

ההסכם הקיבוצי הכללי

בענף החקלאות

שנגרד ונחתם ביום 10 לחודש פברואר 2015

מספר רשום _____

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ג - 1957
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק
ביום: 20.10.2015
ומספרו: 7010/2015
שלמה יצחקי, עו"ד
הממונה הראשי על יחסי עבודה

בין: ארגון המעסיקים בחקלאות, התאחדות האיכרים בישראל/ועדת העבודה – (להלן ההתאחדות).

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה - איגוד עובדי החקלאות – (להלן האיגוד).

הואיל: והצדדים להסכם קיבוצי כללי זה (להלן ההסכם) ולנספחיו המצורפים בזה ומהווים חלק בלתי נפרד ממנו, מעוניינים בקיום יחסי עבודה תקינים בענפי החקלאות לסוגיהם, בהנהגת תנאי עבודה אחידים, בהסדר הבעיות הנוגעות ליחסי עבודה בדרך המו"מ הקיבוצי ובקביעת פתרון חילוקי דעות בכל סוג העבודות בענפי החקלאות, לרבות עבודות המיון והאריזה של פרי הדר נשירים ופרחים;

והואיל: ובין הצדדים להסכם זה נחתמו הסכמים קיבוציים קודמים והצדדים מעוניינים לאחד הסכמים קיבוציים אלו ולחתום על הסכם קיבוצי כללי אחד בענף החקלאות;

אי לכך הוסכם והותנה כדלקמן:

פרק א' – מבוא

1. הקדמה:

- א. המבוא להסכם זה וכל הנספחים המצורפים לו מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.
- ב. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד, ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.

- ג. בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכך להיפך, אלא אם משתמע אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.
- ד. עם פרסומו של צו הרחבה המרחיב את הוראות הסכם זה, יבוטלו ההסכמים הקיבוציים הכלליים הקודמים.
- למען מנוע ספק, מוסכם כי כל האמור לעיל כוחו יפה גם לגבי האמור בנספחים אלא אם כן נאמר או יאמר אחרת במפורש ובכתב.

2. הגדרות:

- גיל פרישת חובה -** כהגדרתו בחוק גיל פרישה התשס"ד – 2004.
- משק -** כל משק או מקום עבודה בענפי החקלאות לכל סוגיה, לרבות עבודות אדמה, בעלי חיים מכל הסוגים, גננות לסוגיה, משתלות, טיפול, מיון, אריזה או אחסנה של מוצרים, טרקטוראים וציוד מכני כבד, תנובת משקים וכל עבודה או עיסוק הקשורים באלה.
- מעסיק -** בעל משק עליו חל ההסכם או בא כוחו.
- עובד -** כל עובד אשר הסכם זה חל עליו.
- עובד עונתי -** עובד המועסק אצל מעסיק מסויים רק בעונת שנה מסויימת.
- עובד חודשי מינהלי -** עובד כהגדרתו בפרק ט' להסכם זה.
- עובד בקבלנות -** אורזת ו/או סבלת ו/או קטיף אשר שכרו/ה משתלם לפי מחיר ליחידת תפוקה.
- תקופת ניסיון -** תקופת הניסיון כמפורט בהסכם זה.
- עובד בניסיון -** עובד בתקופת ניסיון כמפורט וכמוגדר בהסכם זה.
- עובד קבוע -** כל עובד שסיים את תקופת הניסיון.
- עובד חודשי -** עובד המקבל משכורת חודשית.
- עובד יומי -** עובד בתקופת הניסיון המקבל שכרו לפי תעריף יומי.
- נוער עובד -** לפי חוק עבודת נוער תשי"ג 1953.
- יום עבודה -** על פי הוראות הסכם זה.
- משמרת ראשונה -** עבודה בין השעות 06:00-17:00.
- עבודת לילה -** עבודה שלפחות שעתיים מתוכה הינם בתחום השעות שבין 22:00 לבין 06:00, בהתאם להוראות החוק.
- שעות נוספות -** שעות העבודה הנוספות על יום עבודה הרגיל או על שבוע עבודה הרגיל.

- חופשה שנתית -** חופשה המגיעה לעובד על פי הוראות הסכם זה.
- התאחדות -** התאחדות האיכרים בישראל.
- הועד החקלאי -** הסניף המקומי של ההתאחדות שבתחום פעולתו נמצא המשק.
- לשכת התאום -** לשכת התאום של הארגונים הכלכליים בישראל.
- הסתדרות -** הסתדרות העובדים הכללית החדשה.
- האיגוד -** הסתדרות העובדים הכללית החדשה- איגוד עובדי החקלאות.
- מרחב ההסתדרות -** מרחב ההסתדרות אשר בתחום פעילותו נמצא המשק.
- ועד העובדים -** ועד שנבחר על ידי העובדים במשק ואשר ההסתדרות אישרה בכתב את שמות חבריו.
- נאמן העובדים -** נציג שנתמנה על ידי ההסתדרות מבין העובדים, במשק שאין בו ועד עובדים.
- תעריף שכר -** טבלאות השכר המוסכמות בין הצדדים להסכם זה.
- משכורת כוללת -** השכר הטבלאי כמפורט בנספח ב' להסכם זה, תוספת משפחה, תוספת וותק, שעות נוספות גלובליות, תוספת יוקר, משכורת י"ג (ככל שהמעסיק משלם את משכורת י"ג מידי חודש ב- 12 תשלומים חודשיים) וכל תמורה אחרת אשר יוסכם על הכללתה בטבלאות השכר או המשכורות הנספחים להסכם זה.
- תוספת יוקר -** תוספת המשתנה עקב שינויים במדד יוקר המחיה והמשתלמת בהתאם להסכם שנכרת מידי פעם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות.
- חודש -** תקופת חודש ימים לפי הלוח הגריגוריאני הנהוג במדינת ישראל.
- שנה -** תקופה של 12 חודש כנ"ל.
- עונה -** תקופת עבודה במשק חקלאי, שנמשכה שלושה חודשים רצופים לפחות.
- קופת גמל/קופת ביטוח -** כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) התשס"ה – 2005 ובכלל זה – קרן פנסיה ותיקה, קרן פנסיה חדשה, ביטוח מנהלים, קופת גמל לתגמולים, קרן השתלמות וכיו"ב.
- קרן פועלים חקלאים -** קרן ביטוח ופנסיה לפועלים חקלאים שכירים ובלתי מקצועיים בישראל, אגודה שיתופית בע"מ.
- קרן אחדות -** אחדות ניהול קרנות פנסיה בע"מ.
- מדד -** מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- מדד הבסיס -** המדד הידוע ביום 1.9.2009.
- נספח א' להסכם -** נספח דרגות תקן המצורף כנספח א' להסכם זה, כפי שיעודכן מעת לעת על-ידי הצדדים להסכם זה.

נספח ב' להסכם - נספח טבלאות שכר, משכורות ותנאים נלווים, המצורף כנספח ב' להסכם זה, כפי שיעודכן מעת לעת על-ידי הצדדים להסכם זה.

3. תחולת ההסכם והיקפו:

הסכם זה חל על:

- א. כל המעסיקים שהם חברי התאחדות האיכרים בישראל בשעת חתימת הסכם זה או שייעשו לחברים תוך תקופת תקפו של הסכם זה.
- ב. כל עובד לרבות נוער עובד, המועסק כיום ואשר יועסק תוך תקופת תקפו של הסכם זה על ידי המעסיקים.
- ג. הנהלת המשרדים הראשיים של החברות והאגודות החקלאיות, כמפורט בסעיף ההגדרות בפרק ח' להסכם זה, בהתאם לתנאים המפורטים בפרק ח' להסכם זה.

4. תקופת תוקפו של ההסכם:

- א. תחולתו של הסכם זה תהיה ממועד חתימתו ועד ליום 10.2.2017, פרט להסכם השכר שהינו בתוקף כפי שיאמר בנספח ב' להסכם זה וכן למעט במקום בו נקבעה בהסכם זה או בנספחיו תחולה אחרת.
- מוסכם כי הסכם זה מחליף את ההסכמים הקיבוציים הכלליים הקודמים לעניין הצדדים להסכם זה, החל ממועד כניסתו לתוקף, זאת מבלי לגרוע מהוראות סעיף 1ד' לעיל.
- ב. תוקפו של הסכם זה יתחדש מידי פעם בפעם לשנתיים נוספות בכל פעם ויישאר בתוקף אלא אם כן אחד הצדדים להסכם יודיע בכתב למשנהו 60 יום לפני תום תקופת תקפו של ההסכם, על רצונו לבטל את ההסכם או להכניס בו שינויים.
- נמסרה הודעה בהתאם לסעיף ב' יפתחו הצדדים במו"מ לכריתת הסכם חדש או להכנסת השינויים בהסכם וזאת לא יאוחר מ-30 יום מתאריך מסירת ההודעה.
- ג. כל נספח אשר יתווסף להסכם זה וכל תוספת, תיקון, או שינוי אשר יוסכם עליו בין הצדדים דינם ותקפם כהסכם זה.

5. אי הרעת תנאים:

הסכם זה בא לקבוע תנאים אחידים לעבודה במשק, אולם אין האמור בו בא להרע תנאי עבודה אישיים ומיוחדים, מוסכמים או נהוגים במקום עבודה כלשהו הן לפרט והן לכלל.

פרק ב' – סדרי קבלת עובדים

6. עובד בניסיון ותקופת הניסיון:

תקופת הניסיון לכל עובד חדש, לפני שיהפוך לעובד קבוע כמפורט להלן תהיה בת 24 חודשים מיום תחילת העבודה. המעסיק, בכפוף לקבלת הסכמת האיגוד מראש ובכתב, רשאי להאריך את תקופת הניסיון ב- 12 חודשים נוספים.

על אף האמור לעיל, תקופת הניסיון לכל עובד עונתי חדש, לפני שיהפוך לעובד עונתי קבוע, תהיה לאחר שהשלים 2 עונות ברציפות או בתום תקופת הניסיון המוארכת בהסכמת האיגוד כאמור בסעיף 8(א) להסכם זה.

- א. בתקופת הניסיון ניתן לפטר עובד, בהתאם להוראות הדין, ובכפוף למתן הודעה מוקדמת על פי החוק.
- ב. השכר והתנאים הנלווים של עובד בניסיון יהיו בהתאם לתפקיד, וכמפורט בהסכם זה **ובנספח ב'** להסכם זה.
- ג. הזכויות הסוציאליות של עובד בניסיון תבוטחנה, לרבות כמפורט בסעיף 35 להלן.
- ד. למען הסר ספק, עובד אשר היה מועסק אצל המעסיק ערב חתימת הסכם זה, יראו בכל תקופת עבודתו עובר לחתימת ההסכם, כתקופה הבאה במניין 24 החודשים הקבועים בסעיף זה.
- ה. עובד עונתי אשר סיים עונה ראשונה הינו בעל זכות חזרה למעסיק לעונה השנייה.

