

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בירושלים ביום ו' שבט תשע"ח 22 בחודש ינואר 2018

בין קרן קיימת לישראל

(להלן – קק"ל)

לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המעו"ף

ארגון העובדים הארצי של קרן קיימת לישראל

(להלן – נציגות העובדים)

הואיל והצדדים מבקשים להאריך את תוקפם של ההסכמים הקיבוציים החלים על הצדדים ועל עובדי קרן קיימת לישראל הכל בכפוף לשינויים ולתיקונים המפורטים בהסכם זה להלן;

והואיל והצדדים ניהלו משא ומתן בעניין תנאי עבודתם, שכרם וביטחונם הפנסיוני של העובדים וכן בנושאים נוספים שונים מעבר לכך;

והואיל והצדדים הגיעו להסכמות, הכל כמפורט להלן;

לפיכך הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה הינן לשם נוחות הצדדים בלבד, ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות ההסכם או תנאיו.
3. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
4. האמור בלשון יחיד, גם ברבים משמע, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע – וההיפך.
5. שינוי, תיקון או תוספת להסכם יהיו תקפים ככל שנעשו בכתב ונחתמו על ידי המוסמכים לכך.
6. סטייה של הצדדים מהוראות הסכם זה, ככל שתהיה, לטובת עובדים לא תהווה תקדים מחייב ו/או נוהג ו/או הקניית זכות למי מבין העובדים.

ב. תקופת ההסכם

7. תוקפו של הסכם זה ממועד חתימתו ועד ליום 31.12.2020 (להלן – **תקופת ההסכם**). התחלת יישום ההסכם תוך 90 יום ממועד החתימה (להלן – **יישום ההסכם**). מובהר ומוסכם, כי יישום

א.ע

5.8

1

ר.ז

א.ע

ההסכם יחול על כל העובדים הזכאים במועד החתימה על הסכם זה. הסכם זה יחול על העובדים הזכאים החל ממועד חתימתו, מלבד סעיפים ספציפיים שבהם סיכמו הצדדים מועד תחולה מוקדם יותר.

8. כל צד רשאי לבקש בכתב 90 ימים לפני מועד תום תקופת ההסכם להכניס תיקונים ו/או שינויים בהסכם. במקרה שניתנה הודעה כאמור, יכנסו הצדדים למשא ומתן בדבר השינויים שהתבקשו.

9. ככל שלא תועלה דרישה כאמור, יוארך ההסכם הקיבוצי מאליו בשנה נוספת וכן הלאה.

ג. תחולת ההסכם

10. הסכם זה נועד ליצור הבחנה בין סמכות ההנהלה לנהל לבין סמכות ארגון העובדים לייצג את העובדים במסגרת ההסכמים הקיבוציים בתחום רווחת העובדים ועמידה על זכויות העובדים.

11. הסכם זה יחול על הצדדים ועל כל העובדים המועסקים בק"ל במועד יישום הסכם זה להוציא את העובדים המאוזכרים בסעיף 13, וכן על כל העובדים שייקלטו לק"ל בעתיד ובכפוף לאמור בסעיף 50 להסכם זה.

12. מוסכם כי מספר החוזים האישיים בק"ל לא יעלה על 115 עובדים (95 חוזים אישיים ועובדים ששכרם צמוד לשכר מנכ"ל ו- 20 חוזים אישיים במשרות אמון ומשרות עוזרי סגנים). לגבי העסקת עובדים במשרות אמון ועוזרי סגנים, אזי היא תעשה בשים לב לנהלי העסקת עובדים במשרות אמון בשירות המדינה בשינויים המחויבים.

13. מובהר כי הסכם זה לא יחול על נבחרים ו/או על עובדים שמאיישים משרות אמון ומשרות עוזרי סגנים ו/או על עובדים בכירים ששכרם צמוד לשכר מנכ"ל ו/או על עובדים בחוזה אישי ו/או על עובדים ארעיים ו/או על שליחים. תנאי שכרם של אלו יקבעו בנפרד בהתאם לשיקול דעת ההנהלה.

על אף האמור לעיל, הסכם זה יחול על עובדים ארעיים החל מיום 1.1.2019.

14. למען הסר ספק, מובהר כי ארגון העובדים אינו מייצג את העובדים אשר הסכם זה אינו חל עליהם בכל דבר ועניין.

15. כל ההסכמים הקיבוציים ו/או ההסדרים הקיבוציים ו/או הנהלים לרבות נהלי משאבי אנוש החלים על העובדים, ימשיכו לחול במהלך תקופת ההסכם, אלא אם בוטלו או שונו על ידי הוראה מהוראות הסכם זה. בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם זה לבין הוראות הסכם קיבוצי אחר ו/או הסדר קיבוצי ו/או נוהל, בעניינים שהוסדרו בהסכם זה, תגברנה הוראות הסכם זה.

16. למען הסר ספק, מובהר כי חוקת הפנסיה חלה אך ורק על עובדים בפנסיה תקציבית ואין בהפניות אל חוקת הפנסיה כדי להחיל את החוקה על יתר העובדים.

ד. פנסיה מינימאלית לעובדים שאינם בפנסיה תקציבית

17. מוסכם, כי בכפוף לסעיף 13, כל עובד ק"ל במועד חתימת ההסכם וכל עובד קבוע שפרש לפנסיה החל מיום 1.1.2016 ועד למועד חתימת ההסכם ושאינו בפנסיה תקציבית, שסיים או

ע' . 52

יסיים את עבודתו מכל סיבה שהיא החל מגיל 60, וצבר ותק של לפחות 15 שנות עבודה בקק"ל, יהיה זכאי, להשלמה לפנסיה מקק"ל, כמפורט בפרק זה להלן. מובהר כי פרק זה לא יחול על עובד אשר עבודתו הסתיימה בשל אחת הנסיבות המפורטות בסעיפים 90, 91 לחוקת העבודה, והוא לא יהיה זכאי להשלמת פנסיה כמפורט בפרק זה. מובהר כי פרק זה כפוף לכל דין ועל העובד יחולו כל תשלומי המסים החלים על תשלומים שינבעו מכוח השלמת הפנסיה המינימלית.

18. מובהר כי עובד שסיים עבודתו ושקיבל השלמת פנסיה מקק"ל כאמור בסעיף 17 לעיל, זכויות השלמת הפנסיה במוות יועברו לשאריו. לעניין סעיף זה בלבד, הגדרת שארים וזכויותיהם תהיה בהתאם להגדרות שארים בסעיפים 12, 16 ו- 18 בחוקת הפנסיה של קק"ל וכן ההגדרות המפורטות בתוספת לחוקה באשר לפנסית אלמנות ויתומים, כאשר בכל מקום בחוקה בו מצוין המונח "פנסיה" הכוונה "להשלמת פנסיה" לצרכי הסכם זה.

