

מסמך עקרונות

מיום 1 לחודש יולי שנת 2002

בין

קרן קימת לישראל
(להלן: "הקק"ל")

לבין

1. המזכירות הארצית של ארגון עובדי הקס"ל
(להלן: "ארגון עובדי הקק"ל")

2. הסתדרות הפקידים, עובדי המינהל והשירותים בהסתדרות הכללית החדשה

הצדדים הסכימו כדלקמן:

הצדדים הגיעו לסיכום ולהבנות ביניהם, בנושאים שהוסדרו ביניהם במו"מ והם מסכימים לחתום על מסמך עקרונות זה וכפועל על-פיו.

תקופת ההסכם

1.

הסכם זה יהא בתוקף לשלוש שנים, מיום החתימה. במהלך תקופה זו, יימנע ארגון העובדים מנקיטת כל צעדים ארגוניים או אחרים ויביא ל"שקט תעשייתי" ביחסי ההנהלה והעובדים, בנושאים שהוסדרו בהסכם זה, ובכפוף ליישומו. מובהר, כי אין באמור כדי להגביל את השתתפות העובדים בסכסוכי עבודה ארציים.

ההנהלה מצהירה כי תימנע מרה אורגניזציה, להוציא התאמות ארגוניות, בהסכמה בין הצדדים, הנובעות מנהול שוטף ובלבד שלא יהיו כרוכות בכיטול משרות.

דרגות

2.

2.1 כל העובדים יקבלו חצי דרגה נוספת קבועה לרגל חגיגות המאה, לאלתר כן, תינתן תוספת של חצי דרגה ל- 80 עובדים בעלי הדרגות הנמוכות, נוסף על כך, העובדים הזכאים להשלמת דירוג בשנת 2002 (חצי דרגה) - יקבלו את דרגתם זו והכל בהתאם למפורט להלן:

2.1.1 מי שקיבל חצי דרגה בדירוג הקודם (שנת 2001) כדרגה אחרונה, יקבל את חצי הדרגה הנוספת, הקבועה, לרגל חגיגות המאה, החל ממשכורת יוני 2002.

2.1.2 80 עובדים מבין בעלי הדרגות הנמוכות ביותר יקבלו בשנת 2002, החל ממשכורת יוני 2002, חצי דרגה נוספת. האמור בסעיף קטן זה, בא בנוסף, לדרגות המגיעות לעובדים על פי סעיפים 2.1.1 א' ו- 2.1.4.

ארגון העובדים הארצי

קרן קימת לישראל
KEREN KAYEMETH LISRAEL

- 2.1.3 היו יותר מ- 80 עובדים עונים לקריטריונים של סעיף 2.1.2 לעיל, קריטריון החלוקה יהא בהתאם לוותק העובד.
- 2.1.4 מי שזכאי לדירוג השנה (2002) יקבל חצי דרגה (בנוסף לתוספת הקבועה של חצי דרגה לרגל חגיגות המאה) מיום 1.4.02 ואילך, שתשולם במשכורת יוני 2002, כולל הפרשים.
- 2.1.5 מכאן ואילך, יהא דירוג העובדים אחת לשלוש שנים בהענקת דרגה מלאה ממועד קבלת הדרגה הקודמת (לא כולל קידומי דרגה לרגל חגיגות המאה, זקידום של 80 העובדים, בעלי דרגות נמוכות) בכפוף לתקרה כמשמעותה להלן, ומעבר לה ניתן יהיה להעניק וכן דרגה אישית לעובד שהגיע למיצוי דרגה במסגרת תפקידו, על בסיס דרגה אישית בלבד. מובהר, כי אין בכך, כדי לגרוע מתוספות שכר, ככל שתהיינה, מעת לעת, על פי הסכמי השכר הקיבוציים הרלבנטיים, לכל עובד ועובד.
- 2.1.6 מוסכם בין הצדדים כי התקרה כמשמעותה בהסכם זה, תקבע בהסכמה בין הצדדים, לכלל המשרות, באופן שכלל המשרות יחולקו ל- 2 קטגוריות, כל אחת ותקרתה היא. קביעת התקרות תקבע כאמור בהסכמה וכדוגמה לא מחייבת, ניתן יהיה לקבוע תקרה אחת עד מחצית הדרוג של מנהל מחלקה, ותקרה שנייה, מהתקרה הראשונה ועד לרמת מנהל אגף, כאשר ממנהל אגף ואילך, יחולו ההוראות הנוגעות לאותם תפקידים ע"פ נתונייהם.

