

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בירושלים ביום 12 במרץ 2023,

קרן קימת לישראל

בין

(להלן: "קק"ל")

הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף

לבין

ארגון העובדים הארצי של קרן קימת לישראל

(להלן: "נציגות העובדים")

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

הואיל:

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;

והואיל:

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. טיטוט 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. כל הסכומים הנקובים בהסכם קיבוצי זה בלבד הינם בערכי ברוטו, אלא אם נאמר אחרת במפורש, וינוכו מהם כל המיסים כנדרש על פי כל דין.
6. שינוי, תיקון או תוספת להסכם יהיו תקפים ככל שנעשו בכתב ונחתמו על ידי המוסמכים לכך.
7. 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. הגדרות

8. * "מתווה זליכה" – כמפורט בהסכם הקיבוצי מיום 22/1/2018.
- * "מתווה גנור" – מתווה שכר שהוחל על עובדים שנקלטו בק"ל מיום 17/01/2010 ואשר שמם מופיע ברשימה המצ"ב (המסומנת כנספח א').
- "תוספת אישית" – תוספת ההשלמה שמשולמת לעובד ששכרו נקבע לפי מתווה גנור.
- "עובדי דור א" – עובדי קק"ל המועסקים עד למועד חתימת הסכם זה בתנאי העסקת דור א'.
- * "עובדי דור ב'" – עובדים שנקלטו משנת 2010 ועד חתימת הסכם זה, במתווה גנור או מתווה זליכה, .

ג. תקופת ההסכם

9. תוקפו של הסכם זה מיום 1/1/23 ועד ליום 31/12/26 (להלן: "תקופת ההסכם"). התחלת יישום ההסכם תוך 90 יום מיום 1.1.2023, וזאת, באופן רטרואקטיבי למועד תחילת ההסכם, (להלן: "יישום ההסכם"). הסכם זה יחול החל מ- 1.1.2023, מלבד סעיפים ספציפיים שלגביהם סיכמו הצדדים במפורש מועד תחולה מוקדם יותר.
10. כל צד רשאי לבקש בכתב 90 ימים לפני מועד תום תקופת ההסכם להכניס שינויים ו/או תיקונים בהסכם. במקרה שניתנה הודעה כאמור, יחלו הצדדים משא ומתן בדבר השינויים שהתבקשו.
11. ככל שלא תעלה דרישה כאמור, יוארך ההסכם הקיבוצי מאליו בשנה נוספת וכן הלאה.

ד. איוש משרות

12. במהלך תקופת הסכם זה, היינו, עד ליום 31/12/26 לא יאוישו משרות בק"ל אלא בהסכמה בין מנכ"ל קק"ל לבין יו"ר ארגון העובדים. על אף האמור, הנהלת קק"ל תוכל לאייש עד 95 משרות בחוזים אישיים ועד 30 משרות אמון לפי שיקול דעתה. איוש משרות בחוזים אישיים ומשרות אמון מעבר למכסה זו ייעשה בהסכמה בין מנכ"ל קק"ל ליו"ר ארגון העובדים. פיטורים של עובדים שלא הועסקו במועד חתימת הסכם זה שיהיו מעבר למכסה, ייעשו בהסכמה בין מנכ"ל קק"ל ליו"ר ארגון העובדים. פיצול משרות חדשות ייעשה בהסכמה בין מנכ"ל קק"ל ליו"ר ארגון העובדים.
- פתיחת יחידות ארגוניות חדשות ו/או הרחבה של יחידות קיימות לרבות הוספת תקנים תהא בהתאם למדיניות שתקבע בדירקטוריון. סגירת יחידות ארגוניות ויישומן תהא בהסכמת יו"ר ארגון העובדים.

ה. תחולת ההסכם

13. הסכם זה יחול על הצדדים ועל עובד שתלים או יחולו עליו ההסכמים הקיבוציים החלים בקק"ל. להלן: העובדים הזכאים.

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 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 להחילה על יתר העובדים.