19. הרכיבים הנכללים בחישוב הפנסיה של העובד לצורך בדיקת זכאות להשלמת פנסיה מינימאלית הינם כדלקמן:

19.1. בגין הפקדות לפנסיה מהשכר הפנסיוני של העובד -

- 19.1.1. קרן פנסיה ותיקה במסלול מקיפה
- 19.1.2. קרן פנסיה ותיקה במסלול יסוד
- 19.1.3. קרן פנסיה חדשה מקיפה
- 19.1.4. קרן פנסיה משלימה
- 19.1.5. קופת גמל הונית / לקצבה
- 19.1.6. ביטוח מנהלים

19.2. בגין הפקדות לפנסיה מרכיבי עבודה נוספת של העובד החל מחודש יוני 2002

- 19.2.1. קרן פנסיה ותיקה במסלול מקיפה
- 19.2.2. קרן פנסיה ותיקה במסלול יסוד
- 19.2.3. קרן פנסיה חדשה מקיפה
- 19.2.4. קרן פנסיה משלימה
- 19.2.5. קופת גמל הונית / לקצבה
- 19.2.6. ביטוח מנהלים

19.3. למען הסר ספק, האמור לעיל כולל גם את מרכיב הפיצויים שנצבר בקופות ו/או בקרנות לעיל, בין אם הופקדו בפועל או אם קק"ל תהיה חייבת אותם במועד הפרישה, כולל כספי השלמת פיצויים לעובדים המבוטחים בקרנות פנסיה ותיקות, הן במסלול של פנסיה מקיפה והן במסלול של פנסיית יסוד.

19.4. כל הכספים שיופרשו לעובד בהתאם למפורט בפרק כא' להלן.

19.5. למען הסר ספק, במידה והעובד פדה ו/או מימש כספים שנצברו לזכותו עוד לפני סיום עבודתו, לצורך חישוב הפנסיה יחושבו כספים אלו כאילו לא נפדו ו/או מומשו, בהתאם לחוות דעתו של אקטואר מוסכם.

ע

5.8

3

3.7.10
::

19.6. למען הסר ספק, תשלומי מענקי פרישה במסגרת תוכניות לפרישה (כגון פיצויים מוגדלים, חודשי הסתגלות, הודעה מוקדמת וכל מענק אחר), פדיון ימי מחלה, פדיון ימי חופשה מענק לפי סעיף 8 לחוקת הפנסיה וכל מענק אחר שינתן לעובד – לא יכללו במסגרת חישוב ההשלמה

20. עם סיום עבודתו של עובד, יבוצע חישוב של פנסיה המורכבת מהרכיבים המפורטים בסעיף 19 לעיל (להלן: "פנסיה מחושבת"). במקרה שבו פדה ו/או מימש העובד, חלק מהכספים כמפורט בסעיף 19.4 לעיל, יבוצע החישוב של הפנסיה המחושבת באמצעות אקטואר.

היה וימצא כי הפנסיה המחושבת קטנה מסך של 6,000 ₪ לחודש (ששת אלפים שקלים חדשים בלבד), קק"ל תשלום את הפער, בכל חודש בחודשו, ככל שיהיה, בין הפנסיה המחושבת לבין הפנסיה המינימלית שתחושב בהתאם לנוסחה הבאה:

20.1 6,000 ₪ * תקופת עבודה בקק"ל, / 30 (להלן – "הפנסיה המינימלית").

20.2 סכום הפנסיה המינימלית לא יעלה על 6,000 ₪.

השלמת הפנסיה תתקבל מהנוסחה הבאה:

ההפרש שנובע כתוצאה מהפחתה של הפנסיה המחושבת מהפנסיה המינימלית (6,000 ₪) (להלן – השלמת הפנסיה).

21. לדוגמא:

21.1. עובד עבד 30 שנה במועד סיום עבודתו בגיל 67 - הפנסיה המחושבת שלו הינה 5,500 ₪ והפנסיה המינימלית שלו (על בסיס 30 שנות עבודה לפנסיה מלאה) היא 6,000 ₪, יהיה זכאי להשלמת פנסיה בסך של 500 ₪ לחודש.

21.2. עובד עבד 25 שנה במועד סיום עבודתו בגיל 67 - הפנסיה המחושבת שלו הינה 6,500 ₪, והפנסיה המינימלית שלו (על בסיס 30 שנות עבודה לפנסיה מלאה) עומדת על 5,000 ₪. משכך לא יהיה זכאי לכל השלמה שהיא.

21.3. עובד עבד 30 שנה במועד סיום עבודתו בגיל 60 - הפנסיה המחושבת שלו אילו היה פורש בגיל 67 תהיה 5,500 ₪, והפנסיה המינימלית שלו (על בסיס 30 שנות עבודה לפנסיה מלאה) היא בסך 6,000 ₪, יהיה זכאי להשלמת פנסיה של 500 ₪ לחודש, החל ממועד סיום עבודתו.

21.4. עובד עבד 15 שנה במועד סיום עבודתו בגיל 60 - הפנסיה המחושבת שלו אילו היה פורש בגיל 67 תהיה 2,500 ₪, והפנסיה המינימלית שלו (על בסיס 30 שנות עבודה לפנסיה מלאה) היא בסך 3,000 ₪, יהיה זכאי להשלמת פנסיה של 500 ₪ לחודש, החל ממועד סיום עבודתו.

22. החל ממועד תחילת קבלת ההשלמה, סכום השלמת הפנסיה יהיה צמוד ויתעדכן בהתאם לכללים הנהוגים לגבי תשלום הגמלה לגמלאים בפנסיה תקציבית צמודת מדד, אולם, בכל מקרה, מוסכם, כי השלמת הפנסיה לא תפחת עקב מדד שלילי. סכום השלמת הפנסיה ישולם ב- 1 לכל חודש או בהתאם למועד התשלום לגבי תשלום הגמלה לגמלאים בפנסיה תקציבית.

51

מוסכם, כי השלמת הפנסיה תשולם מבלי כל תלות ו/או קשר לכל קצבה אחרת המשולמת לגימלאי, לרבות כל גימלה מהמוסד לביטוח לאומי ו/או כל גימלה המשולמת ממקור סוציאלי אחר שאינו קק"ל ככל שמשולמת.

23. מוסכם, כי לצורך יישום האמור בפרק זה, יידרש העובד או שאיריו להמציא לקק"ל עם סיום עבודתו את כל המסמכים מקרן הפנסיה או מביטוח המנהלים ו/או כל מסמך אחר שיידרש מטעם האקטואר המוסכם או מטעם קק"ל לצורך בדיקת הזכאות להשלמת פנסיה מקק"ל. מבלי לקבל את מלוא המסמכים קק"ל לא תפעל לבדיקת הזכאות כאמור והעובד לא יהיה זכאי לקבלה. המציא העובד את כל המסמכים הנדרשים ונמצא בבדיקה כי זכאי להשלמת פנסיה, יקבל השלמה זו רטרואקטיבית, מיום סיום עבודתו והכל בכפוף לחוק ההתיישנות, תשי"ח – 1958.

