

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום 11 לחודש פברואר שנת 2021

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

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המעו"ף  
וועד העובדים בש.ל.ה  
(שיקראו ביחד להלן - נציגות העובדים)  
מצד שני;

הואיל והסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המעו"ף, הינה ארגון העובדים היציג בחברה;

הואיל וההסכם הקיבוצי החל בחברה מיום 27.10.2011, לרבות התוספות, העדכונים והשינויים הכלולים בהסכמים הקיבוציים הנוספים שנחתמו מאז (להלן ביחד בהסכם זה: "הסכם העבודה") הגיע לתום תוקפו ההסכמי ביום 31.12.2018;

והואיל והצדדים ניהלו משא ומתן לחידושו של הסכם העבודה ולשינויים של מודלי התגמול במרפאות והגיעו ביניהם להסכמות כמפורט בהסכם זה להלן;

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. תחולת ההסכם

2. הסכם זה יחול על הצדדים להסכם ועל כל העובדים המועסקים במועד חתימתו של ההסכם, וכן על העובדים אשר יועסקו בעתיד בחברה, והכל כמפורט בפרק ב' להסכם הקיבוצי מיום 27.10.2011, כעדכונו בהסכם הקיבוצי מיום 29.3.2012.

3. בנוסף מוסכם, כי החל מיום 1.1.2021 ייכנסו לתחולת הסכם העבודה, לרבות הסכם זה, גם עובדי מינהל וסייעות, המועסקים בהיקף של 10 שעות שבועיות (כולל) ומעלה.

יניצ  
ד.ה.  
ל.ה.

ג.א.

ג.א.  
ל.ה.

4. כמו כן סוכם להחריג מתחולת ההסכם הקיבוצי את התפקידים הבאים :

4.1. מהנדס החברה.

4.2. סגנית מנהלת מש"א.

4.3. עוזרת מנהלת מש"א.

4.4. מנהל יחידת אחזקה.

התפקידים שבסעיף זה וכן התפקידים שנוספו בהסכמת הוועד במהלך השנים יתווספו לנספח א' להסכם מיום 27.10.2011. נספח א' המעודכן יצורף להסכם זה ויהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

5. הסכם זה לא יחול על הרופאים בתחום המשלימה והאסתטיקה בחברה.

לגבי הרופאים בתחום המשלימה והאסתטיקה בחברה סוכם בין הצדדים, כי תוקפו של ההסכם הקיבוצי שנחתם ביום 10.7.2018 (להלן - **הסכם יולי 2018**), על כל הוראותיו, יוארך עד לתום תוקפו של הסכם זה, בכפוף לאמור להלן :

5.1. תעריפי הייעוצים לרופאים המאבחנים במותג משלימה (כאמור בפרק יב1 להסכם יולי 2018) יוגדלו במועדים ובשיעורים שלהלן :

5.1.1. החל מחודש ינואר 2023 - בשיעור של 1.5%.

5.1.2. החל מחודש ינואר 2024 - בשיעור נוסף ומצטבר של 1.5%.

#### **ג. תקופת ההסכם**

6. הסכם זה יהיה לתקופה שתחילתה ביום 1.1.2019 וסיומה ביום 31.12.2024. המשא ומתן לחידושו של הסכם זה יחל לכל המאוחר בחודש יוני 2024.

7. על אף האמור, הוראות הסכם זה יחולו על העובדים החל מיום 1.1.2021, למעט סעיפים בהם נקבע במפורש מועד תחולה שונה.

#### **ד. כללי**

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, אלא אם נאמר בהסכם זה שההוראה המופיעה בו היא העדיפה.

10. הוראות הסכמים קודמים, הסדרים, נהגים ונהלים שלא שונו במפורש בהסכם זה, לרבות ובמיוחד הסכם העבודה כהגדרתו לעיל, ימשיכו לחול גם בתקופת ההסכם.

מ.ע.  
א.ע.  
א.ע.

י.ל.

## ה. עובדי מינהל וסייעות - במרפאות

11. הצדדים הגיעו להסכמה בדבר שינוי מבנה שכר עובדי המינהל והסייעות במרפאות החברה. החל ממשכורת חודש ינואר 2021 יוחל מבנה השכר החדש, אשר יפורט בפרק זה להלן.

12. בפרק זה "עובדים" – משמע עובדי מינהל במרפאות וסייעות במרפאות.

13. מבנה השכר החדש כולל את הרכיבים שלהלן במצטבר, זאת בכפוף לזכאות ולתנאים שיפורטו בהמשך:

13.1. שכר המינימום המפעלי;

13.2. תוספת תפקיד;

13.3. תוספת סמייל;

13.4. תוספת ותק;

13.5. תוספת גודל מרפאה;

13.6. תוספת השכלה;

13.7. תוספת ניהול.

14. כל רכיבי השכר שבסעיף 13 לעיל יהוו חלק מן שכר הקובע לכל דבר ועניין, ויילקחו בחשבון לעניין חישוב ערך שעה. סך הרכיבים לעיל בחלוקה ב- 173.2 יהווה את ערך השעה של העובד.

15. למען הסר ספק מובהר, כי אין ברכיבים המנויים בסעיף 13 לעיל כדי לגרוע מזכאות קיימת או עתידית של עובדים לרכיבים אחרים שלא נזכרו בו (כגון שני"ג 2015, תוספת משמרות, תוספת אורתו', תוספת הרדמות וכדו').

### 16. שכר מינימום מפעלי

16.1. החל מחודש ינואר 2021, שכר המינימום המפעלי החודשי בחברה למשרה מלאה יעמוד על סך של 5,830 ₪ (ברוטו), אשר נכון למועד חתימתו של הסכם זה מהווה 10% מעל שכר המינימום בדין.

16.2. שכר המינימום השעתי יחושב על פי שכר המינימום המפעלי החודשי בחברה בחלוקה ל-173.2 שעות בחודש.

