

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בתל אביב ביום __ לחודש ספטמבר 2019

בין: **החברה לפיתוח תיאטרון, מוזיקה אמנות ומחול – חולון בע"מ 51-2287350 [חל"צ]**
(להלן: "החברה")

מצד אחד;

לבין: **כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי (ע"ר 580483956)**
(להלן: "הארגון")
וועד העובדים (כהגדרתו להלן)

מצד שני;

הואיל והחברה לפיתוח תיאטרון, מוזיקה, אמנות ומחול – חולון בע"מ היא תאגיד עירוני וכפופה לחוזרי משרד הפנים בכל הנוגע לאישור הסכם קיבוצי זה ותנאי העבודה בחברה, וכן לאישורו של הממונה על השכר במשרד האוצר, והכל מכוח סעיף 29 לחוק יסודות התקציב התשמ"ה-1985.

הואיל והצדדים להסכם זה מעוניינים בקיום יחסי עבודה קיבוציים תקינים, ובהסדר הוגן של תנאי העבודה והשכר;

והואיל ועובדי החברה מועסקים ערב חתימת הסכם זה בחוזים אישיים והצדדים ניהלו משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי;

והואיל וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו; את התחייבויות החברה מחד, וקיומו של שקט תעשייתי כמפורט בהסכם להלן מאידך.

והואיל וההסכם אושר על ידי אסיפת העובדים בחברה, וצוות ארגון בכוח לעובדים מחד, וע"י דירקטוריון החברה מאידך, וכן אושר ע"י האגף לתאגידים עירוניים במשרד הפנים ויועבר לאישור הממונה על השכר במשרד האוצר, כמתחייב על פי חוק;

לפיכך הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

פרק 1 - מבוא

1. המבוא להסכם זה והנספחים המצורפים אליו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד, ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. כל האמור בהסכם זה ובנספחיו בלשון יחיד כוונתו גם ללשון רבים וכל האמור במין זכר כוונתו גם למין נקבה ולהפך, אלא אם נאמר או משתמע באופן מפורש אחרת מלשון סעיפי ההסכם.
4. טיטות שהוחלפו בין הצדדים טרם חתימת הסכם זה לא ישמשו לשום דבר ועניין, ולא יובאו כראיה בכל הליך שיפוטי ו/או מעין שיפוטי.
5. כל שינוי בהוראות הסכם זה וכל תוספת להסכם יחייבו את הצדדים רק אם נעשו בכתב כדין, ונחתמו ואושרו על ידי המוסמכים לכך.

6. אין תוקף לכל ויתור של צד להסכם זה על זכות מן הזכויות המוקנות לו על פיו, אלא אם כן הויתור נערך בכתב בהסכם קיבוצי.
7. מכל הסכומים והתנאים המפורטים בהסכם זה ינוכו כל המיסים ותשלומי החובה על פי דין, ככל שמתחייב.
8. התשלומים המפורטים הם בגין משרה מלאה אלא אם כן נכתב אחרת.

פרק 2 - הגדרות

9. **בהסכם זה תינתן לכל מונח שלהלן המשמעות הנתונה לצדו, אלא אם נקבע מפורשות אחרת:**
- החברה:** החברה לפיתוח תיאטרון מוסיקה אמנות ומחול – חולון בע"מ.
- חטיבה:** מוזיאון הילדים, תיאטרון חולון, המדיטק וכל חטיבה נוספת ו/או אחרת שתהיה חלק מהחברה בעתיד.
- ועד העובדים:** נציגות העובדים הנבחרת בהתאם לתקנון ארגון העובדים.
- ארגון העובדים בהסכם זה:** כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי.
- עובד:** כל העובדים השכירים שהתקבלו או יתקבלו לעבוד בחברה ואשר הסכם זה חל עליהם.
- לעניין זה יצוין כי ההסכם אינו חל על עובדים המועסקים בתפקיד מתוך רשימת התפקידים המוחרגים בנספח א' להסכם [לרבות במשרה זמנית או ארעית] ו/או כל תפקידי ההנהלה ו/או כל תפקידי אמון אישי ובלבד שבמשך כל תקופת ההסכם יוחרגו מתחולת הסכם זה סך של עד 15% מעובדי החברה כולל רשימת המוחרגים בנספח א'.
- עובדי הר-גל:** עובדי ספריות המנויים ברשימה המצורפת כנספח ב' להסכם. יצוין כי עובדים אלה מועסקים בהתאם לתנאי העסקה אשר נקבעו בעבר, לא על ידי החברה. עובדים אלו מוחרגים מהסכם זה. למען הסר ספק, התנאי הקבוע לעיל ביחס להחרגת 15% מעובדי החברה מתחולת ההסכם אינו תקף באשר לעובדי הר-גל.
- עובד שעתי:** עובד כהגדרתו לעיל ששכרו משתלם לפי שעות עבודה בפועל.
- עובד משרה:** עובד כהגדרתו לעיל במשכורת ששכרו משולם לפי בסיס חודשי.
- ותק:** וותק בעבודה, לכל עניין צורך או זכות, כולל כל תקופת עבודה שעבד העובד בחברה ובניכוי חל"ת ו/או כל תקופה אחרת על פי כל דין.
- שבוע העבודה:** 42 שעות שבועיות, ויתעדכן בהתאם להוראות כל דין.
- משרה מלאה:** משרה בעלת היקף של 182 שעות חודשיות ותתעדכן בהתאם להוראות כל דין.

שכר היסוד: שכר היסוד הינו הבסיס לחישוב תוספת הוותק.

עבור עובדים חדשים שכר היסוד הינו השכר הפנסיוני שבו נקלט העובד, בתוך טווחי השכר.

עבור עובדים קיימים, שכר היסוד הינו שכרם הפנסיוני ששולם להם לאחר עדכון שכרם ותשלום הפעימה השנייה (משכורת מאי 2019).

קרוב משפחה:

בן או בת זוג, לרבות ידוע בציבור, הורה, הורי הורה, בן, בת, אח, אחות, גיס, גיסה,

דוד, דודה, אחיין, אחיינית, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד או נכדה, לרבות קרבה

משפחתית חורגת או קרבה הנוצרת עקב אימוץ.

פרק 3 - שמירת זכויות

10. הסכם זה הוא הסכם עבודה המפרט את תנאי ההעסקה של העובדים בחברה והוא ההסכם הבלעדי המחייב את הצדדים. החל ממועד חתימתו, הסכם זה בא במקום ומחליף את כל ההסכמים, ההסדרים, החוזים, הנהגים והנהלים שהיו קיימים בחברה עובר לחתימת הסכם זה, אלא אם נכתב מפורשות אחרת בהסכם זה.

11. למרות האמור בסעיף 10 לעיל מובהר כי אין בהוראות הסכם זה כשלעצמן כדי לגרוע משכרם, ומתנאי העסקתם הקיימים של העובדים המועסקים בחברה עובר להסכם זה, מכל מקור שהוא ולרבות הסכם עבודה אישי, גם אם אלו מיטיבים על הקבוע בהסכם, אלא אם נאמר אחרת במפורש בהסכם והכל בכפוף לכל דין ולרבות בכפוף לסעיף 29 לחוק יסודות התקציב תשמ"ה-1985 ולהחלטות הממונה על השכר במשרד האוצר.

12. בעניינים שהוסדרו בהסכם זה, לא יהיה זכאי העובד לכפל תשלומים, אלא לתשלום בהתאם להוראה מיטיבה עמו ובלבד שאושרה כדין.

פרק 4 – תחולת ההסכם

13. הסכם זה יחול על הצדדים לו, על כל העובדים המועסקים בחברה במועד חתימת הסכם זה, וכל העובדים שיקלטו בתקופת ההסכם בעתיד, למעט:

13.1 רשימת התפקידים אשר הוחרגו ומופיעים בנספח א', כל מחליף שלהם, ו/או כל תפקידי הנהלה ו/או כל תפקידי אמון אישי ובלבד שבמשך כל תקופת ההסכם יוחרגו מתחולת הסכם זה, בכל זמן נתון, לא יותר מסך כולל של עד 15% מעובדי החברה (למעט עובדי הר-גל).