7. עובד קבוע:

סיים העובד את תקופת הניסיון כאמור יהיה לעובד קבוע ויהיה זכאי לתנאים הבאים:

- א. לשכר ותנאים נלווים של עובד קבוע, כמפורט בהסכם זה **ובנספח ב'** להסכם זה.
- ב. לזכויות סוציאליות, לרבות כמפורט בסעיף 35 להלן, כולל פיצויי פיטורין בהתאם לתנאי הסכם זה.
- ג. לעבודה בת 6 ימים בשבוע, למינימום מובטח של ימי עבודה כדלקמן:

1. 300 ימי עבודה הכוללים את החופשה השנתית, ימי מחלה, ימי תאונה, ימי מילואים וימי אבל, וכן הימים בהם נעדר העובד מרצונו מסיבות שלו. ישנה אפשרות בתיאום עם העובד להוציא עובדים לחל"ת. (ככל שעבד העובד על בסיס 5 ימים בשבוע, הבטחת ימי העבודה תהיה בהתאם). למען הסר ספק יובהר, האמור בסעיף קטן זה לא חל על לעובד עונתי קבוע.

2. המעסיק רשאי לתת לעובד חופשה שנתית בשיעורין, בתנאי כי בתקופת הקיץ יקבל 50% מן החופשה ולא פחות מ- 7 ימים ברציפות, ואת היתרה המגיעה ייתן המעסיק במשך השנה בהתאם לצרכי המשק. היציאה לחופשה תעשה תוך הודעה מוקדמת של העובד והסכמת המעסיק שבוע לפחות.

3. עובד חודשי (למעט עונתי) יועסק ב- 12 חודשי עבודה מלאים בשנה שיכללו: חופשה שנתית, ימי מחלה, ימי תאונה, חגים וימי מילואים, וכן ימים בהם נעדר העובד מסיבות שלו. ישנה אפשרות בתיאום עם העובד על יציאה לחל"ת.

8. עובד עונתי קבוע:

- א. עובד עונתי קבוע יהיה בעל זכות חזרה לעבודה אצל אותו מעסיק בעונות העבודה הבאות, במסגרת העבודות העונתיות במשק, ככל שתהיינה. המעסיק, בכפוף לקבלת הסכמת האיגוד מראש ובכתב, רשאי להאריך את תקופת הניסיון של עובד עונתי בעוד עונה אחת נוספת; ואם משך העונה קצר משישה חודשים – ניתן להאריך את תקופת הניסיון בעוד שתי עונות, בכפוף לקבלת הסכמת האיגוד מראש ובכתב.
- ב. עובד עונתי קבוע יקבל שכר ותנאים נלווים בהתאם להוראות הסכם זה ונספח ב' להסכם זה.
- ג. עובד עונתי קבוע, יהיה זכאי לזכויות סוציאליות, לרבות כמפורט בסעיף 35 להסכם זה, ולרבות פיצויי פיטורים בהתאם לתנאי הסכם זה.
- ד. עובד עונתי קבוע יהא בעל זכות קדימה לקבלת מעמד של עובד קבוע.

9. למען הסר ספק, עובד קבוע או עונתי קבוע ובכלל זה עובד בקבלנות מהשנה השלישית לעבודתו במשק יקבל משכורת של עובד חודשי הכל כמפורט בנספח ב'. למען הסר ספק יובהר כי לעניין חישוב הוותק תחשב כל תקופת עבודתו של העובד, החל מהיום הראשון לעבודתו (לרבות תקופת הניסיון).

פרק ג' – סדרי העבודה10. שעות עבודה שבועיות:

- א. כל העובדים, למעט נוער עובד, יעבדו 43 שעות בשבוע. שכר השעה יחושב על בסיס 186 שעות לחודש עבודה.
- ב. בימים א'-ה' של השבוע יעבדו העובדים 38 שעות. כל מעסיק בתיאום עם נציגות העובדים במקום (ועד העובדים ו/או מרחב ההסתדרות ו/או האיגוד יקבעו את שעות תחילת העבודה וסיום העבודה, כך שבסה"כ יעבדו העובדים 38 שעות באותם חמישה הימים.
- ג. בימי שישי תחשבנה 5 ש"ע כיום עבודה מלא ללא הפחתה בשכר בערבי חג שאינם חלים ביום שישי יעבדו העובדים עד 6 ש"ע והן תחשבנה כיום עבודה רגיל ללא הפחתה בשכר.
- ד. במקומות עבודה שיעברו לעבוד חמישה ימים בשבוע יעבדו העובדים 43 שעות באותו שבוע.
- ה. זמני הארוחות ימשיכו להיות כפי שהיה נהוג עד כה, ומבלי לגרוע מכל דין.
- ו. למען הסר ספק, כל האמור לעיל אינו חל על שעות העבודה בשלושת החודשים יולי, אוגוסט וספטמבר שלגביהם חלות הוראת שעות עבודה בקיץ, כמפורט בסעיף 12 להלן.
- ז. העובדים בסבלות, הרכבת ברוס וקטיף, ככל שהשלימו שבוע עבודה מלא, יקבלו תשלום נוסף על שכר תפוקתם - שבכל מקרה לא יפחת משכר המינימום בהתאם לשעות עבודתם בפועל - בשיעור שכר של ארבע שעות רגילות בסוף כל שבוע ובעבור אותו שבוע, ככל שלא השלים שבוע עבודה מלא, יקבל את החלק היחסי של התשלום הנוסף כאמור.
- ח. העובדות/ים באריזה על בסיס קבלני, ככל שהשלימו שבוע עבודה מלא, יקבלו תשלום נוסף על שכר תפוקתם תפוקתם - שבכל מקרה לא יפחת משכר המינימום בהתאם לשעות עבודתם בפועל - בשיעור שכר של חמש שעות רגילות בסוף כל שבוע ובעבור אותו שבוע. ככל שלא השלים עבודה מלא, יקבל את החלק היחסי של התשלום הנוסף כאמור.

- ט. הצדדים וידונו בעניין התאמת הזכאות למכסת ימי חופשה שנתית כמתחייב מהמעבר לשבוע עבודה ממוצרך.
- י. כל עובד שהתייצב במקום העבודה ולא הועסק מסיבות שאינן תלויות בו ישולם לו מחצית יום העבודה. אם החל בעבודה ישולם לו שכר יום עבודה מלא.
- יא. אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מהוראות החוק לעניין נוער עובד.

11. שעות עבודה בקיץ:

- א. בכל ימות השבוע (א'ה'י') – 7 (שבע) שעות.
- ב. בימי שישי בשבוע – 5 (חמש) שעות בתשלום של יום עבודה מלא.
- ג. בערבי החגים (שאינם חלים ביום שישי) 6 (שש) שעות בתשלום של יום עבודה מלא.
- ד. יעבוד העובד בחודשים הנ"ל מעל 7 (שבע) שעות במסגרת יום עבודה של 36: 7 שעות (7 שעות ו-36 דק') לא יקבל בגין 36 הדקות גמול עבודה כשעה נוספת, אלא כשעה רגילה ובימי שישי לא יקבל בגין השעה השישית גמול עבודה כשעה נוספת, אלא כשעה רגילה.
- ה. שעות העבודה בקיץ כאמור לעיל חלות על כל העובדים בענפי החקלאות המועסקים במשמרת ראשונה.
- ו. במקומות עבודה בהם עובדים עד 40 שעות ב- 5 ימים בשבוע לא יחולו עליהם הוראות אלה (סעיף 12).
- ז. במקומות עבודה שבהם נוהגים להתחיל את שעות הקיץ לפני ה-1 ביולי, רשאים להמשיך בנוהג זה ובלבד שהתקופה תהיה שלושה חודשים מלאים. ויובהר כי לא ניתן להתחיל את שעות הקיץ לפני 1 באפריל ולא יאוחר מה- 1 ביולי.
- ח. זמני הארוחות ימשיכו להיות כפי שהיה נהוג עד כה, ומבלי לגרוע מכל דין.

12. גמול שעות נוספות ועבודה במנוחה השבועית וחג:

א. גמול שעות נוספות:

1. בימי העבודה הרגילים ישולם לעובד בעד השעות הנוספות כדלקמן: בעד השעתיים הראשונות תשולם תוספת של 25% על שכר שעת עבודה רגילה על כל שעה ויחסית לחלקי שעה.
2. מהשעה השלישית ואילך תשולם תוספת של 50% על שכר שעת עבודה רגילה, על כל שעה ויחסית לחלקי שעה.
3. למען הסר ספק, שעת עבודה רגילה תחושב כלהלן: סכום הרכיבים הבאים- השכר הטבלאי בצירוף תוספת ותק ותוספת משפחה, הכל כמפורט בנספח ב', לחלק ל-186 שעות חודשיות.

ג. עבודה ביום המנוחה השבועי וביום חג:

1. בכל הנוגע להיתרים עבור עבודה ביום המנוחה השבועי וביום חג ינהגו בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א – 1951 ותיקוניו.
2. השכר בעד עבודה בימים הנ"ל יהיה בשיעור 175% של יום עבודה רגיל, והכל מבלי לגרוע מכל דין.
- ג. במקומות עבודה שבהם עובדים 43 שעות שבועיות בחמישה ימים בשבוע, אם צרכי המשק מחייבים את העובד לעבוד ביום שישי מסוים אזי ישלם המעסיק לעובד שכר בשיעור 150% בעד כל שעת עבודה באותו יום.
- למען הסר ספק, שכר שעת עבודה רגילה יכלול את מרכיבי השכר שעליהם משולמים תנאים סוציאליים בכפוף לאמור בהסכם זה על נספחיו.
- ד. עבודה בשעות נוספות תהא על פי הדין.

13. סדרי עבודה ומשמעת:

בכל הקשור בסדרי עבודה ומשמעת ינהגו העובדים בהתאם לתקנון העבודה שיוסכם בין הצדדים.

פרק ד' – שכר עבודה ותמורות אחרות**14. שכר ותנאים נלווים:**

שכרם של העובדים לסוגיהם יהיה בהתאם לתעריפי השכר שהוסכם עליהם בין הצדדים המצורפים **כנספח ב'** להסכם זה.

15. תוספת יוקר:

תוספת יוקר המחיה כפי שתיקבע מעת לעת בין ההסתדרות ובין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים תחול על השכר והתנאים הנלווים כאמור בהסכם זה ונספח ב'.

16. תוספת וותק:

א. כל עובד החל מהשנה השנייה ואו החל מהעונה השניה לעבודתו יקבל תוספת וותק לשכרו הכולל בהתאם **לנספח ב'**.

ב. עובדים אשר שרתו שרות חובה בצה"ל, תוכר תקופת שירותם לתוספת שנות וותק לצרכי שכר בלבד.

17. שינויים:

הואיל ושכר העבודה נקבע בהסכם בין נציגות העובדים והמעסיקים, רשאים שני הצדדים לדרוש מו"מ על שינוי השכר גם תוך תקופת תקפו של הסכם זה, בשעה שההסתדרות הכללית החדשה תחליט על שינוי מדיניות השכר הכללית. דרישה כזאת תיעשה על ידי הודעה בכתב. הודיע אחד הצדדים כנ"ל, יכנסו הצדדים למו"מ ובתקופת המו"מ ינהגו לפי טבלאות שכר המוסכמות.

