

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בתל-אביב ביום 16 בחודש נובמבר שנת 2015

**בין:** ש.ל.ה. – שירותי רפואה בע"מ  
(להלן – החברה)  
מצד אחד ;

**לבין:** הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף  
ועד העובדים בש.ל.ה.  
(שיקראו ביחד – נציגות העובדים)  
מצד שני ;

**הואיל** וההסכם הקיבוצי החל בחברה מיום 27.10.2011, לרבות התוספות, העדכונים והשינויים הכלולים בהסכמים הקיבוציים הנוספים החלים בחברה מיום 29.3.2012 ומיום 28.2.2013 (להלן ביחד בהסכם זה להלן: "הסכם העבודה") הגיע לתום תוקפו ביום 31.12.2014 ;

**והואיל** והצדדים ניהלו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד לשנים 2014 - 2018 והגיעו ביניהם להסכמות באשר לתנאי העבודה והשכר בתקופת תוקפו של הסכם זה ;

**והואיל** וברצון הצדדים להעלות את ההסכמות ביניהם על הכתב בהסכם קיבוצי מיוחד ;

**לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם כדלקמן:**

### א. מבוא

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

### ב. תקופת ההסכם

2. הסכם זה יעמוד בתוקפו החל מיום 1.1.2015 ועד ליום 31.12.2018.

3. לקראת תום תוקפו החוזי של הסכם זה, ינהלו הצדדים משא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי שיחול בשנים שלאחר תום תוקפו של הסכם זה.

## ג. כללי

4. הוראות הסכם זה ייכנסו לתוקפן ויושמו רטרואקטיבית החל מיום 1.1.2015, אלא אם צוין אחרת באופן מפורש.
5. הוראות בהסכם שלגביהן הוסכם כי תינתן לחברה תקופת היערכות לשם יישומן, תעמוד תקופת היערכות זו על 3 חודשים לכל היותר, שבסיומה ישולמו כל הפרשים, לרבות אלו הנובעים מתקופת ההיערכות וכולל הפרשים בגין זכויות סוציאליות, קופות גמל וקרנות השתלמות, רטרואקטיבית ליום 1.1.2015, וזאת אלא אם נאמר אחרת במפורש בהסכם זה לעניין הפרשים.
6. כל תוספות השכר והתשלומים שיינתנו מכוחו של הסכם זה ישולמו בנוסף ומעבר לשכר המינימום הנהוג בחברה, כעדכונו מעת לעת.
7. המונח "ותק" בכל מקום בהסכם זה ובהסכם העבודה יפורש כתקופת עבודה בפועל, לרבות היעדרויות בתשלום וחופשת לידה, אך לא כולל חל"ת.
8. למען הסר ספק, הסכם זה לא בא למעט ו/או לגרוע מזכויות אשר ניתנו למי מהעובדים, ככל שניתנו, עובר לחתימתו של הסכם זה וכל זכויותיהם, סדרי עבודתם, תנאי שכרם ותנאי העסקתם של העובדים כפי שהיו קיימים ערב חתימתו של הסכם זה ימשיכו לחול, והכל למעט ככל ששונו במסגרת הסכם זה.
9. בכל מקרה של סתירה בין תנאי שכר ועבודה קיימים של עובד ערב חתימתו של הסכם זה, ובין הוראה בהסכם זה, תחול על העסקתו של העובד ההוראה המיטיבה והעדיפה.
10. הוראות הסכמים קודמים, הסדרים, נהגים ונהלים שלא שונו במפורש בהסכם זה, לרבות ובמיוחד הסכם העבודה כהגדרתו לעיל, ימשיכו לחול גם בתקופת ההסכם.
11. סטייה של החברה מהוראות הסכם זה לטובת עובדים, או מי מהם, לא תהווה תקדים מחייב ו/או נוהג, ולא תהיה מזכה או מחייבת ביחסי העבודה שבין הצדדים.