13.2 העובדים המכונים 'עובדי הר-גל' והמנויים בנספח ב' להסכם. לגבי עובדים אלה מוסכם כי יתקיים משא ומתן על תנאי עבודתם ושכרם בשנה הראשונה לאחר חתימת ההסכם. יובהר כי אין באמור לעיל כדי להתחייב לתוצאות המשא ומתן. למען הסר ספק, יובהר כי הוראות השקט והמיצוי יעמדו בעינן ויחולו על הצדדים להסכם זה לרבות בגין תנאי העסקתם של עובדי הר-גל ובגין המשא ומתן כאמור ובגין תוצאותיו ככל שיהיו בסעיף קטן זה. יובהר כי סעיפי השקט התעשייתי והמיצוי לא חלים על עובדי הר-גל אשר כאמור מוחרגים מהסכם זה.

פרק 5 – תקופת ההסכם

14. הסכם זה יעמוד בתוקפו למשך 4.5 שנים, החל מיום 18.5.18 ועד ה-17.11.2022.

15. הצדדים יוכלו לקיים משא ומתן קיבוצי לקראת הסכם קיבוצי חדש 6 חודשים לפני תום תקופת ההסכם. אין בעצם ניהולו של המשא ומתן כדי לגרוע מזכויותיו של כל צד על פי כל דין.

פרק 6 - יחסי העבודה

16. החברה, ועד העובדים והעובדים יפעלו לכינון יחסי אמון ועבודה מקצועיים לטובת יישום ההסכם ושמירה על יחסי עבודה תקינים בין הצדדים להסכם הקיבוצי.

17. ההנהלה תקיים ישיבות עדכון עם נציגות ועד העובדים אחת לרבעון לפחות ובמועדים נוספים בהתאם לצורך ובהסכמת הצדדים.

18. אחת לשנה והחל מ-12 חודשים לאחר חתימת ההסכם תמסור ההנהלה לנציגות העובדים את הנתונים הבאים:

18.1 מספר העובדים שההסכם חל עליהם שעזבו את עבודתם בחלוקה לפי היחידות.

18.2 מספר העובדים שההסכם חל עליהם שהצטרפו לכל חטיבה, בחלוקה לפי חטיבות.

18.3 מספר הספרנים והקופאים שהועברו מהעסקה שעתית להעסקה כעובדי משרה.

18.4 אחוזים עדכניים של מקבלי קרן השתלמות בכל חטיבה.

18.5 מספר העובדים השעתיים שהצטרפו לחברה ושובצו בתפקיד שונה מאחת הקטיגוריות המנויות בטבלת שכר העובדים השעתיים בסעיף 30 להסכם, והתפקיד אותו הם ממלאים.

18.6 אחוז העובדים השכירים המוחרגים מההסכם.

19. בכניסתו של העובד לעבודה הוא ידפיס/יעביר, באופן אישי בלבד, את כרטיס הנוכחות שלו (או כל אמצעי אחר העומד בהוראות הדין עליו תחליט החברה) והכול בהתאם להסדרים שנקבעו ויקבעו מעת

לעת על ידי החברה. כך ינהג העובד גם בעת יציאתו. האמור בסעיף זה יחול גם ביציאה לתפקיד וחזרה במהלך יום העבודה.

20. מבלי לגרוע מסמכויות החברה על פי כל דין, ענייני ניהול, שיטות עבודה, סדרי עבודה לרבות שעות המשמרות, שיבוץ המשמרות וכיוצא בזה, תקנים, קביעת מבנה ארגוני ושינויים ארגוניים, עניינים מנהליים וטכניים, נושאי איכות, ביטחון ובטיחות בעבודה, שינויים טכנולוגיים, הכשרות – הם בסמכותה של ההנהלה.

אין באמור בסעיף זה בכדי לפגוע בזכויות נציגות העובדים בכל מקרה של שינוי מהותי ורוחבי בתנאי ההעסקה, בהתאם לכלל דין.

פרק 7- איוש משרות

21. החליטה החברה על צורך בגיוס עובד שכיר חדש (כולל לתפקידים המוחרגים מההסכם), תפרסם החברה לכלל העובדים הקיימים בחברה את תיאור התפקיד, ותאפשר לעובדי החברה להגיש מועמדותם בתוך 7 ימים ממועד פרסום המודעה, בדרך שתפורט באותו הפרסום, וזאת בטרם תפורסם המודעה בכל דרך אחרת.

22. אם ימצאו מבין העובדים שהציעו עצמם, על פי שיקול דעתה הבלעדי של הנהלת החברה, עובדים המתאימים לאיוש התפקיד, תמנה הנהלת החברה את העובד המתאים ביותר על פי שיקול דעתה. יובהר כי ההחלטה בדבר איוש התפקיד נתונה להנהלת החברה, תהיה סופית ולא תהא לגביה כל חובת הנמקה.

23. אם לא נמצא לדעת הנהלת החברה מבין עובדי החברה מועמד מתאים לתפקיד, תפעל הנהלת החברה לאיושו שלא על ידי עובד החברה (או תפעל בכל דרך אחרת לרבות ביטול התפקיד, הכל לפי שיקול דעתה הבלעדי). מובהר כי החלטת החברה כי אין מבין עובדי החברה שהציעו עצמם מועמד מתאים לתפקיד תהיה סופית ולא תהיה לגביה כל חובת הנמקה.

24. מובהר כי האמור בפרק זה לא חל על חלה על החברה חובה לקיים מכרז פומבי.

25. יובהר לצדדים כי החברה הינה תאגיד עירוני, ועל כן חלים עליה כללי המכרזים בהתאם לחוזרי המנכ"ל המתעדכנים מעת לעת מטעם משרד הפנים ומשרד האוצר. יודגש, כי הוראות משרד הפנים ומשרד האוצר גוברות על כל הוראה בפרק זה.

פרק 8 - מעבר ממעמד של עובד שעתי למעמד של עובד משרה

26. מוסכם על מודל מעבר ממעמד של עובד שעתי למעמד של עובדי משרה לעובדים בתפקידים קופאים וספרנים, והעסקתם כעובדי משרה בתוך שנתיים (24 חודשים) מיום כניסת ההסכם לתוקף, לפי התנאים להלן:

- 26.1 זכאים למעבר קופאים וספרנים המועסקים בחברה במועד כניסת ההסכם לתוקף כעובדי שעה בהיקף משרה של 60% ומעלה מהיקף משרה מלאה (כולל בהיקף של 60% בדיוק); משרה מלאה אינה כוללת שעות נוספות אך כוללת שעות עבודה רגילות בימי חג ומנוחה.
- 26.2 קופאים וספרנים כאמור, יעבדו בהיקף משרה של 60% מהיקף משרה מלאה כמוגדר לעיל ב-18 חודשים מתוך 24 חודשים שיחלפו מיום כניסת ההסכם לתוקף.
- 26.3 עבור קופאים וספרנים שיתקבלו לעבודה לאחר מועד כניסת ההסכם לתוקף, ייבחן היקף העסקתם כמוגדר לעיל ב-18 חודשים מתוך 24 חודשים ממועד תחילת עבודתם.
- 26.4 מרגע שבוצע המעבר והעובד הועסק כעובד משרה במסגרת מודל המעבר, יצטרך העובד לשמור על ממוצע של 60% משרה לפחות במשך 9 חודשים מתוך 12 חודשים, בהתאם לצרכי החברה.
- 26.5 מצאה החברה כי עמד העובד בתנאים המפורטים לעיל, יבוצע המעבר באופן אוטומטי.
27. הנהלת החברה תבחן מעת לעת ומבלי שיהיה בכך כדי לחייב אותה, את מעמדם של עובדי שעה נוספים שאינם קופאים וספרנים אשר מועסקים בהיקף משרה של 60% ומעלה, באופן קבוע, ואת האפשרות להעסיקם כעובדי משרה.

פרק 9- שכר

28. שכר העובדים ישולם בכפוף להוראות ולתנאים המוצגים בהסכם זה.

שכר – עובדים שעתיים

29. שכר העובדים השעתיים בחברה כהגדרתם לעיל ישולם להם בהתאם לטבלת השכר לעובדים שעתיים להלן. שכרם של העובדים השעתיים יעודכן רטרואקטיבית ב-2 פעימות שוות ויעמוד על הסכומים המופיעים בטבלה מטה. הפעימה הראשונה תהיה במשכורת חודש מאי 2018 והפעימה השנייה בחלוף שנה ממועד זה דהיינו במשכורת חודש מאי 2019. מוסכם כי תשלום הפעימות הרטרואקטיבי ישולם לא יאוחר עד משכורת חודש נובמבר 2019.

