

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום ²⁵ ~~26~~ 2019

בין : סופרבוס העמקים בע"מ
סופרבוס היסעים ותיור בע"מ
סופרבוס ושות'
(להלן ביחד ולחוד : "החברה")

מצד אחד ;

לבין : כוח לעובדים-ארגון עובדים דמוקרטי
(להלן : "הארגון")

מצד שני ;

הואיל : ובין הצדדים נחתם הסכם קיבוצי ביום 18/1/2018 שמספרו 39/2018 (להלן : הסכם ינואר 2018) והסכם קיבוצי נוסף ביום 31/10/2018 שמספרו 251/2018 (להלן : הסכם אוקטובר 2018) ;

והואיל : ובהתאם לסעיף 142 להסכם ינואר 2018 וסעיף 28 להסכם אוקטובר 2018 (להלן ביחד : ההסכמים הקיבוציים הקיימים) הצדדים באו בדברים על מנת להסדיר את נושאי רווחה ;

והואיל : והצדדים מבקשים לעגן בכתב את ההסכמות שהושגו ביניהם בעניין נושאי הרווחה וכן בעניין הנופש השנתי לשנת 2019 בהסכם קיבוצי ;

על כן, הוסכם, הותנה והוצהר בין הצדדים כדלקמן:

פרשנויות והגדרות

- א. בהסכם זה, המילים מתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה, והמילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים, אלא אם משתמע אחרת מהקשר הדברים.
- ב. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- ג. הכותרות בהסכם זה משמשות לנוחות בלבד, ואין לפרש הוראות הסכם זה על פיהן.
- ד. "נהג תחבורה ציבורית", "נהג היסעים", "עובדי מנהלה" – כמשמעם בהסכמים הקיבוציים הקיימים.
- ה. "נהג" – נהג תחבורה ציבורית ו/או נהג היסעים.
- ו. עובד" – כל עובדי החברה, לרבות כל מי שחל עליו הסכם ינואר 2018 ו/או הסכם אוקטובר 2018 וכן עובדים נוספים ובלבד שהם אינם בדרגת ניהול בכירה, קרי אינם סמנכ"לים, מנהלי סניפים או קציני בטיחות.
- ז. "וועד העובדים" או "הוועד" – כמשמעו בהסכמים הקיבוציים הקיימים.
- ח. "ועדת רווחה מקומית" – ועדת רווחה של סניף מסוים בה חברים שניים : נציג הוועד ומנהל הסניף.

107

ט. "ועדת רווחה ארצית" – ועדת רווחה בה חברים שניים: נציג מטעם ועד העובדים ונציג מטעם ההנהלה.

תקציב הרווחה

1. תקציב הרווחה יהיה תקציב ייעודי לצורכי רווחת העובדים בלבד, על פי הקבוע בהסכם זה.
2. תקציב הרווחה יחושב לפי מכסה שנתית סניפית (לכל שנה קלנדרית) של 250 ₪ לכל עובד המשתייך לסניף מסוים, בהכפלה לכמות העובדים באותו הסניף נכון לסוף השנה הקלנדרית שהסתיימה כאשר במסגרת ועדות הרווחה המקומיות יקבע אופן ניצול התקציב בתחילת השנה לאותה שנה. למען הסדר הטוב יובהר, כי עובדי מנהלה המוצבים בסניף מסוים יחשבו כעובדי אותו הסניף לצורך סעיף זה.
3. למען הסדר הטוב יובהר, כי כל העובדים בסניף נתון במועד השתתפות בפעילות רווחה ישתתפו בפעילות הרווחה אשר נקבעו בתחילת כל שנה, גם אם מספר העובדים במועד ההשתתפות בפעילות יעלה על מספר העובדים במועד הבחירה בפעילות. למרות האמור, מוסכם, שההנהלה תהיה רשאית להגביל את כמות העובדים שיצאו בכל מועד לפעילות רווחה על מנת שלא לפגוע בעבודה השוטפת של החברה, ובלבד שתינתן לכל העובדים הזדמנות שווה לצאת לפעילויות הרווחה באותה שנה.
4. בתקציב הרווחה יכללו עלויות ההסעה באוטובוסים של החברה (לפי עלות שכר נהג ודלק בלבד) לצרכי פעילויות רווחה לרבות ימי כיף ו/או ימי גיבוש. למרות האמור, בתקציב הרווחה לא תיכלל עלות שכרו של נהג, אם ועדת רווחה תעביר לחברה שמות, 72 שעות לפני הארוע, של לפחות שני נהגים לכל אוטובוס שיתנדבו לנהוג בהסעות והחברה תאשר אותם. החברה תהיה רשאית להחתים את הנהגים על טופס המעגן בכתב את הסכמתם לנהוג בהתנדבות כחלק מפעילות הרווחה, בלא שהדבר נחשב לזמן עבודה המזכה בשכר. למען הסר ספק, בכל היבט אחר, הנסיעה תיחשב כנסיעה במסגרת יחסי עובד-מעסיק, לרבות בכל הנוגע לכיסויים הביטוחיים של הנהג.