## ד. קבלת מעמד של קביעות

12. החל ממועד תחילתו של הסכם זה, יינתן לעובדים מעמד של עובד קבוע, כהגדרתו בהסכם העבודה, לאחר ותק של 24 חודשי עבודה בפועל, במקום לאחר 36 חודשי עבודה בפועל כאמור בהסכם העבודה. לא יחול שינוי ביתר התנאים שבהסכם העבודה, דהיינו מעבר אוטומטי לקביעות, תלוי ותק בלבד ואינו תלוי בפעולה כלשהי מצד החברה.
13. עובדים שהשלימו לפחות 24 חודשי עבודה במועד חתימת ההסכם, יועברו עם חתימת ההסכם למעמד של עובד קבוע.

## ה. מעבר מעובד שעתי לעובד חודשי

14. החל ממועד תחילתו של הסכם זה, תעמוד התקופה הדרושה לשם מעבר מהעסקה במתכונת של עובד שעתי להעסקה במתכונת של עובד חודשי על 18 חודשים (לא כולל חל"ת), במקום שנתיים (לא כולל חל"ת) כאמור בהסכם העבודה. לא יחול שינוי ביתר התנאים שבהסכם העבודה.

15. עובדים שעתיים שהשלימו לפחות 18 חודשים (לא כולל חל"ת) במועד חתימת הסכם זה, יעברו במועד המעבר הקרוב שיחול לפי הסכם העבודה לאחר חתימת ההסכם למעמד של עובדים חודשיים (דצמבר 2015), ותנאי עבודתם, לרבות היקף משרתם, יותאמו למעמדם החדש כעובדים חודשיים.

### **ו. חישוב שעות עבודה לעובדי מנהל וסייעות**

16. תכנון שבוע העבודה לעובדי מנהל ולסייעות ייעשה על בסיס שבועי כנהוג במועד חתימתו של הסכם זה.

17. חישוב שעות העבודה של עובדי מנהל וסייעות המועסקים במתכונת חודשית, יעשה על בסיס שבועי ובסיכום חודשי, כך ששעות חוסר או עודף, יקוזזו עם שעות נוספות, שעות עודפות ושעות חוסר במהלך תקופת הנוכחות.

18. בסוף כל תקופת נוכחות (היינו החל מה- 21 בחודש ועד ה- 20 בחודש העוקב) תסכם ותחשב ההנהלה את כלל השעות (שעות עבודה, שעות עודפות, שעות נוספות ושעות חוסר) אשר בוצעו במהלך תקופת הנוכחות.

במידה שהעובד עבד שעות עודפות ו/או נוספות, מעבר למשרתו הקבועה, לאחר קיזוזן של שעות חוסר שהיו לעובד באותו חודש, ככל שהיו, ולאחר קיזוז השנ"ג, ישולם לעובד הגמול המגיע לו בגין שעות עודפות ו/או נוספות לפי חוק.

היה ועל אף האמור נותר חוסר בשעות, יקוזזו אלה ממכסת החופשה השנתית של העובד.

19. האמור בפרק זה ייכנס לתוקפו החל מתקופת הנוכחות שלאחר חתימתו של הסכם זה, והוא ייושם באופן שוטף לאחר מכן, ללא תשלומים רטרואקטיביים כלשהם.

### **ז. שינוי בסידור עבודה של שינניות**

20. שינוי סידור עבודה של שינניות ייעשה תוך הצעת אלטרנטיבות ככל שניתן בהידברות בין צוות ניהול המרפאה/ צוות ניהול מרחב/ רפרנטית משאבי אנוש לבין השיננית.

### **ח. תשלום עבור משמרת שניה לסייעות**

21. סייעות המועסקות במשמרת שניה ויבצעו עבודה לאחר השעה 20:00 יקבלו תשלום שכר בהתאם לשעת סיום העבודה המופיעה בדוח הנוכחות, גם אם שעת סיום העבודה תהא לאחר השעה 20:00.

22. מוסכם בין הצדדים כי לצורך יישום סעיף זה, תינתן לחברה תקופת היערכות כהגדרתה וכמשמעותה בסעיף 5 להסכם זה.