24. קק"ל תקצה סכום של 5 (חמישה) מיליון ש"ח לטובת עובדים בקרן פנסיה ותיקה במסלול פנסית יסוד. הצדדים ימנו צוות שיהא מורכב משלושה נציגי הנהלה ושלושה נציגי ארגון העובדים שידונו בחלוקת הכספים לעובדים הזכאים לאחר סיום עבודתם בהתאם לקריטריונים שיקבעו. החלטות הצוות יתקבלו ברוב דעות.

ה. דיווח נוכחות ותוספת שעות נוספות גלובאליות

25. מוסכם, כי כל עובד קק"ל (שאינו מוחרג בהמשך), מחויב לדווח על כניסתו ויציאתו מהעבודה באמצעות חתימה בשעון נוכחות. החתמת שעון הנוכחות תיעשה בתחילת יום העבודה, כשהעובד מוכן להתחיל בעבודה, ובסוף יום העבודה. לא תתבצע החתמת שעון, אלא מיד בסמוך לתחילת העבודה בפועל.

26. כל העובדים שהתקבלו לתקן החל מיום 1.1.2014 ועד למועד החתימה על הסכם זה, שאינם מדווחים על נוכחות באמצעות החתמת כרטיס נוכחות אשר אופי עבודתם מחייבם להתנהל בשטחים פתוחים מחוץ למשרדי קק"ל במרבית ימי ושעות העבודה (להלן עובדי **קבוצה א'** בהתאם לנספח 1), יידרשו להתייצב בתחילת יום העבודה אצל המנהל הישיר שלהם או מי מטעמו. כמו כן, יידרשו לדווח בסיום יום העבודה על יציאתם באמצעות הטלפון הנייד הכולל איכון.

27. עובדי קבוצה א' יקבלו החל ממועד החתימה על הסכם זה, תשלום בגין שעות נוספות גלובאליות, בהתאם למכסת השעות הנוספות בדיווח שהוקצתה לכל אחד מהם ערב החתימה על הסכם זה (20 שעות נוספות ראשונות לפי ערך של 125% ויתרת השעות הנוספות לפי ערך של 150%). על תוספת השעות הנוספות הגלובאליות יבוצעו הפרשות לקרן פנסיה (8.33% פיצויים ו- 14.5% תגמולים - עובד ומעסיק). כמו כן, תוספת השעות הנוספות הגלובאליות תשולם גם בעת חופשה ומחלה, אולם, לא תהווה חלק מחישוב ערך השעה, לא תהווה חלק מהשכר הקובע לפנסיה או לצורך תשלום פיצויי פיטורים, לא תחושב לצורך מענק חג, מענק יובל, מענקי פרישה ו/או לצורך פדיון ימי מחלה ואף לא יבוצעו בגינה הפרשות לקרן השתלמות. תוספת השעות הנוספות הגלובאליות תתעדכן בהתאם לערך השעה של העובד.

28. כל העובדים שהתקבלו לתקן עד ליום 31.12.2013 אשר אופי עבודתם מחייבם להתנהל בשטחים פתוחים מחוץ למשרדי קק"ל במרבית ימי ושעות העבודה ושמותיהם מפורטים

יח

5.1

5

7.9

7.10

בנספח 2 להסכם זה (להלן: "קבוצה ב"), יוכלו להצטרף להסדר החל על קבוצה א', ובלבד שיוודעו בכתב לאגף משאבי אנוש, תוך 90 ימים ממועד החתימה על הסכם זה, כי ברצונם להצטרף להסדר האמור בפרק זה. מעבר למועד זה, העברת עובד מקבוצה ב' להסדר החל על קבוצה א' תהיה באמצעות בקשה בכתב למנהל חטיבת משאבי אנוש אשר ידון בבקשה ויאשרה מטעמים חריגים.

29. כל עובד מקבוצה ב' אשר יודיע בכתב לאגף משאבי אנוש על רצונו להצטרף להסדר האמור, יחל לדווח נוכחות בהתאם למנגנון שהוסכם לעיל ויקבל תוספת שעות נוספות גלובאליות על פי המנגנון המוסכם לעיל, החל מהחודש העוקב למועד הודעתו בכתב על רצונו להצטרף להסדר. מוסכם על הצדדים שהן עבור עובדים שידווחו לפי מה שיחול על קבוצה א' והן עבור העובדים שימשיכו לדווח נוכחות לפי קבוצה ב', שעות הנוספות הגלובליות הן שעות נוספות לכל דבר ועניין ובכל מקרה לא יהוו בסיס לחישוב פיצויי פיטורים, ערך שעה ולא יהוו שכר לכל דבר ועניין.

30. עובד מקבוצה ב' שיבחר שלא להצטרף להסדר זה, ימשיך בדיווח נוכחות כפי שנהג טרם מועד חתימת הסכם זה.

31. מובהר ומוסכם, כי האיכון יעשה אך ורק במועד שבו דיווח העובד על סיום העבודה. יובהר, כי לא יעשה שימוש באיכון לצורכי מעקב אחר עובדים.

32. למען הסר ספק מובהר, כי להנהלת קק"ל שמורה הזכות להפעיל את עובדי קבוצה א' ואת עובדי קבוצה ב' שאמצו את ההסדר של עובדי קבוצה א', בכל מכסת השעות הנוספות הגלובליות, מבלי שהם יקבלו תשלום נוסף בגינה.

33. החל ממועד יישום הסכם זה ו/או החל מהחודש העוקב לגבי עובדים מקבוצת ב' שאמצו את ההסדר במועד מאוחר יותר, ייבדק מדי חודש מספר השעות הנוספות שבוצע בפועל על ידי העובד. ככל שיתברר בבדיקה זו כי העובד ביצע מספר שעות נוספות העולה על מספר השעות הנוספות הגלובליות שקיבל במהלך החודש, ישולם לו שכר, בעבור השעות הנוספות שביצע מעבר למספר השעות הנוספות הגלובליות שקיבל, בכפוף לכך שקיבל אישור לבצען מאת הממונה עליו.

34. כל העובדים שיקלטו החל ממועד חתימת הסכם זה ואילך אשר נכללים ברשימת התפקידים המפורטים בנספח 3 אשר אופי עבודתם מחייבם להתנהל בשטחים פתוחים מחוץ למשרדי קק"ל במרבית ימי ושעות העבודה (להלן: "קבוצה ג"), יידרשו לדווח על נוכחותם בתחילת יום העבודה ובסיומו באמצעות הטלפון הנייד הכולל איכון.

