לעניין תשלום שעות נוספות ו/או תנאים סוציאליים, יהא בחלוקת שכרו החודשי של עובד במשרה מלאה ב- 173.2 (ובאופן יחסי לעובד משרה חלקית).
- 5.2. משרה חלקית הינה בת פחות מ- 40 ש"ש, ושיעורה מוגדר כיחס שבין מספר השעות השבועיות הכלולות בה על פי סידור העבודה הקבוע של העובד לבין 40.
- 5.3. החברה תעסיק עובדי מינהל במשרות בהיקפים גבוהים, ככל הניתן ובכפוף לצרכי העבודה.
- 5.4. החברה רשאית להציע לעובד תפוקתי העובד בשתי משמרות בשבוע להוסיף משמרת שלישית, וזאת בהתאם לצרכי העבודה. במקרה זה יהיה מחוייב העובד להסכים להצעת החברה.
- 5.5. סייעת, אשר הרופא עימו היתה אמורה לעבוד לא הגיע למשמרת, תבצע תפקידים אחרים במרפאה, בהתאם לצרכי המרפאה, על פי הנחיית מנהלנית המרפאה ובשיתוף עם הסייעת האחראית. למען הסר ספק, הסייעת תקבל את שכרה הרגיל.

6. זמני עבודה:

- 6.1. באופן כללי, מסגרת העבודה במרפאות החברה היא בשתי משמרות, בנות חמש או שש שעות כל אחת, לפי העניין. באופן כללי, שעות הפעילות במרפאות הינן בימי א' עד ה' מ- 8:00 ועד 20:00, וביום ו' מ- 8:00 עד 13:00.
- שבוע העבודה בהנהלה הראשית הינו בן חמישה ימים. שעות העבודה הינן באופן כללי משעה 8:00 ועד 16:30.
- עובדי מינהל אשר יחויבו להגיע למרפאות בטרם הזמן ו/או לצאת בשעה מאוחרת יותר, שעות אלו יחשבו לשעות עבודה לכל דבר ועניין ותשולם בעבורן תמורה מלאה או שעות נוספות, בהתאם לעניין.
- 6.2. עובד יועסק לפי סידור עבודה קבוע במשמרות, לפי קביעת בעל תפקיד ובתיאום עמו. לפחות ממחצית המשמרות יהיו משמרות ערב. סידור העבודה יכול ויתעדכן מעת לעת בהתאם לצרכי המרפאה ובמסגרת אותה היקף השעות, ולאחר היוועצות בעובד.
- 6.3. העובדים ידווחו אודות נוכחותם בעבודה באמצעות מערכת דיווח הנוכחות הקיימת בחברה במועד חתימת הסכם זה.
- 6.4. העובדים בחברה לא יעבדו בימי שבת וכן בימי החג כדלקמן: שני ימי ראש השנה, יום כיפור, חג סוכות, שמחת תורה, חג פסח, שביעי של פסח, יום העצמאות, חג שבועות. עובדים בעלי דתות אחרות יהיו זכאים להעדר בחגים ובמנוחה שבועית בהתאם לדתם.
- עובד חודשי וכן עובד אשר היה אמור להיות משובץ באחד מהימים הנ"ל, ובלבד שלא נעדר מעבודתו במשמרת שלפני החג ובמשמרת שלאחריו, אליהן היה משובץ, יקבלו שכר מלא בעבור ימים אלה. היעדרות מוכרת לפי הסכם זה לא תיחשב כהיעדרות לעניין סעיף קטן זה.
- כמו כן ישולם שכר מלא לעובדים, אשר אמורים היו בהתאם לסידור עבודתם הקבוע לעבוד במשמרת שניה בערב של אחד מן החגים המנויים לעיל (למעט יום הזכרון לחללי מערכות ישראל).

7. עובד חודשי ועובד שעתי

- 7.1. החל מתום שלושה חודשי התארגנות ממועד חתימת הסכם זה, יעברו עובדי המינהל, אשר צברו ותק של שנתיים (לא כולל חל"ת) במקום העבודה, למעמד של עובדים חודשיים וללא פגיעה בשכרם ובתנאי עבודתם, ובלבד שבמהלך תקופת התארגנות זאת עבדו הם 24 שעות שבועיות לפחות כחלק מסידור העבודה הקבוע.
- 7.2. החל מתום תקופת ההתארגנות ופעם בארבעה חודשים, תבצע החברה בדיקה לגבי העובדים אשר השלימו שנתיים של עבודה בחברה כאמור לעיל, ואשר סידור העבודה הקבוע שלהם נופל מ- 24 שעות שבועיות. מטרת הבדיקה תהיה לבחון האם במהלך כל אחד מארבעת החודשים האחרונים עלה היקף משרתם בפועל על 24 שעות שבועיות, וזאת באופן קבוע (דהיינו שלא למטרות החלפה חד פעמית כגון בגין מחלה, לרבות מחלה ממושכת, או חופשה של עובד אחר במרפאה). בחישוב זה יילקחו בחשבון היעדרויות מוכרות לפי הסכם זה (חופשה ומחלה) במסגרת היקף השעות.
- עוד מובהר, כי סעיף קטן זה לא יחול על עובד ששובץ כממלא מקום לעובדת בחופשת לידה או בחל"ת, לתקופה שלא עולה על שישה חודשים, ובתנאי שהעובד יוחזר להיקף משרתו המקורי בתום מילוי המקום.
- 7.3. העלתה הבדיקה הנ"ל, כי סידור העבודה הקבוע של העובד עולה על 24 שעות שבועיות, יועבר הוא למעמד של עובד חודשי בהתאם להיקף המשרה בפועל ובהתאם לכללים המנויים לעיל, וזאת מתום התקופה לגביה נערכה הבדיקה כאמור.
- 7.4. למען הסר ספק, האמור לעיל יחול על כל עובד מינהל חדש שייקלט לעבודה בחברה, ובכפוף לעמידתו בתנאים שלעיל.
- 7.5. לאחר העברת עובד ממעמד של שעתי למעמד חודשי, לא יוחזר הוא להיות עובד שעתי אם החברה החליטה על הפחתת היקף משרתו מתחת ל- 24 שעות שבועיות. אולם אם הפחתת המשרה כאמור מקורה בבקשתו של העובד, יוחזר הוא לעבוד במעמד של עובד שעתי, על כל המתחייב מכך, ובכפוף לאמור בהסכם זה.