30. טבלת שכר עובדים שעתיים :

תפקיד	פעימה 1	פעימה 2
ספרנים	33 ₪	37 ש"ח
מדריכים ומתורגמנים	36 ₪	40 ש"ח
מדריכי חוץ	32 ₪	34 ש"ח
אחמ"שים יחידת מוזיאון הילדים	40 ₪	44 ש"ח
אחמ"ש	34 ₪	37 ש"ח
קופאים	32 ₪	35 ש"ח
שיווק שעתיים	32 ₪	34 ש"ח
סדרנים	30 ₪	32 ש"ח
מקרינים ועובדים טכניים	34 ₪	37 ש"ח
עובדי בקרה	30 ₪	32 ש"ח

31. השכר הנומינלי הקבוע בטבלאות הינו ברוטו, והוא מגלם בתוכו כל העלאה, לרבות תוספות של יוקר המחיה. במידה שתהיינה העלאות בתקופת הסכם זה, הן תהיינה מגולמות בעליית השכר של הפעימה השנייה.

32. עובדי שעה חדשים שיתקבלו לחברה בתקופת ההסכם ישובצו באחת הקטיגוריות המנויות בטבלת שכר עובדי השעה. ככל שיתקבלו עובדי שעה חדשים לתפקיד שאינו מנוי ברשימה זו, בכל מקרה שכרם לא יפחת מסך 32 ₪ לשעה. האמור לא חל על עובדים המועסקים לפי חוק עבודת הנוער, תשי"ג-1953.

33. משמרות

33.1 מבלי לפגוע באמור בסעיף 20 לעיל, עובד שעתי ששובץ לעבודה במשמרת ובוטלה משמרתו עד השעה 20:00, ערב המשמרת, לא יהיה זכאי לפיצוי בגין הביטול.

33.2 עובד שעתי שמשמרתו בוטלה בין השעה 20:00, ערב המשמרת, ועד לתחילת המשמרת יקבל תשלום מלא עבור המשמרת שבוטלה בלבד, למעט אם בוטלה המשמרת בשל כוח עליון ו/או שביתות והשבתות ו/או מזג אוויר קיצוני ו/או מצב בטחוני. במידה והעובד כבר עזב את ביתו בדרך למשמרת, בטרם קיבל את הודעת הביטול, יהיה זכאי גם לתשלום הוצאות נסיעה.

שכר – עובדי משרה

34. שכרם של עובדי המשרה בחברה ישולם להם בהתאם ל"טבלת השכר המתוקן לעובדים חודשיים" המבטאת את התוספת השקלית המשולמת להם ככל שמשולמת להם ומצורפת להסכם כנספח ג'. וכן תשולם לעובדי המשרה תוספת וותק כפי שיפורט להלן בהרחבה, והכל בתוך טווחי השכר בטבלה בסעיף 36 להלן.

35. עובדים חדשים ייקלטו לעבודה בחברה בשכר בתוך טווחי השכר המוצגים להלן, בהתאם לתפקיד בו שובצו והכל בהתאם לשיקול דעתה הבלעדי הנהלת החברה. למען הסר ספק, מובהר כי עובדים שנקלטו

לעבודה בחברה לאחר יום 1.5.2018 לא יהיו זכאים להעלאות בשכר בהתאם לפעילות אשר נקבעו
בנספח ג' להסכם זה.

36. להלן טבלת שכר עובדי משרה המפרטת את טווחי השכר (מינימום ומקסימום) לתפקידים המפורטים
בה. מוסכם כי בכל מקרה, לרבות תשלומי התוספות מכוח הסכם זה, לא ישתכר עובד בסכום היורד
מהשכר המינימאלי המצוין בטווח או העולה על שכר המקסימום המפורט בטבלה, והכל בהתאם
לקטגוריית תפקידו:

טווח שכר חודשי למשרה מלאה	בקטגוריה
בין 6,500 ₪ ל- 9000 ₪	עובדי תפעול ואחזקה
בין 8,000 ₪ ל- 9,000 ₪	חשמלאי מוסמך
בין 7,000 ש"ח ל- 8,000 ₪	עובדי שיווק עם עמלות* (כולל סל תרבות)
בין 7,500 ש"ח ל- 8,500 ₪	עובדי שיווק ללא עמלות
בין 5,500 ₪ ל- 7,500 ₪	מזכירות
בין 6,000 ל- 8,000 ₪	מנה"ח
בין 8,000 ל- 9,500 ₪	מנה"ח בכיר
בין 9,000 ל- 10,000 ₪	מנה"ח ראשי / מנהל הנה"ח
בין 7,000 ש"ח ל- 10,000 ₪	רכזים
בין 6,000 ₪ ל- 10,000 ₪	מנהלות ספריה
בין 8,000 ₪ ל- 11,500 ₪	רכזים בכירים

* השכר המוצג בטבלה אינו כולל את סכומי העמלות להם זכאי העובד ככל שהוא זכאי להם בהתאם לתפקידו
ועל פי שיקול דעת ההנהלה.

37. שיבוץ עובדי החברה לקטגוריות המנויות בטבלת שכר העובדים השעתיים ושכר עובדי המשרה לעיל
נתון לשיקול דעתה הבלעדי של החברה, ויקבעו על פי החלטתה, אולם אין באמור בסעיף זה כדי להוות
ויתור על טענה של מי מהצדדים להסכם ביחס לשיבוץ העובדים בקטגוריות השונות.

תוספת שקלית

38. מוסכם על תשלום תוספת שקלית לעובדי משרה אשר תשולם בשתי פעימות כאמור להלן. התוספת
השקלית תשולם לכל עובד אשר פרטיו מופיעים בטבלה נספח ג' להסכם זה ואשר היה מועסק בחברה
באפריל 2018 אשר מועסק בה במועד תשלום הפעילות.

(1) פעימה ראשונה - תשולם רטרואקטיבית ממשכורת מאי 2018 ותצטרף לשכר הפנסיוני ששולם
לעובד במשכורת אפריל 2018.

(2) פעימה שנייה- תשולם רטרואקטיבית ממשכורת מאי 2019, ותצטרף לשכר הפנסיוני ששולם לעובד
בחודש אפריל 2019.

מוסכם כי מוסכם כי תשלום הפעילות הרטרואקטיבי ישולם לא יאוחר עד משכורת חודש נובמבר 2019.

39. התוספות המופיעות בטבלה נספח ג' חושבו בהתאם לוותק העובד, היקף עבודתו, המועד האחרון בו הועלה שכרו, ניסיונו והיקף משימותיו. הכל על פי החלטת הנהלת החברה בלבד ובשיקול דעתה הבלעדי, ואין ו/או לא תהיה לכל עובד טענה בהקשר זה אלא באם מדובר בטעות ו/או בהשמטה.

40. מבלי לפגוע באמור לעיל ארגון העובדים לא יצטרף לתביעות פרטניות בכל האמור בנספח ג' ובתוספת השקלית.

41. למען הסר ספק, שתי הפעילות, הראשונה והשנייה מעדכנות את שכרם של העובדים ומהוות שכר לכל דבר ועניין ויובאו בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, משמרות, פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, פדיון חופשה ויבוצעו בגינה הפרשות לקופת גמל לקצבה (קרן פנסיה), בהתאם להוראות צו הרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה לפי חוק הסכמים קיבוציים התשי"ז-1957 (להלן: "צו ההרחבה לפנסיה"). כמו כן, הפעילות כאומר יבואו בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

תוספת וותק:

42. מוסכם על תשלום תוספת אחוזית לעובדי המשרה אשר להם וותק העסקה בחברה של לפחות 12 חודשים כמפורט להלן.

43. ביום 1.6.2020 עובדי המשרה כאמור בסעיף 42 יקבלו תוספת וותק של 1% לשכרם וביום 1.6.2021 יקבלו עובדי המשרה כאמור בסעיף 42 תוספת וותק נוספת של 1% לשכרם. יובהר כי לא תוענק תוספת וותק נוספת מכוח הסכם זה. הזכאות לתוספת הוותק לא תתחדש, לא תוארך ולא תישמר גם במקרה בו לא יבוטל ההסכם או במקרה בו יתחדש ההסכם מאליו לפי סעיף 13 לעיל.

44. עובדים כאמור בסעיף 42 שלא יקבלו תוספת שכר שקלית במסגרת ההסכם, יקבלו בנוסף על תוספת הוותק המפורטות בסעיף 43 לעיל, תוספת וותק של 1% משכרם כפי ששולם להם במשכורת אפריל 2018 רטרואקטיבית החל מיום 1.5.2018 ותוספת וותק רטרואקטיבית נוספת משכרם של 1% משכרם החל מיום 1.6.2019. יובהר כי גם לעובדים אלה לא תוענק תוספת וותק נוספת מכוח הסכם זה. הזכאות לתוספת הוותק לא תתחדש, לא תוארך ולא תישמר גם במקרה בו לא יבוטל ההסכם או במקרה בו יתחדש ההסכם מאליו לפי סעיף 13 לעיל.