35. תשלום שעות נוספות לעובדי קבוצה ג' יהיה על פי דיווח בפועל באישור הממונה, בכפוף למכסה הקבועה. ההסדר החל על עובדי קבוצה ג' לרבות גמול השעות הנוספות שישולם להם, יימסר להם טרם תחילת עבודתם בקק"ל באמצעות הודעה על תנאי עבודה.

36. עובד קבוצה ב' אשר יבקש להצטרף בכתב להסדר הני"ל, יהיה זכאי לקיצור יום העבודה הקבוע במועד החתימה על הסכם זה, ב-6 דקות. פרק הזמן של יום עבודה כאמור כולל הפסקה וכולל זמן דרך על פי ההסכמים הקיבוציים החלים על תנאי עבודתו, ככל שהוא זכאי לכך.

י.ס. 3.4 6 7.2 7.2

37. מוסכם, כי ככל שייחתם הסכם קיבוצי במשק, בו יוסכם על קיצור שבוע העבודה מתחת ל - 42 שעות עבודה שבועיות, יחול האמור בהסכם זה על עובדי קק"ל בהתאמה.

38. אין באמור בפרק זה כדי לגרוע מזכאותם של עובדי קק"ל לתשלום אש"ל על פי הכללים המקובלים כיום.

1. אמנה בין מדינת ישראל לבין קק"ל

מוסכם, כי תוך 30 ימים ממועד החתימה על הסכם זה, הנהלת קק"ל תחליט האם יעדכנו את יו"ר ארגון העובדים לאחר כל שתי ישיבות שיתנהלו מול המדינה בנושא האמנה או לחילופין לאפשר ליו"ר ארגון העובדים, להצטרף כמשקיף לישיבות וועדת הדירקטוריון של קק"ל, אשר מלווה את הדיונים עם המדינה בנושא האמנה.

2. קביעת בעלי תפקידים לצרכי רכב

39. קביעת בעלי תפקידים הזכאים לרכב קק"ל (לא ליסינג אישי) לצרכי עבודה בכל הרמות ההיררכיות, לרבות התאמת הרכב (נפח מנוע, סוג וכיוב'), היא בסמכות של ההנהלה ובלבד ש:

א. ההנהלה תפעל בשוויון בתוך כל קבוצה היררכית בכל הקשור למאפייני הרכב (אך לא בהכרח לדגם הספציפי או לשנת הייצור);

ב. בכל מקרה לא תיפגע זכותם של העובדים שברשותם רכב קק"ל במועד החתימה על הסכם זה. בכלל זה, מוסכם, כי ההנהלה לא תשנה את רמת הרכב, הוצאות אחזקת הרכב השוטפות לעובדים הזכאים לכך, נהיגת בני משפחה על הרכב וגילום מס לעובדים המקבלים כיום וכיוב';

ג. עובדים שנקלטו לקק"ל לפני 1.1.2014 וקודמו או יקודמו לתפקידים חדשים, יהיו זכאים לקבלת רכב בהתאם לתקני הרכב הנהוגים במועד החתימה על הסכם זה, במקרה שבו תחליט ההנהלה להוריד את רמת הרכב או במקרה שבו התפקיד החדש אליו קודם העובד אינו כולל זכאות לרכב.

ד. עובד קק"ל שבמועד החתימה על הסכם זה לא היה ברשותו רכב קק"ל ואשר בעתיד יהיה זכאי לרכב מכל סיבה שהיא, לא יהיה זכאי לגילום שווי שימוש ברכב, למעט עובד ותיק כהגדרתו בהסכם הקיבוצי מיום 17.1.2010, אשר יהיה זכאי לגילום שווי שימוש ברכב, במקרה שבו אין ברשותו רכב במועד החתימה על הסכם זה, אולם, בעתיד יבחר במכרז לתפקיד שבו יש זכאות לרכב.

ה. עובד קק"ל שאופי עבודתו מחייב שימוש ברכב ששווי השימוש שלו הינו מעל שווי השימוש של עובד מקביל בתפקיד ברמה מקבילה שאינו נדרש לרכב כאמור, יגולם הפרש שווי השימוש בין הרכב בו משתמש העובד בפועל לבין רכב של עובד ברמה מקבילה ולא פחות מרמה של מנהל מחלקה שהיא הרמה הנמוכה ביותר במועד החתימה על הסכם זה.

ו. ככל שתהיה בעיה רפואית לעובדים, אשר מונעת מהם לנהוג על הרכב שיינתן להם על ידי קק"ל, כי אז רופא האמון של קק"ל, יחווה את דעתו בכתב, האם מצבו הרפואי של אותו עובד מונע ממנו להשתמש ברכב הנ"ל ואיזה סוג רכב יש להעמיד לרשותו של אותו עובד. לאחר קבלת חוות הדעת, תחליט קק"ל אם למסור לאותו עובד רכב אחר

58

תחתיו, בהתאם להמלצת הרופא הנ"ל או להגיע עימו להסדר מוסכם אחר בדבר תשלום חלופי בשווי של עלות הפתרון לבעיה הרפואית.
ז. ההנהלה תתייעץ עם העובדים המקצועיים הרלוונטיים ועם ארגון העובדים לגבי החלטות הקשורות לרכב ואבזור רכב. ההחלטה תהיה בסמכות מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל.

ח. מתן חצי דרגה נוספת לעובדים ותיקים כהגדרתם בהסכם קיבוצי 2010 בעלי ותק של 25 שנות עבודה בק"ל אשר הגיעו למיצוי הדרגות ונמצאים בתקרת הדרגות הנמוכה

40. עובדים אשר השלימו לפחות 25 שנות עבודה בק"ל במועד החתימה על הסכם זה ואשר הגיעו למיצוי הדרגות בתקרה הנמוכה, יקבלו תוספת של חצי דרגה במשכורת הראשונה שתשולם להם לאחר יישום הסכם זה ובכפוף להמלצת הממונים. חילוקי דעות לגבי המלצות הממונים יוסדרו באמצעות הידברות ישירה בין יו"ר ארגון העובדים לבין מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל/ מנכ"ל.

41. עובדים אשר ישלימו לפחות 25 שנות עבודה בק"ל אשר יגיעו למיצוי הדרגות ונמצאים בתקרת הדרגות הנמוכה, יקבלו תוספת של חצי דרגה במשכורת הראשונה שתשולם להם לאחר שישלימו 25 שנות עבודה ובכפוף להמלצת הממונים. חילוקי דעות לגבי המלצות הממונים יוסדרו באמצעות הידברות ישירה בין יו"ר ארגון העובדים לבין מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל/ מנכ"ל.

42. מוסכם, כי הכללים לעניין ספירת הוותק לגבי שנות העבודה בק"ל כאמור בפרק זה, יהיו זהים לכללים החלים על ספירת הוותק בק"ל לצורך תשלום מענק יובל.