פרק ה' – שכר, תוספות שכר וקידום עובדים

8. שכר:

- 8.1. שכר עובדי מינהל ישולם בהתאם לשכר שייקבע עימם עם קבלתם לעבודה, במועדים כנהוג במועד חתימת הסכם זה, ובכפוף לאמור בהסכם זה.
- 8.2. שכר העובדים התפוקתיים ישולם בהתאם לתמורה האחוזית כהגדרתה לעיל, במועדים כנהוג במועד חתימת הסכם זה, ובכפוף לאמור בהסכם זה.
- מוסכם בזאת במפורש, כי התמורה האחוזית לעובדים התפוקתיים כוללת בתוכה תשלום בגין הבראה ונסיעות.
- 8.3. בכל מקרה לא יפחת שכרם השעתי של העובדים התפוקתיים בכל חודש נתון מן השכר השעתי המינימלי. התעריף השעתי המינימלי יתעדכן מעת לעת בהתאם לעדכוני שכר המינימום ו/או תעריפי ההבראה ו/או תעריפי דמי הנסיעות.
- 8.4. החברה תעסיק עובדים תפוקתיים בתמורה אחוזית, אשר לא תפחת מהקבוע בנספח ב' המצורף להסכם זה.

8.5. שיטת תגמול המרפאה כפי שקיימת במועד חתימתו של הסכם זה, לא תשתנה, אלא בהסכמה עם ועד העובדים.

8.5.1. אחוז החלוקה של היתרה התפעולית בהתאם לחישוב תגמול המרפאה הקיימת במועד חתימת הסכם זה יעלה ל- 24% בכללית סמייל (במקום 20%) ול- 21% בכללית רפואה משלימה (במקום 17%). אחוז החלוקה בכללית אסתטיקה יגדל ב- 20% מהקיים במועד חתימת הסכם זה.

8.5.2. בגין התקופה שמחודש ספטמבר ועד דצמבר 2011 (כולל) – ישולם לכל עובד מינהל תגמול מרפאה בגובה הממוצע החודשי של תגמול המרפאה ששולם לו במהלך החודשים ינואר עד אוגוסט 2011.

8.5.3. בכל מקרה לא יפחת שכר הברוטו של עובדי המינהל במהלך תקופת הסכם זה משכר הברוטו הממוצע ששולם להם בתקופה שבין ינואר עד אוגוסט 2011 (להלן: **ממוצע 2011**), וזאת בהתאם להיקף עבודתם בפועל, לתפקידם ולמרפאה בה הם מועסקים, ובהתאם לאמור להלן.

8.5.3.1. בגין שנת 2012 – תיערך בדיקה שלוש פעמים בשנה – בחלוף כל אחד משני הרבעונים הראשונים, ובסוף השנה. בכל תקופה ייבדק האם קיים הפרש בין שכר הברוטו הממוצע ששולם לעובד במהלך התקופה האמורה לבין ממוצע 2011.

8.5.3.2. בגין שנת 2013 – תיערך בדיקה במתכונת שבסעיף 8.5.3.1 לעיל כל ששה חודשים, על מנת לבדוק האם קיים הפרש בין שכר הברוטו הממוצע ששולם לעובד במהלך התקופה האמורה לבין ממוצע 2011 בתוספת 2%.

8.5.3.3. בגין שנת 2014 – תיערך בדיקה במתכונת שבסעיף 8.5.3.1 לעיל כל ששה חודשים, על מנת לבדוק האם קיים הפרש בין שכר הברוטו הממוצע ששולם לעובד במהלך התקופה האמורה לבין ממוצע 2011 בתוספת 4%.

8.5.4. במקרה שקיים הפרש כאמור בסעיפים 8.5.3.1, 8.5.3.2 ו-8.5.3.3, ישולם ההפרש בגין כל התקופה הנבחנת במועד תשלום משכורת החודש העוקב שלאחר תום התקופה הנבחנת כאמור.

8.6. החברה תספק לכל עובד, מדי חודש בחודשו, תלוש שכר הכולל את כלל פירוט זכויותיו, כנדרש לפי תיקון 24 לחוק הגנת השכר, לרבות לאפילטוריות ומאפרות.

8.7. פעם בשנה, החברה תספק לכל עובד טופס 106, כדין.

9. שכר עובד תפוקתי מסוג מטפל מגע שאינו מעסה

9.1. עובדים תפוקתיים מסוג מטפל מגע שאינם מעסים, היינו - מטפלי מגע מסוג: רפלקסולוגיה, שיאצו, טווינא, פלדנקרייז, אלכסנדר, פאולה, יהיו זכאים החל ממועד תחילתו של הסכם זה ואילך לעדכון התמורה האחוזית כדלקמן:

9.1.1. עובד בעל ותק בן שנתיים עד ארבע שנים (לא כולל חלי"ת) במקום העבודה - 27% מהבסיס לתגמול.

9.1.2. עובד בעל ותק של ארבע שנים (לא כולל חלי"ת) ומעלה - 30% מהבסיס לתגמול.

למען הסר ספק, אין בסעיף זה כדי לגרוע מעובדים הזכאים לאחוז גבוה יותר מהבסיס לתגמול.

9.2. התמורה האחוזית, לפי סעיף 9.1 הנ"ל, תחשב כשכר לכל דבר ועניין לרבות לעניין תנאים סוציאליים ו/או הפרשות לקופות גמל ו/או חישוב ערך שעה.

10. תוספת שכר עובדי מינהל:

- 10.1. עובדי המינהל יהיו זכאים לתוספות שכר בשיעורים ובמועדים הבאים:
- 10.1.1. שכר העובדים יעודכן בשיעור של 5%, וזאת החל ממועד תשלום משכורת חודש אוקטובר 2011, ובגין התקופה שמתחילתו של הסכם זה.
- 10.1.2. שכרם של עובדי המינהל, אשר במועד חתימתו של הסכם זה השלימו ארבע שנות ותק במקום עבודה (לא כולל חל"ת), ואלו בלבד, יעודכן בשיעור של 2% נוספים, וזאת החל ממועד תשלום משכורת חודש נובמבר 2011, ובגין התקופה שמתחילתו של הסכם זה.
- 10.1.3. החל ממועד תשלום משכורת ספטמבר 2012, יעודכן שכר עובדי המינהל בשיעור של 2.5% נוספים.
- בכל מקרה לא יפחת שכרו הפנסיוני של עובד המינהל משכר המינימום כחוק כפי שיהיה במועד תשלום התוספת שבסעיף קטן זה בצירוף 2.5%.
- 10.1.4. החל ממועד תשלום משכורת חודש ספטמבר 2013, יעודכן שכר עובדי המינהל בשיעור של 2.5% נוספים.
- 10.2. עובד מינהל שלא חל עליו הסכם זה (לפי סעיף 3 לעיל) ובמהלך החודשים נובמבר ודצמבר 2011 בלבד הגדיל את משרתו כך שהסכם זה חל עליו, תחול עליו תוספת השכר שבסעיף 10.1.1 החל המועד בו הצטרף להסכם. עובד מינהל שהגדיל את משרתו לאחר מועד זה יהיה זכאי לתוספות השכר שבהסכם זה, ובלבד שבמועדי תשלומן כמוגדר לעיל חל עליו ההסכם.
- 10.3. תוספות השכר כולן, לפי סעיף 10.1 הנ"ל, תחשבנה שכר לכל דבר ועניין לרבות לעניין תנאים סוציאליים ו/או הפרשות לקופות גמל ו/או חישוב ערך שעה.