45. **אופן חישוב תוספת הוותק:** תוספת הוותק תשולם לעובדים לפי 1% משכרם היסוד כמוגדר לעיל ומעדכנת את שכר היסוד בהתאם. התוספת תירשם בשורה נפרדת. למען הסר ספק יובהר כי על אף שמה של התוספת, לא יובאו בחשבון תקופות העסקה קודמות, בחברה או בכלל, לצורך חישוב התוספת.

דוגמא:

עובדת אשר הועסקה בחברה בוותק של 5 שנים אשר שכר היסוד השלה עומד על סך 6,000 ₪: החל מיום 1.6.2020 תשולם במשכורת יוני 2020 ובמשכורות הבאות

אחריה תוספת וותק 1% בסך 60 ₪. החל מיום 1.6.2021 תשולם במשכורת יוני 2021 ובמשכורות הבאות אחריה תשולם לה תוספת וותק 1% 2020 בסך 60 ₪ ותוספת וותק 1% 2021 בסך 60.6 ₪ ובסך הכל 120.6 ₪.

עובדת אשר הועסקה בחברה בוותק של 10 שנים אשר שכר היסוד שלה (דהיינו שכר פנסיוני אפריל 2018) עומד על סך 6,000 ₪: החל מיום 1.6.2020 תשולם במשכורת יוני 2020 ובמשכורות הבאות אחריה תוספת וותק 1% בסך 60 ₪. החל מיום 1.6.2021 תשולם במשכורת יוני 2021 ובמשכורות הבאות אחריה תשולם לה תוספת וותק 1% 2020 בסך 60 ₪ ותוספת וותק 1% 2021 בסך 60.6 ₪ ובסך הכל 120.6 ₪.

46. תוספת הוותק מהווה שכר לכל דבר ועניין ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, משמרות או עמלות (ככל שהעובד זכאי להם), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, פדיון חופשה ויבוצעו בגינה הפרשות לקופת גמל לקצבה (קרן פנסיה), בהתאם להוראות צו הרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה לפי חוק הסכמים קיבוציים התשי"ז-1957 (להלן: "צו ההרחבה בדבר ביטוח פנסיוני במשק").

47. למען הסר ספק יובהר כי תוספת הוותק לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987. תוספת הוותק מהווה "תוספת מוחרגת" לעניין הוראות חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה), התשע"ה-2015.

מענק שקלי חד פעמי (להלן: "המענק"):

48. מוסכם על תשלום מענק בתנאים שיפורטו להלן ובהתאם לחלקיות תקופת העסקת עובד ולחלקיות משרתו. למען הסר ספק ובשונה מתשלום התוספת השקלית ותוספת הוותק, המענק ישולם גם לעובדים שנקלטו לעבודה בחברה לאחר ה-18.05.2018 ולפי תקופת אכשרה בת 12 חודשים כפי שיפורט להלן.

49. המענק ישולם לזכאים במשכורת חודש יוני 2022. סכום המענק יעמוד על שמונה מאות (800) ₪ ברוטו למשרה מלאה לעובדים אשר הועסקו בכל תקופת ההעסקה המזכה שהינה מחודש חתימת ההסכם ועד לחודש יוני 2022 (להלן: "100% התקופה המזכה"). למען הסר ספק, התקופה המזכה תחושב מהיום הראשון לחודש בו נחתם ההסכם ללא תלות ביום בחודש בו ייחתם.

50. מוסכם כי בחישוב תקופת ההעסקה במהלך התקופה המזכה, לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד מכל סיבה שהיא בחופשה ללא תשלום או חופשה שדינה כחופשה ללא תשלום ותקופות אלו בלבד. אולם יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בשירות מילואים או בתקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954 (להלן: "תקופת לידה והורות").

51. חלקיות המשרה שתובא בחשבון בתקופה שבה שהה העובד בשירות מילואים, או בתקופת לידה והורות תהיה ממוצע חלקיות המשרה שבה הועסק העובד בששת החודשים שקדמו בתקופה שבה שהה העובד בשירות מילואים, או בתקופת לידה והורות, לפי העניין.

52. תשלום המענק לעובד ההחברה אשר במועד תשלום המענק היה בתקופת לידה והורות, יבוצע במשכורת הראשונה שתשולם לו עם חזרתו לעבודה, ולכל המאוחר במשכורת שאחריה.

53. המענק אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין ולא יובא בחשבון לרבות לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד עבודה בשעות נוספות, קריאות פתע, תוספות אחוזיות (ככל שיהיו), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, פדיון חופשה, לא ילקח בחשבון בבסיס רכיב שכר מכל סוג, ולא יבוצעו בגינו הפרשות לקופות גמל (לרבות לקרן השתלמות, קרן פנסיה או ביטוח מנהלים). למען הסר ספק, אין בציון הרכיבים בסעיף זה, כדי לקבוע זכאות להם.

54. למען הסר ספק, המענק לא יובא בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

55. אין בתשלום המענק כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלאות השכר כאמור בסעיפים 30 ו-36 לעיל.

תנאי תשלום המענק לעובדי משרה ו/או עובדים שעתיים

56. זכאים לתשלום המענק עובדים אשר מועסקים בחברה ביום 10.9.19 ולכל הפחות מועסקים בחברה מיום 15 בחודש יוני 2021 (כלומר: תקופת האכשרה לקבלת המענק לעובדי משרה ולעובדים שעתיים לא תפתח מ-12 חודשים).

57. אופן תשלום המענק יבוצע בהתאם לחלקיות תקופת ההעסקה ובאופן יחסי לחודשי העסקתם בחברה של העובדים הזכאים עד לחודש יוני 2022, כאשר מספר חודשי ההעסקה מחודש החתימה על ההסכם ועד לחודש יוני 2022 יהוו 100% מהמענק כאמור לעיל. למען הסר ספק, עובד אשר לא יועסק בחודש יוני 2022 לא יהיה זכאי לתשלום המענק.

58. למען הסר ספק, עובד שנקלט לעבודה עד ל-15 בחודש (כולל)- יחשב חודש זה כחודש עבודה מלא. עובד שנקלט לעבודה מהיום ה-16 ואילך- לא ייכלל חודש קליטתו במניין החודשים לשם חישוב המענק השקלי.

59. חלקיות המשרה של עובד תהיה לפי ממוצע חלקיות העסקתו ב-12 החודשים שקדמו לחודש תשלום המענק (ממאי 2021 ועד מאי 2022).

דוגמא: עובד במשרה מלאה שנקלט לחברה ביום 16.01.2021. עובד זה השלים עד ליום 01.06.2022 ארבעה עשר חודשי עבודה. עובד כאמור יהיה

זכאי ל-339.39 = $14/33 * 800$ ₪. עובד אחר, אשר נקלט גם הוא לעבודה
ביום 16.01.2021 ומועסק ב-70% משרה יהיה זכאי למענק בשיעור של
 $237.58 = 70% * 800 * 14/33$ ₪.

60. עובד שעתי אשר עמד בתנאי תשלום המענק, סכום המענק שישולם לו לא יפחת מסך של 100 ₪.

פרק 10- הטבות סוציאליות

קרן השתלמות

61. במועד חתימת ההסכם, אחוז העובדים אשר חל עליהם הסכם זה, והם זכאים לקרן השתלמות, לפי חלוקה לחטיבות השונות בחברה הוא:

61.1 אחוז הזכאים לקרן השתלמות מבין עובדי המשרה במדיטק 70%.

61.2 אחוז הזכאים מבין עובדי המשרה במוזיאון הילדים הוא 50%.

61.3 אחוז הזכאים מבין עובדי התיאטרון הוא 70%.

במשך כל תקופת ההסכם לא יפחת אחוז הזכאים לקרן השתלמות, שחל עליהם הסכם זה, מכל אחת מהחטיבות מהאחוזים המצוינים בסעיף זה. למען הסר ספק יובהר שההשוואה תיערך באחוזים שלמים בלבד, כאשר עד 5 עשיריות אחרי הנקודה יעוגל המספר כלפי מטה, והחל מ-5 עשיריות לאחר המספר, כולל, יעוגל המספר כלפי מעלה.

62. שיעור השתתפות המעביד בהפקדה לקרן ההשתלמות יהיה 7.5% מהשכר הפנסיוני של העובד והעובד יפקיד 2.5% משכרו הפנסיוני כאמור.