16.3. החל משנת 2022, בכל עת ששכר המינימום על פי דין יעודכן, שכר המינימום המפעלי יעמוד על שכר המינימום שבדין בתוספת 530 ₪ (להלן "התוספת"). התוספת תעודכן בהתאם לפעמיים עליית המדד. המדד הקובע לעניין סעיף קטן זה הינו המדד הידוע במועד חתימתו של הסכם זה.

16.4. למען הסר ספק מובהר בזאת, כי שכר המינימום המפעלי כאמור בהסכם זה כולל את תוספת השכר שהוענקה בהסכם הקיבוצי מיום 17.8.2020.

כניס  
ד.ה.  
א.א.

17. תוספת תפקיד

- 17.1. שכרן של בעלות תפקידים לא יפחת מן השיעורים המפורטים בטבלה שלהלן, וכל עוד הן משמשות בתפקיד הניהולי.
- 17.2. בין כל תפקיד במדרג לבין זה שמתחתיו יישמר פער אחוזי קבוע, ושיעור השכר יהיה כפי שיוגדר בטבלה שלהלן ובהתאם למותג בו מבצעת העובדת את תפקיד:

מדרג	תפקיד	מרפאות סמייל	מרפאות משלימה ואסתטיקה
א'	עובדת מינהל / סייעת/ אחראית משמרת ב'	שכר המינימום המפעלי	שכר המינימום המפעלי
ב'	אחראית משמרת / אחראית שרות לקוחות / סייעת אחראית משמרת	שכר המינימום המפעלי בתוספת 5%	שכר המינימום המפעלי בתוספת 3%
ג'	מנהלת שירות לקוחות/ סייעת אחראית	שכר מדרג ב' בתוספת 5%	שכר מדרג ב' בתוספת 3%
ד'	מנהלת אדמיניסטרטיבית / סגנית מנהלת אדמיניסטרטיבית	שכר מדרג ג' בתוספת 10%	שכר מדרג ג' בתוספת 5%

18. תוספת סמייל

שכרם של עובדים המועסקים במרפאות סמייל של החברה, וכל זמן שהם עובדים במרפאות סמייל, לא יפחת משכר המינימום המפעלי, ובתוספת שיעור של 2.7% (להלן: **תוספת סמייל**).

תוספת סמייל לבעלות תפקיד- תהיה בשיעור של 2.7% מן השכר כמפורט בטבלה שבסעיף 0 לעיל.

למען הסר ספק, לא תהא זכאות לכפל תוספת מכוחו של סעיף זה.

19. תוספת ותק

19.1. החל מחודש ינואר 2021, עם כניסת מבנה השכר החדש לתוקף, תשולם לעובדים המועסקים במועד זה בחברה תוספת ותק בגובה של 1% בגין כל שנת עבודה מלאה מתחילת עבודתם בחברה ועד לחודש ינואר 2021, אך לא יותר מ-20 שנה. תוספת זאת תחושב משכר המינימום המפעלי כהגדרתו לעיל בצירוף תוספת התפקיד ותוספת סמייל לעובדים הזכאים לה.

כניסה  
פ.ח.  
2.7%

א.ד.  
א.ד.

19.2. החל מחודש פברואר 2021, בכל מועד בו השלים העובד שנת עבודה מלאה נוספת על פי ויתקו, תשולם לו תוספת ותק בשיעור של 1%, עד לתקרה של 40 שנה בסה"כ ממועד תחילת העסקת העובד בחברה, ובהתאם למפורט להלן.

תוספת הוותק כאמור בסעיף קטן זה תחושב על בסיס סך הרכיבים שלהלן: שכר הבסיס, תוספת תפקיד ותוספת סמייל - לעובדים הזכאים לכך, ותוספת הוותק הקיימת במועד כל עדכון (ריבית דריבית).

19.3. המונח "ותק" בכל מקום בהסכם זה ובהסכם העבודה יפורש כתקופת עבודה בפועל, לרבות היעדרויות בתשלום וחופשת לידה, אך לא כולל חל"ת (למעט חל"ת קורונה).

19.4. החל מחודש ינואר 2021 תתבטל "תוספת ש.ל.ה (ותק הסכם 2015)", הקיימת לעובדים במועד חתימתו של הסכם זה. בכלל זאת מבוטל פרק יב' להסכם הקיבוצי מיום 16.11.2015.

## 20. תוספת גודל מרפאה

20.1. בנוסף לאמור לעיל, יהיו בעלות התפקיד במרפאות (מדרגים ב'ד' בטבלה שבסעיף 17.2 שלעיל) זכאיות לתוספת בגין גודל המרפאה, בשיעורים המפורטים בטבלה שלהלן:

שיעור התוספת	מספר חדרים / יוניטים במרפאה
0	1-4.99
4%	5-8.99
6%	9 ומעלה

20.2. תוספת גודל המרפאה שבטבלה לעיל תחושב על בסיס שכר המינימום המפעלי בצירוף תוספת התפקיד ובצירוף תוספת סמייל לבעלות התפקיד הזכאיות לה.

20.3. בעלת תפקיד שתעבור ממרפאה גדולה לקטנה יותר מרצונה, מכל סיבה שהיא, או בעקבות שימוע ו/או הליך משמעותי, תקבל את תוספת גודל המרפאה בהתאם למרפאה אליה עברה.

בעלת תפקיד שתעבור ממרפאה גדולה לקטנה יותר ביוזמת החברה, ולא בעקבות שימוע ו/או הליך משמעותי, תישמר לה תוספת גודל המרפאה ששולמה לה עובר להעברתה כאמור.

יו"ת  
ד.ר.  
א.א.

7.10  
/ /



## 21. תוספת השכלה

- 21.1. עובדת מינהל במרפאות בעלת תואר ראשון ומעלה תהיה זכאית לתוספת השכלה בגובה של 7%.
- 21.2. עובדת המשמשת כסייעת במרפאות והיא מוסמכת כסייעת על ידי משרד הבריאות תהיה זכאית לתוספת השכלה בגובה של 7%.
- 21.3. סייעת בעלת תעודת סייעת ממכללה או ממוסד מוכר, תהיה זכאית לתוספת השכלה בגובה של 3%. למען הסר ספק מובהר, כי האמור בסעיף קטן זה לא יחול על עובדי מינהל במרפאות.
- 21.4. תוספת ההשכלה תחושב על בסיס שכר המינימום המפעלי בצירוף תוספת התפקיד ובצירוף תוספת סמייל לעובדים הזכאים לה.
- 21.5. לא תהא כפל זכאות מכוחו של סעיף זה.