3. עובדי הוראה

העובדים בק"ל, הנמצאים בדירוג עובדי הוראה, יהיו במסלול השכר של עובדי הוראה במשרד החינוך ולא יקבלו את תוספות השכר הייחודיות הנהוגות לגבי עובדי ק"ל. לעובדים תינתן זכות בחירה חד פעמית לאיזה מסלול להשתייך קרי, מסלול משרד החינוך או מסלול ק"ל, וזאת בהודעה בכתב לק"ל.

4. קרן (תאגיד) להבטחת הפנסיה

- 4.1.1 תוקם קרן חיצונית להבטחת זכויות הפנסיה. בכל מקרה, תקנון הקרן ותנאי עבודתה יהיו על בסיס הסכמה בין הצדדים, כפי שהיא מתגבשת במו"מ בין עורכי הדין ובכפוף לסיכום סופי בין הצדדים.
- 4.1.2 נכסי הקרן יורכבו ממזומן ומנכסי מקרקעין (בכפוף למציאת הסדר משפטי מוסכם לגבי המקרקעין, והצדדים יפעלו בשקידה סבירה וככל האפשר, למציאת הסדר כאמור), כאשר ההתפלגות היא 250 מיליון ש"ח מזומן, ו- 250 מיליון ש"ח שווי מקרקעין, הנקיים מכל טענה ו/או זכות של צד ג'.
- 4.1.3 מוסכם בין הצדדים כי אם תניב הקרן פירות, יתווספו פירות אלה לכספי הקרן, ויהוו חלק בלתי נפרד מהם, לכל דבר ועניין. כספי הקרן יושקעו באפיקי השקעה סולידיים ובהתאם לאפשרות שתקבע הנהלת הקרן.
- 4.1.4 הצדדים ישלימו את המהלכים הנוגעים לסעיף זה בתוך שלושה חודשים.

4.2 מעבר לפנסיה צוברת

- 4.2.1 הצדדים ישלימו את המו"מ לחתימת הסכם קיבוצי למעבר לפנסיה צוברת, לעובדים החדשים, (קרי, העובדים שנכנסו לעבודה החל ביום 1.1.95, והמבוטחים בפנסיה צוברת) והכללת רכיב השעות הנוספות בהפרשה לפנסיה צוברת, לעובדים חדשים וותיקים (קרי, עובדים שנכנסו לעבודה לפני 1.1.95) כדלקמן:

ארגון העובדים הארצי

קרן קיאות לישראל
KAREN KATZEMETH ISRAEL

הפרשה בגין 50% מהשעות הנוספות, החל מיום 1.6.02.

הפרשה נוספת בגין שעות נוספות מעבר ל- 50%, תהא כפופה להסכמות הבאות:

1. מיפוי הצורך בשעות נוספות לגבי כל תפקיד, כמפורט להלן.
 2. שיעור השעות הנוספות מעבר ל- 50% בגינם תבוצע הפרשה לפנסיה צוברת, תקבע במו"מ בין הצדדים, ובזיקה למיפוי הנ"ל ע"י צוות משותף לקק"ל ולארגון העובדים. הצוות יורכב על בסיס פריטטי, ויבדוק את היקף השעות הנוספות שיאושר לכל משרה ויחתור להגיע להסכמה על הסדר מחדש של השעות הנוספות לכל המשרות בקק"ל, שמכסתם תבסס על צרכי התפקיד. מוסכם בין הצדדים, כי בכפוף לכל דין, אם יהיה צורך בהפחתה של שעות נוספות יפעלו הצדדים להפחתה זו. הפרשה הנוספת, במידה ותינתן, לא תהא רטרואקטיבית. עמדת ארגון העובדים היא כי הפרשה בגין השעות הנוספות, תהא על מלוא השעות הנוספות. מובהר, כי לארגון העובדים הזכות להתנגד לביצוע המיפוי, ובמקרה זה, לא יבוצע מיפוי, ולא תבוצע הפרשה מעבר ל- 50%, אלא אם יוסכם אחרת ע"י הצדדים.
 3. עם הגעה להסכמות כאמור בסעיפים קטנים 1 ו-2, תבוצע הפרשה לפנסיה צוברת בגין שיעור השעות הנוספות מעבר ל- 50%, רטרואקטיבית ליום 1.6.02 ואילך, ולא לתאריך הקודם לכך. מיפוי השעות הנוספות לגבי כל תפקיד ייושם החל ממועד ההסכמה לגביו, הכל בכפוף לכך שההסכם למעבר מפנסיה תקציבית לצוברת, ייחתם בתוך 3 חודשים.
- 4.2.2 הצדדים יסיימו את המו"מ לחתימת ההסכם לעיל, בתוך שלושה חודשים מחתימת הסכם זה.
- 4.2.3 ההנהלה מודיעה כי ההחלטה לגבי קרן הפנסיה הצוברת תיפול בועדת המכרזים. מובהר, כי אין בהחלטת ועדת המכרזים למנוע מעובד להיות מבוסס בקרן פנסיה בה. בחר ו/או שהומלצה ע"י איגוד מקצועי המייצג אותו.