18. מועדי וסדרי תשלום שכר עבודה:

- א. לכל עובד תשלום משכורת אחת לחודש ביום ה-1 לחודש ולא יאוחר מיום ה-9 בחודש, עבור החודש הקודם. במקביל יימסר לעובד תלוש שכר מפורט וערוך כדן.
- ב. בכל מקרה לא יחרוג התשלום מן המועד שנקבע בחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, כפי שיהיה מעת לעת.

פרק ה' – זכויות סוציאליות

19. מכסת חופשה שנתית:

- א. נוער עובד יהיה זכאי לחופשה שנתית, על-פי הקבוע בחוק עבודת נוער, התשי"ג-1953 ותקנותיו.
- ב. עובד שהחל לעבוד אצל מעסיק לאחר יום 1.9.2008, יהיה זכאי לחופשה שנתית על פי דין, על עדכוניו.
- ג. עובד שהחל לעבוד אצל מעסיק לפני יום 1.9.2008, יהיה זכאי למכסת חופשה שנתית כמפורט להלן, ובכל מקרה מכסת החופשה השנתית לא יפחת מהדין, על עדכוניו:

שנות עבודה	ימי חופשה בשנה לעובד קבוע שנתי	חישוב החופשה לעובד קבוע עונתיים
בשנה 1-3	12 ימי עבודה בשנה	כל 20 י"ע 1 יום חופשה בתשלום
בשנה 4-6	16 ימי עבודה בשנה	כל 15 י"ע 1 יום חופשה בתשלום
בשנה 7-9	20 ימי עבודה בשנה	כל 12 י"ע 1 יום חופשה בתשלום
בשנה ה-10	24 ימי עבודה בשנה	כל 10 י"ע 1 יום חופשה בתשלום
בשנה ה-11 ואילך	26 ימי עבודה בשנה	כל 9 י"ע 1 יום חופשה בתשלום

20. דמי מחלה:

בכפוף לאמור בסעיף 22 להלן:

- א. כל העובדים יבוטחו בביטוח דמי מחלה שיעניק להם מיום עבודתם הראשון בחברה, לכל הפחות, את הכיסוי שהיה מקנה להם ביטוח דמי מחלה בקרן ביטוח ופנסיה לפועלים חקלאיים בישראל אגודה שיתופית (להלן: "קרן דמי מחלה") אילו היו מפרשים בגינם 2.5% משכרם הכולל, על פי תקנות קרן דמי מחלה, כפי שאלה יעודכנו מעת לעת (להלן: "תקנות דמי מחלה"), ובכל מקרה לא פחות מהקבוע בחוק.
- למען הסר ספק, בכל מקום בו מתייחסות תקנות דמי מחלה לגיל פרישה (שעמד בעבר על 65 לגבר ו-60 ומעלה לאישה) יבוא במקומם, בהתאמה, גיל פרישת חובה לפי דין.
- ב. למען הסר ספק, לעניין עובדים המבוטחים ערב חתימת הסכם זה בקרן דמי מחלה, ככל שיש כאלה, ימשיך המעביד לבטחם ברציפות בקרן דמי מחלה על פי תקנות דמי מחלה בשיעור 2.5% משכרם הכולל.

- ג. על אף האמור בס"ק א' לעיל, עובד בתקופת הניסיון ועובד פנסיונר, כהגדרתו להלן – המעסיק ישלם בגינם בשנים הראשונה עד השלישית 1-3 לעבודתם, דמי מחלה על פי החוק ומהשנה הרביעית לעבודתם, יבטח אותם בביטוח דמי מחלה בתנאים המפורטים בס"ק א' לעיל. – "עובד פנסיונר" לענין סעיף זה משמעו – עובד שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה, כהגדרתו בהסכם זה לעיל, והוא מקבל פנסיה מקופת גמל ו/או קופת ביטוח כלשהי או ממעסיק כלשהו.
- ד. מעסיקים שנהגו לשלם לעובד שחלה את מלוא השלמת דמי המחלה בכל צורה שהיא עד לגובה המשכורת החודשית של העובד ימשיכו בכך גם להבא.
- ה. בדיקות רפואיות - המעסיק ישלם לעובד בעד השעות בהן נעדר מהעבודה לצורך עריכת בדיקות רפואיות מעבדתיות, בהתאם לאישור רפואי שימציא העובד למעסיקו. הצדדים יקפידו כי סעיף זה לא ינוצל לרעה.

21. השלמת דמי מחלה ע"י המעסיק:

- א. בנוסף לתשלום דמי מחלה כאמור בסעיף 20 לעיל ומבלי לגרוע מתשלומי המעסיק המחויבים שם, מעסיק יהיה חייב אף לבצע בגין כל עובד השלמת דמי מחלה (שתשלום לו ישירות ע"י המעסיק), כך שבכל מקרה תשלום דמי המחלה שישתלם לעובד בגין ימי היעדרותו עקב מחלה מהמעסיק ו/או חברת הביטוח ו/או קרן דמי מחלה גם יחד, לא ייפול מגובה התשלום הקבוע בחוק.
- ב. בנוסף לאמור, עובדים חודשיים, מהשנה השישית ואילך לעבודתם, וכן עובדים בדירוג חודשי מינהלי מהיום הראשון לעבודתם, יהיו זכאים להשלמת דמי מחלה נוספת שתשלום להם ישירות ע"י המעסיקים, כדלקמן:
- בעד תעודת מחלה עד 3 ימים תשתלם השלמה בשיעור של 12% מגובה סך תשלום דמי המחלה שיקבל העובד מהקרן/מחב' הביטוח.
- למען הסר ספק, התשלום הכולל לדמי מחלה (דמי המחלה ודמי ההשלמה גם יחד, כאמור בס"ק א'-ב' לעיל), לא יעלה על גובה שכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשיך לעבוד.

22. חופשת חגים:

- עובד יקבל שכר יום עבודה רגיל בעבור חופשת חגים כדלקמן:
- א. עובד קבוע יקבל שכר בעבור ימי החג החלים בתקופת עבודתו ולא יותר מ-9 ימים בשנה, מבלי לגרוע מהוראות הדין.
- ב. עובד קבוע עונתי יקבל שכר בעבור ימי החג החלים בתקופת עבודתו העונתית ולא פחות מ-4 ימים בעונה.
- ג. עובדים בתקופת ניסיון יהיו זכאים לתשלום בגין ימי חגים, בהתאם להוראות הדין.

23. תוספת משפחה:

- כל עובד קבוע, יקבל תוספת משפחה לשכרו, בהתאם לתנאים ולסכומים המפורטים **בנספח ב'** להסכם זה.

24. דמי הבראה:

א. כל עובד, שהחל לעבוד לפני יום 1.9.2008 יהיה זכאי, בתום שנת עבודתו הראשונה, למכסת ימי הבראה שנתית כדלקמן:

שנות עבודה	מכסת ימי הבראה בשנה
בשנים 1-7	7
בשנה 8	8
בשנה 9	9
בשנים 10 – 14	10
בשנה 15 ואילך	16

ב. כל עובד שהחל לעבוד החל מיום 1.9.2008, יהיה זכאי בתום שנת עבודתו הראשונה, למכסת ימי הבראה שנתית כדלקמן:

שנות עבודה	מכסת ימי הבראה בשנה
בשנה 1	5
בשנים 2-3	6
בשנים 4-7	7
בשנה 8	8
בשנה 9	9
בשנה 10-14	10
בשנה 15	11
בשנה 16-17	12
בשנה 18	13
בשנה 19-20	14
בשנה 21 ואילך	15

ג. עובד עונתי יקבל תשלום בעד ימי הבראה בהתאם לטבלאות הנ"ל יחסית לתקופת עבודתו בשנה.

ד. תעריף יום הבראה לעובדים עליהם חל הסכם זה, הנו בהתאם לערך יום הבראה בסקטור הפרטי כפי שיפורסם מעת לעת בצו הרחבה במשק.

ה. בכל מקרה, מכסת ימי הבראה לא תפחת מהקבוע בדין, כפי שיהיה מעת לעת.

25. חופשת לידה:

א. היעדרות עקב חופשת לידה, וחופשת לידה ללא תשלום שנמשכה עד שנה אחת, תזכה את כל העובד/ת הקבוע/ה בתשלום תוספת וותק לשכרו/ה בגין תקופת ההיעדרות הנ"ל.

ב. המעסיק ידאג להמשיך ולהפקיד ברציפות בגין עובד/ת הזכאים לדמי לידה ו/או עובדת הזכאית לגמלת שמירת הריון לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות בגין עובד/ת על פי השיעורים והתנאים הקבועים בהסכם זה והכל כמתחייב על פי דין.

26. שי לחגים:

א. עובד יקבל לקראת ראש השנה ולקראת חג פסח שי לחג, בהתאם לחוזר משותף שייחתם ויפורסם ע"י הצדדים לפני כל חג.

ב. עובד עונתי קבוע שלא יעבוד חודש או יותר לפני ראש השנה – לא יהיה זכאי לשי לחג ראש השנה.

ג. דמי השי לחגים יעודכנו סמוך לערב ראש השנה וערב פסח, בשיעור עליית המדד הידוע במועד העדכון ביחס למדד הבסיס. דמי השי לחג, נכון ליום 01.02.2012 הינם בסכום של 487 ₪.

27. ימי שמחות:

א. עובד המשיא את ילדו/תו יהיה זכאי להעדר יום אחד מהעבודה ולקבל תמורתו ממעסיקו.

ב. עובד המכניס את בנו בבריתו של אברהם אבינו, יהיה זכאי להעדר יום אחד מהעבודה ולקבל תמורתו ממעסיקו.

ג. כל עובד קבוע אשר יינשא זכאי להעדר לרגל נישואיו במשך יומיים ולקבל ממעסיקו שכר עבור ימים אלה.

28. מענק שנתי:

עובד יהיה זכאי למענק שנתי, בהתאם לתנאים המפורטים בנספח ב' להסכם זה.

29. דמי כלכלה, החזר הוצאות טלפון והשתתפות במעונות וגנונים:

עובד יהיה זכאי לדמי כלכלה, החזר הוצאות טלפון והשתתפות במעונות וגנונים, בהתאם לתנאים המפורטים בנספח ב' להסכם זה.

30. השתלמות ומלגות:

המעסיק יעביר על חשבונו, מידי חודש בחודשו, 1% משכרו הכולל /ממשכורתו הכוללת של העובד לטובת קרן השתלמות ומלגות לפועלים חקלאים ובניהם בע"מ (חל"צ).

31. הוצאות נסיעה:

א. כל עובד עליו חל הסכם זה, יקבל הוצאות נסיעה במלואן ממקום מגוריו למקום עבודתו ובחזרה, לפי התעריפים הרשמיים בתחבורה ציבורית.