**ט. תשלום בגין הקפצה**

23. במידה ומנהלת אדמיניסטרטיבית (או נציגה אחרת מהמרפאה שמונו לשם כך), תידרש להגיע למרפאה לאחר תום שעות הפעילות של המרפאה, מכל סיבה שהיא, ישולם לה שכר בערך של 125% לשעה, וזאת עבור כל שעה שמרגע ההקפצה ועד למועד החזרה הביתה, ובכפוף לדיווח שעות העבודה.

**י. העלאת אחוז תגמול לשינניות ולטכנאיות רנטגן**

24. החל מיום 1.1.2016, יעלה בסיס התגמול לטיפולי שיננות חיים מ- 87 ₪, כפי שהוא במועד חתימת הסכם זה, ל- 89 ₪.

25. עוד מוסכם בין הצדדים כי ייעשה עדכון חד פעמי של אחוז התגמול לשינניות ולטכנאיות רנטגן המועסקות בחברה בהתאם לויתקן בעבודה (היינו חודשי עבודה בפועל), בשיעורים ועד התקרה כדלקמן:

ותק (נכון למועד חתימת ההסכם)	שיעור העדכון	תקרה
מעל שנה ועד שלוש שנים (1-2.99)	0.5%	26.5%
משלוש ועד חמש שנים (3-4.99)	0.5%	27%
מחמש ועד שבע שנים (5-6.99)	1%	27.5%
משבע ועד עשר שנים (7-9.99)	1%	28.5%
מעשר שנים ומעלה (+10)	1%	29%

26. שינניות וטכנאיות רנטגן שנקלטו לעבודה החל מיום 1.1.2015 ועד למועד חתימתו של הסכם זה, יקבלו תוספת בשיעור של 0.5% לאחוז התגמול שלהן, אך לא יותר מתקרה של 26%, וזאת החל מיום 1.1.2016 בלבד, ללא הפרשים רטרואקטיביים.

27. שינניות וטכנאיות רנטגן שבמועד חתימת ההסכם מקבלות אחוז תגמול בשיעור השווה או עולה על התקרה המופיעה בטבלה לעיל, לא יקבלו את העדכון החד פעמי כאמור בסעיף 25 לעיל.

28. מוסכם בין הצדדים כי לצורך יישום סעיף זה, תינתן לחברה תקופת היערכות כהגדרתה וכמשמעותה בסעיף 5 להסכם זה.

29. בנוסף, החל מיום 1.1.2015, תשולם בכל שנתיים לכל שיננית וטכנאית רנטגן תוספת קבועה בשיעור של 0.5% לאחוז התגמול החל לגביה, וזאת עד לתקרה של 32%. התוספת תשולם לשינניות שהשלימו שנתיים עבודה בחברה. התוספת הראשונה תינתן ביום 1.1.2017.

מועד הזכאות לתשלום תוספת הוותק לשינניות ולטכנאיות רנטגן אשר לא השלימו ותק של שנתיים ביום 1.1.2017, יהיה המועד שבו ישלימו שנתיים עבודה, אשר ממנו ואילך תשולם לשיננית ולטכנאית הרנטגן בכל שנתיים התוספת בשיעור כאמור בסעיף זה ועד לתקרה כאמור בסעיף זה. למען הסר ספק מובהר, כי פרק הזמן המינימלי בין פעימה לפעימה לא יקטן משנתיים.

התוספת כאמור בסעיף זה ניתנת בנוסף לעדכון החד פעמי כאמור בסעיף 25 לעיל ועל בסיס אחוז התגמול המעודכן של השיננית ושל טכנאית הרנטגן במועד מתן התוספת.

#### **יא. תוספת לעובדי מנהל במוקד מחשוב**

30. לעובדי מנהל במוקד המחשוב תשולם תוספת של 10% עבור כל שעת עבודה שיבצעו לאחר השעה 14:00 וזאת בתנאי שיעבדו 4 שעות לפחות לאחר שעה זאת.