11. שינויות

שינויות, אשר במועד חתימתו של הסכם זה השלימו שתי שנות עבודה בחברה (לא כולל חל"ת), יהיו זכאיות להגדלת התמורה האחוזית שלהן ב- 1/2% וזאת החל ממועד תשלום המשכורת הראשונה לאחר חתימתו של הסכם זה.

12. גמול ניהול ושעות נוספות גלובליות

- 12.1. החל ממועד תחילתו של הסכם זה תשלם החברה לבעלות התפקיד שלהן גמול ניהול בשיעורים כדלקמן:
- 12.1.1. מינהלניות בסמייל - תוספת בגובה של 5% משכר היסוד;
- 12.1.2. סיעות אחראיות/מנהלניות במשלימה ואסתטיקה - תוספת בגובה של 3% משכר היסוד.
- 12.2. החל ממועד חתימת הסכם זה ואילך יגדל התשלום בגין השעות הנוספות הגלובליות (שני"ג) הקיים לבעלות תפקיד - מנהלניות, מנהלות/אחראיות שירות לקוחות, אחראיות משמרת א' וסייעות אחראיות - בשיעור של 30%.
- 12.3. תוספות גמול הניהול והשני"ג יחשבו כחלק מהשכר הפנסיוני, כהגדרתו לעיל.

13. ניכויים מהשכר:

משכרו של עובד ניתן לנכות אך ורק הסכומים שלהלן:

- 13.1. מס הכנסה, ביטוח לאומי וכל תשלום אחר לפי כל דין.
- 13.2. חלקו של העובד בהפרשות עבור זכויות סוציאליות (כמפורט בפרק ו' להלן).
- 13.3. תשלומי דמי חבר בארגון העובדים היציג או דמי טיפול מקצועי – ארגוני, לפי העניין, כפי שיקבעו מפעם לפעם על ידי הארגון היציג.
- 13.4. החזר של מקדמה שניתנה על ידי החברה, בתנאים שנקבעו עם נתינתה.
- 13.5. החזר של הלוואות.
- 13.6. תשלומים למוטבים לפי בקשת העובד בכתב, אם החברה הסכימה לבצע את הניכוי והעברה לטובת אותם מוטבים.
- 13.7. מסי ועד כפי שנקבעו מפעם לפעם על ידי הארגון היציג.
- 13.8. חוב קצוב של עובד בכתב.
- 13.9. כל סכום ששולם לעובד בשוגג או ביתר. ניכוי במקרה כזה ייעשה בכפוף לדין הרלוונטי ולאחר קיום כל ההליכים המתחייבים. אין באמור כדי להוות הסכמה מראש של נציגות העובדים לביצוע הניכוי כאמור בס"ק זה.

פרק ו' – זכויות סוציאליות, הפרשות לקופות גמל וזכויות נלוות אחרות

14. חופשה שנתית

- 14.1. עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום.
 - 14.1.1. מכסת החופשה לעובדים תפוקתיים: 24 ימי עבודה למשרה מלאה החל מתחילת העבודה בחברה.
 - 14.1.2. מכסת החופשה לעובדי המינהל: לפי הקבוע בחוק.
- 14.2. עובד במשרה מלאה חייב לנצל לפחות 14 ימי חופשה בשנה, מתוכם לפחות 7 ימים ברצף. מועד החופשה ייקבע על ידי הממונה הישיר, בתיאום עם מנהל התפעול, וככל האפשר בתיאום עם העובד.
- 14.3. עובד יגיש את בקשתו לצאת לחופשה שנתית סמוך ככל האפשר למועד בו התגבשה תוכנית חופשתו, ולא יאוחר מ:
 - 14.3.1. שבוע מראש לגבי חופשה בת עד שלושה ימים;
 - 14.3.2. שבועיים מראש לגבי חופשה בת ארבעה ימים עד שבועיים;
 - 14.3.3. חודש מראש לגבי חופשה בת שבועיים ומעלה.בקשות חריגות יידונו לגופן.
- 14.4. החברה רשאית להודיע לעובד על יציאתו לחופשה, וזאת בהודעה מראש בת 14 ימי עבודה בגין חופשה בת שבוע, והודעה בת שני ימי עבודה מראש בגין חופשה הקצרה משבוע.
- 14.5. ממונה ישיר יאשר לעובד המבקש זאת חופשה רצופה ככל האפשר.

- 14.6. ניתן לצבור ימי חופשה שנתית שלא נוצלו עד לתקרה של שלוש מכסות – לגבי עובדים תפוקתיים (קרי 72 ימים למשרה מלאה); ועד לתקרה של שתי מכסות – לגבי עובדי המינהל. האמור לעיל, בלא לגרוע מניצול המכסה השוטפת.
- עובד שצבר ימי חופשה מעבר לתקרה - יפסיד את זכותו לימי חופשה העודפים, בכפוף לכך שהחברה אפשרה לעובד לנצל את החופשה אך העובד לא עשה כן.
- 14.7. ימי חופשה ניתנים לניצול כימי חופשה בלבד ואינם ניתנים לפדיון תמורת כסף, למעט במקרים הבאים ובתנאי שמדובר בימי חופשה מעבר לקבוע בחוק חופשה שנתית (להלן: ימי החופשה ההסכמיים):
- 14.7.1. עובד המסיים את עבודתו בחברה מסיבה כלשהי ולזכותו עומדת יתרה מסוימת, לרבות ימי החופשה כחוק.
- 14.7.2. במקרה של מחלה קשה של העובד או בן משפחתו המצריכה אותו לאמצעים כספיים שאינם ברשותו.
- 14.7.3. אם אי ניצול החופשה נגרם באחריות ההנהלה.
- 14.7.4. עובדים תפוקתיים יהיו זכאים פעם בשנה לפדיון ימי החופשה ההסכמיים, ובתנאי שבקשתם כאמור תהא בגין מכסה שאינה פחותה מ- 18 שעות חופשה.
- 14.8. מחלקת משאבי אנוש תנהל מעקב על זכאות וניצול ימי חופשה של כל עובד. באחריות העובד לעקוב אחר צבירת וניצול ימי החופשה שלו.
- 14.9. עובד הזכאי לתקופת הודעה מוקדמת בהתאם לאמור להלן, ולזכותו יתרת ימי חופשה, רשאי לצאת לחופשה במסגרת הימים העומדים לזכותו ובלבד שניצול החופשה בתקופת ההודעה המוקדמת לא יעלה על 15 ימים, וזאת בתיאום עם הממונה הישיר ובכפוף לצרכי העבודה. למען הסר ספק, החברה לא זכאית להוציא עובד לחופשה בתקופת ההודעה המוקדמת.