ט. קידום בדרגה ל - 50 עובדים

43. מוסכם, כי פרק זה יחול בגין תקופה של 5 שנים החל ממועד חתימת ההסכם ועד לשנת 2022 (2018, 2019, 2020, 2021, 2022) בלבד ולא מעבר.

44. הקידום בדרגה יהיה בנוסף לזכאותם של העובדים להתקדם במתח הדרגות או בתקרת הדרגות הצמודה לתפקידם אך לא מעבר לדרגה האישית של מתח הדרגות או תקרת הדרגות של העובד.

45. הקידום יעשה ביום 1 בינואר בכל שנה.

זהות העובדים שיקודמו בכל שנה (10 עובדים כל שנה ובסה"כ - 50 עובדים בלבד), תסוכם בין יו"ר ארגון העובדים לבין מנכ"ל קק"ל.

י. לימודי טכנאים ברופין או בכל מוסד אחר

46. קק"ל תפעל לפתיחת קורסים חדשים לטכנאי קק"ל בשיתוף עם ארגון העובדים. פתיחת הקורס תהיה בכפוף לדרישות כללי המכון הממשלתי להכשרה לטכנולוגיה ומדע (מה"ט) ולכללי המוסד שייבחר.

47. עובדים ותיקים כהגדרתם בהסכם הקיבוצי מיום 17.1.2010 אשר מדורגים בדירוג האחיד במועד החתימה על הסכם זה ואשר יסיימו את הקורס בהצלחה ויקבלו תעודת טכנאי יקודמו לתקרת הדרגות הגבוהה בקק"ל.

י. 3.8

48. עובד קק"ל קבוע יהיה זכאי לצאת ללימודי טכנאים ברופין או בכל מוסד אחר שייקבע על ידי קק"ל בשיתוף ארגון העובדים, על חשבון המעסיק ועל חשבון שעות העבודה, בתנאי שהוא ממלא בקק"ל תפקיד אשר יש לו קשר ללימודים אלו.

י.1 דירוג המח"ר ודירוג המהנדסים

49. מוסכם, כי במועד יישום הסכם זה, יועברו לתקרת הדרגות הגבוהה, עד 10 עובדים המדורגים בדירוג המח"ר או בדירוג המהנדסים – אשר נמצאים בתקרת הדרגות הנמוכה.

יא. קיום הליך בוררות בעניינם של 11 עובדי המעז"ק + 14 עובדים שעברו בשנים 2001-2004

למעמד של עובדי תקן מעובדי שדה + 2 עובדים נוספים

העובדים אשר מופיעים בנספח 4 להסכם זה, יהיו רשאים לחתום על הסכמתם להעביר את בירור המחלוקות הספציפיות בינם לבין קק"ל לעניין תנאי הפנסיה שלהם למסגרת של הליך בוררות. הבוררות תנוהל בפני פרופ' ירון זליכה כבורר יחיד. על הבוררות יחולו הוראות חוק הבוררות, תשכ"ח – 1968 ותנוהל על פי הדין המהותי ועקרונות הצדק. הבורר יהיה מחויב לנמק את פסיקתו.

יב. מתווה שכר חדש לעובדים חדשים

50. עובד אשר נבחר במכרז חיצוני או נקלט בהסכמה בין הנהלת קק"ל לארגון העובדים חלף מכרז החל מיום 17.1.2010 וכל עובד שיבחר במכרז חיצוני או יקלט חלף מכרז באמצעות הסכמה בכתב שתינתן על ידי יו"ר ארגון העובדים ושכרו אינו מוצמד לשכר מנכ"ל (להלן – **עובד חדש**).

51. מוסכם, כי החל ממועד החתימה הסכם זה, שכרו של עובד חדש ישולם על פי מתווה השכר המצורף להסכם זה כנספח 5 א', ו - 5ב'. נספח 5ג' יצורף עד למועד יישום הסכם זה. (להלן: **"מתווה זליכה"**):

נספח 5 א' – תנאי מתווה זליכה.

נספח 5 ב' – רמות ארגוניות מתווה זליכה.

נספח 5ג' – שיוך תפקידים ברמות הארגוניות במתווה זליכה. יצורף עד למועד יישום הסכם זה.

52. מתווה זליכה יחליף את מתווה השכר של העובדים המועסקים היום לפי מתווה גנור, ובלבד שלא ייפגעו שכרו ותנאי העסקתו של העובד.

53. עובד חדש יהיה זכאי להתקדם במסגרת מתח הדרגות הצמוד לתפקידו, על פי פרק הזמן שסוכם במתווה זליכה.

54. מובהר כי הסכמים קיבוציים ארציים בסקטור הציבורי שייחתמו על ידי ההסתדרות הכללית בתקופת ההסכם, יחולו על עובדי קק"ל הכפופים להוראות ההסכמים הקיבוציים.

יג. צירוף העובדים לעמותות לקידום מקצועי

55. מוסכם, כי החל ממועד החתימה על הסכם זה, יבוטלו כל הסעיפים העוסקים בנושא עמותות מקצועיות לעובדים בדירוג האחד, דרוג עובדי הוראה בהסכמים הקיבוציים השונים.

3.2, 9
:: יג.ל
5.8

56. קק"ל תצרף בינואר 2018 כל עובד המדורג בדירוג האחיד או בדירוג עובדי הוראה לשתי העמותות המקצועיות הבאות, שאינן בגדר איגוד מקצועי (להלן: "העמותות"), להיות חברים בהן:

העמותה לקידום מקצועי חברתי של עובדי המוסדות הציבוריים, החברות הממשלתיות, מד"א, האגודה למען החייל וויצו - ע.ר. 580326866.
העמותה לקידום מקצועי חברתי של הפקידים עובדי המינהל והשירותים - ע.ר. 580358315.

57. צירוף העובדים לעמותות הנ"ל יעשה החל מינואר 2018.