31. מוסכם בין הצדדים כי לצורך יישום סעיף זה, תינתן לחברה תקופת היערכות כהגדרתה וכמשמעותה בסעיף 5 להסכם זה. עם זאת ועל אף האמור בסעיף 5, בסיום תקופת היערכות ישולם לעובדי המנהל במוקד המחשוב פיצוי חד פעמי השווה לתוספת בגובה של 10% בגין שעות העבודה שביצעו בפועל בתחום השעות האמור בסעיף 30 לעיל החל מיום 1.1.2015 ועד למועד התשלום בפועל, אך ללא עלויות סוציאליות נוספות, לרבות לא הפקדות לקופות הגמל.

#### **יב. תוספת שכר לעובדי המנהל – "תוספת ש.ל.ה (ותק הסכם 2015)"**

32. החל ממועד תחילתו של הסכם זה, תשולם לעובדי המנהל תוספת שכר קבועה, כדלקמן:

ותק	גובה התוספת ברוטו (למשרה מלאה)
עד שנתיים	-
משנתיים עד חמש שנים (2-4.99)	150 ₪
מחמש עד שבע שנים (5-6.99)	220 ₪
משבע ועד עשר שנים (7-9.99)	300 ₪
מעשר ועד ארבע עשרה שנים (10-13.99)	380 ₪

מארבע עשרה שנים ומעלה	450 ₪
(+ 14)	

33. התוספת תחושב על בסיס חודשי ותשולם לכל עובד החל מהחודש שבו ישלים את הוותק הרלוונטי לקבלת כל תוספת. לעובדים במשרה חלקית תחושב התוספת בהתאם לחלקיות משרתם. למען הסר ספק מובהר, כי התוספות אינן מצטברות, כך שבמועד השלמת הוותק הרלוונטי יעודכן גובה התוספת בהתאם לשיעורים הנקובים בטבלה בלבד.

34. היקף המשרה לצורך חישוב גובה התוספת שתשולם לכל עובד שעתי בכל חודש, יכלול את שעות העבודה שביצע העובד השעתי באותו חודש, כולל שעות עודפות, אך לא כולל שעות נוספות.

35. היקף המשרה לצורך חישוב גובה התוספת שתשולם לכל עובד חודשי בכל חודש, ייקבע לפי היקף המשרה הקבוע לגבי אותו עובד בתקן, או לפי היקף המשרה המתקבל מחישוב שעות העבודה שביצע העובד בפועל באותו חודש - כולל שעות עודפות, אך לא שעות נוספות, הגבוה מביניהם.

36. מוסכם, כי היעדרות מעבודה לצרכי חופשה, מחלה, מילואים, חגים, בחירות וכל היעדרות אחרת המזכה בשכר לפי דין, תיחשב כחלק משעות העבודה של העובד באותו החודש ולא תביא להפחתה בהיקף המשרה של העובד לצורך תשלום התוספת.

37. התוספת תהווה בסיס שכר להפרשות לקרן פנסיה ולקרן השתלמות, לשעות נוספות ולשנ"ג בלבד, וכן תשולם בעת היעדרות מפאת חופשה ומחלה.

38. תוספת השכר כאמור בפרק זה תיקרא "תוספת ש.ל.ה (ותק הסכם 2015)" ותופיע בשורה נפרדת בתלוש השכר.

39. מוסכם בין הצדדים כי לצורך יישום סעיף זה, תינתן לחברה תקופת היערכות כהגדרתה וכמשמעותה בסעיף 5 להסכם זה.

#### **תוספת שנ"ג הסכם 2015** י.ג.

40. החל ממועד תחילתו של הסכם זה וכנגד ביצוע תפקידן, תקבלנה כל בעלות התפקיד כמפורט להלן: מנהלת אדמיניסטרטיבית, סייעת אחראית, סייעת אחראית משמרת, מנהלת שירות לקוחות, אחראית שירות לקוחות, אחראית משמרת וסגניות/ממלאות מקום של בעלות תפקידים אלו, תוספת בגובה של 5 ₪ לכל שעה נוספת גלובלית המוקצית לבעלת התפקיד, וזאת לצורך חישוב התשלום בגין שעות נוספות גלובליות בלבד.

