

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בתל-אביב ביום 28 בחודש פברואר שנת 2013

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.
(להלן – **נציגות העובדים**)
מצד שני ;

והואיל : והצדדים ניהלו משא ומתן והגיעו להסכמות אותן הם מעוניינים להעלות על הכתב בהסכם זה ;

על כן הוסכם, הוצהר והותנה כדלקמן:

א. מבוא

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו.

ב. תוקף ההסכם

2. הסכם זה יעמוד בתוקפו כל עוד ההסכם הקיבוצי מחודש אוקטובר 2011 יהא בתוקף.

ג. תחולת ההסכם

3. הסכם זה יחול על עובדי מינהל, אשר התקבלו לעבודה בחברה עד לסוף חודש יוני 2012.

4. "עובדי מינהל" – כהגדרתם בהסכם אוקטובר 2011, אשר מועסקים במרפאות ומקבלים תגמול מרפאה. למען הסר ספק, הסכם זה לא יחול על מוקדנים במוקד שירות ומכירות בהנהלה, אשר אינם מקבלים תגמול מרפאה.

ד. רשת הבטחון

5. החל ממועד חתימת הסכם זה ואילך, תוענק לעובדי המינהל רשת בטחון לתשלום רכיב התגמול בשכרם, והכל בהתאם להוראות הסכם זה.

6. עד ליום 31.3.2013, תערוך החברה חישוב של ממוצע התגמול לשעה ששולם לכל אחד מעובדי המינהל לתקופה שמחודש ינואר 2011 (כולל) ועד לחודש אוגוסט 2011 (כולל), קרי: ממוצע התגמול השעתי ששולם לכל אחד מעובדי המינהל ב- 8 החודשים הראשונים של שנת 2011. הממוצע שיתקבל מהחישוב האמור בסעיף זה, יכונה להלן "התגמול הממוצע השעתי הבסיסי".

7. לעובדים שנעדרו בתקופה האמורה בסעיף 6 לעיל מטעמים של חלי"ת, חלי"ד, מילואים וכל היעדרות ארוכה אחרת (מעל 14 ימים), יחושב ממוצע התגמול השעתי הבסיסי לפי ממוצע כל החודשים שעבדו בפועל בשנת 2011.
8. לעובדים שהתקבלו לעבודה אחרי אוגוסט 2011 ועד יוני 2012, יחושב ממוצע התגמול השעתי לפי החודשים שעבדו בפועל מאז קבלתם לעבודה ועד לחודש יוני 2012.
9. מובהר בזאת, כי עובדים אשר עברו למרפאה אחרת, יקבלו את רשת הבטחון שחלה במרפאה אליה עברו.
10. כן מובהר, כי בעל תפקיד אשר סיים את תפקידו ועבר לשמש כעובד מינהל מן המניין, תחול רשת הבטחון רק על תגמול המרפאה בגין תפקידו החדש, ולא בגין תגמול הניהול.
11. התגמול הממוצע יחושב על בסיס שעתי, כך שביחס לכל עובד יהיה בידי החברה נתון באשר לתגמול השעתי הממוצע הבסיסי שלו בתקופות האמורות בסעיפים 6 – 8 לעיל.
12. בהתאם לכללי החישוב כמפורט בפרק ה' להלן, תשלים החברה 90% מההפרש שבין התגמול הממוצע השעתי שישולם בפועל לעובד בשנה הרלוונטית, לבין ממוצע התגמול השעתי הבסיסי, והכל על בסיס שעות עבודתו בפועל של העובד ובלבד שממוצע הכנסות המרפאה בשנה הרלוונטית (גמר טיפול), לא יפחת מהנורמה.
- לגבי בעלי תפקיד המקבלים תגמול ניהול, ייערך חישוב ההפרש יחד עם רכיב זה.
- בסעיף זה "הנורמה": הנתון המתקבל מחישוב ממוצע הכנסות המרפאה לשנת 2011, או ממוצע הכנסות המרפאה לשנת 2012, הנמוך מביניהם.
- מצ"ב **כנספח א'** להסכם זה טבלה המפרטת את ממוצע ההכנסה של כל מרפאות החברה לשנים 2011 ו-2012.
13. במקרים בהם יתברר כי הירידה בהכנסות המרפאה נובעת מנסיבות של כוח עליון (מצב בטחוני; מזג אוויר; וכיוב'), שינויים במבנה המרפאה (שיפוצים, העתקת מקום המרפאה) – תשלים החברה 90% מהפער.
14. במקרים אחרים מהאמור בסעיף 13 – תשלים החברה 60% בלבד מהפער.