58. קק"ל תשלם לעמותות את דמי החבר השנתיים, על פי הכללים המפורטים להלן:

- א. התשלום לעמותות עבור כל עובד יהיה בגין שתי העמותות לעיל בלבד.
- ב. גובה תשלום דמי החבר יעמוד על סך של 391 ₪ לשנה לכל עמותה (ובסה"כ 782 ₪ לשתי העמותות), וכפי שסכום זה מתעדכן מעת לעת בחודש ינואר בכל שנה, בהתאם לעדכונים המתפרסמים בחוזרי הממונה על השכר (העדכון הראשון שיחול יהיה מחודש ינואר 2018). קק"ל תשלם את הסכום האמור לעיל בכל שנה בחודש ינואר.
- ג. קק"ל לא תישא בכל עלות נוספת בגין תשלום דמי החבר כאמור.
- ד. הצדדים מסכימים, כי לגבי העובדים בדירוג האחיד ובדירוג עובדי הוראה, יונהג הסדר של העברה ישירה של דמי החבר באמצעות קק"ל אל העמותות.
- ה. העובדים בדירוג האחיד ובדירוג עובדי הוראה יצורפו על ידי קק"ל כחברים בשתי העמותות באופן אוטומטי. קק"ל תעביר לעמותות הרלוונטיות את רשימת העובדים, ותבקש לצרפם כחברים בעמותה.
- ו. קק"ל תעביר את דמי החבר ישירות אל העמותות, בהתאם לרשימת העובדים החברים בעמותות.
- ז. עובד אשר יודיע לעמותה, עם העתק לקק"ל, על הפסקת חברותו בעמותה, תופסק העברת דמי החבר עבורו לעמותה.
- ח. עוד מוסכם, כי ההסדר של צירוף העובדים לעמותות לקידום מקצועי יחול גם על עובדים חדשים שייקלטו למתווה זליכה, ובתנאי שהם בדירוג האחיד או בדירוג עובדי הוראה.
- ט. למען הסר ספק, עובדים בדירוג אקדמאים או בדירוג הנדסאים וטכנאים, ימשיכו להיות מצורפים על ידי קק"ל לעמותות הרלוונטיות לדירוגים אלו.

ד. מיקור חוץ (נותני שירותים) ופרילנסרים

59. מוסכם כי בתקופת ההסכם קק"ל תהא רשאית להתקשר עם אדם ו/או חברה ו/או עסק ו/או נותן שירותים (להלן: "ספקי שירות") לצורך ביצוע משימות או מטלות, לרבות באמצעות

א

5.2

10

1.7.9
::

קניית שירות, והכל בהתאם לשיקול דעתה הבלעדי ובלבד שיהיה מדובר באחת מבין האפשרויות הבאות:

א. שירות אד הוק, בין אם במומחיות שקיימת בקק"ל ובין אם שאינה קיימת בקק"ל, ובלבד שאין יכולת לבצע את המשימה על בסיס מצבת העובדים הקיימת. במקרה זה, קק"ל רשאית להתקשר עם ספקי שירות לזמן מוגבל של עד 18 חודשים ממועד החתימה על הסכם זה לכל אדם נותן שירות, ובלבד שמדובר בעד 35 אנשים בכל רגע נתון. ככל שקק"ל תבקש להתקשר עם ספקי שירות נוספים, מעבר ל- 35 המוסכמים בכל רגע נתון, תידרש הסכמה בכתב מטעם יו"ר ארגון העובדים.

ב. מומחיות מקצועית מיוחדת או ספציפית שלא קיימת בארגון ואין היגיון ניהולי לפתחה בארגון. במקרה זה רשאית קק"ל להתקשר עם ספקי שירות לזמן לא מוגבל, ולדוגמא: רואי חשבון מבקרים, יועצים אסטרטגיים, יועצים כלכליים או פנסיוניים, חברות ניקיון, חברות הסעדה, שמירה, מהנדסים מומחים, משרדי עורכי דין בהתמחות מיוחדת, אדריכלים, מתכננים, IT או כיו"ב. עם זאת, יובהר, כי כל אדם ספציפי הפועל במשרדי קק"ל באופן קבוע ויומיומי ומעבר ל- 5 שנים מיום החתימה על הסכם זה, יוצע לו להפוך לעובד קבוע, אלא אם כן, הוחרג בהסכמת ארגון העובדים.

טו. קליטה של עובדי קבלן שירות להעסקה ישירה

מוסכם, כי תוך 90 ימים ממועד החתימה על הסכם זה, תקלוט קק"ל להעסקה ישירה על פי ההסכמים הקיבוציים החלים על הצדדים, 20 עובדי קבלן שמועסקים בקק"ל, ככל שקיימים, באמצעות קבלן שירות בתחומי השמירה ו/או הניקיון, בהתאם לקריטריונים שיקבעו על ידי הצדדים. תנאי שכרם יקבעו לפי מתווה זליכה כאשר דרגת הקליטה תיקבע בהשוואה לעובדים בתפקידים דומים.

טז. הבטחת הפנסיה התקציבית

60. מוסכם, כי ממועד החתימה על הסכם זה, יקימו הצדדים ועדה משותפת אשר תדון בהמשך הסדרי הבטחת הפנסיה התקציבית, על בסיס הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 7.8.2008, אשר תוקן ביום 23.2.2009, לרבות מינוי משקיפים מטעם ארגון העובדים בהימנותא.

61. מוסכם, כי מסקנות הוועדה המשותפת יינתנו תוך 6 חודשים ממועד החתימה על הסכם זה ויהוו חלק בלתי נפרד מהסכם זה.

יז. חתימה על הסכמי הפנסיה התקציבית

62. מוסכם, כי כאשר יו"ר ארגון עובדי קק"ל יבוטח בהסדר של פנסיה צוברת, תועבר זכות החתימה על הסכמי הפנסיה בקק"ל ליו"ר הסתדרות המעו"ף.

יח. הסדר פרישה מרצון

63. קק"ל תהא רשאית להציע בתקופת ההסכם הסדר פרישה מרצון פרטני לעובדים בשיתוף ארגון העובדים. החלטה סופית בהתאם לשיקול דעת בלעדי של ההנהלה. ההנהלה תהא רשאית

יח. 5.8

11 יז. י.ג. 8.7.16

להחתים את העובדים הללו על התחייבות לסודיות. כל עובד שיסרב לפרוש במסגרת תנאי הפרישה שהוצעו לו, ימשיך לעבוד בקק"ל.

יט. נהיגת בני משפחה ברכבי קק"ל (שאינם רכבי ליסינג אישי)

64. מוסכם, כי בני משפחותיהם של עובדי קק"ל מדרגה ראשונה (בן/בת זוג, ילדים) שמקבלים רכב מקק"ל, יוכלו לנהוג בכלי הרכב המשמשים אותם מטעם קק"ל בעבודתם היומיומית בכפוף לביצוע טסט פנימי וקיום ראיון אישי של קצין הרכב בקק"ל עם נהג צעיר או נהג חדש. כל העלויות של יישום סעיף זה יחולו על קק"ל.

65. מובהר, כי ההסדר הנ"ל יחול גם על עובדים שברשותם רכב מסוג טנדר בכפוף לביצוע טסט פנימי וקיום ראיון אישי של בני המשפחה עם קצין הרכב בקק"ל. קצין הרכב יוכל לשלול את האישור שניתן לבן המשפחה לנהוג ברכב, במקרה שבו הוכח שבן המשפחה הפר את תקנות התעבורה.