41. חישוב התשלום הנוסף בגין השעות הנוספות הגלובאליות ייעשה לפי תעריף של 5 ש"ח כאמור, במכפלת מספר השעות הנוספות הגלובאליות של בעלת התפקיד, ובמכפלת המקדם 1.3.

42. התוספת בפרק זה תיקרא "תוספת שני"ג הסכם 2015" והיא תופיע בשורה נפרדת בתלוש השכר, ותשולם בנוסף לגמול השני"ג הקיים לבעלות התפקיד במועד חתימת הסכם זה.

43. למען הסר ספק מובהר, כי תוספת שני"ג הסכם 2015 תהווה בסיס להפרשות לקרן הפנסיה ולקרן השתלמות כנהוג לגבי שעות נוספות גלובאליות במועד חתימתו של הסכם זה.

44. מוסכם בין הצדדים כי לצורך יישום סעיף זה, תינתן לחברה תקופת היערכות כהגדרתה וכמשמעותה בסעיף 5 להסכם זה.

45. מוסכם בין הצדדים כי בתקופת ההסכם לא יחול שינוי בכמות השעות הנוספות הגלובאליות כפי שהיא מוענקת ומשולמת במועד חתימת ההסכם, לכל עובדת שפרק זה חל עליה, אלא אם שינתה תפקיד או את היקף משרתה כבעלת תפקיד.

**י. תוספת לגמול הניהול למנהלות אדמיניסטרטיביות, סייעות אחראיות ומנהלות שירות לקוחות**

46. גמול הניהול המשולם למנהלות אדמיניסטרטיביות, לסייעות אחראיות ולמנהלות שירות לקוחות, יעודכן בשיעורים כדלקמן:

א. למנהלות אדמיניסטרטיביות במותג סמייל ישולם גמול ניהול בשיעור של 10% (במקום 5% במועד חתימת הסכם זה);

ב. למנהלות אדמיניסטרטיביות במותג משלימה ואסתטיקה ישולם גמול ניהול בשיעור של 7% (במקום 3% במועד חתימת הסכם זה).

ג. לסייעות אחראיות ישולם גמול ניהול בשיעור של 5% (במקום 3% במועד חתימת הסכם זה).

ד. למנהלות שירות לקוחות ישולם גמול ניהול בשיעור של 4% (במקום 3% במועד חתימת הסכם זה).

47. גמול הניהול של בעלות התפקיד כמפורט בסעיף 46 לעיל המועסקות בחברה במועד חתימת הסכם זה, יעודכן עם חתימת ההסכם לגמול הניהול הרלוונטי לגביהן.

48. גמול הניהול אינו נלקח בחשבון לצורך חישוב ערך השעה, אך מועברות בגינו הפקדות לקרן פנסיה ולקרן השתלמות, והוא ישולם גם בעת היעדרות מפאת חופשה ומחלה וכן בכל מקרה של היעדרות אחרת המזכה בתשלום לפי הדין.

49. מוסכם בין הצדדים כי לצורך יישום סעיף זה, תינתן לחברה תקופת היערכות כהגדרתה וכמשמעותה בסעיף 5 להסכם זה.

#### טו. הגדלת אחוז תגמול למטפלים

50. החל מיום 1.1.2017, תשולם בכל שנתיים לכל מטפל, אשר השלים שתי שנות עבודה בחברה, תוספת קבועה בשיעור של 0.5% לאחוז התגמול שלו עד לתקרה של 32.5%, וזאת בכפוף לאמור להלן:

א. מטפל מגע שאינו מעסה אשר טרם הגיע לאחוז התגמול המקסימאלי של 30% כאמור בסעיף 9.1.2 להסכם הקיבוצי מיום 27.10.11, לא יהיה זכאי להגדלת אחוז תגמול לפי סעיף זה. אחוז התגמול של מטפל כאמור יגדל ב- 0.5% רק שנתיים לאחר שגייע לאחוז תגמול של 30% .

ב. מטפלים בכירופרקטיקה וברפואה סינית, אשר לגביהם תהיה תקרת אחוז התגמול עד 27%.