ב. במשקים שהסיעו פועלים ימשיכו להבא באותם הכיוונים. המעסיק רשאי (לעובדים בניסיון בלבד) במקום הסעה כנ"ל לשלם הוצאות נסיעה, אם קיימת תחבורה ציבורית סדירה למקום ובחזרה ממנו.

ג. במקום שאין תחבורה ציבורית סדירה יסיע המעסיק את העובדים הלך ושוב.

32. ימי אבל:

עובד שמת עליו קרוב משפחה ואשר לפי דין דתו חייב ויושב ישיבת אבל – יקבל ממעסיקו תשלום שכר עד 7 ימים.

33. בגדי עבודה:

- א. עובד, למעט עובד עונתי, יקבל אחת לשנה תשלום בגין דמי ביגוד כדלקמן: 2 (שתי) חולצות, 2 (שני) זוגות מכנסיים, 2 (שני) זוגות נעלים.
- ב. עובד עונתי, יקבל אחת לשנה, תשלום בגין דמי ביגוד כדלקמן: חולצה אחת (1), זוג מכנסיים, זוג נעליים, כפפות לאורזות, למבררות ולעובדי השירותים, ומטפחת ראש לנשים.
- ג. לעובדים במקומות שאינם תחת קורת גג יספק המעסיק מעיל להגנה מפני הגשם.
- ד. דמי הביגוד יעודכנו מדי שנה בהתאם למחירים במשכיר לצרכן או חברת עמיר וינתנו לעובדים מדי שנה בשנה בהתאם לחוזר המשותף שיפורסם ויצא ע"י האיגוד והתאחדות האיכרים בישראל.

פרק ו' - פנסייה מקיפה, פיטורים, פיצויי פיטורים והתפטרות

בהמשך להוראות סעי' 1 (ד) להסכם זה לעיל ומבלי לגרוע מהן, הוראות פרק זה יחולו החל ממועד כניסתו לתוקף של הסכם זה ואילך ויחליפו את ההוראות הרלוונטיות שחלו בנושאים נשוא הכותרת במסגרת ההסכמים הקיבוציים הכלליים הקודמים.

34. ביטוחים פנסיוניים ופיצויי פיטורים:

א. הגדרות –

לעניין פרק זה והסכם זה:

"**ביטוח פנסיוני**" - הפרשות וניכויים שיבצע המעסיק בגין העובד לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות.

"**עובד קיים**" - עובד העובד אצל מעסיק, כהגדרתו בהסכם זה, ערב חתימת הסכם זה.

"**השכר המבוטח**" – שכר/משכורת כוללת של העובד, כהגדרתה בהסכם זה לעיל.

ב. שמירת זכויות עובדים קיימים:

המעסיק ימשיך להפריש ברציפות בגין העובדים הקיימים את מלוא ההפרשות לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות, כפי שהיו ערב חתימת הסכם ואין הסכם זה בא למעט מכל זכויות ו/או הסדרים ביטוחיים או פנסיוניים שהיו לעובדים אלה ערב חתימת הסכם זה ובכלל זה – סכום דמי הגמולים, גובה השכר המבוטח, רכיבי השכר המבוטחים, שיעורי ההפקדה ומועדי התשלום ובכל מקרה לא יהא באמור כדי לגרוע מהשיעורים והתנאים הקבועים בפרק זה.

ג. מועד תחילת ההפקדות:

1. עובד יבוטח בביטוח פנסיוני על פי פרק זה, עם השלמתו 6 חודשי עבודה אצל המעסיק, וזאת ככל שבמועד תחילת עבודתו אינו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו.

2. עובד אשר במועד תחילת עבודתו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביטוח פנסיוני על פי פרק זה כבר החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפרשות

יבוצעו לאחר שהשלים שלושה חודשי עבודה בחברה או בתום שנת מס, המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית למועד תחילת עבודתו בחברה.

קרון פנסיה מקיפה – ברירת מחדל:

1. למען הסר ספק, כל עוד לא הודיע עובד חדש למעסיקו באיזו קופת גמל או קופת ביטוח הוא מבקש להיות מבוטח, יפקיד המעסיק את הכספים על פי השיעורים והתנאים הקבועים בפרק זה, בקרון פנסיה מקיפה חדשה.
2. נבחרה קרון פנסיה מקיפה ע"י ההסתדרות וההתאחדות במשותף, יראו בקרון הפנסיה שנבחרה כאמור כקרון ברירת מחדל, כמשמעה בסעי' 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) התשס"ה – 2005.

ביטוח בקרון פנסיה מקיפה חדשה:

1. כל עובד יהא זכאי, מהמועד כאמור בס"ק ג' לעיל, לביטוח בקרון פנסיה מקיפה צוברת, המאושרת ע"י אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר והכל אלא אם בחר העובד בקופת גמל ו/או קופת ביטוח אחרת.
2. להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקרון פנסיה מקיפה חדשה יעביר המעביד לקרון הפנסיה, מידי חודש, שיעור הפקדות שלא יפחת מ- 19.83% משכרו המבוטח של העובד, כמפורט להלן:
על חשבון המעביד - 14.33% (8.33% לפיצויים + 6% לתגמולים)
על חשבון העובד - 5.5% לתגמולים שינוכו משכרו ויועברו לקרון הפנסיה.

ביטוח בקרון פנסיה ותיקה:

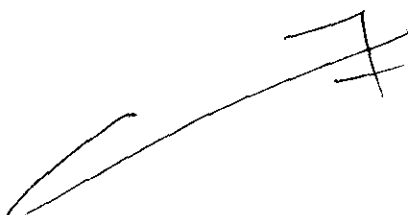
1. על אף האמור מובהר, כי עובד המבוטח בקרון פנסיה ותיקה ימשיך המעסיק להפקיד בגינו ברציפות או מיום עבודתו הראשון אצלו, לפי העניין, ויעביר את ההפרשות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרון הפנסיה הותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על - 20.5% משכרו המבוטח של העובד - על חשבון המעסיק: 7.5% לתגמולים, 6% לפיצויים ועל חשבון העובד: 7% לתגמולים).
2. בנוסף על שיעורי ההפקדה המפורטים בסעיף זה לעיל, יופקדו בגין עובד המבוטח בקרון פנסיה ותיקה, אף 2.33% משכרו המבוטח לקופת גמל על שמו, לרכיב פיצויים.

ביטוח בקופת גמל ו/או קופת ביטוח שאינה קרון פנסיה מקיפה:

עובד המבוטח בקופת גמל/קופת ביטוח שאינה קרון פנסיה מקיפה, שיעורי ההפקדה בגינו לקופה, לא יפחתו מ- 19.83% משכרו המבוטח (8.33% לפיצויים ע"י המעסיק + 6% לתגמולים ע"י המעסיק + 5.5% לתגמולים ע"י העובד), ובלבד שהמעסיק ידאג לרכוש ביטוח למקרה של אובדן כושר עבודה, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח, ואשר לא יעלה על 2.5% מהשכר המבוטח והכל בכפוף לכל דין (להלן: "ביטוח אובדן כושר עבודה").

למען הסר ספק, העלויות שיידרשו לרכישת ביטוח אובדן כושר עבודה כאמור יחולו על העובד וינוכו ממרכיבי התגמולים. יחד עם זאת, המעסיק מחויב לעשות כמיטב יכולתו להשגת ביטוח אובדן כושר עבודה בעלות הנמוכה ביותר, ככל שניתן.

פיצויי-פיטורים והשלמת פיצויים ופיצויים מוגדלים:




1. בכפוף לאמור בסעיף 2 להלן, הפקדות המעסיק לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות, עבור רכיב פיצויי הפיטורים (בשיעור 8.33%) יבואו במקום חובת החברה לתשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), וזאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה בלבד. אין באמור כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד לתשלום פיצויי פיטורים בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים, אשר בגינם לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים ו/או אשר בגינם באו כספי פיצויים על חשבון פיצויי פיטורים.

2. על אף האמור בכל הסכם או הסדר, מלוא הפקדות החברה עבור רכיב פיצויי פיטורים לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות, אינן ניתנות בכל מקרה להחזרה למעסיק והן ישוחררו לבעלות העובד בכל מקרה עם סיום עבודתו, מכל סיבה שהיא. למרות האמור לעיל לעניין 2.33% מכלל הפקדות החברה לפיצויים כאמור לעיל (להלן: "הפקדות ה-2.33%") ולעניין בלבד, הפקדות ה-2.33% ישוחררו לעובד בכל מקרה עם סיום עבודתו כאמור לעיל, למעט אם נשללה זכות העובד להפקדות ה-2.33% באופן מלא או חלקי, בהחלטה פריטטית כאמור בסעיף 38(ד) להלן או בפסק דין של בית הדין לעבודה, מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים ובמידה שנשללה, אין באמור כדי לגרוע מזכות העובד לשחרור, בכל מקרה ועם סיום עבודתו, של מלוא הכספים שנצברו לזכותו בקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות בגין רכיב תגמולים ובגין רכיב פיצויים (שלא נבחנת שלילתם כאמור לעיל).

ט. פיצויי פיטורים מוגדלים:

עובדים שסיימו עבודתם בתנאים המזכים אותם בפיצויי-פיטורים בהתאם לחוק פיצויי פיטורים או בהתאם להוראות הסכם זה, שהחלו עבודתם לפני יום 1.9.2008, יהיו זכאים, בנוסף לשחרור מלוא כספי הפיצויים, כמפורט בס"ק 2) לעיל לתוספת פיצויי פיטורים (פיצויים מוגדלים) בשיעור 26% משכרו הכולל האחרון של העובד ערב סיום עבודתו, בגין כל שנת עבודה. מוסכם כי בגין תקופות בהן ביצע המעביד הפרשות מלאות בשיעור 4.5% לקרן פועלים חקלאיים או לקרן אחדות עבור השלמת פיצויים ופיצויים מוגדלים, לא יידרש המעסיק לשלם פיצויים מוגדלים והעובד יהיה זכאי לשחרור הכספים שהופרשו כאמור לזכותו. למען הסר ספק, אין באמור כדי לגרוע מזכותו של עובד אשר בוצעו בגינו הפקדות חסרות להשלמת פיצויים ופיצויים מוגדלים כאמור, לתשלום פיצויי פיטורים בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים אשר בגינם לא בוצעו עבורו הפרשות במלואן.

י. כללי:

1. הפרשות המעסיק והניכוי משכרו של העובד, כאמור, יתבצעו מדי חודש עבור החודש החולף. המעסיק יפקיד את הכספים בקופת הגמל ו/או קופת הביטוח במועדים הקבועים בדין, והכל מבלי לגרוע מכל דין.

2. עובד המעוניין להגדיל, על חשבונו, את הניכויים לקופת הגמל ו/או לקופת הביטוח, יודיע על כך בכתב למעסיק ובכפוף לכל דין המעסיק יישם את בקשתו תוך, לכל המאוחר, 30 יום ממועד קבלת הבקשה, תוך ניכוי שיעור ההפקדות משכרו הכולל של העובד, כמבוקש.