5. תנאי פרישה מועדפים

- 5.1 לתקופה של שלושה חודשים מתחילת ההסדר ע"פ מסמך זה, יוענקו לעובדים להוציא עובדים חיוניים שההנהלה מעוניינת בהמשך עבודתם ובתיאום עם הועד, תנאי פרישה מועדפים הזהים לתכנית פרישה מרצון, שלב ב' (מרץ 2000) ללא מרכיב "מענק ההשתלמות". מובהר כי בשום מצב, לא ייכלל מרכיב השעות הנוספות כרכיב פנסיוני בתנאי פרישה אלה.
- 5.2 זכות הפרישה מרצון תינתן רק לעובדים שמשרותיהן צומצמו.
- מבלי לגרוע באמור לעיל, עובדי צמ"ה יקבלו את תכנית שלב ב' המוזכרת לעיל במלואה, וללא קיצוצים.

6. תנאי שירות

עם חתימת הסכם זה יקום צוות משותף על בסיס פריטטי אשר יגבש קריטריונים ברורים ואחידים לתנאי השירות - אחזקת רכב, שעות נוספות, "רכב צמוד" וטלפונים.

7. ביגוד והנעלה

אגון העובדים הארצי

קרן קימת לישראל
KEREN KAYEMETH LISRAEL

חלוקת הביגוד תיכנס לביצוע בשנת התקציב 2003 ואילך. נושא הביגוד יעוגן בתקציב וניתן יהיה ליישמו. חלוקת נעלי בטיחות תימשך בשנת התקציב הנוכחית ואילך.

העסקת ילדי עובדים

8

פרוייקט העסקת ילדי עובדים יימשך גם השנה, כנהוג וכמקובל. החל משנת 2003 תיבחן אפשרת העסקה במתכונת נסיונית חדשה שתיתן דגש לתכנית העשרה, נופש, סיור ולימוד ערכי הקק"ל. צוות הכולל את מנהל אגף החינוך, מנהלת אגף משאבי אנוש, מנהל אגף הייעור ונציג ארגון העובדים יכין תוכניות מפורטות על בסיס האמור. התקציב יהא בקק"ל (מפ"ק).
לגבי ילדי העובדים המתגייסים לצה"ל, הם יועסקו בעבודה כנהוג וכמקובל בקק"ל, המקנה תשלום כפי שהיה בעבר.

הפחתת מצבת כוח אדם בקק"ל

9

9.1 מוסכם על הצדדים, לפעול מיד עם חתימת הסכם זה להפסקת משכורות (כמשמעותם בהסכם זה) ממספר שלא יפחת מ-100 משכורות, (להלן: "המוכסה המוסכמת") כאשר 85 משכורות יצומצמו, ו-15 הנותרים עד סוף שנת 2003. המכסה המוסכמת כוללת הפחתת משכורות כאמור בסעיפים 5, 9 ו-10. יובהר, כי המכסה המוסכמת כוללת גם מי שיפרוש מרצון במהלך שלושת החודשים בלבד.