ג. מעסים, אשר לגביהם תהיה תקרת אחוז התגמול עד 35%.

51. מועד הזכאות לתשלום תוספת הוותק למטפלים אשר לא השלימו ותק של שנתיים ביום 1.1.2017, יהיה המועד שבו ישלימו שנתיים עבודה, אשר ממנו ואילך תשולם למטפל בכל שנתיים התוספת בשיעורים, על פי התנאים ובכפוף לתקרות כאמור בסעיף זה לעיל. למען הסר ספק מובהר, כי פרק הזמן המינימלי בין פעימה לפעימה יהיה שנתיים.

52. למען הסר ספק, מטפל שאחוז התגמול שלו גבוה מאחוז התגמול האמור בפרק זה, ימשיך לקבל את אחוז התגמול שלפיו הוא מתוגמל ערב חתימת ההסכם, גם אם אחוז התגמול גבוה מהתקרה הקבועה לגביו, והאמור בפרק זה לא יחול לגביו.

53. השיעור המעודכן יהווה שכר לכל דבר ועניין.

#### טז. מטפלים בתחום ביופיזיק, כולל מטפלים בצמחי מרפא, נטורופתיה ופרחי באד

54. נוסף על האמור בפרק טז' להסכם זה, מטפלים בתחום הביופיזיק שעבדו בחברה ביום 1.1.2015 יקבלו תוספת של 0.5% לאחוז התגמול בכל שנה משנות ההסכם וזאת עד לתקרה של 32.5%, כמפורט להלן:

א. שנת 2015 - תוספת של 0.5% לאחוז התגמול, שתינתן רטרואקטיבית החל מיום 1.1.2015.

ב. שנת 2016 - תוספת של 0.5% נוסף החל מיום 1.1.2016.

ג. שנת 2017 – תוספת של 0.5% נוסף החל מיום 1.1.2017.



55. מטפלים בתחום נטורופתיה, צמחי מרפא ופרחי באך שעבדו בחברה ביום 1.1.2015 יקבלו תוספת של 0.5% לאחוז התגמול שלהם החל מיום 1.1.2015 ועד לתקרה של 32.5%.

56. השיעור המעודכן יהווה שכר לכל דבר ועניין.

57. מוסכם בין הצדדים כי לצורך יישום סעיף זה, תינתן לחברה תקופת היערכות כהגדרתה וכמשמעותה בסעיף 5 להסכם זה.

#### **יז. דמי הבראה לעובדים תפוקתיים (מטפלים, שינניות, טכנאיות רנטגן ואפילטוריות)**

58. החל משנת 2016, ישולמו דמי הבראה למטפלים, לשינניות ולטכנאיות רנטגן, במועד הנהוג לתשלום דמי הבראה בחברה ובאופן הבא:

א. התנאים ומספר ימי הבראה יהיו בהתאם לצו ההרחבה לתשלום דמי הבראה במגזר הפרטי, כעדכונו מעת לעת.

ב. התעריף ליום הבראה יהיה לפי ערך יום הבראה במגזר הציבורי, כעדכונו מעת לעת.

59. תשלום דמי הבראה ייעשה בהתאם לחלקיות המשרה הממוצעת של העובד ב- 12 חודשים האחרונים טרם התשלום, כאשר בחישוב היקף המשרה יילקחו בחשבון שעות חופשה, מחלה, מילואים, חגים, בחירות וכל היעדרות אחרת המזכה בשכר לפי דין.

60. תשלום דמי הבראה לא יהווה בסיס להפרשות פנסיוניות ו/או לקרן השתלמות וגם לא יובא בחישוב ערך שעה ממוצעת, חישוב מחלה וחישוב חופשה.

61. רכיב ההבראה יוצא מן החישוב לערך "שכר שעתי מינימלי" כהגדרתו בהסכם העבודה.

#### **יח. זימונים לשימוע**

62. החל ממועד חתימת הסכם זה, טרם שליחת זימון לשימוע לעובד קבוע, יישלח עותק מהזימון לוועד העובדים, וזאת על מנת לאפשר פרק זמן להידברות בין הוועד להנהלה. ועד העובדים ימסור את עמדתו לא יאוחר מ- 4 ימי עבודה ממועד קבלת הזימון.