3. למען הסר ספק, על המעסיק להפריש בגין העובד לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות בעד מלוא הזכויות הסוציאליות המשתלמות לו, בין היתר בעד - ימי מילואים, חופשת לידה, ימי חופשה, מחלה וימי תאונה, והכל בהתאם להוראות הדין והוראות הסכם זה.

4. למען הסר ספק, כספי התגמולים שנצברו לכלל העובדים (חלק עובד וחלק מעביד) בקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות, על פירותיהם, ישוחררו לבעלות העובד, בכל מקרה, עם סיום עבודתו מכל סיבה שהיא ו/או עם קרות אירוע מזכה (נכות, קצבה או שארית), המוקדם מביניהם.
5. למען הסר ספק, ככל שמעסיק יבחר להעסיק מנהל הסדר ו/או סוכן ביטוח וכיוב', עלות העסקתם של אלה תהיה על חשבון המעסיק, ועל חשבוננו בלבד, ולא תגרע בשום אופן מהעובדים ו/או מההנחה בדמי הניהול המגיעה להם, ככל שמגיעה.
6. למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה, כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור בכל קופת גמל/קופת ביטוח, בהתאם לאמור בסעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005.
7. למען הסר ספק, בכל מקרה של סתירה בין הוראות פרק זה להוראות פרקים אחרים, יגברו הוראות פרק זה.

35. פיטורים רגילים:

- א. יש להימנע מכל שרירות לב ביחס לפיטוריי עובד.
- ב. הודעה מוקדמת לפיטורים תינתן בהתאם לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א – 2001 (להלן – "חוק הודעה מוקדמת").
- ג. צמצום בעבודה: במקרה שלדעת המעסיק יש צורך בצמצום העבודה יקבע מספר העובדים המפוטרים ע"י המעסיק והודעה על כך תימסר בכתב לוועד העובדים, להסתדרות ולאיגוד.
- ד. שמות המפוטרים ומספרם הסופי יקבעו בהסכמת הצדדים, אשר ייקחו בחשבון את צרכי המשק, הוותק של העובד במקום העבודה ומצבו הסוציאלי.
- ה. בצרכי המשק יש לראות, בין היתר, את העבודות המצריכות לימוד והתמחות תקופה מסוימת ואפשרות התאמתו של העובד לתפקידים הדרושים במשק ולמהלך התקין של הייצור.
- ו. אשר לשמות המפוטרים ומספרם שלא תהיה הסכמה הדדית עליהם – יועבר העניין לדיון בוועדה הפריטטית בהתאם לפרק יישוב חילוקי דעות להסכם זה. למען הסר ספק, לא ניתן לפטר את העובד בטרם יסתיים הדיון בוועדה הפריטטית.
- ז. זכות קדימה לחזור לעבודה:
עובד קבוע ועונתי קבוע, שיפוטר לרגל צמצום בעבודה, שמורה לו זכות קדימה לחזור לעבודה עם הרחבתה מחדש, וזאת תוך 6 חודשים מיום הפיטורים, מבלי שההפסקה בעבודה כני"ל תפגע ברציפות עבודתו, אולם תקופת הפסקת עבודה כזאת לא תקנה לעובד זכויות אחרות כלשהן.

36. פיטורי עובד מתרשל ומפריע:

- א. במקרה ועובד מתרשל בעבודה או מפריע למהלך התקין של הייצור יוזהר ע"י המעסיק בכתב ותינתן לו שהות לשפר דרכיו. העתק האזהרה ישלח לוועד העובדים/נאמן/למרחב ההסתדרות/לאיגוד. העובד ו/או הוועד זכאים לערער על כך.

- ב. לא ערער ועד העובדים ו/או העובד על מתן האזהרה, בזמן המתקבל על הדעת ולא יאוחר מחודש ימים והעובד לא שיפר את דרכיו – יהיה העובד האמור צפוי לפיטורים.
- ג. ערער ועד העובדים או העובד, יתקיים הבירור בין האיגוד ובין המעסיק תוך 6 ימים מיום ההודעה על הערעור.
- ד. נתגלעו חילוקי דעות בין הצדדים ביחס לאזהרה שניתנה לעובד בקשר לרשלנותו אם הייתה מוצדקת או לא, או ביחס לעובדה האם העובד שיפר את דרכיו או לא, יועבר העניין לוועדה הפריטטית כאמור בפרק ח' להסכם זה.

37. פיטורי עובד הנאשם בחבלה, גניבה, או מעילה:

- א. המעסיק רשאי להשעות עובד הנאשם בחבלה חמורה או מעילה אך ורק לאחר שיערוך לעובד שימוע בעניין בנוכחות נציג האיגוד. על המעסיק להודיע לוועד העובדים ולאיגוד ביום הפסקת העבודה של העובד הנ"ל, ויתקיים בירור בין המעסיק לעובד המושעה תוך שבוע ימים מיום הפסקת העבודה.
- ב. בעת ההשעיה מן העבודה ישלם המעסיק לעובד המואשם 50% משכרו.
- ג. שני הצדדים מתחייבים לטפל במקרה בתוך תקופה של שבועיים בסודיות מוחלטת.
- ד. יצא העובד חייב – יראו אותו כמי שפוטר ביום בו הפסיק לעבוד בפועל. בנסיבות אלה, רשאים הצדדים לדון אם ישללו ממנו הפקדות ה- 2.33%, באופן מלא או חלקי כאמור בסעיף 35 ח' (2) לעיל. יובהר, למען הסר כל ספק, כי אין באמור כדי לגרוע מזכותו של העובד לשחרור, בכל מקרה עם סיום עבודתו, של מלוא הכספים שנצברו לזכותו בקופות הגמל ו/או בקופות הביטוח השונות בגין רכיב תגמולים ובגין רכיב פיצויים (שלא נבחנת שלילתם כאמור בסעיף 35 ח' (2) לעיל).
- ה. יצא העובד זכאי – יוחזר לעבודה על כל הזכויות ויקבל השלמה לתשלום מלא (100% משכרו) עבור כל ימי הבטלה שנגרמו לו עקב הפסקת עבודתו.
- ו. הרשות בידי העובד שזוכה כנ"ל להתפטר מהעבודה בדין מפוטר, ובכלל זה יהיה זכאי לתשלום מלוא זכויותיו ולשחרור מלוא הכספים שנצברו לו בקופות הגמל ו/או בקופות הביטוח השונות בהתאם להוראות הסכם זה.

38. התפטרות:

- עובד הרוצה להתפטר חייב למסור למעסיק הודעה מוקדמת כאמור בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות תשס"א-2001.

פרק ז' – כללי39. ניכויים:ניכוי דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ארגוני (מהעובדים):

המעסיקים ינכו משכרו של כל עובד דמי טיפול מקצועי ארגוני להסתדרות העובדים הכללית החדשה בשיעור 0.8%, ולחבר בהסתדרות ינוכה משכרו דמי חבר בשיעור 0.95%, ובכפוף לנספח להסכם הקיבוצי הכללי שנחתם ביום 09.01.95 ומיום 22.02.2005 בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי.

40. וועד עובדים:

א. ועד עובדים שנבחר על ידי עובדי המשק ויאושר על ידי מרחב ההסתדרות שבאזור פעולתה נמצא המשק, מייצג את כל העובדים כלפי ההנהלה והיא תנהל איתו ועם ב"כ מרחב ההסתדרות מו"מ בכל העניינים הנוגעים לתנאים היומיומיים ויחסי העבודה במקום.

ב. יושב ראש ועד העובדים או חבר ועד, במשק שעובדים בו 25 עובדים ויותר רשאי להעדר מן העבודה בתיאום עם ההנהלה לצורך טיפול בענייני העובדים עד 8 שעות בחודש בלא ניכוי משכרו. שעות אלו אינן ניתנות לצבירה. למען הסר ספק יובהר כי דינן של שעות אלו כשעות עבודה לכל דבר ועניין.

41. העברה לדירוג חודשי מינהלי:

עובד קבוע יועבר לדירוג חודשי מינהלי ויהיה זכאי לכל התנאים של העובדים המועסקים בדירוג המנהלי, אם עבד כדלקמן:

א. בחודש ינואר 2009 מלאו 14 שנים לעבודתו מיום תחילת העבודה באותו מקום עבודה, יועבר לדירוג מינהלי מ-1.1.09.

ב. בחודש ינואר 2010 מלאו 13 שנים לעבודתו מיום תחילת העבודה באותו מקום עבודה, יועבר לדירוג מינהלי מ-1.1.10.

ג. בחודש ינואר 2011 מלאו 12 שנים לעבודתו באותו מקום עבודה מיום תחילת העבודה, יועבר לדירוג מינהלי מ-1.1.11.

ד. בחודש ינואר 2012 מלאו 11 שנים לעבודתו מיום תחילת העבודה באותו מקום עבודה, יועבר לדירוג מינהלי מ-1.1.12.

למען הסר ספק, יובהר כי העובד יהא זכאי לקבלת הפרשי שכר ותנאים סוציאליים מלאים כאמור בהסכם זה, החל מיום המעבר הנקוב בסעיף זה, ובאופן רטרואקטיבי ככל שיידרש.

פרק ח' - יישוב חילוקי דעות

42. ועדות פריטטיות:

- א. בתקופת תקפו של הסכם זה, מקיימים הצדדים להסכם זה את הועדות המשותפות הפריטטיות שמתפקידן לטפל, לברר וליישב חילוקי דעות שיתעוררו בין הצדדים, לפני הפעלת סעיף הבוררות שבהסכם זה.
- ב. 1. כל אחד משני הצדדים להסכם ימנה מטעמו נציג אחד לועדה הפריטטית.
2. החלטות הועדה יכולות להתקבל רק בהסכמת נציגי שני הצדדים בוועדה.
- ג. לא הגיעה הועדה הפריטטית לכלל החלטה תוך שבוע ימים אך לא יותר משבועיים ימים מהתחלת דיוניה, יועבר הסכסוך על ידה – או לפי דרישת אחד הצדדים לסכסוך להסכם **קיבוצי זה לבוררות תוך 48 שעות.**

43. בוררות:

- א. חילוקי דעות כלשהם שיתעוררו בין הצדדים במשך תקופת הסכם זה, ואשר שימשו נושא לדיון בוועדה הפריטטית ולא יושבו, – יימסרו להכרעת בורר מוסכם.
- ב. הבורר יתמנה בהסכמת הצדדים. באין הסכמה ייקבע הבורר בהגרלה מתוך רשימת בוררים שתקבע בין הצדדים.
- ג. הסכם זה מהווה גם שטר בוררין ואין חובה על הצדדים לסכסוך לחתום על שטר בוררין.
- ד. הבורר לא יהיו קשור בתקנות הדין המהותי ובדיני ראיות ו/או בהוראות החוק, למעט חובת ניהול פרוטוקול.
- ה. הבוררים יהיו רשאים לדון שלא בנוכחות אחד הצדדים לבוררות אם נשלחה לצד הנזק הודעה מוקדמת של 6 ימים מראש בדואר רשום שהתקבלה, בדבר ישיבת ועדת הבוררות והצד לא הופיע לישיבה.
- ו. בוררים יהיו רשאים להוציא החלטות ביניים ו/או פסקי דין חלקיים.
- ז. הבוררים יהיו רשאים להמשיך בדיון ואף להוציא החלטת ביניים, פסק דין חלקי או מלא אף בהיעדר אחד הבוררים, כשהבורר הוזמן במכתב רשום 6 ימים מראש ולא הופיע לשתי ישיבות רצופות, ובתנאי שבין הבוררים שימשיכו בדיון יהיה הבורר השלישי. החלטת הביניים ופסק הדין החלקי או המלא שהוצא כנייל על ידי הבוררים ייחשבו כהחלטת-ביניים ו/או כפסק דין חלקי או מלא של הבוררות הכול לפי המקרה.
- נתמנתה ועדת בוררות בהתאם להסכם זה לא תישמע טענה נגד חוקיות מינויה. כל פגם במינויה או דיוניה של הועדה הפריטטית שקדמו למינוי הבוררות לא ישמשו עילה לפסילת החלטה ו/או פסק בוררין או ביטולם. הצדדים לסכסוך מתחייבים להוציא לפועל את פסק הדין של הבוררין או ביטולם.
- ח. שכר טרחתו של בורר יחיד או יו"ר ועדת בוררים ישולם שווה בשווה על ידי שני הצדדים לסכסוך להסכם קיבוצי זה, אלא אם יוחלט אחרת בהסכמת הצדדים. יתר חברי ועדת בוררים לא יקבלו שכר טרחה.