כ. פדיון ימי חופשה

66. מוסכם, כי במקרים חריגים, ולפי שיקול דעתו הבלעדי של מנכ"ל קק"ל, קק"ל תהא רשאית לאפשר למספר עובדים שצברו מעל 60 ימי חופשה, לפדות את ימי החופשה שנצברו מעבר ל- 60 ימים (להלן – **המכסה העודפת**), במקרה שבו השתכנע מנכ"ל קק"ל, כי יש הצדקה לכך.

67. במקרה זה, יהיה העובד זכאי באישור מנכ"ל קק"ל, לפדות את ימי החופשה שנצברו מעבר למכסה העודפת, וזאת, במשכורת הראשונה שתשולם לעובד, לאחר שבקשתו תאושר.

כא. קידום דרגה לעובדים שקודמו או יקודמו במכרז לתפקיד בכיר יותר מהתפקיד אותו הם

מילא

68. מוסכם, כי כל עובד שזכה במכרז פנימי או מונה בהסכמה חלף מכרז פנימי לתפקיד בכיר יותר מהתפקיד אותו הוא מילא קודם לכן, וזאת החל מיום 18.4.2016, יהיה זכאי לקידום של דרגה אחת במועד יישום ההסכם או לאחר יישום ההסכם במקרה שזכה במכרז/ מונה בהסכמה חלף מכרז, ובלבד שהשלים את תקופת הניסיון בהצלחה. הקידום בדרגה יינתן בתום תקופת הניסיון. ככל שהעובד נמצא במיצוי תקרת הדרגות, יקבל העובד את שווי הדרגה כתוספת בשכרו.

69. העובד יקודם בדרגה במשכורת הראשונה שתשולם לו לאחר יישום ההסכם הקיבוצי או לאחר השלמת תקופת הניסיון בהצלחה. ככל שלא יתאפשר להפריש עבור העובד סכומים לקרן פנסיה, יועברו הסכומים לקופת הגמל על שמו של העובד.

כב. פתיחה ו/או סגירה של תקנים

70. מוסכם, כי להנהלת קק"ל הסמכות לפתוח, להעביר ו/או לסגור ו/או לשנות יחידות ארגוניות שלמות בקק"ל ו/או להגדיר ו/או ליצור ו/או להוסיף ו/או לשנות ו/או לבטל ו/או להמיר תקני כח אדם לתקני כח אדם אחרים בהתאם לאמור בהסכם זה.

71. סגירת יחידה ארגונית שלמה תעשה על פי המנגנון שלהלן:

ע

5.8

12

2.3-

10-8

- א. ההנהלה תמסור הסבר בכתב לארגון העובדים לגבי הסיבות והנימוקים שבגינם הוחלט לסגור את אותה יחידה, בצירוף דוחות מסודרים והוכחות. ארגון העובדים יהיה רשאי להתנגד.
- ב. על אף האמור לעיל, ככל שתחליט ההנהלה לסגור את היחידה, תוצע לעובדים באותה יחידה, תוכנית פרישה מרצון, אולם, אם עובד לא יסכים להצעת הפרישה מרצון הוא ינויד לתפקיד אחר ובלבד שאתר העבודה בתפקידו החדש, איננו מרוחק יותר מ – 30 ק"מ ממקום מגוריו או איננו מרוחק יותר מהמרחק שהיה קבוע מביתו למקום עבודתו הקודם.
- ג. במקרה של ניוד עקב סגירת היחידה, יקבל העובד פיצוי אשר יהיה שווה ערך לתוספת של חצי דרגה עד למעמד של מנהל מחלקה או מקבילו, לא כולל. עובדים במיצוי מתח הדרגות ו/או בתקרה יקבלו תוספת של חצי דרגה במשכורת הראשונה שתשולם לאחר הניוד. בנוסף, לא יפגע מעמדו של העובד ולא ייפגעו תנאי שכרו והעסקתו של העובד כפי שהיו ערב הניוד, לרבות שעות נוספות, אחזקת רכב, רכב, החזרי הוצאות וכן כל תוספת אחרת ששולמה לו מכוח ביצוע התפקיד שממנו ניוד.
- ד. במקרה של ניוד עובדים בהתאם להוראות סעיף זה, ההנהלה תהיה רשאית להוסיף תקנים ו/או משרות חדשות ליחידות קיימות.

72. קק"ל תעביר לארגון העובדים לעיון ולהיוועצות טיוטת מכרזים פנימיים וחיצוניים. ארגון העובדים יעביר את הערותיו תוך 14 ימי עבודה. ככל שיתעוררו חילוקי דעות בין הצדדים באשר לניסוח ו/או לתוכן המכרז, יעבירו הצדדים את הסוגיה לפתחו של מגשר מוסכם, המגשר יתן את עמדתו תוך 10 ימי עבודה וניתן יהיה לפרסם את המכרז.

כג. יחידות חדשות

73. הוסכם, כי בהרכב ועדת מכרזים לתפקידים ביחידות החדשות בלבד, יהיו 2 נציגי ארגון עובדים בעלי זכות הצבעה ו- 3 נציגי הנהלה בעלי זכות הצבעה. לא יהיו בוועדה משקיפים, אלא בהסכמת יו"ר הוועדה ויו"ר ארגון העובדים.

כד. ניוד עובד

74. במקרה שבו ישנה כוונה לנייד עובד מתפקיד לתפקיד תפעל קק"ל כדלקמן:
- א. קק"ל תמסור לעובד ולארגון העובדים הסבר בכתב לגבי הסיבות והנימוקים שבגינם ישנה כוונה לנייד את העובד.
- ב. העובד יוזמן לשימוע בכתב. ההזמנה לשימוע תישלח לארגון העובדים.
- ג. לאחר השימוע, ארגון העובדים יהיה רשאי להתנגד לכוונה לנייד את העובד, ככל שמדובר בניוד הנובע מחוסר תום לב או בניוד שיש בו התעמרות בעובד.

7.2
8.7.16
::

5.2

ע

- ד. יו"ר ארגון העובדים ומנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, ינהלו ביניהם הידברות ישירה במטרה לפתור את המחלוקות כאמור לעיל בעניינו של העובד. ההידברות תמשך 7 ימים, אלא אם כן הוארכה בהסכמת הצדדים.
- ה. ככל שלא תושג הסכמה בין הצדדים כאמור, תועבר המחלוקת בין הצדדים להכרעתו של בורר מוסכם. במידה ולא תהא הסכמה על זהות הבורר, הבורר ימונה על ידי יו"ר ההסתדרות ומנכ"ל קק"ל.
- ו. הבורר ייתן את פסק הבוררות על פי הדין המהותי ועקרונות הצדק. פסק הבוררות יינתן תוך 30 ימים ממועד פניית הצדדים לבורר.
- ז. עד למיצוי ההליכים האמורים לעיל, ימשיך העובד בתפקידו.
- ח. עובד שינויד לא יפגעו מעמדו תנאי שכרו והעסקתו של העובד כפי שהיו ערב הניוד, לרבות שעות נוספות, אחזקת רכב, רכב, החזרי הוצאות וכן כל תוספת אחרת ששולמה לעובד מכוח ביצוע התפקיד שממנו נויד.