## 22. תוספת ניהול

תוספת הניהול לבעלות תפקידים ניהוליים כשיעורה בסעיף 46 להסכם הקיבוצי מיום 16.11.2015 תחושב על בסיס שכר המינימום המפעלי בצירוף תוספת התפקיד ובצירוף תוספת סמייל לעובדים הזכאים לה.

## ו. תגמול מרפאתי ותגמול ניהול

### 1.1. מודלי תגמול חדשים

23. הגדרות בפרק זה -

- 23.1. "תגמול מרפאה" (סמלים 178, 174, 193): תגמול משתנה מתוך הכנסות המרפאה, המשולם על בסיס חודשי לעובדות המנהל, לסייעות, לעובדי המשק ולבעלות התפקיד בכל מרפאה ומרפאה (למען הסר ספק מטפלות להסרת שיער ורופאים עוזרים לאורתודונטיה שהם רופאי שיניים אינם זכאים לתגמול מרפאה) בהתאם למפורט בפרק זה להלן.
- 23.2. "תגמול ניהול לבעלות תפקיד" (סמל 190): התגמול המשולם בעבור ביצוע תפקיד ניהולי לבעלות התפקיד בכל מרפאה ומרפאה בהתאם למפורט בפרק זה להלן.
- 23.3. "חודש": חודש לעניין חישוב בסיס התגמול (גמרי טיפול) יחושב מיום 21 בחודש, עד ליום 20 בחודש העוקב. חודש לעניין חומרים ותשלומים למכוני צילום חיצוניים הוא חודש קלנדר.
- 23.4. "עובד זכאי לתגמול": עובדי מינהל, משק וסייעות המועסקים במרפאות החברה, לרבות עובדים מושאלים ועובדים עליהם לא חל ההסכם הקיבוצי, הנמנים על סקטורים אלה, אשר עבדו בפועל בחודש במסגרת המרפאה.

א.ג.  
א.ג.  
א.ג.

א.ג.  
א.ג.

23.5. "שעות העבודה בפועל" כוללות את סך שעות העבודה לעובד שבוצעו בפועל בחודש, ובכלל זה שעות רגילות, שעות עודפות, שעות נוספות, שעות השתלמות בתשלום. לא יילקחו בחשבון שעות היעדרות, למעט:

23.5.1. שעות מחלה - עד חמישה ימים בשנה לעובד במשרה מלאה, שיחושבו לפי מקדם של 2% משעות העבודה של העובד בפועל בחודש.

23.5.2. כל שעות החופשה בתשלום.

23.6. "בסיס התגמול" - סך התמורה הכוללת (לא כולל מע"מ) שנתקבלה בחברה בניכוי עלויות כנהוג במועד חתימתו של הסכם זה, בגין הטיפולים והשירותים הניתנים ללקוחות במרפאה בצירוף תשלומים למכוני צילום עבור צילומים שנערכו מחוץ למרפאה.

24. הצדדים הסכימו על מודל חדש לתגמול מרפאה ולתגמול ניהול לבעלות תפקיד (להלן ביחד: "התגמולים"), אשר יחליף החל ממועד תשלום משכורת חודש פברואר 2021 את מודלי התגמול הקיימים.

25. המודל החדש נבנה על בסיס סך התגמולים ששולמו בפועל בכל מרפאות מותגי החברה בשנת 2019 בתוספת עלות של 2,500,000 ₪.

26. בהתאם למודל החדש, לכל מרפאה נקבע שיעור קבוע מבסיס התגמול (להלן: **שיעור התגמול המרפאתי**) לתשלום תגמול מרפאה ותגמול ניהול לבעלות תפקיד.

27. בכל חודש יוכפל שיעור התגמול המרפאתי בבסיס התגמול של המרפאה באותו חודש, והסכום שיתקבל יהווה את הסכום לחלוקה. התגמולים ישולמו בשכר החודש הבא שלאחר אותו חודש בגינו משולמים הם.

28. תגמול מרפאה ותגמול ניהול לבעלות תפקיד יהיו שכר קובע לצורך הפרשות פנסיוניות (תגמולים בלבד, ולא לפיצויי פיטורים) ולצורך קרן השתלמות.

אין בהגדלת השכר המבוטח כאמור בפרק זה, כדי להפוך את רכיבי תגמול המרפאה/תגמול בעלות תפקיד, לרכיבים לפיצויי פיטורים ו/או לחלק מן השכר לכל עניין אחר, ורכיבים אלה לא יובאו גם בחישוב ערך שעה ממוצעת, חישוב מחלה וחישוב חופשה.

## 2.1. אופן חלוקת תגמול מרפאה

29. לאחר שיחושב הסכום לחלוקה לכל מרפאה בכל אחד מהמותגים בנפרד, והכול בהתאם לאמור לעיל, הוא יחולק במלואו ובכל מקרה לכל העובדים הזכאים.

30. כל עובד זכאי יקבל את חלקו מתוך הסכום לחלוקה, בהתאם לחלקו היחסי בסך שעות העבודה שלו בפועל מתוך כלל שעות העבודה בפועל של כל עובדי המרפאה הזכאים לתגמול מרפאה באותו חודש.