9.2 עם כניסת מסמך זה לתוקף, תבוטל העסקתם ו/או תבוטל ההתקשרות עם פרילנסרים, עובדי חברת כוח אדם, בעלי חוזים מיוחדים, הכל למעט אותם עובדים ו/או בעלי תפקידים שהועדה הפריטטית הנוכרת להלן, תקבע כי קיימת נחיצות לגבי המשך העסקתם ו/או נחיצות תפקידם. הנהלת הקק"ל תגיש לוועדה הפריטטית את רשימת העובדים החיוניים. למען הסר ספק, צמצום העסקה כאמור יתגרע מהמכסה המוסכמת.

9.3 לאחר סיום הליך הפרישה לפי סעיפים 5 ו-9.2, ככל שלא הושלמה המכסה המוסכמת כאמור בסעיף 9.1 (100 משכורות), מוסכם על השלמת המכסה כאמור בהתאם לפרוצדורה המפורטת להלן.

9.4 לאחר ביצוע התהליך האמור בסעיפים 5 ו-9.2 לעיל, וככל שלא מולאה המכסה תסתיים העסקה של עובדים, לפי הסדר הבא, עד למילוי המכסה:
העובדים האחרונים שנכנסו לעבודה משנת 98, עובדים בעלי פנסיה מלאה שאינה מקק"ל, עובדים שעברו את גיל 65, והעובדים בעלי שיעור של 70% פנסיה והם מעל גיל 60, ולמעט אותם עובדים ו/או בעלי תפקידים שהועדה הפריטטית הנוכרת להלן, תקבע כי קיימת נחיצות לגבי המשך העסקתם ו/או תפקידם. הנהלת הקק"ל תגיש לוועדה הפריטטית את רשימת העובדים החיוניים, הכל בכפוף למכסה המוסכמת.
פרישת העובדים תהא על פי תנאי סעיף 5, למעט עובדים הפורשים לגימלאות בגיל 65.

9.5 ועדה פריטטית שתורכב מנציגי הקק"ל וארגון העובדים (להלן: "הועדה הפריטטית"), תבחן את חיוניות אותם מקבלי שכר כאמור, שאין להפסיק את ההתקשרות איתם ו/או העסקתם ובמקרה של חילוקי דעות יוכרע העניין בבוררות זבל"א.

9.6 היה וכתוצאה מן האמור בס"ק 9.2 לעיל, תתפנה משרה ולא תבוטל, משרה זו תאוּש מקרב עובדי הקק"ל, בהסכמת ארגון העובדים ללא מכרז, זולת אם יהיה יותר ממועמד אחד המתאים לאיוש המשרה, במקרה כאמור יהא מכרז פנימי. משרות שצומצמו - יבוטלו.

9.7 העסקה מחדש של עובדים בצורת העסקה של פרילנסרים, עובדים זמניים, עובדים בעלי חוזים מיוחדים, עובדים חדשים ועובדים מושאלים, תתאפשר, ככל הניתן, רק לאחר המסלול המפורט בסעיף זה, ובכפוף להסכמה משותפת בין הצדדים בנוגע לזהות העובד.

גון העובדים האחרים

קרו קימת לישראל
KEREN KAYEMETH ISRAEL

האמור לעיל לא יחול על המקרים הנ"ל:

1. עובדי כ"א, הבאים לאיש משרה קיימת, באופן זמני לשלושה חודשים.
 2. משרות בלתי מאוישות, שלא נמצא להם עובד במכרז פנימי (בתיאום נציגות העובדים), ובכל מקרה אין במסגרת המשרות המצומצמות עפ"י הסכם זה.
 3. על פרויקטים חד פעמיים, לזמן מוגדר שלא יעלה על 12 חודש ולקליטה לתקופת הפרוייקט בלבד.
- 9.8 קק"ל מתחייבת לביצוע פרויקטים על ידי עבודה עצמית ללא שימוש בקבלנים. העברת עבודה לקבלנים תתבצע אך ורק במקרים שאין יכולת עצמית לביצוע הפרוייקט.