63. באשר לעובד זמני - ועד העובדים יקבל עותק מהזימון לשימוע בסמוך לאחר שליחתו לעובד.

64. אין באמור בפרק זה כדי לשנות מהליכי הפיטורים, כקבוע בהסכם העבודה.

#### **יט. שיחות משוב**

65. שיחות משוב שייערכו לעובדי החברה יתועדו על גבי פרוטוקול או על גבי טופס ייעודי.

66. בטרם עריכת שיחת המשוב יובהר לעובד כי מדובר בשיחת משוב.

67. בתחילת שיחת המשוב יוצגו לעובד סעיפי הליקוי שהביאו לזימונו לשיחה.

68. בסמוך לאחר שיחת המשוב יקבל העובד עותק מהפרוטוקול או מהטופס הייעודי שנרשם בזמן השיחה, והוא יוכל להגיב בכתב לדברים. הגיב העובד, תתויק תגובתו בתיק האישי, בצמוד לפרוטוקול או הטופס הייעודי.

### **כ. חופשות מיוחדות**

69. החל מיום 1.1.2016 כל עובד יהיה זכאי לימי חופשה בתשלום על חשבון החברה, באירועים כמפורט להלן, ובלבד שעל פי סידור העבודה אמור היה לעבוד במהלך ימים אלה, כולם או חלקם:

א. חתונה של עובד – 3 ימים (יום לפני האירוע, יום האירוע, יום לאחר האירוע).

ב. ברית/בריתה/בר/בת מצווה של ילד – יום אחד (יום האירוע).

ג. חתונת ילד של עובד – יום אחד (יום האירוע).

70. ערך השעה לחישוב התשלום בגין ההיעדרות בחופשות מיוחדות לעובדים תפוקתיים יהיה ערך השעה הממוצעת של העובד.

71. ימי חופשה בתשלום כמפורט בפרק זה יינתנו מעבר למכסת החופשה השנתית ואינם ניתנים לצבירה או פדיון.

### **כא. חופשת מחלה**

72. החל ממועד חתימת הסכם זה עובדות מינהל וסייעות בעלות ותק של שנתיים ומעלה תקבלנה תשלום דמי מחלה בשיעור של 100% החל מהיום הראשון להיעדרותן מפאת מחלה כהגדרתה בחוק ובתקנות החלות מכוחו, לרבות היעדרות בשל מחלת בן זוג, מחלת הורה ומחלת ילד.

### **כב. תשלום דמי פגיעה לעובד**

73. מיד עם חתימת הסכם זה תפעל החברה להחלת ההסדר על פי תקנה 22 לתקנות הביטוח הלאומי (ביטוח מפני פגיעה בעבודה), תשי"ד – 1954.

### **כג. שי לפורשים**

74. עובדי חברה שישלימו 9 שנות עבודה בחברה ויפרשו לגמלאות יוזמנו לערב החברה שיתקיים מידי שנה לקבלת שי מיוחד. בשנים שבהן לא יתקיים ערב חברה, יוזמנו עובדים כאמור בסעיף זה לאירוע מכובד אחר, בו ישתתף גם נציג ועד העובדים שיוזמן לשאת דברים.

75. שווי השי יעמוד על 400 ₪.

## **כד. טיפולי גוף ודיקור לעובדים**

76. כל עובדי החברה, יהיו זכאים לעד 20 טיפולים בשנה קלנדרית כמפורט להלן:

א. טיפולי גוף במותג משלימה באורך 45 דקות בעלות של 100 ₪, כאשר התגמול למטפל יעמוד על 50 ₪.

ב. טיפולי דיקור בעלות של 80 ₪ עבור כל טיפול, כאשר התגמול למטפל יעמוד על 40 ₪.

למען הסר ספק מובהר, כי טיפולים אלה הינם בנוסף לזכאות העובדים, ככל שקיימת, לטיפולים במסגרת כללית מושלם.