לוי  
2.1.4  
2020

לוי  
2.1

### 3.1. אופן חלוקת תגמול ניהול לבעלות תפקיד

31. לאחר שיחושב הסכום לחלוקה לכל מרפאה בכל אחד מהמותגים בנפרד, והכול בהתאם לאמור לעיל, הוא יחולק לכל העובדים הזכאים בהתאם למשקולות שבטבלה שלהלן:

תיאור תפקיד	סמייל	משלימה	אסתטיקה
מנהלת אדמיניסטרטיבית במרפאה	1.6	1.2	1.2
סגנית מנהלת אדמיניסטרטיבית	1	0.75	0.75
מנהלת שירות לקוחות	1.5	0.9	0.9
מנהלת אדמיניסטרטיבית וגם מנהלת שירות לקוחות	2.25	0	0
סייעת אחראית	1.5	0	0
סייעת אחראית (מושאלת)	1.2	0	0
סגנית סייעת אחראית	1	0	0
אחראית משמרת	0.75	0.5	0.5
אחראית שירות לקוחות	0.6	0.5	0.5
סייעת אחראית משמרת	0.5	0	0
אחראית משמרת ב'	0.2	0.2	0.2
סייעת אחראית משמרת ב'	0.2	0	0
אחראית הרדמות	0.75	0	0

32. לדוגמה:

במרפאת סמייל, סך תגמול בעלות תפקיד הינו 6,202 ₪.

במרפאה שבדוגמה זו עובדות בעלות התפקיד הבאות בלבד: מנהלת אדמיניסטרטיבית, בעלת מקדם 1.6; מנהלת שירות לקוחות בעלת מקדם 1.5; סייעת אחראית, בעלת מקדם 1.5.

בהתאם לכך סך המשקולות של כל בעלות התפקיד הינו:  $4.6 = (1.5 + 1.6 + 1.5)$  ולכן שווי משקולת יחושב באופן הבא:

$$\frac{6,202}{4.6} = 1,348.26$$

התוצאה שהתקבלה מהווה יחידה אחת של משקולת כלומר  $1,348.26 =$  משקולת אחת.

לכן מנהלת אדמיניסטרטיבית, בעלת מקדם 1.6 תהיה זכאית לתגמול ניהול שיהווה מכפלה של המשקולת בערך היחידה של משקולת אחת קרי  $2,157.21 = 1,348.26 * 1.6$  ₪.

כיוון  
אין?

אין



#### 4.1. נושאים נוספים

33. מעבר ממרפאה למרפאה יזכה את העובדת בשיעור התגמול המקובל במרפאה אליה עברה ובתפקיד שעברה אליו.
34. שיעור התגמולים במרפאות חדשות שייפתחו לאחר החתימה על הסכם זה, יהיה בהתאם לממוצע הכללי בכל סוג תגמול בהתאם למותג, וכמפורט להלן:
- 34.1. סמייל - קוד 178 : 1.89% ; קוד 190 : 0.46%.
- 34.2. משלימה - קוד 174 : 1.17% ; קוד 190 : 0.12%.
- 34.3. אסתטיקה - קוד 193 : 1.1% ; קוד 190 : 0.29%.
35. שיעור התגמול בכל מרפאה שמשוייכת למרפאת אם ("שלוחה", למעט מר"מ), יהיה בהתאם לשיעור התגמולים של מרפאת האם ומנגנון החלוקה יהיה בהתאם לאמור לעיל כאילו היתה זו מרפאה אחת.
36. ההנהלה תמסור לוועד העובדים אחת לרבעון נתונים אשר יאפשרו ביצוע בקרה בלתי תלויה על מימוש האמור בפרק זה.

#### 4.2. עובדי שטח

37. "עובדי שטח" לעניין פרק זה - רפרנטיות מש"א, רפרנטיות שיווק שירות, רכזי אחזקה, רכזות בקרה, מטמיעים במחשוב בשטח וכן כל תפקיד נוסף שיוגדר בעתיד על ידי החברה כתפקיד שטח.
38. עובדי השטח ימשיכו להחתיים כניסה ויציאה בכל מרפאה, אליה הם מגיעים במסגרת תפקידם או במשרד הקבוע המוקצה להם.
39. שעות נסיעה של עובדי שטח יהוו שעות עבודה למעט חצי שעת נסיעה לכל כיוון ובסה"כ שעה ביום (הלוך וחזור).

#### 40. קצובת אש"ל לעובדי שטח

עובדי שטח בלבד יהיו זכאים לקצובת אש"ל בשיעורים ובתנאים שלהלן:

- 40.1. עובד שטח יהיה זכאי לתשלום אש"ל בגין יום עבודה בו נדרש לנסוע מרחק העולה על 20 ק"מ מביתו, ובתנאי שיום העבודה לא היה קצר מ- 6 שעות.
- 40.2. תעריף האש"ל ליום יעודכן ויעמוד על 44 ₪ (ברוטו).
- 40.3. תקרת האש"ל לחודש אחד תעמוד על 20 ימי עבודה.
41. למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה כדי לשנות את אורך יום העבודה של עובדי שטח.

ק"מ  
20 ק"מ  
ע"מ

סוף  
1

## ח. מסירות שיער / עובדי מוקד מחשוב בהנהלה / עובדי מוקד שירות ומכירה

42. פרק זה יחול על מסירות שיער, עובדי מוקד מחשוב בהנהלה (בהתאם לרשימה שסוכמה בין הצדדים) ועובדי מוקד שירות ומכירה בלבד.
43. החל מחודש ינואר 2021 תשולם לעובדים עליהם חל פרק זה ואשר מועסקים במועד זה בחברה, תוספת ותק בגובה של 1% משכרם בגין כל שנת עבודה מלאה מתחילת עבודתם בחברה ועד לחודש ינואר 2021, אך לא יותר מ-20 שנה.
44. החל מחודש פברואר 2021, בכל מועד בו השלים העובד עליו חל פרק זה שנת עבודה מלאה נוספת על פי ויתקו, תשולם לו תוספת ותק בשיעור של 1% משכרו, עד לתקרה של 40 שנה בסה"כ.
45. המונח "ותק" בכל מקום בהסכם זה ובהסכם העבודה יפורש כתקופת עבודה בפועל, לרבות היעדרויות בתשלום וחופשת לידה, אך לא כולל חל"ת (למעט חל"ת קורונה).
46. החל מחודש ינואר 2021 תתבטל "תוספת ש.ל.ה (ותק הסכם 2015)", הקיימת לעובדים עליהם חל פרק זה במועד חתימתו של הסכם זה. בכלל זאת מבוטל פרק יב' להסכם הקיבוצי מיום 16.11.2015.
47. האמור בפרק זה הינו בנוסף לתוספת השכר בגובה 5% שניתנה לעובדים עליהם חל פרק זה בחודש אוגוסט 2020 בהתאם להסכם הקיבוצי מיום 17.8.2020.