15. ימי מחלה:

- 15.1. עובד זכאי ל- 18 ימי מחלה בשנה למשרה מלאה בצבירה מקסימלית של 90 ימים .
- 15.2. גובה תשלום ימי המחלה יהיה כקבוע בחוק. יחד עם זאת, לא ינוכו ממכסת ימי המחלה העומדת לזכות העובדים ימי מחלה בגינם לא שולם לעובד שכר כלשהו. לדוגמה: בעבור תשלום של 50% ערך יום מחלה בגין יום המחלה השני, ינוכה ממכסת המחלה מחצית יום מחלה בלבד.
- 15.3. עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יודיע לממונה הישיר בהקדם האפשרי על מחלתו ועל משך היעדרותו הצפוי.
- 15.4. בהקדם האפשרי עם שובו לעבודה, ימציא העובד לממונה הישיר ולמדור שכר אישור רפואי לגבי מחלתו וכשירותו לשוב לעבודה.
- 15.5. עובדים תפוקתיים בלבד יהיו זכאים לפדיון מלא של יתרת ימי מחלה בלתי מנוצלים, בסיום עבודתו בחברה מסיבה כלשהי.
- 15.6. מחלקת משאבי אנוש תנהל מעקב על זכאות וניצול ימי מחלה. כימי מחלה יחשבו גם ימי שישי, שבתות וחגים הכלולים באישור הרפואי.
- 15.7. בתקופת ניצול המחלה הצבורה יהיה זכאי העובד לכל הזכויות הסוציאליות, לרבות הפרשות לקופות גמל השונות ובכלל זה צבירת ימי מחלה וחופשה שנתית.

16. העדרות מחמת מחלת ילד/הורה/בן זוג

בהתאם לחוק.

17. אבל

עובד אשר נפטר קרוב משפחה שלו רשאי להעדר מהעבודה לצורך אבל בהתאמה למנהגי דתו. היעדרות בגין האבל תמשך עד שבעה ימים קלנדריים רצופים. "קרוב משפחה" - בן או בת זוג, בן או בת, אב, אם, אח או אחות, ידוע/ידועה בציבור. החברה תשלם את שכרו הרגיל של העובד עבור תקופת היעדרות מחמת האבל. למען הסר ספק מובהר בזאת, כי ימי האבל לא יבואו על חשבון מכסת החופשה השנתית של העובד.

18. שרות מילואים פעיל

- 18.1. עובד אשר נדרש להתייצב לשירות מילואים פעיל (שמ"פ) יודיע על כך לממונה הישיר בסמוך לקבלת צו הקריאה.
- 18.2. עם שובו מהשמ"פ על העובד להמציא למדור שכר טופס 3010 (אישור שמ"פ). עובד המשרת בשמ"פ זכאי לקבל את שכרו הרגיל, ממוצע שעות נוספות בדיווח בשלושת החודשים השלמים שקדמו לצאתו לשמ"פ.

19. דמי הבראה

- 19.1. עובד מינהל זכאי למספר ימי הבראה בהתאם לקבוע בצו ההרחבה הכללי במשק לעניין דמי הבראה.
- 19.2. ערך יום הבראה יהא ויעודכן בהתאם לנהוג בחברה במועד חתימת הסכם זה.
- 19.3. תשלום דמי הבראה יהא מדי שנה, במשכורת חודש יולי.
- 19.4. כאמור לעיל מוסכם, כי התמורה בגין עבודתם של העובדים התפוקתיים כוללת גם תשלום בעבור דמי הבראה, והם לא יהיו זכאים לתשלום נוסף בגין כך.

20. ביטוח שיניים

החברה תבטח את כלל העובדים בביטוח שיניים קולקטיבי בהתאם לפרמיות המקובלות ב"תכנית סמייל לעובד". התכנית הינה למשך שש שנים, ובלבד שחברים בה לפחות 90% מעובדי החברה עליהם חל הסכם זה. הסכם מפורט בהתאם לעקרונות אלה ייחתם בין הצדדים. תחילת הביטוח תהא רק לאחר חתימתו של הסכם מפורט כאמור בסעיף זה.

21. ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים

- 21.1. "קופת גמל"/"קופת ביטוח" לעניין הסכם זה – כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005
- 21.2. כל עובד, מכל סוג שהוא, אשר השלים שלושה חודשי עבודה בפועל בחברה, יהא זכאי, לביטוח בקרן פנסיה מקיפה צוברת, המאושרת ע"י אגף שוק ההון במשרד האוצר, וזאת רטרואקטיבית מיום תחילת עבודתו בחברה, והכל מבלי לגרוע מזכותו על פי דין של העובד לבחור את קופת הגמל בה יבוטח. ההסתדרות והחברה יפעלו במשותף לקיומו של הליך לבחירת קרן פנסיה שתהווה "קרן ברירת מחדל".
- 21.3. עובד אשר במועד קבלתו לעבודה הינו בעל ביטוח פנסיוני כלשהו, יועברו בגינו התשלומים לביטוח הפנסיוני החל ממועד תחילת עבודתו בחברה.
- 21.4. בשלושת חודשי העבודה הראשונים כאמור לעיל יבוטחו העובדים, אשר במועד קבלתו לעבודה אינו בעל ביטוח פנסיוני כלשהו, בביטוח ריסק קולקטיבי.