63. למען הסר ספק, עם סיום עבודתו של העובד, מכל סיבה שהיא, ישוחררו לו מלוא הכספים הצבורים בקרן ההשתלמות, על פירותיהם.

64. הנהלת החברה מכירה בחשיבות הכלכלית של קרן השתלמות לרווחת העובד, ועל כן תבחן מעת לעת את האפשרות להעניק זכאות לקרן השתלמות לעובדים נוספים בחברה, גם מעל לאחוזים המפורטים בסעיף 61 לעיל. זאת, בהתחשב בוותק העובדים הנוספים, הערכות עובד ושיקולים נוספים שיתועדו. למען הסר ספק, הענקת זכאות זו הינה כאמור בשיקול דעתה הבלעדי של הנהלת החברה גם כאשר לזהות העובדים והחלטותיה בעניין זה תהיינה סופיות וללא חובת הנמקה. בהקשר זה לא תעלינה דרישות טענות או תביעות בנושא זה.

דמי מחלה

65. בכל הנוגע לעובדי משרה, מכסת ימי המחלה לעובד תהיה 18 ימי מחלה (ימים קלנדריים) בשנה למשרה מלאה. לא יינתן פיצוי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים וימי המחלה לא יהיו ניתנים לפדיון עם סיום

העסקת העובד. עם שובו לעבודה, על העובד להמציא תעודה רפואית מאושרת על ידי רופא ומספר הימים שלא היה מסוגל לעבוד. עובד יהיה זכאי לקבלת תשלום בגין דמי מחלה בגין ימי העבודה בהם היה אמור לעבוד בלבד, כנגד הצגת אישור רפואי, החל מיום המחלה הראשון ועד לניצול מכסת ימי המחלה הצבורה.

66. בכל הנוגע לעובדים שעתיים, התשלום, צבירת והיקף וימי מחלה יבוצע בהתאם לחוק דמי מחלה תשל"ו-1976.

חופשה מרוכזת

67. עובד היוצא לחופשה מרוכזת ביוזמת החברה או החטיבה יממן 80% (שמונים אחוזים) מתקופת החופשה על חשבון ימי החופשה הנתונים לו, ו- 20% (עשרים אחוזים) הנותרים ימומנו על ידי החברה.

דמי הבראה

68. דמי הבראה לעובדי משרה ישולמו לפי תעריף מגזר ציבורי כפי שיתעדכן מעת לעת ובהתאם להוראות צו ההרחבה בנושא.

69. דמי הבראה לעובדים שעתיים ישולמו לפי תעריף המגזר הפרטי ובהתאם להוראות צו ההרחבה בנושא.

ימי בחירה

70. עובדי משרה יהיו זכאים להיעדר מעבודתם ולקבל תשלום מלא עבור שני ימי בחירה. ניצול ימי הבחירה אפשרי ליום מלא בכל פעם.

71. ימי הבחירה לא מנוכים ממכסת ימי החופשה של העובד. בחירת העובד תימסר בכתב לממונה על העובד עד שלושה ימים לפני היעדרותו מהעבודה.

72. ניתן לקחת את ימי הבחירה באחד המועדים הבאים: ערב יום הכיפורים, הושענא רבא, עשרה בטבת, חג פורים, ערב פסח, יום הזיכרון לחללי צה"ל, יום הזיכרון לשואה ולגבורה, יום ירושלים, ל"ג בעומר, ט' באב, 1 במאי, ערב שביעי של פסח, חג המימונה, ערב חג שבועות, צם יז' בתמוז, צום גדליה, ערב ראש השנה, ערב חג סוכות, יום האשה הבינלאומי, הראשון בספטמבר, תענית אסתר ושושן פורים, ערב חג המולד, ערב ראשית השנה האזרחית, ערב חג ההתגלות, ערב חג הפסחא, יום הבשורה, ערב עליית ישו השמימה, ערב ראש השנה ההג'רית, ערב יום הולדת הנביא, עליית הנביא השמימה, ערב עיד אל פיטר וערב עיד אל אדחה, ערב חג אל ח'אדר, ערב הנביא שועיב, ערב חג הנביא סבלאן, ערב יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית וחג הסיג'.
73. למען הסר ספק מובהר, כי ימי בחירה שלא נוצלו באותה השנה ימחקו.

ימי הצהרה

74. עובדי משרה יהיו זכאים לשני ימי הצהרה בכל שנה קלנדארית. ימי הצהרה ינוכו ממכסת ימי המחלה של העובד, אולם הם לא יידרשו להמציא בגינם אישור מחלה. ההצהרה תימסר בכתב לממונה על העובד.

75. לא ניתן לנצל את ימי הצהרה ברצף וניצול ימי הצהרה אפשרי ליום מלא בכל פעם.

76. למען הסר ספק מובהר, כי ימי הצהרה אינם ניתנים לצבירה.

הפרשה לפנסיה, סעיף 14 והשלמת הפרשה לפיצויי פיטורים

77. הצדדים ינהגו בהתאם לצו ההרחבה בדבר ביטוח פנסיוני במשק, כפי שיעודכן מעת לעת.

78. הצדדים יקיימו משא ומתן, במהלך המחצית הראשונה של תקופת ההסכם, לגבי השלמת פיצויי הפיטורים עד ל-8.33% מרכיבי השכר שבגינם מפריש המעביד לקופת גמל (להלן – **השלמת פיצויי פיטורים**) וכן על תחולת סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 על השלמת פיצויי הפיטורים, והכל בכפוף להתחייבות העובדים כאמור בפרק 15 להסכם קיבוצי זה, וכן להתקיימותה של התחייבות זו. למען הסר ספק יובהר כי הוראות השקט והמיצוי יעמדו בעינן ויחולו על הצדדים להסכם זה לרבות בגין תשלום פיצויי הפיטורין לעובדים או משא ומתן על השלמת פיצויי הפיטורין כאמור.

עבודה בערב חג ובחול המועד:

79. **עבודה בערב חג:** עלות יום חופשה של עובד המתבקש לצאת לחופש בערב החג תהיה מוטלת על החברה, אך ורק כאשר המוסד יהיה סגור ביוזמת ההנהלה. קרי, עובד שמבקש לצאת לחופשה בערב חג, והוחלט כי המוסד יפעל בערב החג, עלות יום החופשה תקוזז מזכאות העובד. למען הסר ספק יובהר כי היעדרות מעבודה בערב חג משמעה קיזוז חצי יום חופשה.

80. **עבודה בחול המועד:** יום עבודה בחול המועד יהיה בהיקף של 5.5 (חמש וחצי) שעות וייחשב כיום עבודה מלא. בגין כל שעת עבודה נוספת עד להיקף של 8 שעות ישולם לעובד שכר של 100% בנוסף לתשלום יום העבודה המלא. עובד אשר בוחר לצאת לחופש בחול המועד ינוכה לו חצי יום חופש ממכסת ימי החופשה שלו. יובהר כי הוראת סעיף זה אינה חלה בחטיבת מוזיאון הילדים בשל מאפייניה המיוחדים של החטיבה.

שעת הורות (הנקה)

81. עובד במשרה חודשית, שהוא הורה לילד, זכאי להיעדר מעבודתו עד חלוף שנה אחת מיום הלידה (או מיום האימוץ), שעה אחת בכל יום עבודה (להלן: **יום עבודה מקוצר**). הזכאות ליום עבודה מקוצר מוענקת לעובדים במשרה מלאה בלבד. הזכאות ניתנת לאחד מההורים בלבד, על פי הצהרה.

פרק 11 – שונות

כרטיסיית מנוי לעובדים

82. א. כל עובד זכאי לכרטיסייה, המאפשרת 6 כניסות להפקות בחטיבה בה הוא עובד (בתיאטרון חולון יהיו אלו 6 כניסות זוגיות), למשל: הצגות, סרטים, מופעי ספרות, כניסה למוזיאונים ולתיאטרון. הכרטיסייה מיועדת לעובדי החברה או לבני משפחותיהם מקרבה ראשונה, היא תקפה לשנה אחת ותינתן במהלך חודש ינואר בכל שנה, או במועד תחילת העסקה ככל שמדובר בעובד חדש. לעובד חדש במדיסק ובמוזיאון הילדים תוענק הכרטיסייה לאחר 3 חודשי עבודה. לעובדים שעתיים שעבדו מתחת ל-100 ימים בשנה אך מעל ל-50 ימים יתאפשרו 4 כניסות, ולעובדים שעבדו מתחת ל-50 ימים יתאפשרו 3 כניסות בשנה. השימוש בכרטיסייה וניצול הזכאות הינו על בסיס מקום פנוי ו/או תקופות שאינן עמוסות במוסד, הכל לפי העניין ובהתאם לשיקול דעת ההנהלה. למען הסר ספק יובהר כי החברה תזקוף את שווי ההטבות (המנוצלות על ידי העובד) לשכר העובד על פי דיני המיסים. תוקף הכרטיסייה יפוג עם סיום עבודתו של העובד בחברה מכל סיבה והיא איננה ניתנת להעברה או למכירה בכל עת ומכל סיבה שהיא ;

83. לאירועים בחטיבה שונה מזו בה מועסק העובד, תינתן הנחה ייחודית של 10%. יובהר כי גם הנחה זו תיזקף לשכר על פי דיני המיסים.