## ט. עובדי הנהלה

48. החל מחודש ינואר 2021 תשולם לעובדי הנהלה, אשר מועסקים במועד זה בחברה תוספת ותק בגובה של 1% משכרם בגין כל שנת עבודה מלאה (ריבית דריבית), עד לתקרה של 40 שנים.
49. תוספת הוותק השקלית המשולמת לעובדי הנהלה מכוחו של ההסכם הקיבוצי מיום 16.11.2015, תישמר כשיעורה ביום 31.12.2020 ותבוא בחישוב שכרם לכל דבר ועניין החל מחודש ינואר 2021, לרבות לערך שעה ולפיצויים.
50. האמור בפרק זה הינו בנוסף לתוספת השכר בגובה 5% שניתנה לעובדי הנהלה בחודש אוגוסט 2020 בהתאם להסכם הקיבוצי מיום 17.8.2020.

## י. קרו השתלמות

51. עד לשכר חודש 6/2022 יהיו זכאים העובדים לקרו השתלמות בהתאם להוראות סעיף 22 להסכם הקיבוצי מיום 27.10.2011.
52. החל משכר חודש 7/2022 ואילך תעודכן זכאות העובדים לקרו השתלמות כך שהחברה תבצע הפקדות לקרו השתלמות בעבור כל עובד שהשלים תקופת עבודה של שנה לפחות בחברה (לא כולל חל"ת, למעט חל"ת קורונה).

א.א  
א.א  
א.א  
א.א  
א.א

א.א  
א.א  
א.א

53. למען הסר ספק, כל העובדים שביום 1.7.2022 מועסקים בחברה לפחות שנה, יקבלו קרן השתלמות בהתאם לזכאות ולשיעורים כאמור להלן החל מיום זה, וכל העובדים שביום 1.7.2022 מועסקים בחברה פחות משנה, יידרשו להשלים שנת עבודה על מנת להיות זכאים לקרן השתלמות.

54. שיעור ההפקדות החודשיות לקרן השתלמות החל משכר חודש 7/2022 עבור כל העובדים הזכאים יהיה כדלקמן: 7.5% הפקדות חברה; 2.5% הפקדות עובד; ועד תקרת הפטור ממס הקבועה בחוק. לעובדים שבחודש 7/2022 מבוצעות הפקדות לקרן השתלמות בשיעורים נמוכים מהאמור בסעיף זה, יעודכנו שיעורי ההפקדות כאמור בסעיף זה החל משכר חודש 7/2022 ואילך. בסיס ההפרשות יהיה השכר הפנסיוני.

55. כל יתר הוראות סעיף 22 להסכם הקיבוצי מיום 27.10.2011 ימשיכו לחול בשינויים המחוייבים ובכפוף לאמור בפרק זה.

#### **יא. עמותות שחר און**

56. החברה תממן עבור עובדיה הקבועים כהגדרתם בהסכם העבודה חברות בשתי עמותות שחר און של ההסתדרות לצרכי קיום השתלמויות, וזאת החל משנת 2022, וזאת בתשלום בגובה 782 ₪ לעובד למשרה מלאה. התשלום יתעדכן בהתאם להודעות השוטפות של הממונה על השכר במשרד האוצר.

57. התשלום בעבור שנת 2022 יבוצע בחודש אוקטובר 2021.

#### **יב. עובדים תפוקתיים**

58. החל מחודש ינואר 2021 בסיס התגמול בגין ניקוי אבנית במסגרת סל הבריאות (כולל רפורמת ליצמן), כפי שהם כיום וכפי שיהיו בעתיד, ו/או במסגרת השב"ן יהיה קבוע ויוגדל ל-94 ₪ (כולל מע"מ). בעקבות הוספת טיפול ניקוי אבנית שני למסגרת השב"ן החל ממרץ 2021, בסיס התגמול לשיננית בגין הטיפול השני כאמור יעמוד על 144 ₪ (כולל מע"מ).

59. החל מחודש ינואר 2021 רכיב בסיס התגמול למטפלים בגין השתתפות המושלם בכל טיפול קיים ועתידי ברפואה משלימה, יהיה קבוע ויוגדל ל-65 ₪.

60. החל מחודש ינואר 2021 בסיס התגמול למטפלים במחירוים של ארגונים (נכון למועד חתימת הסכם זה - המוסד לביטוח לאומי), לא יפחת מבסיס התגמול הקבוע לטיפולים במסגרת הביטוח המושלם, אלא אם יוסכם אחרת בין ההנהלה לוועד העובדים.

61. החל מחודש ינואר 2021 במחירון ללקוחות המושלם מעל 20 טיפולים, בסיס התגמול למטפלים לא יפחת מבסיס התגמול הקבוע לטיפולים במסגרת הביטוח המושלם.

י"ב  
4  
א"ל  
?

א"ל  
11

62. החל מחודש ינואר 2021 ישולמו בנפרד לעובדים התפוקתיים (מטפלים ושינניות) דמי נסיעות בהתאם להוראות צו ההרחבה הכללי במשק להשתתפות בהוצאות נסיעה, וזאת ללא פגיעה בשכרם.

בשל הצורך בהיערכות, ייושם האמור לעיל לא יאוחר מ-3 חודשים ממועד חתימת הסכם זה, באופן רטרואקטיבי לחודש ינואר 2021.

אחוז התגמול לעובדים התפוקתיים יישמר.

63. החל מחודש ינואר 2021 רכיב הנסיעות ייגרע מן החישוב לערך "שכר שעתי מינימלי" כהגדרתו בסעיף 1.12 להסכם קיבוצי מיום 27.10.2011, השכר השעתי המינימאלי של העובדים התפוקתיים ייגזר משכר המינימום המפעלי כהגדרתו בהסכם זה וכעדכונו מעת לעת.