פרק ט' – דירוג חודשי-מינהלי

44. תחולת ההסכם על עובד חודשי-מינהלי:

הוראות הסכם זה יחולו על עובד חודשי מינהלי. אולם בעניינים המפורטים בפרק זה יחולו על עובד חודשי מינהלי הוראות פרק זה במקום הוראות ההסכם.

45. הגדרות:

לעניין פרק זה יחולו, בנוסף להגדרות המפורטות בסעיף 2 להסכם זה, גם ההגדרות המפורטות להלן:

חטיבת עובדים חודשיים-מינהליים כוללת מנהלי עבודה בפרדסים ובענפי החקלאות, מפקחים ומנהלי בתי-אריזה, מנהלי משמרות, מדריכים באריות פרי הדר, אחראיות בירור ואחראיות במבדקים בכל תחומי החקלאות, לרבות: ירקות ופרחים, בכל תוצרת חקלאית, עובדים במכוני מים, עובדים עם בעלי חיים, גנני נוי, מכונאים בבתי אריזה, עובדי חוות חקלאיות, עובדי מיבדק בנמלים ועובדי מינהל בפרדסים ובבתי אריזה, ועובדים שהיו מדורגים בדרוג האחד או עדיין מדורגים בדרוג האחד בבתי אריזה בחקלאות, בחברות החקלאיות, במשרדים הראשיים של החברות שעיסוקם הוא טיפול וזיקה לחקלאות בחקלאות ועובדים ותיקים בכל ענפי החקלאות והאריזה, כהגדרתם בפרק זה, משנה 11 ואילך, לרבות טרקטוראים ועובדי ציוד מכני חקלאי כבד.

עובד ופקיד חודשי-מינהלי:

א. עובד במינהל, פקיד ועובד ותיק בפרדסים ובבתי אריזה ובענפי החקלאות, המקבל משכורת חודשית לפי טבלת השכר נספח ב' דלהלן.

ב. בעלי תפקידים אחראיים המתמנים ע"י המעסיק לתפקיד כמפורט להלן:

מנהל עבודה - עובד בעל הכשרה מקצועית, שניתנו לו תפקידים מינהליים והדרכתיים במשק, ממונה על עובדים.

תת מפקח - עוזר למפקח והפועל בשמו.

מפקח - אגרונום או בעל ידיעות וניסיון הקובע תהליכים וסידורי עבודה במשק במקצועות הנתונים לפיקוחו, ממונה על מספר תת מפקחים ו/או מנהלי עבודה.

מפקח ראשי - עובד בעל הכשרה וסמכות כמפורט לעיל שנתמנה להיות ממונה על מספר מפקחים.

מדריך - עובד שניתנו לו תפקידי הדרכה והשגחה על האורזים בבית האריזה ועל טיב האריזה, כולל בדיקה ומעבר ממינינים, ממינינים וזנים ועבודות אחרות הקשורות באריות פרי הדר ואריות תוצרת חקלאית אחרת ובענפי החקלאות השונים.

מנהל משמרת - אחראי להפעלה תקינה ויעילה של כל העבודות והעובדים בבית האריזה.

מנהל בית אריזה - הממונה על כל הפעילות בבית האריזה.

מנהל חווה חקלאית - הממונה על כל הפעילות של החווה.

מכונאי - עובד בעל ידע וכישורים מקצועיים, האחראי על הפעולה התקינה של מערכת המיכון, החשמל והציוד במשק.

מחסנאי - עובד מקצועי האחראי על קבלת והוצאת חומרים וצרכי עבודה.

מחסנאי בבית אריזה

להדריס - עובד מקצועי האחראי על קבלת והוצאת חומרים וצרכי עבודה וממלא תפקידים אדמיניסטרטיביים אחרים.

פקיד ראשי - פקיד מקצועי בעל ידע והכשרה בניהול המשרד והאחראי על צוות תפקידים וכלל עבודות הפקידות במשק.

עובד וותיק - עובד קבוע או עובד עונתי-קבוע שעבר לדירוג חודשי מינהלי בהתאם לסעיף 41 להסכם זה או כל עובד קבוע ועובד עונתי קבוע החל משנתו ה- 11 ואילך.

46. תקופת ניסיון, תקופת עבודה ורמות שכר:

א. תקופת הניסיון לכל עובד חודשי מנהלי חדש לפני העברתו לקביעות או לקביעות עונתית כמפורט להלן, תהיה ששה חודשים מיום כניסתו לעבודה, כולל ימי שרות מילואים. המעסיק, בכפוף לקבלת הסכמת האיגוד מראש ובכתב, רשאי להאריך את תקופת הניסיון ב- 6 חודשים נוספים.

ב. תקופת הניסיון למנהל בית אריזה, מפקח ומכונאי ראשי, ואלו בלבד – תהיה עד 18 חודשים.

ג. בתקופת הניסיון ניתן לפטר עובד מסיבת אי-התאמה ויקבל הודעה מוקדמת של 2 ימי עבודה לכל חודש עבודה ועד למקסימום של חודש ימים, ובכל מקרה תקופת ההודעה המוקדמת לא תפחת מהאמור בחוק הודעה מוקדמת.

מבלי לגרוע מהוראות הסכם זה מוסכם, כי עובד קבוע שאינו חודשי מנהלי שיעבור לתפקיד חודשי מנהלי, תקופת הניסיון בתפקיד החדש תהיה שלושה חודשים. המעסיק, בכפוף לקבלת הסכמת האיגוד מראש ובכתב, רשאי להאריך את תקופת הניסיון בשלושה חודשים נוספים בלבד. במהלך תקופת הניסיון כהגדרתה בסעיף זה, ימשיך לקבל העובד את שכרו ואת זכויותיו על פי תפקידו ומעמדו הקודם.

ד. אם לא הצליח העובד בתפקידו החדש יוחזר לעבודתו הקודמת באותו המעמד (קבוע) ובאותו שכר.

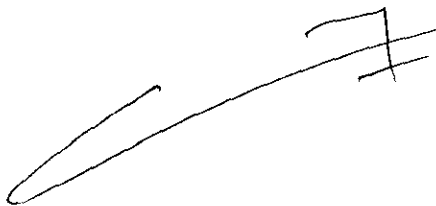
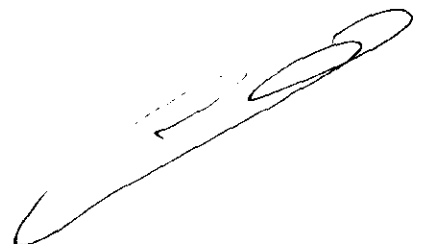
ה. עובד עונתי מנהלי חדש – שיעבוד בניסיון אצל המעסיק לפחות שתי עונות רצופות או את תקופת הניסיון המוארכת בהסכמת האיגוד כאמור בסעיף 8(א) להסכם זה. יהיה לעובד קבוע עונתי חודשי מנהלי. אם לא התאים לעבודה יסיים את עבודתו בתום העונה.

- ו. כל עובד שעבר את תקופת הניסיון יהיה לעובד בדירוג חודשי מינהלי קבוע ויהיה זכאי רטרואקטיבית מיום כניסתו לעבודה לדרגה בהתאם לטבלת הדירוג בתפקידו החדש בדירוג חודשי מינהלי בעבודה כן יהיה זכאי לשכר תנאים נלווים וזכויות סוציאליות בהתאם לנספח ב'.
- ז. עובד חודשי מנהלי (למעט עונתי) יועסק ב- 12 חודשי עבודה מלאים בשנה שיכללו: חופשה שנתית, ימי מחלה, ימי תאונה, ימי חגים וימי מילואים, חופשת לידה ושמירת הריון וכן ימים בהם נעדר העובד מסיבות שלו.
- ח. תקופת העבודה של עובד עונתי קבוע תהיה ששה חודשי עבודה + חופשה שנתית והעונה תחל בין ה- 25 באוקטובר עד 10 בנובמבר או במועדים אחרים ככל שיוסכמו בין הצדדים. בתקופת העונה המבוטחת יבצע העובד כל עבודה במסגרת בית האריזה (על-פי הוראות ההנהלה) המתאימה לו מבחינה פיזית. במהלך ששת החודשים הנ"ל רשאי המעסיק להוציא את העובד לחופשה בתשלום עד כדי מחצית החופשה המגיעה לו בהתאם לוותקו וזאת תוך הודעה מוקדמת של 48 שעות לפחות, מבלי לגרוע מכל הוראה שבדין.
- ט. התפנתה משרה בכירה בתפקיד מינהלי, שמורה זכות קדימה לעובד קיים אצל המעסיק ובהסכמת המעסיק.
- י. שכרם של העובדים לסוגיהם יהיה בהתאם לתעריפי השכר שהוסכם עליהם בין הצדדים, המצורפים להסכם זה ומהווים חלק בלתי נפרד ממנו בצרוף התוספות המוסכמות לפי הסכם זה (נספח ב' להסכם זה).