מתנות בחגים

84. החברה תעניק לכל עובד מתנה לחג בראש השנה ובפסח.

84.1 עובד משרה המועסק בחברה מעל שלושה חודשים (נכון למועד ערב החג הרלבנטי) בהיקף של 50% משרה ומעלה יקבל בכל חג שי בסכום של 250 ₪ (ברוטו).

84.2 עובד משרה המועסק בחברה פחות מ-שלושה חודשים או בהיקף של פחות מ- 50% משרה יקבל בכל חג שי בשווי 120 ₪ (ברוטו).

84.3 עובד שעתי המועסק בחברה 3 חודשים ומעלה (נכון למועד ערב החג הרלבנטי) יקבל שי בסכום שלא יפחת מ- 120 ₪ (ברוטו).

84.4 עובד שעתי המועסק בחברה עד 3 חודשים יקבל שי בסכום של עד 70 ₪ (ברוטו).

שימוש במצלמות אבטחה

85. כל המצלמות הקיימות כיום, ימשיכו לפעול. שימוש במצלמות אבטחה במתחמי החברה יהיה עבור צורכי ביטחון בלבד. בשום אופן לא יעשה שימוש במצלמות האבטחה למעקב אחר עובדים ופעולותיהם, אך כן יכול ויעשה שימוש במידע מצולם כאמור לצרכי ביטחון ומניעת עבירות פליליות או עבירות משמעת.

86. עובדים שבשטח עבודתם ממוקמת דרך קבע מצלמת אבטחה ייודעו על דבר קיומה ומיקומה.

87. אין באמור בפרק זה כדי להתייחס לאמצעי ניטור אחרים שיכול והחברה תעשה בהם שימוש.

אמון אישי וסודיות

88. החברה פועלת בתחום החינוך, ובחצרה נערכת כדבר שבשגרה פעילות המשלבת קטינים ונוער, ומכך אחריות מיוחדת לחברה ולעובדיה.

89. העובד מתחייב למלא את תפקידיו במסירות ובנאמנות, ולהשתמש בכישוריו, ידיעותיו וניסיונו לטובת החברה ולקידומה, ולפעול בהתאם להוראות החברה הנוגעות לאופן ביצוע העבודה, סדרי העבודה, וההתנהגות.

90. בתקופת ההסכם יקדיש העובד את זמנו, מרצו וכושרו לביצוע תפקידיו עבור החברה כפי שייקבעו על ידה.

91. העובדים חייבים לשמור על סודיות מלאה בכל הנוגע לסודות מסחריים של החברה, לרבות מידע השמור במאגרי מידע של החברה, ואסור להם לגלותם אלא וככל שהגילוי מתחייב במסגרת התפקיד. כן נאסר על העובדים לעשות שימוש בסודות מסחריים של החברה ו/או לפגוע בזכויות היוצרים ו/או המצאות של החברה ו/או צדדים שלישיים המציגים או פועלים בחברה, אשר נחשפו אליהם במהלך עבודתם, ובמידע השמור במאגרי המידע של החברה לטובת עצמם ו/או לטובת אחרים.

92. מבלי לגרוע מהוראות כל דין, עובד לא ישים עצמו בניגוד עניינים ויודיע על כל מידע הידוע לו ביחס לניגוד עניינים או לחשש לניגוד עניינים שלו או של קרוב משפחה שלו כהגדרתו לעיל, עם ענייני החברה או תפקידו, אחריותו וסמכותו של העובד, מיד לאחר שנודע לו הדבר והחברה תהיה רשאית על פי שיקול דעת ההנהלה בלבד לפעול בכל דרך למניעת ניגוד העניינים כאמור.

93. מבלי לפגוע באמור לעיל, החברה תחתים עובדים רלוונטיים על הסכם סודיות בהתאם ובכפוף לדין.

פרק 12 - ביטחון תעסוקתי

94. עובד בשנתו הראשונה (12 חודשים) ייחשב עובד בתקופת ניסיון. במניין תקופת הניסיון לא יבואו תקופות חל"ת (עם זאת, תקופת חל"ת לא תקטע את רציפות תקופת הניסיון) וכן לא יבואו בחשבון תקופות היעדרותו של עובד מסיבות רפואיות העולות על 30 יום ברציפות.

95. אין באמור בחלק זה כדי לגרוע מסמכות החברה להעביר עובד בניסיון להעסקה בחוזה אישי כמפורט בהוראות המבוא להסכם זה וזאת בין במהלך תקופת הניסיון ובין בסיומה.

הליך פיטורים בתקופת ניסיון:

96. לצרכי פרק זה, פיטורים משמעם פיטורין מחמת כל סיבה שהיא למעט פיטורי צמצום.

97. לא יפוטר עובד אלא בהגינות ובתום לב ומסיבה עניינית, על פי צורכי הניהול של החברה, ושיקול דעתה הבלעדי.

98. במקרה של כוונה לפטר את העובד תנהג החברה בהתאם לשלבים הבאים:

98.1 ישלח אליו מכתב זימון לשימוע המפרט את עילת הפיטורים והנימוקים להם. ככל שהנימוקים מבוססים על מסמכים, העתק ממסמכים אלו יצורף למכתב.

98.2 המכתב יימסר לעובד במסירה אישית או באמצעות דואר אלקטרוני או בדואר רשום.

98.3 במכתב תובא לידיעת העובד זכותו לפנות לוועד ולידע אותו בדבר הכוונה לפטרו, וכן על זכותו להיות מיוצג בשימוע על ידי אדם אחר, לרבות עורך דין או חבר ועד אחד.

98.4 יינתן לעובד זמן מספק להיערך לשימוע, ובכל מקרה, כאשר מדובר בעובד בעל ותק של 3 חודשים ומעלה בחברה, לא ייערך שימוע בטרם חלפו 3 ימי עבודה ממועד משלוח מכתב הזימון לשימוע. את הזימון לשימוע יש להעביר בשעות העבודה של העובד במסירה אישית או באמצעות דוא"ל תוך שימוש במנגנון "אישור קריאה".

98.5 מטעם החברה יהיו נוכחים בשימוע, לכל הפחות, הממונה הישיר על העובד ומנכ"ל החטיבה, או מי מטעמו, במקרה ונבצר ממנו להיות נוכח.

98.6 יערך פרוטוקול לשימוע, העתק ממנו יימסר לעובד בהקדם האפשרי. כאשר מדובר בעובד בעל ותק של 3 חודשים ומעלה, פרוטוקול השימוע יועבר לעובד לפני קבלת החלטה בעניינו ויתאפשר לו להעיר הערותיו לגביו בכתב ובתוך 24 שעות מעת קבלתו.

98.7 היה והחליטה החברה, לאחר שמיעת עמדתו של העובד, על פיטוריו - תימסר לו על כך הודעה מוקדמת כדין (מכתב פיטורים לעובד) ובה נימוק ההחלטה.

98.8 תקופת ההודעה המוקדמת תחל עם מסירת מכתב הפיטורים לעובד או תוך 3 ימים מיום שליחת מכתב הפיטורים לעובד על פי המוקדם.