64. החל ממועד חתימתו של הסכם זה, השתתפות של עובדים תפוקתיים בקורס החייאה, תזכה בתשלום בהתאם לאמור בסעיף 26.1 להסכם הקיבוצי מיום 27.10.2011.

65. סעיף 15.5 להסכם הקיבוצי מיום 27.10.2011 לא יחול על עובד תפוקתי שיתקבל לעבודה בחברה החל ממועד חתימת הסכם זה.

66. החל ממועד חתימתו של הסכם זה התיק הרפואי הממוחשב יוטמע על ידי הצדדים בשיתוף, בתיאום ובהדרגה.

#### ג. שעות פעילות מרפאות אסתטיקה

67. על אף האמור בסעיף 6 להסכם הקיבוצי מיום 27.10.2011, מוסכם כי שעות הפעילות של מרפאות האסתטיקה בלבד יהיו 08:00 עד 21:00 בימי א'-ה', ו-08:00 עד 13:00 בימי ו'.

הצדדים מודעים לכך, שבשל צרכי העבודה הייחודיים, קיימים מקרים בהם יום העבודה בכללית אסתטיקה יסתיים לאחר שעות הפעילות הנקובות לעיל, אך לא יאוחר משעה 23:00.

68. במקרה של עבודה מעבר לשעה 20:30 במרפאות האסתטיקה תשולם לעובדי המינהל תוספת בגובה של 30% לערך השעה הרגילה, וזאת בעבור זמן העבודה שמשעה 20:01 ועד לסיום העבודה בפועל.

69. מוסכם כי במקרה של עבודה מעבר לשעה 21:00 לא יהיה שינוי בשעות העבודה השבועיות ובסידור העבודה של עובד המינהל.

70. כל יתר הוראות סעיף 6 להסכם הקיבוצי מיום 27.10.2011 ימשיכו לחול בשינויים המחוייבים ובכפוף לאמור בפרק זה.

71. עם החתימה על הסכם זה תידחה בקשת הצד שהגישה נציגות העובדים, תיק ס"ק 25989-10-20.

72. במותגי סמייל ומשלימה, במקרה של עבודה מעבר לשעה 20:30, תשולם תוספת בגובה של 15% לערך השעה הרגילה, בגין העבודה שמשעה 20:01, וזאת כנהוג במועד חתימתו של הסכם זה.

החל מ-1/10/21  
לפי סעיף 7.2

1/10

1/10  
1/10



## יז. השתתפות ההנהלה בתקציב הוועד (רווחה)

73. שיעור השתתפות ההנהלה בתקציב הוועד יוגדל בשיעורים שלהלן :
- 73.1. בגין שנת 2020 תוסיף ההנהלה סך של 130,000 ₪ לחלקה בתקציב הוועד.
- 73.2. בגין שנת 2021 יהיה תקציב הרווחה כאמור בסעיף 78 להסכם מיום 16.11.2015.
- 73.3. בגין שנת 2022 תעביר ההנהלה לוועד העובדים מידי חודש בחודשו תקציב השווה ל- 120% ממיסי ועד העובדים הנגבים באותו חודש.
- 73.4. החל משנת 2023 תעביר ההנהלה לוועד העובדים מידי חודש בחודשו תקציב השווה ל- 150% ממיסי ועד העובדים הנגבים באותו חודש.
74. התקציב יועבר לחשבון הבנק של ועד העובדים יחד עם מיסי הוועד ובאופן בו מועברים מיסי הוועד.
75. ועד העובדים ימסור לחברה דיווח שנתי אודות השימוש בכספים שבפרק זה בלבד.
76. האמור בפרק זה בא במקום ומחליף את פרק כה' להסכם הקיבוצי מיום 16.11.2015.

## יח. איוש משרות

77. הליך איוש משרות ייעשה בשקיפות, בשוויון ותוך מתן הזדמנות לעובדים קיימים להתמודד על כל משרה שתפורסם.
78. מוסכם, כי משרות של בעלות תפקיד במרפאות (צוות ניהול מרפאתי- מנהלת אדמיניסטרטיבית, מנהלת שירות לקוחות, סייעת אחראית) וכן תפקידי הנהלה שבתחולת ההסכם הקיבוצי (רמת פרנט במרחב/אחראית בהנהלה הראשית ומעלה) יאוישו בתהליך שלהלן :
- 78.1. תפורסם הצעה להגיש מועמדות שתכלול את תיאור המשרה ודרישות התפקיד (כולל דרישות סף) (להלן : **קול קורא**).
- 78.2. המשרה תפורסם תחילה לעובדי החברה בלבד (הליך איוש פנימי), תוך מתן אפשרות לעובדים להגיש מועמדות למשרה תוך 14 ימים.
- 78.3. פרסום קול קורא פנימי ייעשה במייל, הודעת סמס וכל אמצעי תקשורת מתאים אחר.
- 78.4. בפרסום הקול הקורא תירשם הערה קבועה באופן ברור, בנוסח הבא :
- "לידיעת המועמדים - באפשרותכם לפנות לוועד העובדים בכל עניין הנוגע להגשת מועמדותכם, קבלתה או דחייתה".**
- 78.5. אם לא נמצאו מועמדים מתאימים בהליך הפנימי יתבצע פרסום חיצוני, וזאת רק בתום 14 ימים ממועד פרסום הקול הקורא הפנימי.



