



כמויות 36 היסטוריה ארכיון

הסכם קיבוצי מיוחד

שנתתם בתל אביב יפו ביום 29 בחודש 10 בשנת 2019

בין

המועצה הישראלית לצרכנות

מדרך מנחם בגין 65, תל אביב-יפו

המיוצגת על ידי מר עופר מרום, מנכ"ל החברה (בפועל)

מצד אתר

(להלן: "החברה")

ל בין

הסתדרות העובדים הכללית החדשה,

ועד העובדים במועצה הישראלית לצרכנות

מצד שני

(להלן: "נציגות העובדים")

הואיל: והעובדים בחברה מועסקים בחוזים אישיים;

והואיל: והצדדים מעוניינים לערוך את שכר העובדים ובפרט את שכרם של העובדים המשתכרים שכר נמוך מהממוצע בחברה;

והואיל: והצדדים הגיעו להסכמה בנוגע לגובה תקציב קידומי שכר ולאופן חלוקתו;

והואיל: והצדדים מעוניינים להסדיר את ההסכמות בהסכם קיבוצי;

לפיכך הוסכם ותונהג בין הצדדים כדלקמן:

מבוא

1. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
2. האמור בלשון יחיד, גם ברבים משמע וההיפך, והאמור בלשון זכר, גם בלשון נקבה משמע וההיפך.
3. טיוטות שהוחלפו בין הצדדים טרם חתימת הסכם זה לא ישמשו לשום דבר ועניין, ולא יובאו כראיה בכל הליך שיפוטי או מעין שיפוטי.
4. כל הסכומים המפורטים בהסכם זה הינם סכומים ברזטו והחברה תנכה מהם מיסים כדין.

5. המבוא להסכם זה תספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

תחולת ההסכם ותקופתו

6. הסכם זה יתול על כלל עובדי החברה, אשר מועסקים או יועסקו בחברה, למעט חברי הנהלת החברה והפקידים הבכירים בהתאם לאמור בסעיף 32(א)(4) לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה – 1975. למען הסר ספק, יראו את היועץ המשפטי כעובד בכיר לעניין זה (להלן: "בכירים").

(להלן: "העובדים").

7. תקופת הסכם זה תהא עד ליום 31.12.2019.

תקציב קידום

8. בשנת 2019 תקצה החברה תקציב למתן קידום לכלל העובדים שאינם בכירים, בגין שנים עברו. שיעור תקציב הקידום יהיה שווה ל- 5.5% מסך שכר היסוד של כל העובדים המועסקים במועצה במועד חתימת הסכם זה, כפי ששולם בחודש דצמבר 2018 (להלן: "תקציב הקידום"), אך לא יובא בחשבון לצורך החישוב:

8.1. שכרם של הבכירים כהגדרתם לעיל,

8.2. שכרם של עובדים ששכרם צמוד למדד המחירים לצרכן בהתאם לחוזה העסקתם.

9. תקציב הקידום ניתן לחלוקה לעובדים אשר שכרם מובא בחשבון לצורך חישוב גובה התקציב. למען הסר ספק, עובד אשר שכרו לא מובא בחשבון לצורך חישוב תקציב הקידום, שכרו לא יתעדכן בעקבות חלוקת התקציב.

10. השכר לצורך חישוב תקציב הקידום הוא שכר היסוד בלבד. לא יבואו בבסיס חישוב תקציב הקידום רכיבי עבודה נוספת, רכיבי ביגוד, הבראה, החזרי הוצאות לרבות קצובת נסיעה, ותוספות אשר אינן מובאה חלק משכר היסוד לא יבואו בחשבון לצורך חישוב תקציב הקידום.

11. תקציב הקידום יחולק עד למשכורת חודש נובמבר 2019 לכל המאוחר, בתחולה מחודש אפריל 2019, על בסיס סך שכר היסוד ששולם לעובדים המשתתפים במודל הקידום בחודש דצמבר 2018.

חלוקת תקציב הקידום

12. עובד אשר שכר היסוד שלו, למשרה מלאה, נמוך מ-6,000 ₪, שכרו התודשי, למשרה מלאה, יתעדכן ל-6,000 ₪ על חשבון תקציב הקידום.