פיטורי עובד לאחר סיום תקופת הניסיון:

99. כאמור לעיל, לצרכי פרק זה, פיטורים משמעם פיטורין מחמת כל סיבה שהיא למעט פיטורי צמצום.
100. החליטה החברה כי היא אינה מרוצה מעובד שסיים את תקופת הניסיון בחברה ולו וותק של למעלה מ-12 חודשים, תהא הסיבה אשר תהיה, תבוצע לעובד שיחת התרעה. שיחת ההתרעה תיערך על ידי הממונה הישיר על העובד, ובעקבותיה תימסר לעובד בכתב עילת ההתרעה, וככל שעילה זו כרוכה בדרישה לעמידה ביעדים, יפורטו יעדים אלה. ההתרעה תימסר לעובד במסירה אישית או בדוא"ל ועותק נוסף יישמר בתיקו האישי. יובהר לעובד על גבי ההתרעה הכתובה כי הוא רשאי להתייחס אליה בכתב ו/או בעל פה. ניתנה לעובד התרעה כמפורט בסעיף זה, לא יתחיל בעניינו הליך פיטורים שלא בנסיבות שבסעיף 109 להלן, בטרם ניתנה לו תקופה של חודש לפחות לשפר את תפקודו בהתאם להתרעה.
101. בנוסף, ולפני כניסה להליך הפיטורים כמפורט בסעיף 98 לעיל יש לוודא כי במהלך השנה הקודמת למועד הזימון לשימוע נערכה לעובד שיחת התרעה כמפורט בסעיף 100 לעיל, וניתנה לו תקופת שיפור של חודש לפחות ממועד מסירת ההתרעה הכתובה. לאחר קיום הני"ל ובמידה שהחברה מעוניינת בפיטורי העובד לפי שיקול דעתה, ניתן להתחיל בהליך הפיטורים המפורט בסעיף 98 לעיל. יובהר כי אין באמור לעיל כדי להקים לחברה חובה לקיים לעובד יותר משיחת התרעה אחת במשך שנה זו, גם אם קמו עילות נוספות למתן התרעה לאותו עובד.

פיטורים בנסיבות חמורות

102. במקרים המנויים להלן, רשאית החברה לנקוט כלפי עובד, בין באשר מדובר בעובד בתקופת ניסיון ובין באשר מדובר בעובד לאחר סיום תקופת הניסיון, בהליך פיטורים כמפורט בסעיף 98 לעיל, בלי מתן התרעה או תקופת שיפור:
- א. נחשד עובד בביצוע מעשה המהווה לכאורה עבירה פלילית בעבודה או בקשר לעבודה (כגון גניבה, מעילה, אלימות פיזית, איומים, סחיטה או חבלה במזיד בעבודה, הטרדה מינית, התעמרות והתנכלות תעסוקתית).
- ב. נחשד עובד בביצוע עבירה של מעילה חמורה באמון או מעילה חמורה בתפקיד, או הפרת משמעת חמורה, אף אם אינן מהוות לכאורה עבירה פלילית.
103. למען הסר ספק, נקיטת אמצעי ענישה נוספים לפיטורים בנסיבות חמורות, כמו שלילת דמי הודעה מוקדמת כולה או חלקה, שלילת פיצויי פיטורים, כולם או חלקם תהיה על פי כל דין, ותיקבע על ידי מנכ"ל החברה בלבד, ותוך עדכון בלבד של נציגות ועד העובדים בתוך שבוע ימים.
104. השעיה תוך פגיעה בשכר, תתאפשר במקרים המנויים בסעיף 102 לעיל בלבד, כמפורט להלן:

105. במקרים המנויים בסעיף 102 (א), ניתן להשעות עובד ללא שכר לתקופה של עד חודש ימים בסמכות מנכ"ל החברה, ובמידת הצורך לתקופות נוספות של עד 45 ימים בתשלום של מחצית ממשכורתו, וזאת באישור ובהחלטת דירקטוריון החברה, ולתקופות נוספות בשכר מלא כפי שייקבע על ידי דירקטוריון החברה, ובכל מקרה לא יותר מחודש ללא שכר ושלושה חודשים במצטבר בחצי שכר. נמשכה ההשעיה יותר מארבעה חודשים, ישולם לעובד החל מהחודש החמישי מלוא שכרו הפנסיוני בלבד.

106. במקרים המנויים בסעיף 102 (ב) ניתן להשעות עובד ללא שכר לתקופה של עד שבועיים ימים בסמכות מנכ"ל החטיבה, ובמידת הצורך לתקופות נוספות של שבועיים בתשלום של מחצית ממשכורתו, וזאת באישור ובהחלטת דירקטוריון החברה, ולתקופות נוספות בשכר מלא כפי שייקבע על ידי דירקטוריון החברה, ובכל מקרה לא יותר מ-שבועיים ללא שכר ושלושה וחצי חודשים במצטבר בחצי שכר. נמשכה ההשעיה יותר מארבעה חודשים, ישולם לעובד החל מהחודש החמישי מלוא שכרו הפנסיוני בלבד.

107. לא יושעה עובד בטרם תינתן לו האפשרות להשמיע טענותיו בפני הנהלת החברה לעצם השעייתו ולמשך תקופתה. העובד ישמיע טענותיו בתוך תקופה שתקצוב לו החברה בלבד וזאת לאור מידיות ההשעיה.

108. עובד שהושעה רשאי לפנות למנכ"ל החטיבה בבקשה לעיון חוזר בהחלטה להשעותו. בקשה זו תידון על ידי מנכ"ל החטיבה תוך זמן סביר, אולם לא יהיה בהליך זה של עיון חוזר בפני עצמו כדי לעכב את הליך ההשעיה כמפורט לעיל.

109. הסתיים הליך בחינת עניינו של העובד, ולא הוחלט על פיטוריו מהחברה יושב לו שכרו הפנסיוני בלבד בהתאם להיקף משרתו. פוטר העובד אך התקיימו נסיבות מיוחדות אחרות, רשאי מנכ"ל החטיבה, לפי בקשת העובד, להורות על השבת השכר שלא שולם לעובד בתקופת ההשעיה, כולו או חלקו.

110. למען הסר ספק, לצורך תשלום שכר בגין תקופת השעיה בעניינו של עובד שעתי, יחושב השכר הפנסיוני על פי ממוצע משכורתו הפנסיונית של העובד ב-12 החודשים שקדמו להשעיה.

111. הצדדים מסכימים כי בתקופת תוקפו של ההסכם ינוהל משא ומתן בין הצדדים לכינונו של תקנון משמעת. במידה שהצדדים לא יגיעו להסכמות, יפנו הצדדים למגשר מוסכם אשר יסייע בניסוח התקנון כאמור. למען הסר ספק, יובהר כי הוראות השקט והמיצוי יעמדו בעינן ויחולו על הצדדים להסכם זה לרבות בגין המשא ומתן לכינונו של תקנון משמעת.

ניהול תיק אישי וחוות דעת תקופתיות

112. החברה תנהל לכל אחד מעובדיה תיק אישי אלקטרוני. בתיק האישי יונחו ויתויקו המסמכים הנוגעים לעבודתו של עובד ומערכת יחסי העבודה בין העובד לבין החברה כדלהלן:

- א. הודעה על תנאי עבודה בהתאם לחוק הודעה על תנאי עבודה, חתומה על ידי העובד (לא יחול על עובדים קיימים).
- ב. חוות דעת תקופתיות ככל שישנן.
- ג. מכתבי הערכה, נזיפה או התרעה ככל שישנם.
- ד. מסמכים הנוגעים לתפקודו של העובד בין אם הנם מסמכים פנימיים של גורמים מתוך החברה ובין אם מסמכים מטעם גורמים חיצוניים לה ככל שישנם.
- ה. מסמכים הנוגעים לתפקודו ושכרו של העובד ושינויים בהם, לגבי מכתבי קידום, העלאות שכר, בקשות לחל"ת וכיו"ב.
- ו. מכתבים/מסמכים מטעם העובד לגבי עבודתו כולל בקשות לימי בחירה ו/או הצהרה.
- ז. כל מסמך רלבנטי אחר לפי שיקול דעת החברה
113. העובד יהיה רשאי לבקש לעיין בחומר המצוי בתיקו האישי, ובקשתו תיענה בתוך 3 ימי עבודה.
114. החברה תערוך ותפיק חוות דעת תקופתיות לכלל עובדיה אחת לשנה. החל מהשנה הקלנדארית הראשונה שלאחר כניסת ההסכם לתוקף. לעניין זה יחול האמור להלן:
- א. חוות הדעת תוכן על ידי הממונה הישיר של העובד, לאחר שיחת משוב שיקיים עם העובד.
- ב. חוות הדעת תובא לידיעת מנהל החטיבה.
- ג. חוות הדעת תתבסס על פורמט אחיד ושוויוני.
- ד. חוות הדעת תונח בתיקו האישי של העובד והעתק ממנה יימסר לידי העובד.
- ה. בחוות הדעת יצוין כי העובד רשאי להתייחס בכתב לחוות הדעת.