כד. סגירת יחידת הצמ"ה

75. מוסכם, כי יחידת הצמ"ה תיסגר בכפוף לאמור להלן:
- א. יוצע למפעילי הצמ"ה הסדר פרישה מרצון מיוחד;
- ב. מפעיל צמ"ה שיחליט שלא לפרוש ולהמשיך לעבוד בקק"ל יוכל להישאר בתפקיד אחר הקיים בקק"ל או בתפקיד על תיקני, אשר נמצא במרחבים.
- ג. כל מרחב יוכל להעסיק עד 2 מפעילי צמ"ה על כליהם (סה"כ עד 6 מפעילי צמ"ה בשלושת המרחבים), אשר ישויכו ארגונית למרחב בו הם גרים ויבצעו עבודות במרחב זה.
- ד. ככל שמפ"ק לא יסכים שמפעילי הצמ"ה ימשיכו בתפקידם הנוכחי, ינוידו העובדים לתפקיד אחר במרחב בו הם גרים. ניוד העובדים יהיה לתקנים קיימים או שישובו בתפקידים על תקניים.
- ה. ניוד מפעילי הצמ"ה יהיה מבלי לפגוע בשכרם, תנאי עבודתם וכלל תנאי העסקתם, לרבות תוספות שונות, רכיבי אחזקת רכב ו/או רכב וכיוב'. מוסכם, כי לאחר הניוד יקבלו מפעילי הצמ"ה מכסה של 60 שעות נוספות בתפקידם החדש. על אף האמור לעיל, מפעיל צמ"ה אשר ברשותו רכב מוסד, יותאם סוג הרכב שיינתן לו בהתאם לתפקיד בו ישובץ והדבר לא ייחשב כהרעה כלשהי בתנאי עבודתו.
- ו. בנוסף, הוסכם שמפעילי הצמ"ה שימשיכו עבודתם בארגון יקבלו דרגה מלאה נוספת אשר תינתן במשכורת הראשונה שתשולם להם לאחר יישום ההסכם הקיבוצי זאת בנוסף וללא שום קשר לזכאותם לקידום בתקרת הדרגות על פי ההסכמים הקיבוציים. מובהר, כי לא תינתן למפעילי הצמ"ה בנוסף גם דרגת פרישה במסגרת הפרישה מרצון שתוצע לעובד עקב סגירת יחידת הצמ"ה.

כה. 3 נושאים אשר טרם סוכמו בין הצדדים

58. ע

37
871
...

76. הצדדים הסכימו, כי הנושאים הבאים יועברו להכרעתו של פרופ' ירון זליכה כבורר יחיד:

- א. אחזקת רכב ל-129 עובדים, אשר שמותיהם מפורטים בנספח 6 להסכם זה;
 - ב. קיצור שבוע העבודה של עובדי המשרד ל-40 שעות.
 - ג. עובדים אשר מבוטחים בפנסיה תקציבית, יהיו זכאים לגימלה בשיעור של 40%, במקרה שבו השלימו 15 שנות ותק בק"ל, כפי שקיים לגבי העובדים שהחלו לעבוד בק"ל לפני 1.4.1995.
 - הבוררות תתנהל על פי הדין המהותי ועקרונות הצדק. מוסכם, כי פסק הבוררות יינתן תוך 60 ימים ממועד החתימה על ההסכם הקיבוצי, לכל המאוחר.
- כו. מנגנון יישוב חילוקי דעות

77. בכל עניין הנוגע לפרשנותו של ההסכם זה, ינהגו הצדדים כדלקמן:

- א. תוך 14 ימים ממועד הפניה של צד למשנהו, יתקיים דיון בין מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל לבין יו"ר ארגון העובדים.
 - ב. ככל שלא תושג הסכמה בין הצדדים, תועבר המחלוקת לדיון בין מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל ומנכ"ל ק"ל לבין יו"ר ארגון העובדים ונציג ההסתדרות.
 - ג. במקרה שבו לא תושג הסכמה בין הצדדים, תועבר המחלוקת לבירור באמצעות הליך גישור. במידה ולא תהא הסכמה על זהות המגשר, המגשר ימונה על ידי יו"ר ההסתדרות ומנכ"ל ק"ל.
78. במקרה שבו לא תושג הסכמה במסגרת הליך הגישור, שומר כל צד על זכויותיו. במהלך בירור המחלוקת על פי המנגנונים המוסדרים לעיל, לא יינקטו על ידי הצדדים צעדים חד צדדיים והעניין שבמחלוקת יוקפא.

כז. תקציב לקופת ארגון העובדים לפעולות רווחת עובדים

79. בכל אחת מ-4 השנים הבאות (2017, 2018, 2019 ו-2020), תעביר הנהלת ק"ל לארגון העובדים תקציב שנתי בסך של 260,000 ₪ לפעולות משותפות לרווחת עובדים.
80. התקציב השנתי יועבר במלואו במהלך הרבעון הראשון של השנה.
81. עד 30 ימים ממועד החתימה על ההסכם זה, יועבר סך של 260,000 ₪ לקופת ארגון העובדים, בגין התקציב של שנת 2017.

כח. ביטול סכסוכי עבודה ושקט תעשייתי

82. מוסכם על הצדדים כי יבוטלו כל סכסוכי העבודה הקיימים ו/או הליכים תלויים ועומדים בין הצדדים בבית הדין לעבודה, והצדדים יגישו בקשה מוסכמת, לפיה, הגיעו להסכם קיבוצי, אשר מייתר את הצורך בהמשך ניהול ההליך והם מבקשים ליתן להסכמות ביניהן תוקף של פסק דין.

י"ג 5-8

73-
8-10
::

83. במהלך תקופת ההסכם, ישמרו הצדדים על שקט תעשייתי בנושאים שהוסדרו בהסכם זה ויימנעו מנקיטת צעדים חד צדדיים.

כט. כללי

84. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

85. הצדדים יפעלו לצורך האחדת ההסכמים הקיבוציים החלים בקק"ל להסכם קיבוצי אחד.

86. ככל שעובד יקבל תוספת דרגה מכוח הוראה מהוראות הסכם זה, למעט מכוח ניווד, לא תינתן לו דרגה נוספת מכוח הוראה אחרת בהסכם זה.

ולראיה באנו על החתום:

הסתדרות המעו"ף

קרן קימת לישראל
KEREN KAYEMET LEISRAEL


קרן קימת לישראל
אגנן אלף
י.


ארגון העובדים הארצי של קק"ל