ועדות הרווחה

5. הקמת ועדות רווחה:
 - 5.1. בתוך 15 יום מיום חתימת הסכם זה, יודיע ועד העובדים על נציגיו לוועדות הרווחה המקומיות בכל סניף, וכן לוועדת הרווחה הארצית. עד לאותו מועד, תודיע ההנהלה לוועד על נציגה לוועדת הרווחה הארצית.
 - 5.2. ועדות הרווחה יתכנסו לפחות שלש פעמים בשנה: פעם אחת ברבעון הראשון בו היא תכין תכנית שנתית לניצול מלוא מסגרת התקציב הסניפית לאותה שנה, פעם נוספת בחודש יוני ופעם שלישית בחודש ספטמבר.

- 5.3. בפגישות הוועדות יערכו בדיקות של מצבת העובדים בכל סניף וכן בקרה על קצב ניצול התקציב שנקבע לאותה שנה.
6. ועדת הרווחה הארצית תשמש כוועדת הרווחה המקומית לעובדי מנהלה שאינם שייכים לסניף מסויים ותפעל כוועדת מקומית לכל דבר ועניין על פי הקבוע בהסכם זה, ובכלל.
7. בחודש ינואר בכל שנה, ולפני פגישת ועדה מקומית בכל סניף, החברה תמסור לה דוח הכולל פירוט של ניצול התקציב הסניפי של השנה הקודמת, וכן את מצבת העובדים בסניף נכון לאותו מועד, לרבות שמותיהם.

קבלת החלטות

8. החלטה של ועדת רווחה מקומית תתקבל פה אחד.
9. ככל שלא תושג הסכמה בוועדת רווחה מקומית, יועברו הסוגיות שבמחלוקת לוועדת הרווחה הארצית.
10. ככל שוועדת הרווחה הארצית לא תגיע להסכמה בסוגיות שהועברו אליה, יועברו הנושאים שבמחלוקת ליו"ר דירקטוריון החברה ואחד מבין המכהנים כמזכ"ל משותף בארגון. השניים יזמנו את חברי ועדת הרווחה הארצית בלבד להשמיע את עמדתם בפניהם, ולאחר מכן ינסו להגיע להסכמה על פתרון המחלוקות.
11. ככל שהשניים לא יגיעו להסכמה, יועברו הסוגיות שנתרו במחלוקת לממונה האזורית על יחסי עבודה במחוז ירושלים והדרום, עוה"ד מירב הלוי, אשר תזמין את השניים לפגישה ותכריע במחלוקת בהתאם לשיקול דעתה, ללא נימוקים.

שי לחג

12. בנוסף לתקציב הרווחה, החברה תעניק פעמיים בשנה, בסמוך לראש השנה ופסח, שי לחג לכל עובד בשווי של 200 ₪ לכל שי לחג.
13. ועדת הרווחה הארצית תדון באפשרויות חלוקת השי, ובכלל זה אפשרות לתת שי לחג משותף לוועד וההנהלה.