- 21.5. להבטחת זכויות העובדים בקרן הפנסיה המקיפה תעביר החברה לקרן הפנסיה, מידי חודש בחודשו, את הסכומים מהשכר הפנסיוני, כמפורט להלן: 12% הפרשות החברה (6% תגמולים ו- 6% פיצויים); 5.5% הפרשות עובד, וביחד: 17.5%.
- 21.6. תשלומי החברה והניכוי משכרו של העובד, כאמור, יתבצעו מדי חודש עבור החודש החולף בהתאם למועדים המתחייבים על פי כל דין.
- 21.7. על אף האמור בפרק זה מובהר, כי עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה שמונה לה מנהל מיוחד לפי הוראות סעיף 78 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח) התשס"ה - 2005, תמשיך החברה לבטחו החל מיום עבודתו הראשון בקרן הפנסיה הותיקה, ותעביר את ההפרשות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על - 20.5% מהשכר הפנסיוני).
- 21.8. מובהר כי עובד המבוטח בקופת גמל או קופת ביטוח, שאינה קרן פנסיה מקיפה, שיעורי ההפקדה בגינו לא יפחתו מ- 18.33% מהשכר הפנסיוני כהגדרתו בהסכם זה (8.33% לפיצויים ע"ח החברה + 5% לתגמולים ע"ח החברה + 5% לתגמולים ע"ח העובד שינוכו משכרו, ובלבד שבנוסף על השיעורים האמורים תרכוש החברה ביטוח למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הפנסיוני של העובד, שאינם עולים על 2.5% מהשכר הפנסיוני, אך לא יותר מן העלות כפי שסוכמה בין החברה לחברת הביטוח שלה).
- 21.9. למען הסר ספק מובהר בזאת, כי השכר הפנסיוני לעובדים תפוקתיים הוא התמורה האחוזית כהגדרתה לעיל, הכוללת גם תשלום בגין הבראה ונסיעות.
- 21.10. עובד המעוניין להגדיל, על חשבון, את הניכויים לקרן הפנסיה או לקופת הגמל/קופת הביטוח כאמור, יודיע על כך בכתב לחברה ובכפוף לכל דין החברה תיישם את בקשתו כדין, תוך ניכוי שיעור ההפקדות משכרו, כמבוקש.
- 21.11. למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה, כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור בכל קופת גמל, בהתאם לשיעורים הקבועים בהסכם זה.
- 21.12. הפקדות החברה לקרן פנסיה ו/או לקופת גמל ו/או לקופת ביטוח עבור רכיב פיצויי הפיטורים, יבואו במקום חובת המעביד לתשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג - 1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה בלבד וזאת בגין מלוא התקופה בגינה הופקדו תשלומים לקופת כאמור בגין פיצויי פיטורים במהלך תקופת עבודתו של העובד בחברה.
- 21.13. הפקדות החברה עבור רכיב פיצויי הפיטורים, כמפורט בפרק זה לעיל, אינן ניתנות, להחזרה לחברה וישוחררו לעובד, בכל מקרה, בסיום עבודתו בחברה או עם קרות אירוע שבגינן זכאי העובד או זכאים שאיריו לתשלום גמלה מקרן הפנסיה (זקנה, נכות או שאירים), המועד המוקדם מביניהם, וזאת יחד עם יתר הכספים שנצברו לעובד בקופות השונות, על פירותיהם, למעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין של בית הדין לעבודה מכח סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים. מוסכם כי במקרה בו ייתן פסק דין הקובע כי ישללו פיצויים מהעובד (בין אם באופן מלא ובין אם באופן חלקי) תיתן החברה אפשרות לעובד, לפי בקשתו, להעביר לידיה את גובה הפיצויים שנשללו (לאחר ניכוי מס), במקום החזר מהקופה (קרן הפנסיה).
- 21.14. החברה תמשיך לבטח את כלל העובדים המועסקים בחברה ערב חתימת הסכם זה באופן רציף בכל קופות הגמל ו/או קופות הביטוח בהן בוטחו ע"י החברה ערב חתימת הסכם זה, על פי השיעורים והתנאים המלאים להם היו זכאים ערב חתימת ההסכם ומבלי לגרוע מהזכויות הפנסיוניות שנצברו לזכות העובדים כמפורט בפרק זה.

21.15. מסלול "ברירת מחדל"

21.15.1. "ברירת מחדל" - עובד שלא הודיע לחברה על רצונו בביטוח פנסיוני במסגרת אחרת יבוטח, החל מיומו הראשון לעבודה ובכפוף לאמור לעיל, בקרן פנסיה מקיפה "מיטבית". במידה ויודיע על רצונו להיות מבוטח בקופת גמל אחרת, יבוטח בקרן לפי בחירתו.

21.15.2. ההסתדרות תהא רשאית להודיע על החלפת ברירת המחדל, ובלבד שייתנו במסגרתה תנאים טובים יותר מאלה שקיימים במועד חתימת הסכם זה.

21.15.3. בוטח העובד בביטוח פנסיוני עובר לתחילת עבודתו בחברה, והודיע על כך למעסיק, ימשיך להיות מבוטח באותה הקרן/קופה.

22. קרן השתלמות

22.1. שיעור ההפרשות החודשיות לקרן השתלמות יהיו כדלקמן:

22.1.1. לעובד בעל ותק של שנתיים עד ארבע שנים במקום העבודה (לא כולל חל"ת): 4.5% הפרשות החברה; 1.5% הפרשות עובד.

22.1.2. לעובד בעל ותק של ארבע שנים ויותר במקום העבודה (לא כולל חל"ת): 7.5% הפרשות החברה; 2.5% הפרשות עובד.

22.2. מועד תחילת האמור בסעיף זה יהיה מועד תחילת תוקפו של הסכם זה.

22.3. השכר הקובע לעניין ההפרשות לקרן השתלמות כאמור לעיל יהיה השכר הפנסיוני, כהגדרתו בהסכם זה. על אף האמור בסעיף זה, השכר הקובע לעניין הפרשות לקרן השתלמות לעובדי המוקד יהיה שכר היסוד בלבד.

22.4. בכל מקרה הניכויים לא יעלו על תקרת השכר לשכירים.

22.5. מועד ניכוי והעברת כספי קרן השתלמות יהיו כמועד כספי הפנסיה.

22.6. אין באמור כדי לגרוע מכל הסדר קרן השתלמות שחל על העובדים הקיימים ערב חתימת הסכם זה, אשר תנאיו עדיפים על תנאי הסכם זה.

22.7. הפקדות העובד והחברה לקרן השתלמות כאמור, אינן ניתנות, בכל מקרה, להחזרה לחברה וישוחררו לעובד, בכל מקרה, בסיום עבודתו בחברה או עם קרות אירוע שבגיניו זכאי העובד או זכאים שאיריו לתשלום מקרן השתלמות, המועד המוקדם מביניהם, וזאת יחד עם יתר הכספים שנצברו לעובד בקופות השונות, על פירותיהם.

22.8. "ברירת מחדל" לעניין סעיף זה – קרן השתלמות "רעות".

ההסתדרות תהא רשאית להודיע על החלפת ברירת המחדל, ובלבד שייתנו במסגרתה תנאים טובים יותר מאלה שקיימים במועד חתימת הסכם זה.

23. מקדמות

עובד הזכאי לקבל מקדמה על חשבון שכרו בתנאים כקבוע בנהלי החברה.

24. שי לחגים

החברה תעניק לכל עובד פעמיים בשנה לפני ראש השנה ולפני חג פסח, שי לחגים בשווי הנהוג בחברה- תוך עדכונו מעת לעת.

25. פעולות חברה ותרבות

החברה תיזום, תקדם ותנהל פעילויות חברה ותרבות לטובת ציבור עובדיה, בשיתוף עם הוועד.

26. השתלמויות ושיבות צוות

- 26.1. יציאה להשתלמויות והדרכות מקצועיות תיעשה על חשבון זמן עבודה ובעלות ממומנת על ידי החברה. התשלום לעובד מינהל יהא לפי היקף שעות ההשתלמות ולא תפחת ממספר השעות אותן היה עליו לעבוד באותו היום, בהתאם לסידור עבודתו. התשלום לעובד תפוקתי בגין השתלמות, למעט השתתפות בקורס החייאה, יהא לפי היקף שעות ההשתלמות, לפי ערך שעה מינימלי של העובד. במקרה של השתלמות המתבצעת מחוץ למרפאה, יקבל העובד התפוקתי תשלום בגין שעה אחת נוספת, לפי ערך שעה מינימלי.
- 26.2. החברה תשלם לעובד מינהל הוצאות נסיעה מביתו למקום ההשתלמות, ובחזרה, בהתאם לתעריפי הנסיעה בתחבורה ציבורית ובכפוף לתקרה היומית הקבועה בצו ההרחבה בעניין דמי נסיעות.
- 26.3. עובדים תפוקתיים יהיו זכאים לקבל שכר עבור השתתפות בפועל בגין ישיבות צוות, בהיקף של עד ארבע שעות בשנה וכנגד דיווח פרטני שיועבר על ידי מנהלנית המרפאה למדור שכר. חישוב שכר זה יהיה על בסיס השכר השעתי המינימלי לעובד תפוקתי.