10. צמצום משרות

10.1 הקק"ל מסרה לפני מספר שבועות לארגון העובדים רשימה של 142 משרות שלדעתה צריך לצמצן. לאור הסיכום על המכסה כאמור בסעיף 9 לעיל, תודיע ההנהלה לארגון העובדים בהקדם, מי היא מבקשת מבין הרשימה דלעיל, להכליל במכסה המוסכמת. רשימת 100 המשרות כאמור תועבר לארגון העובדים ותפורסם ע"י ההנהלה בתוך חודש מהעברתה לארגון העובדים. רשימה זו תבוא חלף הרשימה הקודמת בת 142 המשרות.

מתוך הרשימה יופחתו מספר המשרות ו/או משכורות שהתפנו על-פי סעיפים 5, 9 ו- 11 לעיל.

הופחתו המשכורות כאמור לעיל, תצומצם הרשימה בהתאם.

למען הסר ספק, יובהר כי ארגון העובדים התנגד למכסה של 142 משרות דלעיל, וסופס על מכסה בת 100 בלבד.

10.2 ארגון העובדים יבחן את הרשימה לאחר צמצומה כאמור לעיל, ויודיע מיהם מקבלי השכר מתוך הרשימה שלדעתו הן חיוניות ואין לבטלן.

10.3 בנוסף, רשאי ארגון העובדים להציע מקבלי שכר ו/או משרות נוספות שלדעתו ניתן לבטלן. היה וההנהלה תסכים למשרות אותן הציע ארגון העובדים, יקוּוּזו אלו מהמכסה המוסכמת.

10.4 לאחר שהגיש ארגון העובדים את הערותיו כאמור בס"ק 10.2 לעיל, תזון הועדה הפריטטית ותקבע מהן המשרות הבלתי חיוניות שיש לבטלן עד למכסה והחלטתה תבוצע. בהסכמת הצדדים, יעשה מאמץ לשיבוץ מתואם של עובדים, מתוך עובדי קק"ל, של משרות שהתפנו.

10.5 פרישת העובדים תהא על פי תנאי סעיף 5.

11. מוסכם כי לעניין זה וספירת המכסה המוסכמת, יבואו בחשבון כל אחד מאלה:

- (1) עובדים שיפרשו על פי סעיף 5 ומשרתם לא תאויש ע"י עובד מבחוץ. איוש עובד כאמור מבחוץ יהיה רק במידה ולא ניתן לאיש את התפקיד ע"י עובד קיים.
- (2) מקבלי שכר שתסתיים העסקתם על פי סעיפים 9 ו- 10. למען הסר ספק לעניין זה יראו גם מי שהסתיימה ההתקשרות עמו על פי סעיף 9.2 כמקבל שכר.
- (3) כל עובד שתסתיים העסקתו מעתה ואילך ולרבות עובד שמקבל שכר שאינו משוּבץ במשרה.
- (4) כל העובדים שהסתיימה העסקתם מיום 1.1.02 ואילך.
- (5) על העובדים הפורשים לגמלאות.
- (6) משרות לא מאוישות ערב חתימת הסכם זה ושיוחלט לבטלן בהדברות.

ארגון העובדים הארצי

קדן קיימת
KAREN KAYEMETH LISRAEL

12. באם מכסת המשכורות הנחסכות לא תגיע ל- 100, מוסכם כי ההנהלה, על פי שיקול דעתה - תוכל להפעיל את האמור בסעיף קטן 9.2 ו- 9.4 - עד לחיסכון הנדרש על פי המכסה, וזאת, במשך כל תקופת ההסכם.
13. הצדדים ישלימו את כל ההליכים על פי סעיפים 5.9 ו- 10 לעיל, בתוך 3 חודשים מתחילת ההסכם.
14. ככל שלא יבוצעו ההליכים האמורים בסעיף 11 לעיל, תוך 3 חודשים, רשאי כל צד לנקוט בצעדים הנראים לו בהתאם לזכויותיו.
15. הסכם זה יירשם כהסכם קיבוצי מיוחד.
16. הצדדים ימשיכו בהידברות בעניינים שבמחלוקת ו/או בנושאים חדשים שאינם מוסדרים בהסכם זה, במגמה למצוא פתרונות מוסכמים.

ולראיה באנו על החתום:

הסתדרות הפקידים
בהסתדרות הכללית החדשה

ארגון העובדים הארצי
המזכירות הארצית של
ארגון עובדי הקק"ל

קרן קימת לישראל
KIBEN KAYEMETH ISRAEL
קרן קימת לישראל