14. מובהר, כי כל עוד לא הוסכם אחרת, השי לחג יוענק לכל עובד באמצעות תווי שי, כרטיס מתנה או דרך אחרת על פי שיקול דעת החברה, ובלבד ששווי השי לא יפחת מ-200 ₪ לעובד. למען הסר ספק,

מובהר שהחברה לא תשא בעלות של הובלה או אחסנה של שי לחג שהוא מסוג מתנה, נוכח עלויות השינוע ו/או האחסנה הכרוכות בכך.

הסעה לחתונות

15. החברה תקצה אוטובוס אחד, למרחק של עד 120 קילומטרים לכל כיוון, לצורך הסעת עובדים ובני משפחותיהם לאירוע חתונה ראשונה של עובד או בן משפחתו מדרגה ראשונה.

16. העובד ישא בתשלום עלות שכרו של נהג האוטובוס בלבד, זאת באמצעות תשלום במזומן או בהמחאה מראש. לחילופין, יהיה רשאי לעשות כן על דרך של קיזוז ממשכורת החודש בו נערך האירוע בכפוף לאישורו בכתב ומראש של העובד בקשר עם קיזוז ממשכורתו.

נופש שנתי לשנת 2019

17. בנוסף לתקציב הרווחה, החברה תממן לכל העובדים בחברה נופש שנתי בשנת 2019.

18. הנופש השנתי יהיה בן שני לילות, במתכונת הכל כולל.

19. זהות המלון תקבע על ידי החברה, לאחר היוועצות עם וועדת הרווחה הארצית.

20. למען הסדר הטוב יובהר, כי נוכח העובדה כי בשנת 2019 קיים מקור תקציבי חד פעמי אשר ייועד עבור הנופש, תבצע החברה לגבי כל העובדים בחודש אוקטובר 2019 המשולם בחודש נובמבר 2019 תהליך כדלקמן:

- 20.1. החברה תנכה שווי ערך של שלושה ימי הבראה משכרו של כל עובד.
- 20.2. החברה תשלם הפרשי שכר, כך ששכרו של העובד בפועל לא יפגע כתוצאה מניכוי ערך ימי ההבראה.


21. החברה תממן את עלות הנופש לעובדים בהתאם לקריטריונים אשר יפורטו כדלהלן -

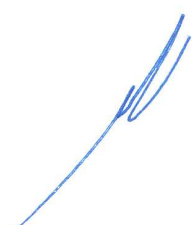
21.1. עובד בוותק של חצי שנה ומעלה:

- 21.1.1. ככל שיחלוק חדר עם בן/בת זוג (לרבות ללא קשר נישואים ו/או ילדיו (עד 3 מבוגרים בחדר) – יחול האמור בסעיף 20 ללא שינוי.
- 21.1.2. ככל שתידרש הקצאת חדר נוסף אחד לילדי עובד – החברה תממן 450 ש"ח עבור חדר אחד נוסף, ויתרת התשלום בהתאם למחיר החדר הנוסף בפועל, תנוכה משכרו בחודש 12/19. זאת, בנוסף לאמור בסעיף 20.
- 21.1.3. ככל שיחלוק חדר עם שני עובדים נוספים (עובד המגיע בגפו) ו/או לא יצא לנופש, הרי שלגבי עובד תח"צ בלבד יושב לו ערך הניכוי כאמור בסעיף 20.1, זאת במשכורת חודש 12/19.