27. ביגוד ושירותי כביסה

- 27.1. עובדי המינהל במרפאות והעובדים התפוקתיים יקבלו מדי עבודה או חלוקים לפי העניין.
- 27.2. לעובדים תפוקתיים ולסייעות יינתנו על ידי החברה שירותי כביסה למדי העבודה.

28. נסיעות

- 28.1. עובדי המינהל יהיו זכאים לדמי נסיעות כמפורט בצו הרחבה הרלוונטי.
- 28.2. כאמור לעיל מוסכם, כי התמורה בגין עבודתם של העובדים התפוקתיים כוללת גם תשלום בעבור דמי נסיעות, והם לא יהיו זכאים לתשלום נוסף בגין כך.

29. ביטוח אחריות מקצועית לעובדים תפוקתיים

- 29.1. החברה תבטח על חשבונה את העובדים התפוקתיים, אשר מועסקים בהיקף של שתי משמרות בשבוע לפחות, בביטוח אחריות מקצועית בגין עבודתם בחברה.
- 29.2. פוליסת הביטוח תכסה את פעילותם של העובדים התפוקתיים במסגרת פעילות החברה בלבד.
- 29.3. אישור על קיומה של הפוליסה הקיימת במועד חתימת הסכם זה יימסר לוועד העובדים.

פרק ז' – ניווד עובדים, העברה מתפקיד לתפקיד, מפעילות לפעילות ורוטציות

30. החברה רשאית לנייד עובדים באופן זמני מתפקיד לתפקיד, ממרפאה למרפאה ומפעילות לפעילות, וזאת לצורך השלמת משמרות ומילוי חוסרים נקודתיים בכוח אדם. ניווד זמני לעניין סעיף זה - ניווד שאינו עולה על 30 יום, וכאשר המדובר בהחלפה של עובדת בחופשת לידה – למשך תקופה זאת.
31. ניווד והעברה מתפקיד לתפקיד ומפעילות לפעילות באופן קבוע של עובד קבוע, וכן רוטציה הכרוכה בהפחתת היקף המשרה, יחייבו קיום הליך שימוע לעובד והיוועצות עם ועד העובדים לפני ביצוע הניוד/העברה מתפקיד, וקבלת החלטה מנומקת.

32. כל החלטה בדבר ניווד, העברה מתפקיד או מפעילות ורוטציה תתקבל משיקולים ענייניים ובתום לב.
33. רוטציה של בעלי תפקידים תתאפשר לאחר כהונה של ארבע שנים לפחות בתפקיד.
34. בכל מקרה של ניווד, או העברה מתפקיד לתפקיד, באופן קבוע או זמני, וכן רוטציה של בעלי תפקיד כנ"ל, לא יתבצעו אלא למרפאה אחרת ברדיוס של עד 40 ק"מ ממקום העבודה הקבוע או ממקום המגורים.
35. בכל מקרה של ניווד, העברה או רוטציה כאמור, לא ייפגע שכר היסוד של העובד, ואולם הוא יקבל את התנאים בהתאם לתפקידו ולמרפאה אליה הועבר.

פרק ח' – חובות העובד

36. העובדים ימלאו תפקידיהם בנאמנות ובמסירות, ובמיטב כישוריהם.
37. העובדים ינהגו בהתאם לסדרי העבודה, לנהלים, לכללי הבטיחות והמשמעת החלים בש.ל.ה, וכן בהתאם לחוזרים והנחיות מנכ"ל, ובהתאם לאמור בסעיף 50.7 להלן.
38. העובדים יציגו אישורים ותעודות בדבר הכשרתם המקצועית, וזאת הן לחברה והן ללקוחותיה, לפי דרישה.
39. בסיום עבודתם יבצעו העובדים חפיפה מסודרת וישיבו את כל הציוד והמסמכים אשר נמסרו להם או הגיעו לרשותם במסגרת תפקידם בחברה.
40. העובדים ישמרו בסוד כל מידע הקשור בחברה, בתוכניותיה, בנכסיה ובעסקיה וכן מידע הקשור בלקוחות החברה, אשר הגיעו לידיעתם במסגרת תפקידם בחברה, וזאת הן במהלך תקופת עבודתם והן לאחריה, למעט מידע שהינו נחלת הכלל.
41. חל איסור על הוצאת מסמכים כלשהם השייכים לחברה או ללקוחותיה משרדיה, אלא באישור החברה.
42. במהלך תקופת עבודתו בחברה יימנע העובד מכל פעולה של שידול ו/או פניה בכל דרך שהיא ללקוחות החברה ו/או לעובדי החברה, ו/או קיום כל קשר מסחרי עם לקוחות ו/או עובדי החברה, בין במישרין ובין בעקיפין, בין אם הפניה ו/או הקשר האמורים נוצרו ביוזמתו ו/או מי מטעמו ובין אם נוצרו מיוזמת הלקוחות או מי מהם.

פרק ט' – משוב והערכה

43. משוב והערכה

- 43.1. בתוך פרק זמן בן כשנה ממועד חתימתו של הסכם זה תטמיע החברה תהליך של משוב והערכת ביצועים, במתכונת שלהלן.
- 43.2. ממונה ישיר ימלא אחת לשנה טופס הערכה לגבי כל אחד מהעובדים הכפופים לו ויקיים שיחה עם כל אחד מהעובדים. טופס הערכה יתויק בתיקו האישי של העובד. טופס הערכה יגובש ויוצג בפני ועד העובדים.
- 43.3. במקרים שייקבעו, על פי הנחיות ההנהלה ימולא טופס ההערכה גם על ידי הממונה המקצועי (במקרה שזה איננו הממונה הישיר) בטרם קיום השיחה עם העובד, בה תוצג ההערכה בפניו.
- 43.4. בנוסף תקיים ההנהלה שיחות משוב מעת לעת לפי הצורך.

פרק י' - פיטורים, פרישה וסיום יחסי עבודה

44. כללי

- 44.1. על פיטורי עובד תחליט החברה על בסיס שיקולים ענייניים ובתום לב, מסיבה מספקת ובהתאם לקבוע בהסכם קיבוצי זה להלן.
- 44.2. עובד יפוטר רק לאחר שנערך לו שימוע כדין, ובכפוף לאמור להלן.
- 44.3. **הליך הפיטורים שבפרק זה יחול על עובדים קבועים בלבד.**
- 44.4. החברה תגלה לנציגות העובדים כל מסמך, נימוק או מידע, הקשורים לפיטורים.
- 44.5. לא ייעשו פיטורים בשיטת "הדלת המסתובבת".
- 44.6. לא יוחלפו עובדים מפוטרים בעובדים שאינם עובדי החברה (כגון בעובדי קבלן או עובדי חברות כוח אדם), ולמעט בעובדים מושאלים.