1. קביעת מתווה שכר חדש לעובדי דור ב'

17. מתווה שכר זליכה יישמר ויחול על כל עובדי דור ב' כולל העובדים ששכרם ותנאי עבודתם נקבעו על פי מתווה גנור (להלן: "עובדי דור ב'").

תוספת אישית

18. מוסכם, כי התוספת האישית כפי שמופיעה בתלוש השכר ערב חתימת הסכם זה, תהיה קבועה בערכה השקלי. תוספות שכר החל ממועד חתימת הסכם זה לא יופחתו מהתוספת האישית.
19. על אף האמור לעיל, לתוספת האישית שמופיעה ערב תחילת תוקפו של הסכם זה, יתווספו אחד או יותר ממרכיבי השכר המפורטים להלן:
- א. מענק חג;
- ב. גמולי השתלמות (א' + ב');
- רכיבים אלו ישולמו בשורה נפרדת בתלוש השכר, בנוסף לתוספת האישית המשולמת לעובדי מתווה גנור ויהוו את התוספת האישית החדשה המעודכנת.
- למען הסר ספק, עובדי מתווה גנור אשר זכאים במועד החתימה על הסכם זה לאחד או יותר מהרכיבים המפורטים לעיל בחישוב התוספת האישית המשולמת להם, יהיו זכאים לתשלום הרכיבים הללו בנוסף לתוספת האישית, כך שמהתוספת האישית ינוטרלו הרכיבים האמורים לעיל והם ישולמו לעובדים אלו בשורה נפרדת בתלוש השכר. התוספת האישית החדשה תוגדר מעתה ואילך בתלוש השכר כ"תוספת האישית החדשה המעודכנת".
20. מוסכם כי עובד מתווה גנור יקבל את הגבוה מבין התוספת האישית החדשה המעודכנת לבין תוספת שכר 2022 להלן.
21. התוספת האישית החדשה המעודכנת תהווה בסיס לחישוב ערך שעה, חופשה, מחלה, להפרשות סוציאליות, לפיצויי פיטורים, לקרן השתלמות ולקרן פנסיה. אולם תוספת זו לא תהווה בסיס לחישוב תוספות אחוזיות ושיקליות, הן קיימות והן תוספות שישולמו בעתיד.
22. על עובדים חדשים שייקלטו לקק"ל לאחר חתימת הסכם זה, יחול אך ורק מתווה דור ב' (לשעבר "מתווה זליכה").

תוספת שכר 2022

- עובדי דור ב' ברמות ארגוניות 1-3
23. עובדי דור ב' ברמות ארגוניות 1-3, למעט עובדים המועסקים בתפקידי ביקורת ובדרוג המשפטיים, יקבלו תוספת שכר קבועה בגובה 1,750 (במילים: אלף שבע מאות וחמישים) ₪ (להלן: "תוספת שכר 2022").

עובדי דור ב ברמות ארגוניות 4-6

24. עובד דור ב ברמה ארגונית 4 ו-5 יהיה זכאי לקבל תוספת שכר 2022 בסך של 1,850 ₪; עובד דור ב ברמה ארגונית 6 יהיה זכאי לקבל תוספת שכר 2022 בסך של 2,000 ₪ לחודש.

למען הסר ספק, עובד דור ב, כאמור, ברמה 6 שיעבור לרמה 5, תופחת תוספת שכר 2022 ששולמה ברמה ארגונית 6 בסך של 2,000 ₪ לתוספת שכר 2022 שמשולמת לעובדי דור ב ברמה ארגונית 5, בסך של 1850 ₪ לחודש. עובד שיעבור מרמה ארגונית 4 לרמה ארגונית 3 תוספת שכר 2022 תופחת ל- 1750 ₪.

25. מוסכם שהחל מ- 1.1.2023 תבוטל תוספת 10% ששולמה לעובדי דור ב' ערב חתימת הסכם זה.