- 78.6 פרסום חיצוני ייעשה לפחות יום אחד לאחר מתן ההודעה לוועד על העדר מועמד פנימי מתאים.
- 78.7 לאחר קבלת המועמדות יעשה מיון בהתאם לדרישות התפקיד ועל פי קריטריונים אחידים שתגדיר החברה ודרישות הסף.
- 78.8 כל העובדים שהגישו מועמדות ועברו את דרישות התפקיד והקריטריונים כאמור, יזומנו לראיון בפני ועדה שהרכבה המומלץ הינו כדלקמן, אולם הוא יהיה ניתן לשינוי בהתאם לנסיבות:
- 78.8.1 לתפקידי ניהול במרפאות כאמור לעיל - נציג משאבי אנוש הנהלה, מנהל תפעול מרחבי, רפרנטית משאבי אנוש מרחבית.
- 78.8.2 לתפקידי הנהלה כאמור לעיל - נציג משאבי אנוש הנהלה, מנהל תפעול מרחבי/ מנהל מקצועי.
- 78.9 נבחר מועמד פנימי, תועבר לוועד, לפי בקשתו בכתב ממנהלת משאבי אנוש או ממי שימונה על ידה לעניין זה, הודעה בכתב, אשר תכלול את הפרטים הבאים:
- 78.9.1 העתק מה"קול הקורא".
- 78.9.2 מועד פרסום ה"קול קורא";
- 78.9.3 מספר מועמדים שהגישו מועמדות;
- 78.9.4 מספר מועמדים שלא עברו את תנאי הסף.
- 78.9.5 הציונים שקיבלו המועמדים (תוך השחרת שמות המועמדים).
- 78.9.6 המועמדים שלא עברו את תנאי הליך המיון.
- 78.10 ככל שבמקרה בו נבחר מועמד פנימי יפנה הוועד למנהלת משאבי אנוש בשם עובד מסויים שלא נבחר לתפקיד, תימסר לוועד הסיבה לאי התאמתו של העובד, בכפוף לקבלת הסכמתו של העובד בכתב למסירת הפרטים האמורים.
- 78.11 ככל שלא נמצא מועמד פנימי תועבר לוועד העובדים, הודעה מנומקת בכתב על אי בחירתו של מי מהמועמדים הפנימיים ובכלל זאת; אי עמידה בתנאי סף/מועמד יחיד/הערכה נמוכה בבחינה/הערכת הוועדה. לבקשת הוועד בכתב, הודעה זו תכלול בכל מקרה את הפרטים כאמור בסעיף 78.9 לעיל.
- 79 הפרוטוקולים של הוועדה שיימסרו יהיו לפי הפורמט המוסכם, **נספח ב'** להלן, תוך השחרת פרטים אישיים.

יניץ  
פ  
א/ע  
?

א  
א  
א

80. מבלי לגרוע מן האמור בסעיפים 78.9 ו- 78.10 לעיל מובהר, כי בכל מקרה לא יימסרו פרטים אישיים, לרבות תוצאות מבחנים וציוני הוועדה לגבי העובד הספציפי, אלא בהסכמה בכתב של אותו עובד.
81. הסתיימו הראיונות ולא נמצא מועמד מתאים לאיוש המשרה מתוך עובדי החברה, תהא החברה רשאית לפרסם את המשרה לאיוש חיצוני באמצעות עובד חדש, מחוץ לחברה.
82. טרם פרסום המשרה לאיוש מבחוץ, תודיע ההנהלה לוועד העובדים על החלטתה ונימוקה.
83. לעובדי החברה אשר הגישו מועמדות בהליך האיוש הפנימי, תינתן האפשרות להציג מועמדות גם בהליך החיצוני, כאשר תוצאות בחינת מועמדותם בהליך האיוש הפנימי ישמשו להערכת מועמדותם בהליך החיצוני.
84. החליטה החברה לאייש משרות שאינן מנויות בסעיף 78 שלעיל, יחול האמור להלן:
- 84.1 הפרסום ייעשה במייל, הודעת סמס, או כל אמצעי תקשורת מתאים אחר ובמקורות חיצוניים במקביל.
- 84.2 ועדת מינויים - לא נדרשת.
- 84.3 דיווח לוועד - לא נדרש.
- 84.4 במקרה של איוש משרה חלקית - ייבדק האם הוגשה בקשה על ידי עובד אחר להגדלת משרה, וזאת טרם פרסום כל משרה. פעם בשנה תצרף החברה הודעה מתאימה במסגרת תלושי השכר של העובדים או בכל אמצעי אחר, המזכירה ומפרטת את זכותם להגיש בקשה להגדלת המשרה.
- 84.5 במקרה של איוש משרה מלאה – תיבחן האפשרות לאייש באמצעות עובדי החברה.
- 84.6 כל עובד המעוניין להגדיל היקף משרה, יוכל לפנות ולעדכן את משאבי אנוש בדבר רצונו כאמור. מובהר, כי אין בעצם הבקשה, כדי להתחייב בכל דרך להגדלת היקף המשרה במהלך יחסי העבודה.
85. מובהר, כי הליך איוש המשרות האמור שבפרק זה רלוונטי רק לגבי משרות שלא הוצאו מתחולת ההסכם הקיבוצי.
- על אף האמור, החברה תפרסם באמצעי התקשורת השונים גם משרות שהוצאו מתחולת ההסכם הקיבוצי.
86. עם זאת ולמען הסר ספק, לעובדים המועסקים לפי הוראות הסכם זה, תהיה הזכות להתמודד על כל משרה, גם אם איושה ייעשה שלא לפי הליך איוש המשרות כאמור בסעיף זה.
87. כן מובהר, כי הליך איוש התפקידים לא יחול במקרה של ניווד עובדים על פי הסכם זה.

קובץ  
הסכם  
הקיבוצי

ל.א  
כ.א

**טז. ניוד**

88. פרק ז' להסכם הקיבוצי מיום 27.10.2011 ימשיך לחול במלואו, למעט סעיף 34 שיוחלף בסעיף שלהלן.

89. בכל מקרה של ניוד, או העברה מתפקיד לתפקיד, באופן קבוע או זמני, וכן רוטציה של בעלי תפקיד כנ"ל, לא יתבצעו אלא למרפאה אחרת ברדיוס של עד 30 ק"מ ממקום מגורי העובד.

**יז. דיווח ובקרת יישום**

90. אחת לשנה יוכל ועד העובדים בסיוע של יועץ לבקר את מימושו המלא של ההסכם הקיבוצי על סעיפיו ביחס לכל עובד. לצורך כך מתחייבת ההנהלה להעביר לידיו של אותו יועץ את הנתונים הדרושים לצורך הבקרה הפרטנית.