77. אין באמור כדי לפגוע בהוראות ובהסדרים החלים והנהוגים ביחס לטיפולי תחזוקה של מטפלים וביחס לטיפולי היכרות של עובדות מינהל במותג משלימה.

## **כה. השתתפות ההנהלה בתקציב הוועד**

78. החל מחודש יולי 2015 תעביר ההנהלה לוועד העובדים מידי חודש בחודשו תקציב השווה למיסי ועד העובדים הנגבים באותו חודש.

79. התקציב יועבר לחשבון הבנק של ועד העובדים יחד עם מיסי הוועד ובאופן בו מועברים מיסי הוועד והוא ידווח בשורה נפרדת.

## **כו. העברת פרטי עובדים לוועד**

80. בכל חודשיים תעביר ההנהלה לוועד העובדים דוח עובדים שהתקבלו לעבודה, שפוטרו מהעבודה ושהתפטרו מהעבודה בתקופה הרלוונטית לדוח. האמור רלוונטי בנוגע לעובדים שההסכם הקיבוצי חל על העסקתם.

81. הדוח יכלול את הפרטים הבאים: שם פרטי ומשפחה, מרפאה, עיסוק ומועד קבלה/סיום עבודה.

## **כז. חישוב התגמול**

82. חישוב רווחיות המרפאות לצורך תשלום תגמול מרפאה בגין השנים 2015/2016, לא ייקח בחשבון את עלות הסכם זה וכן את עלות ההסכם של רופאי השיניים ו/או כל קבוצת עובדים שהסכם העבודה וההסכם הקיבוצי אינם חלים עליהם, כפי שהיה וכפי שיהיה בשנים 2015/2016.

83. סך תגמול כלל המרפאות בכל אחת מהשנים 2017/2018 לא יפחת מסך תגמול כלל המרפאות ששולם בשנת 2014.

84. מנגנון רשת הבטחון מכוח ההסכם הקיבוצי מיום 28.2.13 יבוטל החל מיום 1.1.2015.

85. לאחר חתימת ההסכם, יקיימו הצדדים דיונים לבניית מנגנון תגמול חדש. ככל שלא יושג סיכום עם ועד העובדים בעניין זה, לא יפעל מי מהצדדים באופן חד צדדי.

86. הסכם זה יישלח לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

**ובאנו על החתום היום, 16 בחודש נובמבר שנת 2015:**

---

הסתדרות המעו"ף

---

ועד העובדים

---

החברה

16.11.15

לכבוד

יוסף תומר,

יו"ר ועד עובדי ש.ל.ה

שלום רב,

**הנדון: מכתב לוואי להסכם הקיבוצי מיום 16.11.15**

כמוסכם בינינו:

1. שינויות, אשר במועד חתימתו של ההסכם הקיבוצי עומד אחוז התגמול שלהן על 31.5% ומעלה, יקבלו באופן חד פעמי תוספת קבועה לאחוז התגמול שלהן בשיעור של 0.5%.
2. החל מיום 1.1.2016, אחוז התקורה יעלה במותג משלימה בגין מרכיב שכר הדירה בשיעור של 6% ומנגד "שכר דירה" יצא מסעיף ההוצאות הספציפיות של כל מרפאה (כפי שנהוג במותג סמייל). יישום סעיף זה ייבחן במשותף על ידי הצדדים במידת הצורך.

**בכבוד רב,**

**איתן שליפר, מנכ"ל**

16.11.15

לכבוד

איתן שליפר, מנכ"ל

**ש.ל.ה – שירותי רפואה בע"מ**

שלום רב,

**הנדון: מכתב לוואי להסכם הקיבוצי מיום 16.11.15**

בהתאם לבקשתך, יישלח אליך בתום כל שנה דיווח באשר לאופן בו נוצל תקציב השתתפות ההנהלה בתקציב ועד עובדים, וזאת במתכונת הדיווח הקבועה בתקנון ועדי עובדים של ההסתדרות ביחס למיסי הוועד.

**בכבוד רב,**

**יוסף תומר,**

**יו"ר ועד העובדים**