26. מוסכם כי תוספת שכר 2022 תהווה בסיס לחישוב ערך שעה, חופשה, מחלה, להפרשות סוציאליות, לפיצויי פיטורים, לקרן השתלמות ולקרן פנסיה. אולם תוספת זו לא תהווה בסיס לחישוב תוספות אחוזיות ושיקליות, הן קיימות והן תוספות שישולמו בעתיד.

עובד חדש

27. למען הסר ספק מובהר כי לשכרו של עובד חדש ברמות 6-1 כאמור, תשולם בנוסף גם תוספת שכר 2022, בהתאם לאמור לעיל.

תקרת שכר דור ב – 160 / 460

28. על אף האמור בסעיפים 17-27 לעיל, השכר המירבי אליו יוכל להגיע עובד דור ב' לאחר חתימת הסכם זה, לא יעלה בשום תנאי על שכר עובד דור א' בדרגה 160/460 עם ותק זהה לשכר.

29. היה ושכר עובד דור ב' יעלה על שכר עובד דור א' בדרגה 160/460 עם ותק זהה לשכר, הסכום של התוספת האישית החדשה המעודכנת של אותו עובד או תוספת 2022, יופחת בגובה ההפרש שבין שכרו של העובד בדור ב' לבין השכר של עובד דור א', כך ששכרו של עובד דור ב' לא יעלה על שכרו של עובד דור א' בוותק זהה ובדרגה 160/460 כאמור. בכל מקרה יודגש כי הסכום של התוספת האישית החדשה המעודכנת או של תוספת 2022 לא תהיה שלילית.

קידומי השכר (לרבות דרגות ותוספת ותק), יהיו מעתה בהתאם למתווה זליכה בלבד.

מוסכם, כי לגבי עובדי מתווה גנור, כל קידום בדרגה או בוותק או מענק יובל, יהווה גם קידום בשכר ולא יקוּזו מתוספת ההשלמה.

30. דמי ההבראה ישולמו לעובדי מתווה גנור כפי שמשולמים לעובדי מתווה זליכה.

תשלום תוספת שכר לעובדי דור א' ברמה ארגונית 6

31. תוספת השכר הנזכרת בסעיף 16 להסכם הקיבוצי מיום 25.2.2021 בשיעור 10% [להלן תוספת 2021 לרמות ארגוניות], תגדל, החל מיום חתימת הסכם זה, לעובדי דור א' ברמה ארגונית 6 בלבד, ותעמוד על שיעור של 12% (במקום 10%).

32. יובהר, כי בעת המעבר לרמה ארגונית 5 יהיה העובד זכאי לתוספת שכר זו או לשכר בדרגה החדשה ברמה ארגונית 5, ללא תוספת 12% בעקבות ההעלאה בדרגה, הגבוה מבין השניים.

ח. הגדלת שכר עידוד

33. מוסכם על הגדלת תקציב לתשלום שכר העידוד (עליו סוכם בסעיף 30 להסכם הקיבוצי מיום 11/8/2011), מ – 2 מלש"ח ל- 5 מלש"ח. שכר העידוד יחולק בין כל העובדים, בהתאם למה שייקבע בין יו"ר ארגון העובדים למנכ"ל. הסכום האמור יחולק ללא תקרה על אף האמור בסעיף 32 להסכם הקיבוצי מיום 11.8.2021 והכל בהתאם לכללים כנהוג במועד חתימתו של הסכם זה.

ט. מענק 'כיבוי אש'

34. מוסכם על הגדלת סכום מענק כיבוי אש מ-400,000 ₪ ל-700,000 ₪, כאמור בסעיף 28 להסכם הקיבוצי מיום 11.8.2011. יתר הכללים לחלוקת המענק ימשיכו ללא שינוי.

י. החזר הוצאות "דרכים קשות"

35. מוסכם כי תשלום החזר ההוצאות לעובדים המקבלים או שיקבלו תוספת "דרכים קשות" יעלה מ-1.29 ש"ח ל-2 ₪ לק"מ. לא יחול שינוי ביתר התנאים לתשלום החזר כנהוג במועד חתימתו של הסכם זה.