**יח. תקופת היערכות**

91. בשל הצורך בהיערכות, תעשה החברה מאמץ ליישם את ההסכם בהקדם, אך לא יאוחר מ-2 חודשים ממועד חתימת הסכם זה, ובכל מקרה באופן רטרואקטיבי לחודש ינואר 2021, אלא אם נאמר אחרת במפורש בהסכם זה.

**יט. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות**

92. הסכם זה ממצה את תביעות הצדדים לתקופת תוקפו של ההסכם בנושאים שהוסדרו בו.

התחייבות זאת לא תחול במקרה בו החברה תנקוט בצעד חד צדדי, אשר לו השלכות רוחביות על זכויות עובדים רבים.

93. בתקופת תוקפו של הסכם זה ישמרו העובדים ונציגותם על שקט תעשייתי מוחלט בנושאים שהוסדרו בהסכם בלבד.

סעיף זה לא יחול על שביתה כללית במשק.

94. עם חתימתו של הסכם זה מבוטלות כל ההודעות על סכסוכי עבודה ו/או שביתה, ככל שהוכרזו על ידי נציגות העובדים.

95. הסכם זה יישלח לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

**ולראיה באו הצדדים על החתום:**

 <b>ועד עובדים</b> ש.לה	 <b>הסתדרות המעו"ף</b> ההסתדרות החדשה	 <b>ש.לה - שירותי רפואה בטיח</b>
ועד העובדים	הסתדרות המעו"ף	החברה

נספח א' - רשימת תפקידים מוחרגים

מס'	מחלקה	עיסוק
1	לשכת מנכ"ל	מנכ"ל
2		עוזרת מנכ"ל
3		מנהלת לשכת מנכ"ל
4		רופא שיניים ראשי - כללית סמייל
5		סגן רופא שיניים ראשי
6		רופא ראשי - כללית רפואה משלימה
7		רופא ראשי - כללית אסתטיקה
8	כספים	מנהל כספים
9		סגן מנהל כספים
10		עוזר מנהל כספים
11		חשבת
12		אנליסט
13		מנהלת יחידת ביטוחים
14		מנהלת חשבונות ראשית - כללית רפואה משלימה
15	מנהלת יחידת כלכלה ותגמול	
16	בקרה רפואית ומנהלית	ממונה על הבקרה הרפואית והמנהלית
17		מנהל בקרה רפואית - כללית סמייל
18		מנהל בקרה רפואית - כללית רפואה משלימה
19		מנהל בקרה רפואית - כללית אסתטיקה
20		מנהל בקרה מנהלית
21		מנהלת יחידה פרא רפואית ורכזת בקרה רפואית
22	משאבי אנוש	מנהלת משאבי אנוש
23		סגנית מנהלת משאבי אנוש
24		עוזרת מנהלת משאבי אנוש
25		מנהלת יחידת פרט
26		עו"ד מחלקת משאבי אנוש
27		מנהל מדור שכר
28		עוזרת מנהל מדור שכר
29		מנהלת יחידת הדרכה והשתלמויות
30		מנהלת יחידת פיתוח ארגוני
31		מנהלת יחידת גיוס ומיון
32		מנהל מערכות מידע ואו"ש
33	מנהלת יחידת ארגון ושיטות	
34	מנהלת יישום ותפעול	
35	מנהל יחידת מערכות	
36	מנהל תשתיות ותמיכה טכנית	
37	מנתח מערכות	
38	שיווק ושירות	מנהל שיווק ושירות

יוני  
פיק  
אית

10



מנהלת שירות	39
ממונה על היחידה לפניות הציבור	40
ממונה על פניות הציבור-רפואי - כללית סמייל	41
ממונה על פניות הציבור-רפואי - כללית רפואה משלימה	42
ממונה על פניות הציבור-רפואי - כללית אסתטיקה	43
אחראי ניהול סיכונים-רפואי	44
מנהל רכש ולוגיסטיקה	45
מהנדס החברה	46
מנהל בקרה ותהליכים	47
כלכלן/נית	48
מנהל יחידת לוגיסטיקה	49
מנהל יחידת אחזקה	50
מנהל רכש דנטלי	51
רכז בינוי ואחזקה	52
רכז רכש כללי ומשלימה	53
מנהל תחום	54
מנהל רפואי אזור צפון	55
מנהל תפעול ושירות אזור צפון	56
מנהל רפואי אזור דן והשרון	57
מנהל תפעול ושירות אזור דן והשרון	58
מנהל רפואי אזור מרכז	59
מנהל תפעול ושירות אזור מרכז	60
מנהל רפואי אזור דרום וירושלים	61
מנהל תפעול ושירות אזור דרום וירושלים	62
מנהל תחום	63
מנהל רפואי אזור צפון	64
מנהל תפעול ושירות אזור צפון	65
מנהל רפואי אזור דרום	66
מנהל תפעול ושירות אזור דרום	67
מנהל תחום	68
מנהל תפעול ושירות ארצי	69
מנהל תחום	70
מנהל תחום	71
מנהל רפואי ארצי	72
מנהל תפעול ושירות ארצי	73
עובדים המוצבים במרכזים רפואיים של שירותי בריאות כללית	74

כמות  
4.4  
1/5

1/2  
2/2



נספח ב' – נוסח פרוטוקול (פרק איוש משרות)

פרוטוקול ישיבת ועדת מינויים

1. הגדרת תפקיד:

2. תנאי סף:

3. יתרון:

4. תיאור הליך האיתור:

5. מספר מועמדים שהגישו מועמדות:

6. מספר מועמדים שעברו את תנאי הסף:

7. פירוט המועמדים:

מס'	שם המועמד/ת	עמד בתנאי הסף	עמד בתנאי היתרון	התרשמות כללית	ציון
					*1-5

• נקודה על עמידה בתנאים שהוגדרו כסף, נקודה נוספת על עמידה בתנאי שהוגדר כיתרון

כלל המועמדים עברו מבחני מיון.

תשובות שליליות נמסרו למועמדים שלא התקבלו וכן נשלחו אליהם מכתבים בעניין.

חתימות:

שם + תפקיד

שם + תפקיד

שם + תפקיד

שם + תפקיד

י.א.  
פ.א.  
י.א.

י.א.  
פ.א.  
י.א.