13. הקידום בשכרם החודשי של העובדים ששכרם ערב הוצאת אישור זה גבוה מ-6,000 ₪ יהיה באופן דיפרנציאלי על בסיס הערכה שתיעשה על ידי המנהל הישיר ו/או העקיף, על פי תווט

דעת, עמידה בתוכניות עבודה, שביעות רצון מקבלי השירות וכדומה. אלמנטים אלו ייצרו דיפרנציאליות בקידומי השכר בין העובדים.

14. הגידול בשכר היסוד התודשי של העובד לא יעלה על 15% משכר היסוד החודשי שלו טרם הקידום. מובהר כי האמור לא יחול על העובדים אשר שכרם יעלה בעקבות האמור בסעיף 12 לעיל.

15. ההנהלה תוכל, לפי שיקול דעתה, לחלק חלק מתקציב הקידום כמענקים חד-פעמיים, חלף תוספות שכר תודשיות קבועות (להלן: "מענקים חד-פעמיים"). חישוב ניצול תקציב הקידום לצורך מענקים חד-פעמיים יעשה כדלהלן:

החלק מתקציב הקידום שמיועד לחלוקה כמענקים חד-פעמיים יוכפל ב-12 (כך שיתקבל סכום שנתי), והתוצאה תחולק ב-0.7.

לדוגמה – אם תקציב הקידום יהיה 16,000 ₪, וההנהלה החליטה ש-13,000 ₪ יוקצו לקידומי שכר ו-3,000 ₪ ישמשו לחלוקת מענקים חד-פעמיים, אזי:

$$36,000 = 12 \times 3,000$$

$$51,428 = 36,000 / 0.7$$

המענקים החד-פעמיים לא יהיו שכר לכל דבר ועניין ולא יובאו בחשבון לעניין פיצויי פיטורים, כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, או לחישוב ערך שעה לעבודה נוספת, לא יובאו בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר מינימום, כמשמעותו בחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, ולא יבוצעו ממנו הפרשות לקופת גמל.

הצדדים מסכימים ומבהירים כי הגדלת סכום המענקים החד-פעמיים באמצעות חילוק ב-0.7 כאמור לעיל נועדה לפצות על כך שהמענקים החד-פעמיים לא יובאו בחשבון לכל העניינים הנ"ל, ולפיכך לא יהיו למי מהצדדים טענות על ניצול חלק מתקציב הקידום באמצעות מענקים חד-פעמיים כל עוד הדבר נעשה לפי החישוב המפורט בסעיף זה.

16. סכום המענקים שישולמו לעובד לא יעלה על 1,500 ₪.

17. לפני חלוקת תקציב הקידום, תעביר החברה לממונה על השכר מסמך מפורט על ידי מנכ"ל התברה, לגבי אופן חלוקת תקציב הקידום.

לאחר קבלת אישור הממונה, התברה תהיה רשאית ליישם את מתווה עדכון השכר.

שקט תעשייתי

18. כל סכסוכי העבודה הקיבוציים שהוכרזו או הודעו, בטלים עם החתימה על הסכם זה. למען הסר ספק, לא נותרו סכסוכי עבודה פתוחים בהברה.
19. ההסתדרות מתחייבת כי במשך תקופת ההסכם לא תנקוט נגד מי החברה או יחידה מיחידותיה באמצעי שביתה, מלאכה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה ובסדריה בנוגע לעניינים המוסדרים בהסכם זה לאורך כל תקופת ההסכם ועד ליום 31.12.2019.

מיצוי תביעות

20. הסכם זה מהווה מיצוי מלא סופי ומוחלט של כל טענות או תביעות הצדדים בקשר תוספות שכר או הטבות נוספות כלשהן לעובדים עד ליום 31.12.2019.

כללי

21. הסכם זה כפוף לאישור דירקטוריון החברה ואישור הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.
22. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד.

ולראיה באו הצדדים על החתום

~~ההסתדרות במחנה~~
~~זניא - יפז~~
 הסתדרות העובדים הכללית החדשה
 27/12/2019


 המועצה הישראלית לצרכנות