יא. מתן דרגה לזכאים לאחר זכייה במכרז

36. מוסכם כי בזכייה במכרז, תינתן דרגה מייד עם כניסת העובד לתפקיד ולא בתום תקופת הניסיון. במידה והעובד יחזור לתפקידו הקודם במהלך תקופת הניסיון או בסיומה, אזי יחזור לדרגתו הקודמת ולתנאי העסקתו הקודמים. האמור בסעיף זה יחול רק על עובדים שזכו במכרזים לאחר חתימתו של הסכם זה.

יב. הגדלת השתתפות קק"ל בסבסוד קייטנות קיץ לילדי העובדים

37. בהמשך לסעיף 2 להסכם קיבוצי מיום 11/8/2011, מוסכם על הגדלת השתתפות קק"ל בגין קייטנות לילדי העובדים הזכאים מסך של 480 ₪ נטו לסך של 560 ₪ נטו, וזאת במקביל להגדלת השתתפות ארגון העובדים מסך של 120 ₪ נטו לסך של 140 ₪ נטו (כך שסה"כ ההשתתפות בגין קייטנות ילדי עובדים יהיה 700 ₪).

38. על אף האמור בהסכם 2011, השתתפות קק"ל בקייטנות תהיה לילדי עובדים החל מגיל 3.

יג. דיווח נוכחות

39. החל ממועד כניסתו של הסכם זה לתוקף, ישונה ההסדר הקבוע בסעיף 26 להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 22/1/2018, כך שהעובדים המנויים בנספחים א' ו- ב' להסכם מיום 22/1/2018, יידרשו לדווח נוכחות מידי יום, בכניסה לעבודה וביציאה מהעבודה, באמצעות אפליקציה ('חילנט').

40. עובד שמדווח (במועד החתימה על הסכם זה) באמצעות שעון נוכחות, יוכל להמשיך לדווח באותו האופן או לעבור על פי הסכמתו ובאישור משא"ן לדיווח באמצעות חילנט.

41. יובהר, כי על אף האמור בסעיף 26 להסכם הקיבוצי מיום 22/1/2018, האפליקציה תהיה ללא איכון ולא ניתן יהיה לעשות שימוש באפליקציה לצרכי מעקב אחר עובדים.

42. החל ממועד חתימת הסכם זה, לא יהיה יותר דיווח ידני אלא במקרים חריגים בלבד, יתאפשר דיווח ידני, בהתייעצות עם ארגון העובדים ובאישור מנהל אגף משא"ן.

יד. סעיף 7 ב' לחוקת הפנסיה

43. מוסכם על הוצאה לפנסיה של עד 10 עובדים בדור א', הזכאים לפנסיה תקציבית, בהתאם לסעיף 7ב' לחוקת הפנסיה וזאת, עד לסוף שנת 2023.
44. מוסכם, כי הקריטריונים לבחירת העובדים יהיו בהתאם לסעיף 11 לתוספת לחסכם קיבוצי 2018, מיום 18/5/20.

טו. מתן מענה לאיוש עובדים ביערות קק"ל

45. מתן אפשרות להפעלת עד 70 עובדים ביערות קק"ל באמצעות "עבודה מועדפת". הסכמה זו תעמוד בתוקפה עד ליום 31.12.2023.

טז. הסדר הזמנת ארוחת צהרים באמצעות חברות הסעדה

46. מוסכם לאפשר לעובדי קק"ל להזמין ארוחות צהרים באמצעות חברות הסעדה. (סיבוס, תן ביס וכדו') כמפורט **בנספח ב'** המצ"ב.
47. כל עובד יקבל תקציב יומי בסך של 65 ₪ ברוטו ליום, לרבות עבור ימי עבודה מהבית. מובהר כי הניצול היומי של הסדר זה יחליף את תשלום האשל ודמי השתייה היומי.
48. הסכום החודשי שינוצל מידי חודש יזוקף כשווי לעובד בתלוש השכר.
49. מובהר כי תתאפשר צבירה ו/או העברת התקציב היומי.
50. עובד יהיה רשאי לבחור אחת לשנה אם להשתמש בהסדר הסעדה ואז לא יקבל דמי שתייה/אשל, או להמשיך בקבלת דמי שתייה/אשל בלבד.