פרק 13 - דמי חבר, דמי טיפול ארגוני ודמי ועד

115. בכפוף לאמור בכל דין, המעסיק ינכה מדי חודש משכרו הפנסיוני של כל עובד שהסכם זה חל עליו, דמי חבר – לגבי חברים בארגון עובדים, ודמי טיפול מקצועי-ארגוני – לגבי מי שאינם חברים בארגון העובדים, בשיעורים כפי שייקבעו על ידי הארגון, ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין.
116. סכום הגביה המרוכזת יועבר מידי חודש לארגון, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, לחשבון הבנק של הארגון, בהתאם לפרטים שימסור.

117. שיעור הניכויים יחושב מכלל השכר החייב ביטוח לאומי, כולל כל תשלום הפרשים רטרואקטיביים שבמסגרת הסכם זה, אם יש כאלה, אלא אם הודיע כוח לעובדים בכתב למעסיק על ויתור חלקי או מלא על ניכוי מהפרשים אלה.

118. המעסיק יעניק לעובד שמשכרו נוכו דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני ניכוי כהוצאה מוכרת בגובה 90% מדמי החבר/טיפול המחושבים, בהתאם להוראת רשות המסים מיום 16 בדצמבר 2013. פרטי הניכוי יוצגו כנדרש בטופס 106. במקביל להעברת תשלומי דמי חבר ו/או דמי טיפול ארגוני ו/או דמי ועד (לעיל ולהלן: תשלומי וועד), יעביר המעסיק לכוח לעובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף שתי רשימות נפרדות: רשימת העובדים שמשכרם נוכו דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני ורשימה נוספת נפרדת של הסכומים שנוכו ממשכורות העובדים.

119. במידה ויחול שינוי בשיעור דמי החבר או דמי הטיפול המקצועי-ארגוני, יודיע על כך כוח לעובדים למעסיק בכתב. המעסיק יעדכן את שיעורי הניכוי לא יאוחר מחודש השכר הראשון שלאחר החודש בו נשלחה הודעת העדכון. אם יקבע כוח לעובדים שיעורים שונים לדמי חבר ולדמי טיפול מקצועי-ארגוני, תעביר נציגות העובדים למעסיק את רשימת חברי הארגון שמשכרם יש לנכות דמי חבר.

120. המעסיק ינכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל הסכם זה, מדי חודש, דמי ועד כפי שיקבעו מעת לעת ע"י נציגות העובדים ולא יותר מ-0.4% מהשכר. הגביה המרוכזת תועבר מדי חודש לחשבון הבנק של ועד העובדים, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, בהתאם לפרטים שתמסור נציגות העובדים למעסיק. במקביל להעברת סכום הגביה, יעביר המעסיק לכוח לעובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי ועד ולצד כל שם – סכום הניכוי.

121. אין באמור לעיל כדי לפגוע באפשרותו של עובד להעביר דמי חבר לארגון אחר ופעולת המעסיק בהתאם לסעיף זה לא תיחשב כהפרת הסכם זה.

122. מוסכם בין הצדדים כי במקרה של טעות ו/או טענה מוצדקת של העובד בכל הקשור לביצוע תשלומי וועד כמפורט בפרק זה, על דרך העברת תשלום וועד ביתר או בחסר, תתוקן הטעות ו/או הטענה על ידי המעסיק לרבות באמצעות ניכוי והעברה של סכום תשלום הוועד שהוחסר או ניכוי מופחת בשיעור סכום תשלום הוועד שנוכה והועבר ביתר, לפי העניין. היה ותוקנה הטעות כאמור בסעיף זה, לא תעמוד לעובד או לארגון העובדים זכות תביעה כנגד החברה בעניין זה.

123. ארגון העובדים וועד העובדים מתחייבים להגן על הנתונים על פי כל דין וכי השימוש ברשימות המועברות אליהם בהתאם לפרק זה יהיה רק לצורך מעקב ויישום ההוראות, בקשר לגביית תשלומי הוועד בלבד וכי הן תשמרנה בסודיות ולא יועברו לעיונו של כל גורם חיצוני לארגון ו/או יעשה בהן שימוש שלא למטרה דלעיל.

פרק 14 - ועד העובדים

124. החברה תאפשר פעילות תקינה של ועד העובדים, לרבות פעילות בזמן שעות העבודה, בזמן מינימלי וסביר ומבלי לפגוע בהתנהלות השוטפת הנדרשת. לצורך פעילות כלל חברי הוועד יוקצו

שעתיים בשבוע ובסך הכל 8 שעות חודשיות לכל חברי הוועד גם יחד וזאת ללא ניכוי משכרם של חברי הוועד, ובלבד שלא תהיה פגיעה בעבודה. במניין השעות האמור לא יימנו שעות ישיבות משא ומתן בין הוועד לבין ההנהלה וכן לא יימנו שעות בהן משתתף חבר ועד בישיבות שימוע של עובד. למען הסר ספק, בכל מקרה, שעות פעילות חברי הוועד כאמור לא ייחשבו כשעות נוספות לצורך תשלום. עוד מובהר, כי לא תתבצע על ידי ועד העובדים ו/או חבריו פעילות נוספת כלשהי במהלך שעות העבודה, אלא באישור מראש של מנכ"ל החברה או מי מטעמו.

125. החברה תאפשר ל- 3 עובדים לכל היותר מנציגות הוועד הנבחרת (אחד מכל חטיבה) להשתתף במשך עד יום אחד בשנה, בכנס או השתלמות של ארגון העובדים, בתיאום מראש ומבלי לגרוע יום חופשה ממצבת ימי החופשה של העובד.

126. מתוך חברי ועד העובדים הנבחר, שלושה עד חמישה עובדים בלבד ישמשו כאנשי הקשר מול הנהלת החברה, לכל דבר ועניין.

פרק 15 - מיצוי דרישות ותביעות ושקט תעשייתי

127. הצדדים מתחייבים כי בתקופת תוקפו של הסכם זה, לרבות התקופות המוארכות ככל שתהינה כאלו, לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו באמצעי שביתה או השבתה מלאה או חלקית או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי עבודה או בסדריה לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה.

128. על אף האמור לעיל, התחייבות העובדים לשקט תעשייתי כאמור לעיל תעמוד בתוקפה עד ליום 17.05.2023. צד העובדים מתחייב לשמור על שקט תעשייתי אף בנוגע לדרישות כלכליות המתייחסות לתקופה שלאחר תום תקופת ההסכם, או שאינן מוסדרות בהסכם שכר זה ועד ליום 17.5.2023 כאמור לעיל.

129. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות ודרישות הצדדים בכל הקשור בנושאים המוסדרים בו לרבות תוספות והטבות שכר בגין תקופת ההסכם. למען הסר ספק, למעט המקרים אשר צוינו במפורש בהסכם זה בסעיף 13.2 בסעיף 78 ובסעיף 111, לא יתקיים משא ומתן נוסף על הסכמי שכר או הטבות שכר כלשהן בגין תקופת ההסכם ולא תעלה כל דרישה או תביעה מהצדדים בעניין תוספות שכר או הטבות אחרות בעד התקופה האמורה.

130. ככל שבמועד חתימת הסכם זה תהא תלויה ועומדת הודעה על סכסוך עבודה ו/או הודעה על שביתה מכוח חוק יישוב סכסוכי עבודה, בין הצדדים להסכם מוסכם כי הודעה כזאת מבוטלת, וכי נציגות העובדים תודיע לממונה על יחסי עבודה על משיכת ההודעה כאמור על כל עילותיה.

131. כאמור לעיל, מובהר בשנית כי פרק זה לא חל לגבי פיטורי צמצום. יובהר כי אין באמור בסעיף זה על מנת לפגוע בזכותה של הנהלת החברה לפעול על פי שיקול דעתה הבלעדי ובהתאם לכל דין ולבצע פיטורי צמצום ו/או הליכי צמצום אחרים ו/או לצמצם את היקף התחומים והפעילויות בחברה על כלל

חטיבותיה, וכן לפעול על פי הצורך בהתייעלות ובצמצומים. מוסכם כי פיטורי עובדים בודדים אינם נחשבים פיטורי צמצום.

132. ההסכם יישלח לרישום כהסכם קיבוצי.

פרק 16 – סמכות שיפוט

133. סמכות השיפוט תהא אך ורק לבית המשפט המתאים מבחינת הסמכות העניינית, וסמכות השיפוט המקומית נתונה לבית המשפט המוסמך בעיר תל אביב.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

הארגון כוח לעובדים

החברה

ועד העובדים