47. שעות נוספות גלובליות על-פי התפקיד:

העובדים אשר עברו את תקופת הניסיון ואשר עיסוקיהם מפורטים להלן יקבלו שעות נוספות גלובליות על פי הרשום מטה:

- א. 1. מדריכים/ות באריזה, אחראיות בירור ומבדקים ועובדי מדגרות מקצועיים.
2. עוזרים: למנהל משמרת, לפקיד ראשי, למכונאי ראשי, למחסנאי ראשי וכן מלגזן.
3. כל אחד מן העובדים המנויים בסעיפים א. 1 ו- א. 2 לעיל, יקבל 8 שני"ג לחודש.
- ב. מנהל משמרת, מכונאי ראשי, אחראי על מדברי מזיקים וריסוסים ופקיד ראשי אשר עברו את תקופת הניסיון:
- בעבור שנת עבודה הראשונה והשניה לאחר הניסיון, יקבל כל אחד מהם 8 שני"ג לחודש.
- החל משנת העבודה השלישית לאחר תקופת הניסיון בתפקיד, יקבל כל אחד מהם 25 שני"ג לחודש.
- ג. מנהלי בתי אריזה ומפקחים ראשיים לבתי אריזה:
- בעבור שנת עבודה הראשונה בתפקיד יקבל כל אחד מהם 25 שני"ג לחודש. החל משנת העבודה השניה בתפקיד יקבל כל אחד מהם 40 שני"ג לחודש.
- ד. מנהלי עבודה בפרדסים מ-251 עד 750 דונם
יקבל כל אחד מהם 8 שני"ג לחודש.
- ה. מנהלי עבודה בפרדסים מ-751 עד 1000 דונם

יקבל כל אחד מהם 15 שני"ג לחודש.

- ו. **מנהלי עבודה מ-1000 דונם ומעלה**
יקבל כל אחד מהם 25 שני"ג לחודש.
- ז. **מפקחים ממונים על מנהלי עבודה בפרדסים**
בעבור השנה הראשונה והשניה בתפקיד יקבי כל אחד מהם 25 שני"ג לחודש.
החל משנת העבודה השלישית בתפקיד יקבל כל אחד מהם 40 שני"ג לחודש.
- ח. **מפקחים ראשיים הן בפרדסים והן בהדברת מזיקים וריסוסים**
יקבל כל אחד מהם 40 שני"ג לחודש.

ט. **טרקטוראים**

שעות עבודה	דרגה	שעות נוספות גלובליות
בשנים 11-12	4	
בשנים 13-14	5	8 שעות + 25% כחוק
בשנים 15-16	6	8 שעות + 25% כחוק
בשנים 17-18	7	8 שעות + 25% כחוק
בשנים 19-20	+7	8 שעות + 25% כחוק
בשנים 21 ואילך	8	8 שעות + 25% כחוק

י. עובד הזכאי לתמורת 25 שני"ג או יותר, שתפקידו מחייבו לעבוד שני"ג, עליו לבצען.

יא. עובד הזכאי ל-15 שני"ג ויעבוד עד 7 שעות נוספות בפועל, יהא זכאי לתשלום בעבור 15 שני"ג עובד אשר יעבוד מעל 7 שעות נוספות בפועל, יהא זכאי לתשלום שעות נוספות מעבר לתשלום בגין 15 שני"ג בתעריף אשר לא יפחת מן הקבוע בדין.

יב. מעסיקים שנהגו לתת שעות נוספות גלובליות לעובדים בשיעור גבוה מהאמור לעיל ימשיכו לנהוג כך גם בעתיד, לגבי אותם עובדים.

יג. למען הסר ספק, כל האמור בסעיף זה הינו מבלי לגרוע מהוראות הדין.

48. **ביטוחים פנסיוניים, קה"ל ופיצויי פיטורים:**

למען הסר ספק, לעניין ביטוחים פנסיוניים ופיצויי פיטורים, יחולו על עובדים בדירוג המנהלי הוראות פרק ו' להסכם זה, בהתאמה.

49. **פיצויי פיטורין על השעות הנוספות הגלובליות:**

מובהר, כי החל מ-1.4.86 ובעד תקופת העבודה שמן ה-1.4.1986 ואילך משולמים פיצויי פיטורים גם על השעות הנוספות הגלובליות, לכל עובד הזכאי להם.

50. **קרן השתלמות אישית:**

- א. המעסיק יפקיד בגין עובדים בדירוג המנהלי לקרן השתלמות, על פי השיעורים המפורטים להלן:
- | | | |
|----------------|-------------------------|--------------------------|
| דרגה 3-4 | העובד 1% מהשכר המבוטח | המעסיק 3% מהשכר המבוטח |
| דרגה 5-6 | העובד 2% מהשכר המבוטח | המעסיק 6% מהשכר המבוטח |
| בדרגות 7 ומעלה | העובד 2.5% מהשכר המבוטח | המעסיק 7.5% מהשכר המבוטח |

יובהר, למען הסר כל ספק, כי אין באמור כדי לגרוע מהאמור בסעיף 31 להסכם זה.

- ב. על אף האמור לעיל, עובדים שהחלו עבודתם לאחר מועד חתימת הסכם זה יהיו זכאים לקרן השתלמות כמפורט בסעיף א' לעיל בתום שנתיים עבודה.
- ג. נבחרה קרן השתלמות ע"י ההסתדרות וההתאחדות במשותף, יראו בקרן השתלמות שנבחרה כאמור כקרן ברירת מחדל, כמשמעה בסעי' 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) התשס"ה – 2005.
- ד. עם סיום עבודתו, ישוחררו לזכות העובד, בכל מקרה, מלוא הסכומים שנצברו לזכותו בקרן השתלמות, (חלק עובד וחלק מעסיק) על פירותיהם.

51. חופשה שנתית:

- א. כל עובד קבוע חודשי מנהלי ועונתי קבוע חודשי מנהלי, שהחל לעבוד אצל מעסיק לפני יום 1.9.2008, יהיה זכאי למכסת חופשה שנתית כמפורט להלן:

שנות עבודה	ימי חופשה בשנה לעובד המועסק 6 ימי עבודה בשבוע	ימי חופשה בשנה לעובד המועסק 5 ימי עבודה בשבוע
בשנה 1-2	12 ימי עבודה בשנה	12 ימי עבודה בשנה
בשנה 3, 4, 5	18 ימי עבודה בשנה	15 ימי עבודה בשנה
בשנה 6, 7, 8, 9	24 ימי עבודה בשנה	20 ימי עבודה בשנה
שנה עשירית ואילך	26 ימי עבודה בשנה	22 ימי עבודה בשנה

מכסת החופשה השנתית תהיה לפי הקבוע בדין, לעובדים שהחלו עבודתם מיום 1.9.08.

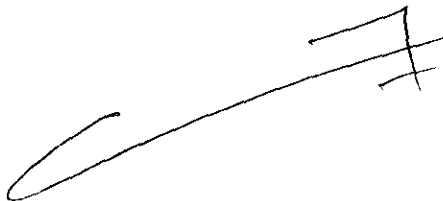
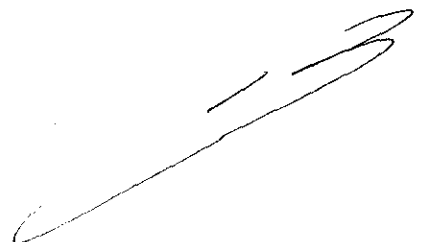
- ב. החופשה השנתית תינתן לעובד בתקופת הקיץ ולא פחות ממצחית המכסה הקבועה בחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951, והיתרה תינתן בחודשי החורף, בהתאם לצרכי המשק.

52. חופשת חגים:

כל עובד חודשי מנהלי יקבל שכר יום עבודה רגיל עבור חגים כדלקמן:

- א. כל עובד חודשי מנהלי יקבל 9 ימי חג בשנה.
- ב. עובד עונתי יקבל שכר עבור ימי החג החלים בתקופת עבודתו העונתית, לרבות חגים החלים בשבת, ולא פחות מ-4 ימי חג בעונה.
- ג. אין באמור כדי להוות כפל תשלום על הקבוע בדין.

53. הבראה:

עובד שהועבר לדירוג חודשי מינהלי בהתאם לסעיף 41 או שנכנס לדירוג חודשי מנהלי טרם 1.9.08, יקבל ימי הבראה בין 11-16 ימים לשנה, בהתאם לוותקו אצל המעביד כמפורט להלן. מחיר יום הבראה יהיה בהתאם להסכם שנחתם מדי פעם בין האגף לאיגוד מקצועי ולשכת התאום של הארגונים כלליים, ובכל מקרה לא יפחת מדמי הבראה כפי שייקבע בצו ההרחבה מעת לעת

11 ימים	בעבור השנה ה-1 כמינהלי
13 ימים	בעבור כל שנה בשנים 2-4 כמינהלי
15 ימים	בעבור השנה ה-5 כמינהלי
16 ימים	בעבור כל שנה מן השנה ה-6 ואילך כמינהלי

עובד בדירוג חודשי מינהלי שהחל עבודתו מ-1.9.08 יהיה זכאי לימי הבראה כדלקמן:

5 ימים.	-	שנה 1
6 ימים.	-	בשנים 2-3
7 ימים.	-	בשנים 4-7
8 ימים.	-	בשנה ה-8
9 ימים.	-	בשנה ה-9
10 ימים.	-	בשנים 10-14
11 ימים.	-	מהשנה ה-15
12 ימים.	-	בשנים 16-17
13 ימים.	-	מהשנה ה-18
14 ימים.	-	בשנים 19-20
15 ימים.	-	מהשנה ה-21 ואילך

54. פעולות תרבות:

האיגוד והתאחדות האיכרים יוציאו חוזר משותף לביצוע פעולות תרבות לעובדים בבתי האריזה בתום כל עונה, כגון: טיול שנתי בתום כל עונה.

55. משקפי ראייה לצרכי עבודה למבררות בבתי אריזה:

המעסיקים ישתתפו בהוצאות להחלפה או לתיקון משקפי ראייה בשיעור 50% מהעלות אך לא יותר מ-200 ש"ח ולא פחות מ-50% מעלית המדד ובתוקף מן ה-1.1.09. הסכום הנ"ל יעודכן בראשית כל עונה בהסכמה הדדית בין הצדדים.

56. משכורת י"ג:

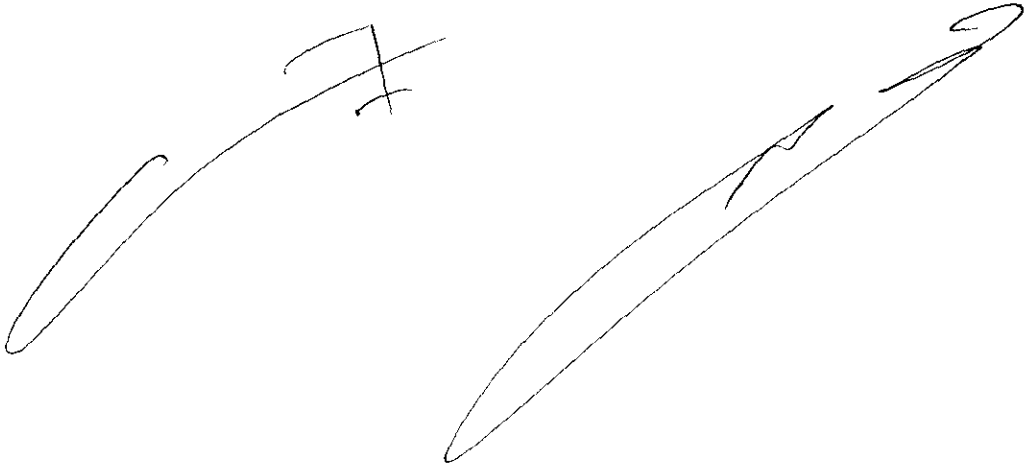
עובד חודשי מינהלי, יקבל משכורת י"ג שתשולם ב-12 תשלומים חודשיים או פעמיים בשנה. במקומות בהם שולם מענק יבוא תשלום משכורת י"ג במקום מענק ובלבד שהעובדים יקבלו סכום שאינו פחות מסכום משכורת י"ג. במידה והמעסיק משלם את משכורת י"ג מידי חודש יחולו על זה תנאים סוציאליים לרבות הפקדות לביטוח פנסיוני, ובמידה והמעסיק משלם פעמיים בשנה לא יחולו על זה תנאים סוציאליים.