יז. מענק עידוד פרישה מוקדמת לעובדים בפנסיה תקציבית

51. כל עובד בפנסיה תקציבית שצבר 70% ומעוניין בפרישה מוקדמת עד גיל 62, יהיה זכאי למענק, לפי מחצית משכורת אחרונה כפול מספר שנות עבודתו בקק"ל, ולא יותר מ-15 משכורות. מוסכם כי הסכום שהעובד יהיה זכאי לו יעמוד לזכותו לפי הערכים שחושב בעת הגיע העובד לגיל 60, ויעמוד לזכותו עד גיל 62.
52. מובהר, כי ההסדר האמור מותנה באישור פרטני לכל עובד שיינתן לאחר דיון שיתקיים בין יו"ר ארגון העובדים לבין מנהל חטיבת משא"ן.

יח. חשוואת זכויות ללהט"ב

53. קק"ל וארגון העובדים מקדמים בברכה כל אוכלוסייה ומגזר. עובדי קק"ל ובכללם גם להט"ב המעוניינים לממש את שאיפתם להורות, יהיו זכאים לקבלת סיוע מ"קרן מצוקה", בכפוף לנהלי הקרן.
54. עובד המשתייך לקהילת הלהט"ב, שהוא בן/בת זוג של מי שזכאי לחופשת לידה לפי חוק עבודת נשים ו/או הביטוח הלאומי, יהא זכאי לחופשת הורות הנהוגה בקק"ל, של 5 ימי חופש, וזאת בכפוף לאסמכתא על זוגיות (בדומה לנישואים/ידועים בציבור).
55. כמו כן תינתן "חופשת מחלה של בן זוג" בזוגיות להט"בית, בכפוף לאסמכתא על זוגיות, כמפורט בסעיף 50 לעיל.

י.ט. העלאת הפנסיה המינימלית

56. מוסכם כי החל מיום 1/1/23, יבוטל סעיף 19.2 להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 22/1/2018 כך שהפנסיה המינימלית תחושב ללא הצבירות שבגין רכיבי עבודה נוספת.
57. כמו כן, מוסכם כי הפנסיה המינימלית בהסכם הקיבוצי מיום 22/1/2018 תגדל לסך של 7,000 ₪.
58. עובדים שפרשו החל מיום 1/1/2016 ועד 31/12/22, וקיבלו השלמה לפנסיית מינימום או היוון לפנסיית המינימום יהיו זכאים החל מיום 1/1/23 לתוספת של 1000 ₪ לחודש לפנסיה, וכן יהיו זכאים למענק בגובה של 25,000 ₪ שישולם תוך 30 ימים ממועד החתימה על ההסכם.
59. מוסכם, כי עובדים שפרשו החל מיום 1/1/2016, וחיושב הפנסיה שלהם לפי הסכם קיבוצי 22/1/2018 היה מעל 6000 ש"ח, וכן, מקבלים גימלת זקנה עד 7000 ₪, יהיו זכאים למענק חד פעמי שישולם ויחולק לפי סעיף 24 להסכם קיבוצי מיום 22/1/2018.
60. יתר התנאים, הזכאות והקריטריונים, יישארו ללא שינוי, בהתאם להסכם 2018.

כ. עובדים המבוטחים בפנסיית יסוד

61. מוסכם כי קק"ל תגלם בתלושי השכר את השווי של רכישת ביטוח החיים מחברת "מנורה" לעובדים עליהם חל ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 10.5.2006 ומבוטחים בפנסיית יסוד.
62. בנוסף, כל עובד עליו חל ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 10.5.2006, יהיה זכאי בנוסף לכל הזכויות המגיעות לו, גם למענק מיוחד בגובה 4 משכורות (סמל 100) במועד סיום עבודתו מכל סיבה (נכות, פרישה מוקדמת, פטירה (ח"ח), פרישה בגיל זקנה).