45. שימוע

- 45.1. עובד יפוטר רק לאחר שנערך לו שימוע מלא והוגן, כמפורט להלן.
- 45.2. החברה תשלח לעובד זימון לשימוע, הכולל את פירוט הטענות והעילות בגינן מתבקשים הפיטורים, עם העתק לוועד העובדים.
- 45.3. מכתב הזימון לשימוע יימסר לעובד שבעה ימי עבודה לפחות לפני מועד ישיבת השימוע, וזאת על מנת לאפשר לעובד להתכונן לישיבה כראוי.
- 45.4. במקרים חריגים ודחופים, כגון במקרים של מעילה חמורה באמון או בתפקיד, גרימת נזק לחברה או גניבה, רשאית החברה להפסיק את עבודתו של העובד באופן מיידי עד לקיום השימוע, וזאת לאחר היוועצות בוועד העובדים. שכרו של העובד ימשיך להיות משולם לו גם בתקופה זאת.
- 45.5. לעובד תינתן אפשרות לעיין בתיקו האישי.
- 45.6. במהלך השימוע תינתן לעובד ו/או לנציגו ו/או לבא כוחו הזדמנות נאותה להשמיע את טענותיו בעניין הכוונה לפטרו.
- 45.7. העובד יהיה רשאי, ככל שיחפוץ בכך, להעלות את טענותיו בכתב, במקום או לצד השמעת טענותיו במסגרת השימוע.
- 45.8. ינוהל פרוטוקול, אשר יתעד נאמנה את הנאמר בישיבת השימוע.
- 45.9. החלטת פיטורים מנומקת תינתן זמן סביר לאחר מועד ישיבת השימוע ותימסר לעובדים וכן לוועד העובדים, יחד עם עותק מפרוטוקול הישיבה, וזאת לאחר שהושלמו ההליכים שיפורטו להלן, לפי העניין.

46. פיטורים מחמת צמצומים

- 46.1. פיטורי צמצום לעניין הסכם זה הינם – פיטורי התייעלות וצמצום מחמת שיקולי חסכון בתקציב או רה-ארגון.
- 46.2. ביקשה החברה לבצע פיטורי צמצום, תפנה היא לוועד העובדים, תוך מתן נימוקים בדבר הצורך בפיטורי הצמצום, וכן תציג בפניו את רשימת המועמדים לפיטורים והנימוקים לבחירתם.
- 46.3. בחירת שמות המפוטרים תתבצע על פי קריטריון של "אחרון נכנס ראשון יוצא".
- 46.4. הצדדים ינהלו הידברות בדבר הצורך בפיטורים, היקפם וזהות המפוטרים. במסגרת זו יתאפשר לוועד העובדים להציע חלופות לצמצומים וכן שמות חלופיים.
- 46.5. הליך ההידברות יתקיים בין מנהלת משאבי האנוש לבין יו"ר ועד העובדים. לא הגיעו הצדדים להסכמה בתוך עשרה ימים, תעבור המחלוקת להליך של הידברות בין מנכ"ל החברה לבין נציג ההסתדרות במרחב, לפרק זמן של עשרה ימים נוספים.
- 46.6. בסך הכל לא יעלה משכו של הליך ההידברות כאמור בסעיף זה על עשרים ימים מיום שנמסרה לוועד הודעת החברה כאמור לעיל, אלא אם הסכימו הצדדים אחרת.
- 46.7. לא הגיעו הצדדים להסכמות, יפוטרו העובדים אך ורק בהתאם לקריטריון שבסעיף 46.3 לעיל.

47. פיטורים מכל נימוק אחר

- 47.1. האמור בסעיף זה יחול על פיטורים מכל סיבה שהיא, ולמעט:
- 47.1.1. פיטורי צמצום כאמור לעיל.
- 47.1.2. מעילה חמורה באמון או בתפקיד.
- 47.1.3. נקיטה באלימות שתוצאותיה חמורות.
- 47.1.4. ביצוע עבירה פלילית מסוג פשע.
- 47.1.5. כל התנהגות המצדיקה שלילת פיטורים על פי דין.
- 47.2. לא יפוטר עובד קבוע מחמת תפקוד לקוי, אלא אם ניתנו לו שני משובים שליליים במרווח של חצי שנה לפחות בין הראשון לאחרון. במקרים חריגים ניתן יהיה לקצר תקופה זאת בהסכמת נציג ההסתדרות.
- 47.3. לאחר קיומה של ישיבת השימוע לעובד וככל שהחברה תבקש לסיים את עבודת העובד, יתקיים הליך הידברות בין משאבי אנוש לבין ועד העובדים למשך פרק זמן בן עד שבעה ימי עבודה בלבד.
- 47.4. לא הגיעו משאבי האנוש וועד העובדים להסכמה בדבר פיטורי העובד, תעבור המחלוקת להליך של הידברות בין מנכ"ל החברה לבין נציג ההסתדרות, וזאת לפרק זמן בן עד שבעה ימי עבודה נוספים, אלא אם יסכימו הצדדים על הארכתו.
- 47.5. בהעדר הסכמה בין הצדדים, תהא החברה רשאית להודיע לעובד על פיטוריו, ובלבד שהפיטורים ייכנסו לתוקפם רק בתום תקופת ההודעה המוקדמת. במקרים חריגים תהא החברה רשאית לוותר על עבודת העובד בתקופה זאת.

48. פיטורים בנסיבות חריגות

במקרים של פיטורים בנסיבות המפורטות בסעיפים 47.1.2 עד 47.1.5 לעיל, תהא ההנהלה רשאית לפטר את העובד בהתאם לשיקול דעתה ולאחר קיומו של הליך שימוע כמפורט לעיל והיועצות בוועד עובדים.

49. תנאי סיום עבודה

עם סיום עבודתו בחברה, יהיו עובד שפוטר מעבודתו וכן עובד שהתפטר בזכאות לפיצויי פיטורים על פי דין, זכאים לתנאים כדלקמן:

- 49.1. הודעה מוקדמת על פי חוק – לעובד מפוטר.
- 49.2. שחרור מלוא הכספים והזכויות שנצברו לזכותו של העובד בקרן הפנסיה ו/או בפוליסת ביטוחי המנהלים ו/או בקופת גמל.
- 49.3. תשלום השלמת פיצויי פיטורים בגובה של 28% לכל עובד בגינו הועברו 6% בגין פיצויי פיטורים לקופת גמל.
- 49.4. פיצויי פיטורים בגין תקופה בה לא הועברו תשלומים בגין פיצויי פיטורים לקופת גמל כלשהי.
- 49.5. האמור בסעיפים 49.1, 49.2 לעניין שחרור רכיב פיצויי הפיטורים בלבד ו- 49.3 לא יחול במקרים בהם פוטר העובד בנסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורים על פי דין בהתאם לפסק דין.
- 49.6. שחרור מלוא הכספים שנצברו לזכות העובד בקרן ההשתלמות.
- 49.7. פדיון חופשה.
- 49.8. פדיון מחלה – לעובדים הזכאים כאמור בהסכם זה.
- 49.9. החלק היחסי מן התשלומים השנתיים לעובדים הזכאים.
- 49.10. מתן מכתב פיטורים