ה. אופן החישוב

שנת 2012

15. עד ליום 31.3.13 תבצע החברה השוואה בין התגמול הממוצע השעתי הבסיסי של כל עובד עליו חל הסכם זה, לתגמול הממוצע השעתי של העובד בשנת 2012.

16. עובדים שלגביהם יעלה מהחישוב כי התגמול הממוצע השעתי שלהם בשנת 2012 נמוך מהתגמול הממוצע השעתי הבסיסי, יהיו זכאים לתשלום 90% מהפער, שישולם בנוסף לתגמול השוטף ששולם בשנת 2012. לעניין זה הפער יהיה: ההפרש בין תגמול ממוצע שעתי בשנת 2012 לתגמול ממוצע שעתי בסיסי, במכפלת שעות הנוכחות בפועל בשנת 2012.

17. עובדים שלגביהם יעלה מהחישוב כי התגמול הממוצע השעתי שלהם בשנת 2012 גבוה מהתגמול השעתי הממוצע הבסיסי, לא יהיו זכאים לתשלום נוסף בגין תגמול, מעבר לתשלום ששולם להם בשנת 2012 עבור רכיב זה.

18. התשלום ישולם בתשלום אחד בשכר חודש מרץ 2013, המשולם בתחילת אפריל 2013.

שנים 2013/2014

19. התגמול יחושב וישולם בשכרם החודשי של העובדים כפי שהוא מחושב ומשולם כיום, ובכפוף לסייגים שיופיעו בפרק ו' להסכם זה. נציגות העובדים מאשרת כי נוסחת חישוב התגמול הוצגה לה.

20. בתום כל ארבעה חודשים תחשב החברה את ממוצע התגמול השעתי של כל עובד כדלקמן: בחודש אפריל יחושב ממוצע התגמול השעתי לחודשים ינואר – אפריל (כולל); בחודש אוגוסט יחושב ממוצע התגמול השעתי לחודשים ינואר – אוגוסט (כולל); בחודש דצמבר יחושב ממוצע התגמול השעתי לחודשים ינואר – דצמבר (כולל). חישוב ממוצע התגמול השעתי ייעשה על בסיס שעתי, כך שבידי החברה יהיה נתון באשר לתגמול השעתי הממוצע של העובד בכל תקופה.

21. בכל אחד מ- 3 מועדי הבדיקה כאמור בסעיף 20 לעיל, תשווה החברה את ממוצע התגמול השעתי בחודשים הרלוונטיים לתגמול הממוצע השעתי הבסיסי כהגדרתו בסעיפים 6-8 לעיל.

22. במידה שבמועדי הבדיקה הראשון והשני (ינואר-אפריל; ינואר - אוגוסט), יעלה מהחישוב כי ממוצע התגמול השעתי בתקופה הרלוונטית קטן מהתגמול השעתי הממוצע הבסיסי, יקבל העובד 60% מהפער בגין כל שעת עבודה בפועל כמקדמה על חשבון הפרשי התגמול, בנוסף לתגמול השוטף ששולם לו בפועל.

23. במידה שיתברר במועד הבדיקה האחרון (חודש דצמבר של השנה הרלוונטית), כי ממוצע התגמול השעתי לאותה שנה קטן מהתגמול השעתי הממוצע הבסיסי גם בחישוב שנתי, יקבל העובד השלמה של תשלום עד ל- 90% מהפער בגין כל שעת עבודה בפועל, וזאת בנוסף לתגמול השוטף ולמקדמות כאמור בסעיף 22 לעיל ששולמו לו בפועל באותה שנה.

24. לעניין החישוב לגבי השנים 2013/2014 הפער יהיה: ההפרש, בין תגמול ממוצע שעתי בכל אחת מהתקופות הרלוונטיות לתגמול ממוצע שעתי בסיסי, במכפלת שעות הנוכחות בפועל בתקופה הרלוונטית.

25. במידה ויתברר במועד הבדיקה האחרון (חודש דצמבר של השנה הרלוונטית), כי ממוצע התגמול השעתי לאותה שנה גדול מהתגמול הממוצע הבסיסי בחישוב שנתי, יקוזזו משכרו המקדמות שקיבל במהלך השנה, ככל שקיבל, בגין התקופה הראשונה והשניה, והעובד יקבל את התגמולים ששולמו לו בפועל ללא כל שינוי.