כא. ביטול מכסת שעות נוספות לעובדים העוסקים במשימות פיקוח

63. מוסכם כי בהתקיים פעילויות מסוימות בקק"ל נדרשים העובדים, לעיתים, לעבודה בשעות לא שגרתיות ובהתראה קצרה ולכן תבוטל מכסת השעות הנוספות לעוסקים במשימות פיקוח ביחידת הפיקוח, כולל סיריירם והימנותא, ואלו ישולמו על פי עבודה בפועל, בכפוף לחתימה ואישור של מנהל היחידה.
64. מובהר, כי תקרת השעות הנוספות תהיה על פי ההגבלות בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א - 1951.

כב. מתן דרגה לעובדים ברמות ארגוניות נמוכות

65. מוסכם כי פרק זה יחול בגין תקופת ההסכם בלבד, ממועד חתימת ההסכם ועד 31/12/26.
66. מוסכם על הקצבה של 50 דרגות נוספות לעובדים ברמות ארגוניות 4-6 לכל תקופת ההסכם.
67. 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.
68. זהות העובדים שיקודמו בכל שנה תסוכם בין יו"ר ארגון העובדים הארצי לבין מנהל חטיבת משא"ן.

כג. שעות נוספות למנהלי אגפים

69. מוסכם כי מנהלי האגפים יקבלו תוספת של 50 שעות נוספות גלובליות ללא דיווח, זאת במקום תשלום שעות נוספות עפ"י דיווח כנהוג עד כה.

70. התשלום עבור שעות נוספות גלובליות לא יהיה מותנה בדיווח וישולם גם בעת חופשה ומחלה.

71. מנהלי מרחבים יהיו זכאים ל 55 שעות נוספות גלובליות. מובהר כי סעיף זה לא יחול על מנהלי מרחבים שבחרו לקבל את שכרם כשכר בכירים.

72. מובהר כי רכיב השעות הנוספות הגלובליות ממצה את זכותם של העובדים לתשלום בגין עבודה נוספת, אשר תבוצע על ידיהם בהתאם לצרכי העבודה כפי שיהיו מעת לעת.

כד. עדכון תקציב השתלמויות לעובדים

73. מוסכם כי בהתאם לסעיף 17 להסכם הקיבוצי מיום 14.9.2006, תקציב ההשתלמויות לעובדים יעודכן מ 800,000 ₪ ל – 1.5 מלש"ח, והכל בהתאם לכללים הנהוגים במועד חתימתו של הסכם זה.

כה. ימי מחלה לעובדי שדה שנקלטו לתקן

74. מוסכם כי העובדים המפורטים ברשימה המצ"ב והמסומנת **נספח ג'**, (עובד שדה שנקלט לתקן ובוטח בביטוח מחלה ב"מבטחים"), קק"ל תקצה לו ימי מחלה נוספים מתוך מאגר ימי מחלה שיוקצו לטובת עובדים אלו, בהתאם למפורט להלן:

בשנת 2023 – 140 ימים

בשנת 2024 – 120 ימים

בשנת 2025 – 100 ימים

בשנת 2026 – 80 ימים

בשנת 2027 – 60 ימים

75. החל משנת 2028 המאגר יסתיים והעובד יוכל לנצל את ימי המחלה שנצברו לזכותו בלבד.

כו. נהגי כבאיות

76. מוסכם כי נהגי הכבאיות המוגדרים כ"נהג ראשון" יעברו לתקרת הדירוג הגבוהה (עד נהג אחד בכל אזור, ובסך הכל 10 נהגים).

כז. ביטוחים

77. מוסכם כי קק"ל תשתתף באופן מלא בתשלום עבור ביטוח תאונות אישיות בפוליסה הקולקטיבית, לרבות גילום.