ק.ג


- 21.2. עובד בוותק של פחות מחצי שנה נכון ליום 31.10.19 וללא קשר למועד היציאה לנופש –
- 21.2.1. ככל שיחלוק חדר עם בן/בת זוג (לרבות ללא קשר נישואים) ו/או ילדיו – יחול האמור בסעיף 20, כאשר במשכורת חודש 12/19 יתבצע ניכוי שווה לשלושה ימי הבראה.
- 21.2.2. ככל שתידרש הקצאת חדר נוסף אחד לילדי עובד – יחול האמור בסעיף 20 ללא שינוי ובנוסף ינוכה במשכורת חודש 12/19 שווה ערך של שווי החדר הנוסף, לפי המחירון.
- 21.2.3. ככל שיחלוק חדר עם שני עובדים נוספים (עובד המגיע בגפו), יתבצע האמור בסעיף 20, כאשר במשכורת החודש העוקב לחודש בו יצא לנופש/חודש אוקטובר 2019 יתבצע ניכוי שווה ערך של יום הבראה אחד במגזר הפרטי.
- 21.3. אי יציאה לנופש :
- 21.3.1. עובד אשר נרשם לנופש אך ביטל את הגעתו פחות מ-72 שעות טרם יום היציאה לנופש בלא סיבה מוצדקת – ינוכה משכרו שווים של שלושה ימי הבראה.
- 21.3.2. ביטל עובד את הגעתו לנופש כאמור, יועבר עניינו לוועדת הרווחה הארצית אשר תחליט בהתאם למנגנון קבלת ההחלטות שבהסכם זה, האם הביטול נעשה "מסיבה מוצדקת" אם לאו. זאת, בטרם ביצוע הניכוי האמור.
- 21.3.3. לעניין סעיף זה "סיבה מוצדקת", לרבות בגין מחלה של העובד ו/או בן/בת זוג ו/או אחד או יותר מילדיו אשר נועדו להגיע עמו לנופש; פטירתו של בן משפחה מדרגה ראשנה או שניה; מצב בריאותי של בן משפחה כאמור אשר הוביל לאשפוז לא צפוי; ועוד כיוצא באלה סיבות שאינן צפויות מראש ואשר הן מוצדקות בנסיבות העניין.
- 21.4. עובד אשר יבטל את הגעתו יותר מ-72 שעות טרם יום היציאה לנופש במועד האחרון הקיים – יחוייב בעלות של 50% מעלות של מחירון החדרים שהוזמנו על שמו של העובד.
22. החברה תיידע את העובדים על עלות החדרים במלון, לפחות 14 יום לפני מועד היציאה לנופש.
23. החברה תישא בעלות ההסעה של העובדים ובני משפחותיהם לנופש וחזרה.
24. החברה תהיה רשאית לקיים הדרכות לעובדים אך ורק ביום הראשון עד שעה 18:30 וביום השני עד שעה 12:00, וזאת ללא תשלום שכר. יתרת הזמן תנוצל על פי שיקול דעתו של כל עובד. למען הסדר הטוב, יום היציאה לנופש הינו יום עבודה עד לשעה 13:00 והעובדים יידרשו לעבוד עד לשעה זו באופן מלא..








תוקף ההסכם ושקט תעשייתי


25. הסכם זה הוא לתקופה קצובה עד ליום 30.9.2022, פרט לפרק הנופש השנתי שתקף לשנת 2019 בלבד.
26. הנופש לשנים 2020 ואילך אינו מוסדר בהסכם זה, והוא יידון לאחר יום 1.1.2020 ובכפוף ליכולותיה הכלכליות של החברה. בהתאם, סעיף השקט התעשייתי לא יחול על נושא הנופש בלבד.
27. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל טענות, דרישות ותביעות הארגון בנושאים המוסדרים בהסכם זה (למעט, כאמור, הנופש לשנים 2020 ואילך שאינו מוסדר בו). הארגון מתחייב לשמור על שקט תעשייתי מלא ומוחלט בנושאים המוסדרים בהסכם זה, לא לנקוט בשביתה, חלקית או מלאה, ולא לגרום לפגיעה מאורגנת בעבודה או לשיבושי עבודה במהלך תקופת ההסכם.
28. ביקש צד להסכם זה להכניס שינויים בו, יודיע על כך לצד השני שלושה חודשים טרם תום תוקפו של הסכם זה. לא הודיע אף צד כאמור, יוארך תוקף ההסכם לשנה נוספת.



 הארגון

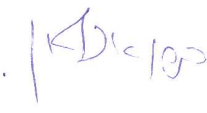

 ועד עובדי סופרבוס


 סופרבוס


 סופרבוס העמקים בע"מ


 החברה


 סופר בוס ושות'


 כ"ט אדר א'