פרק יא' - שונות

50. ייצוג עובדים

- 50.1. הוועד מייצג את כלל העובדים כהגדרתם בהסכם זה.
- 50.2. הצדדים ישתפו פעולה בהתאם לאמור בהסכם זה, במטרה לשמור על זכויות העובדים, ולהביא אותם לפעול יחד עם ההנהלה למימוש מטרות החברה.
- 50.3. החברה תספק לוועד העובדים – חדר, מחשב, פקס, חיבור לאינטרנט, טלפון, דואר פנימי (פעמיים בשנה).
- 50.4. החברה תאפשר לחברי ועד העובדים לעסוק בענייני הוועד. היקף העיסוק בעניין הוועד והתשלום בגינו, לרבות החזר הוצאות טלפון נייד ליו"ר הוועד יסוכמו בין יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות לבין מנכ"ל החברה.
- 50.5. הנהלת החברה תפעל בשקיפות.

- 50.6. החברה תנהג באופן הוגן ובכבוד כלפי העובדים.
- 50.7. נהלי החברה ו/או חוזרי מנכ"ל החברה לא יעמדו בסתירה לנושאים המוסדרים בהסכם זה. בכל מקרה ולמען הסר ספק מובהר בזאת, הוראות הסכם זה גוברות על כל הוראה ו/או נוהל כפי שהיו או יהיו בחברה, מעת לעת.

51. פנסינורים

- 51.1. פנסינור :
מי שפרש לפנסייה ישירות מעבודתו בחברה.
- 51.2. פרישת עובד לפנסייה תעשה בטקס לכבודו ברמת המרפאה.
החברה תעניק לעובד הפרש לפנסייה שי נאות.

52. גבייה מרוכזת של דמי חבר או דמי טיפול ארגוני – מקצועי ודמי ועד

- 52.1. הצדדים ינהגו על פי ההסכמים הקיבוציים בעניין גביית דמי חבר (נכון למועד חתימת הסכם זה – 0.95% משכר ברוטו של העובד, עד לתקרה כדין) או דמי טיפול ארגוני מקצועי (נכון למועד חתימת הסכם זה – 0.8% משכר ברוטו של העובד, עד לתקרה כדין) מיום 9.1.95 ו-22.02.05 וכפי שישתנו מעת לעת.
- 52.2. החברה תגבה במרוכז, מדי חודש בחודשו, משכר העובדים דמי חבר או דמי טיפול ארגוני מקצועי, לפי העניין, ותעבירם במרוכז להסתדרות, עד ל-15 כל חודש, בצירוף מידע במדיה מגנטית, כפי שתורה ההסתדרות, הכולל פרטי העובדים לרבות שמו. ת.ז. וגובה שכרו.
- 52.3. החברה תנכה במרוכז, מדי חודש בחודש, שיעור של 0.4% משכר הברוטו של כל עובד ותעבירו, עד ל-15 לחודש לקופת ועד העובדים.

53. בירור חילוקי דעות

- 53.1. חילוקי דעות בין הצדדים יתבררו בדיון בין הנהלת החברה לבין ועד העובדים.
- 53.2. כל דיון כאמור יתקיים בסמוך ככל האפשר למועד היווצרותם של חילוקי הדעות.
- 53.3. חילוקי הדעות ידונו בין ועד העובדים להנהלה משך 30 ימים. במקרה של אי הסכמה יתקיים דיון בין נציג ההסתדרות במרחב לבין נציג ההנהלה, למשך פרק זמן שלא יעלה על 30 ימים נוספים.
- 53.4. במקרה של אי הסכמה לאחר מיצוי ההידברות, כל צד יהא רשאי לפעול לפי הזכויות והסמכויות הקנויות לו בדיון.

54. תוקף ההסכם

- 54.1. הסכם זה הינו לתקופה קצובה: מיום 10 לאוגוסט 2011 ועד ליום 31 בדצמבר 2014.
- 54.2. לקראת תום תוקפו החוזי של הסכם זה, ינהלו הצדדים מו"מ לחידוש ההסכם בתנאים מוסכמים.
- 54.3. מוסכם כבר עתה על ידי הצדדים, כי במסגרת ההסכם הקיבוצי הבא שייחתם, תעוגן תוספת ותק, כפי שתסוכם בין הצדדים.
- 54.4. הצדדים מצהירים בזאת, כי הסכם זה אושרר ע"י הגופים המוסמכים בחברה ובהסתדרות.

55. מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

- 55.1. הסכם זה ממצה את תביעות העובדים ונציגותם לתקופת תוקפו של ההסכם, ולא יהיו כל תביעות או דרישות כלפי החברה בתקופת ההסכם.
- התחייבות זאת לא תחול במקרה בו החברה תנקוט בצעד חד צדדי, אשר לו השלכות רוחביות על זכויות עובדים רבים.
- 55.2. בתקופת תוקפו של הסכם זה ישמרו העובדים ונציגותם על שקט תעשייתי מוחלט בנושאים שהוסדרו בהסכם בלבד.
- סעיף זה לא יחול על שביתה כללית במשק.

56. כללי

- 56.1. לנוכח הצורך להתארגן לקראת יישומו של הסכם זה, תהיה החברה רשאית תיישם את כל האמור בו עד לא יאוחר מארבעה חודשים ממועד חתימתו של הסכם זה. האמור לא יחול על תשלום תוספות השכר שיעשה במועדים הנקובים לעיל.
- 56.2. הצדדים מתחייבים שלא לעשות שימוש בטיוטות הסכם זה, לרבות בערכאות שיפוטיות או מעין שיפוטיות.
- 56.3. הח"מ מצהירים בזאת כי הוסמכו לחתום על הסכם זה וקיבלו את מלוא האישורים הנדרשים, לרבות מצדדים שלישיים לחתימה על הסכם זה.
- 56.4. הסכם זה, בכל אחד מסעיפיו, אינו בא לגרוע ו/או לפגוע בתנאי עבודה עדיפים ו/או שכר עדיף של עובדים, עובר לחתימתו.

ולראייה באו הצדדים על החתום:

ועד העובדים

ההסתדרות

החברה

נספח ב'

תמורה אחוזית מינימלית לעובדים תפוקתיים

<u>תמורה אחוזית מינימלית</u>	<u>תחום טיפול</u>
24%	כל מטפלי המגע
21%	רפואה סינית
28%	צמחי מרפא
26%	נטורופתיה
25%	ביופידבק
25.5%	שינניות
25.5%	טכנאיות רנטגן
21%	אפילטוריות
21%	איפור קבוע