78. מוסכם כי קק"ל תשתתף באופן מלא בביטוח רפואי מורחב בפוליסה הקולקטיבית, לרבות גילום, לעובדי קק"ל בלבד.

79. מוסכם כי קק"ל תשתתף באופן מלא בתשלום עבור ביטוח חיים לרבות גילום.

80. מוסכם כי בביטוח שיניים קק"ל תשלם על גילום.

כח. הגדלת מענק לחיילים ושירות לאומי

81. מוסכם כי קק"ל תגדיל את המענק המשולם כיום לחייל/ת, בשנה השלישית או האחרונה לשירות/ה (המאוחר מבין השניים), וכן למשרת בשירות לאומי המשרת שנה שנייה לשירותו ל-600 ש"ח.

כט. השתתפות בספורט ותרבות

82. מוסכם על השתתפות קק"ל בסך של 1000 ₪ בשנה לכל עובד, כנגד קבלה, למנויי תרבות וספורט.

ל. שי לחג

83. מוסכם על הגדלת תווי השי השנתיים ל-1200 ₪ לעובד. ההגדלה תשולם על ידי קק"ל.

לא. קליטת עובדים בעלי מוגבלות

84. מוסכם על קליטת 20 עובדים בעלי מוגבלות, במהלך תקופת ההסכם, שייכללו במסגרת העסקת עובדים עם מוגבלות.

לב. קליטת עובדי נקיון או אחזקה להעסקה ישירה

85. במהלך תקופת ההסכם תקלוט קק"ל להעסקה ישירה על פי ההסכמים הקיבוציים החלים על הצדדים, עד 20 עובדי קבלן שמועסקים בקק"ל בתפקידי ניקיון או אחזקה, ובהתאם לקריטריונים שייקבעו ע"י הצדדים. תנאי שכרם ייקבעו לפי מתווה זליכה בהתאם לסעיף 28 ודרגת הקליטה תיקבע בהשוואה לעובדים בתפקידים דומים, אולם, מוסכם, כי תבוטל לגביהם ההשלמה לשכר המינימום, לרבות לגבי עובדי הניקיון והשמירה הקיימים במועד החתימה על הסכם זה

לג. ביטול חתימת מנהל על טופס הלוואה

86. תבוטל הדרישה לחתימת מנהל על טופס הלוואה של עובד.

לד. תוספת 8% לעובד שעבר תפקיד ובעת המעבר היה בדרגה 460

87. בהמשך לפרק כ"א, סעיפים 68-69 להסכם קיבוצי 2018, מוסכם כי עובד בדרגה 460 אשר זכה במכרז/חלף מכרז לתפקיד בכיר יותר וקיבל דרגה 461, יקבל תוספת שכר בשיעור של 8%, לא פנסיוני.

לה. מתן מענק חד פעמי לגימלאים

88. מוסכם כי כהוקרה לגימלאי קק"ל במלאת 120 שנה לייסודה, קק"ל תיתן מענק בגובה 1800 ₪ ברוטו, לכל גימלאי.

89. הגימלאים הזכאים יהיו גימלאים המקבלים פנסיה תקציבית (לא כולל פנסיית גישור, השלמת פנסיה ל-6000 ₪), שפרשו עד ליום 30/12/22.

90. המענק לשארים (המנויים ברשימה נספח ד'), יעמוד על סך של 1200 ₪

91. גימלאים בפנסיה צוברת, שפרשו עד ליום 31/12/22, ועבדו בקק"ל מעל 15 שנה, (נספח ו') יקבלו כרטיס מתנה בשווי 1800 ₪, ברוטו.

טז. שקט תעשייתי ומיצוי טענות.

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



ולראיה באנו על החתום:

ההסתדרות החדשה
ההסתדרות המעו"ף
ההסתדרות המעו"ף

ארגון העובדים הארצי של קק"ל

קרן קימת לישראל
אגף חטיבת כספים ותשלומים
יובל מיני