כללי

26. הבדיקות המפורטות לעיל ייעשו ביחס לתשלומי התגמול המופיעים בתלושי השכר של חודשי הבדיקה, וביחס לכל עובד ועובד בנפרד בהתאם לשעות עבודתו בפועל.

27. עוד מובהר, כי תשלום מקדמות, ככל שיהיה, יתבצע במועד תשלום שכר החודש העוקב למועד הבדיקה.

1. סייגים לחישוב התגמול

28. מוסכם כי שיעור התקורה לא יגדל אלא לאחר עדכון נציגות העובדים בהגדלה, ובסיבות ההגדלה, והכל בשקיפות.

29. מוסכם כי, הוצאות החברה (לרבות עלויות) בגין ההסכם הקיבוצי שנחתם עם רופאי השיניים, לא יובאו בחשבון כחלק מהוצאות החברה לצורך חישוב התגמול.

2. מיצוי הסכם בוררות (תיקון 24 לחוק הגנת השכר)

30. מוסכם כי מנגנון הבדיקה שנקבע בהסכם הבוררות מיום 27.10.2011 - אשר נחתם בעקבות פיצול מרכיבי החופשה והמחלה בתלושי השכר לעובדים התפוקתיים ובעקבות צבירתם בנפרד - מוצה כפי שיפורט בסעיפים הבאים לפרק זה, באופן שייתר את הצורך בהעברת המחלוקות לבוררות.

31. במועד סיום עבודתו של עובד תפוקתי בחברה, יתוסף לפדיון ימי החופשה ולפדיון ימי המחלה אשר ישולם לו בהתאם לאמור בהסכם הקיבוצי שנחתם ביום 27.10.11, תשלום נוסף בגובה שיעור תשלומי מעביד לביטוח הלאומי, בערכו כפי שיהיה נכון למועד הפרישה.

32. הסכמות אלו תחולנה על כל העובדים התפוקתיים עליהם חל הסכם העבודה הקיבוצי מיום 27.10.2011, ועל כל עובד תפוקתי שיועסק בעתיד בחברה.

33. כאמור בהסכם הבוררות, ההסכמות שבפרק זה הינן סופיות, ובביצוע האמור לעיל יש כדי למצות את כל טענות נציגות העובדים בעניין פיצול מרכיבי החופשה והמחלה בעקבות התיקון, ואין לה ולא יהיו לה ו/או למי מטעמה עוד כל טענה ו/או תביעה בכל הנוגע לפיצול מרכיבי החופשה והמחלה בעקבות תיקון 24.

ח. החרגת תפקידים

34. בהתאם לסעיף 3.3 להסכם הקיבוצי מיום 27.10.11 הוסכם להחריג מתחולת ההסכם הקיבוצי גם את שני התפקידים הבאים במחלקת רכש ולוגיסטיקה בהנהלה הראשית, אשר יתוספו לנספח א' להסכם הקיבוצי האמור ויהוו חלק בלתי נפרד ממנו:

א. רכז בינוי ואחזקה.

ב. מנהל בקרה ותהליכים.

ט. כללי

35. ההסכמים הקיבוציים מחודש אוקטובר 2011 ומחודש מרץ 2012, ימשיכו לעמוד בתוקפם ללא שינוי ויהיו תקפים כקבוע בהם. על אף האמור מוסכם, כי הבדיקה כאמור בסעיפים 8.5.3 ו- 8.5.4 להסכם אוקטובר 2011 תתבצע במועד אחד בלבד בסמוך לתום תוקפו של הסכם אוקטובר 2011.

36. הוראות הסכם זה יעמדו בתוקף עד לתום תוקפו של ההסכם הקיבוצי מחודש אוקטובר 2011, קרי עד ליום 31.12.2014.

37. בחתימתם על הסכם זה מאשררים הצדדים את סעיפי מיצוי התביעות והשקט התעשייתי שבסעיף 55 להסכם הקיבוצי מחודש אוקטובר 2011.

38. מובהר בזאת, כי שעות השביתה לעובדים חודשיים בלבד נוכו ממכסות החופשה השנתית שלהם.

39. סכסוך העבודה שהוכרז על-ידי נציגות העובדים מבוטל עם החתימה על הסכם זה.

40. החברה תודיע לבית הדין לעבודה כי הצדדים הגיעו להסכם ותבקש ממנו לדחות את ההליך בסק' 12-12-46747.

41. הסכם זה יישלח לרישום כהסכם קיבוצי.

ובאנו על החתום היום, 28 בחודש פברואר שנת 2013:

הסתדרות המעו"ף

ועד העובדים

הנהלת החברה