למרות האמור לעיל, במקרים בהם ערב חתימת הסכם זה המעסיק שילם לעובדיו משכורת י"ג, בין אם פעמיים בשנה ובין אם ב-12 תשלומים חודשיים, ושילם בגינה תנאים סוציאליים, כמו גם הפקיד בגינה לביטוח פנסיוני, ימשיך המעסיק כפי שהיה נהוג עד כה.

למען הסר ספק, לגבי עובד שהחל עבודתו לפני יום 1.9.2008, ואשר המעסיק שילם משכורת י"ג ושילם בגינה תנאים סוציאליים, ימשיך לעשות כן.

57. החזר דמי בטוח לאומי:

הניכוי משכרו של העובד לבטוח לאומי יוחזר לעובד ע"י המעסיק והוא לא יכלול את מס בריאות. האמור יחול על עובד חודשי מינהל, למעט עובד בתקופת ניסיון.



פרק י' – גנני נוי ומשתלות

58. הוראות הסכם זה יחולו על עובדי גנני נוי ומשתלות. אולם בעניינים המפורטים בפרק זה יחולו על עובדי גנני נוי ומשתלות הוראות פרק זה במקום הוראות ההסכם.

59. הגדרות-

1. פועל גנים: פועל בלתי מקצועי, העוסק בעבודות גינון שונות בשנות העבודה הראשונה והשניה.
2. פועל גנים מאומן: פועל גנים בעל ניסיון של שנתיים אשר לא עבר הכשרה והשתלמות בבי"ס מוכר. פועל זה רשאי לפנות לוועדה המשותפת להתאחדות האיכרים ולאגוד הארצי של הפועלים החקלאים, חטיבת גנני הנוי והמשתלות, בבקשה לקבל תעודת "פועל גנים מאומן". הועדה המשותפת רשאית לאשר תואר כני"ל גם לעובד העוסק בגנון פחות משנתיים, אם מצאה שהוא מתאים לכך.
3. גנן מקצועי: פועל גינון שעבר הכשרה והשתלמות בבי"ס מוכר וקבל תעודה מבית-ספר או סוג מקצועי משרד העבודה.

60. שכר ומשכורת

1. פועל גנים יקבל שכר בהתאם לטבלת השכר המצורפת להסכם זה כנספח ב' על עדכוניו.
2. כל עובדי הגינון בעלי תעודת פועל גנים מאומן, המוכר ע"י משרד העבודה, או סוג מקצועי מוכר וכן מנהלי עבודה, מפקחים ומנהלי משתלות, אשר מוכרים ע"י משרד העבודה יקבלו את משכורתיהם עפ"י המפורט בטבלאות השכר של העובדים בדרוג חודשי-מינהלי המצורפות כנספח ב' להסכם זה על עדכוניו.

61. שעות נוספות גלובליות

העובדים המועסקים על פי דרגות התקן האמורות בנספח א' להסכם זה יקבלו שני"ג כדלהלן:

1. גנן סוג 2- (זוטר) או עובד על ציוד מכני מהשנה החמישית לעבודתו יקבל 8 שני"ג, בתוספת 25% כחוק.
2. גנן סוג 3- (גנן) מהשנה הרביעית לעבודתו יקבל 8 שני"ג, בתוספת 25% כחוק.
3. גנן סוג 4- (מוסמך) מהשנה השניה לעבודתו יקבל 8 שני"ג, בתוספת 25% כחוק. ומהשנה החמישית ואילך יקבל 15 שני"ג, בתוספת 25% כחוק.
4. מפקח אזורי או מפקח מחוזי

מהשנה הראשונה לעבודתו יקבל 15 שני"ג, בתוספת 25% כחוק.
ומהשנה השלישית ואילך יקבל 40 שני"ג, בתוספת 25% כחוק.

5. מפקח ארצי, גנן ראשי, גנן בפועל או מנהל משתלה
מהשנה הראשונה לעבודתו יקבל 25 שני"ג, בתוספת 25% כחוק.
ומהשנה השלישית ואילך יקבל 40 שני"ג, בתוספת 25% כחוק.

62. דרגות תקן:

הדרגות והתקן לעובדים על פי הסכם זה יהיו על פי נספח א' להסכם זה.

פרק יא' - אריזת פרי הדר ונשירים

63. הוראות הסכם זה יחולו על עובדי אריזת פרי הדר ונשירים. אולם בעניינים המפורטים בפרק זה יחולו על עובדי אריזת פרי הדר ונשירים הוראות פרק זה במקום הוראות ההסכם.

64. חברות כ"א המספקות עובדים לבתי אריזה חייבות לנהוג על פי ההסכם הקיבוצי הכללי בחקלאות על נספחיו.

65. עובד עונתי קבוע:

א. העובדים העונתיים הקבועים הינם הצוות הקבוע בעלי זכות לעבודה בבית אריזה בכל עונה חוזרת.

ב. מספר העובדים הנוספים לצוות הקבוע הנ"ל, יקבע מדי פעם על ידי המעסיק תוך תיאום עם נציגות העובדים ו/או מועצת המרחב.

ג. קידום עובד מתפקיד לתפקיד יעשה בתיאום בין הצדדים.

66. התחלת עונת העבודה:

א. לעובדים המובטחים במכסה של 100 ימי עבודה או חמישה חודשי עבודה רצופים. העונה תתחיל בימים שבין ה-1 עד ה-15 בדצמבר של כל שנה.

ב. לעובדים בבתי אריזה בצפון: בקרית שמונה, ראש פינה, עמק הירדן, בית שאן, גלבוע תענכים, התחלת העונה תהיה בין ה-1 עד 31 בדצמבר של כל שנה.

ג. לעובדים המובטחים בששה חודשי עבודה רצופים, התחלת העונה תהיה בין ה-25 לאוקטובר ועד ה-10 בנובמבר של כל שנה.

67. הבטחת ימי עבודה:

עובד עונתי קבוע (מהעונה השניה ואילך) יהיה מובטח עבור עונת עבודה מלאה בכפוף להתחלת עונת העבודה (סעיף 7 דלעיל) כדלקמן:

א. מבררות/ים ועובדי שירותים שוותקם פחות מחמש עונות וכן כל האורזות/ים יהיה מבוטחים ב-100 י"ע בתשלום בתקופה של חמשה חודשי לוח.
ימים אלה אינם כוללים את ימי החופשה השנתית וימי החגים להם זכאי כל עובד בהתאם לוותקו.

ב. מבררות/ים ועובדי שירותים, החל מעונת עבודתם השישית מבוטחים בחמישה חודשי עבודה רצופים, הכוללים את ימי החגים שחלים בעונה.
במהלך חמשת חודשי העבודה הנ"ל, רשאי המעסיק להוציא את העובדים האלה לחופשה בתשלום עד למלוא מכסת ימי החופשה השנתית המגיעה לכל עובד, בהתאם לוותקו בהודעה מוקדמת תוך 48 שעות.

ג. העובדים העונתיים הקבועים בדרוג חודשי מינהלי כגון: מדריכים, אחראים בברור ואחראים במבדקים וכו', שהיו מבוטחים בשישה חודשי לוח ימשיכו להיות מבוטחים בשישה חודשי עבודה רצופים, הכוללים את ימי החגים שחלים בעונה.
במהלך ששת החודשים הנ"ל רשאי המעסיק להוציא את העובדים לחופשה שנתית בתשלום, אך לא יותר ממחצית ימי החופשה המגיעים לעובד בהתאם לוותקו, בהודעה מוקדמת של 48 שעות.

על אף האמור בסעיפים 68א – 68ג' דלעיל, רשאים הצדדים להסכם זה, להסכים במסגרת החלטה של וועדת המעקב על החרגה בעניין מכסת הימים המבוטחים של מעסיק מסויים בעונה מסויימת.

ד. עובד שיקבל חופשה שנתית במהלך העונה יזקפו ימי חופשה אלה ע"ח ימי העבודה המבוטחים.

ה. לא סיפק נותן העבודה לכל אחד מהעובדים הנ"ל את ימי העבודה המבוטחים לו עפ"י ובכפוף לאמור לעיל יהיה חייב לשלם לכל אחד מהם את תמורת הימים או החודשים החסרים לכל עובד, בהתאם לשכרו במועד התשלום, לרבות התנאים הסוציאליים והתנאים הנלווים.

ו. בגבולות ימי או חודשי העבודה המבוטחים, חייב כל עובד כנ"ל למלא במקרה הצורך כל עבודה בבית האריזה, המתאימה לו מבחינה פיזית, ובהתאם לכישוריו ומעמדו.

ז. לגבי העובדים המבוטחים במיכסת 5 חודשי עבודה תחול התקופה מיום שנקבע על ידי המעסיק לכניסתו של העובד לעבודה, היינו בין ה-1 ל-15 בנובמבר ותסתיים בתום מספר חודשי הלוח שנקבעו כחודשי העונה, אלא אם כן נקבע אחרת על ידי הצדדים להסכם זה במסגרת החלטה של וועדת מעקב ביחס למעסיק מסויים בעונה מסויימת.

ח. העובד יעבוד שעות נוספות לפי דרישת המעסיק ובכפוף לכל דין – אין לכלול שעות אלה בחישוב ההשלמה לחודשי העבודה המבוטחים.

ט. תקופת הניסיון לאורזות המועברות לברור:

אורזות שתועבר לעבודה בברור, תשובץ לתקופת ניסיון של עונה אחת כמבררת ותנאי עבודתה בעונת הניסיון יישארו בעינם. בתום עונת הניסיון תשובץ העובדת בדרגת שכר של מבררת חודשית מתחילה (דרגה 3), בתוספת הוותק שצברה בעבודתה כאורזת.

למען הסר ספק מובהר, כי זכויותיה הנובעות מתוספת ותק כמפורט בנספח ב' לעובדים בדרוג חודשי מינהלי, תגזרנה בהתאם לוותקה בפועל מיום תחילת עבודתה כאורזות.

י. אין להעסיק בעבודות האריזה עובדים אחרים במקום האורזות/ים. לבעלי ותק של 5 שנים ומעלה תהיה זכות קדימה בעבודה הני"ל במשך עונת האריזה. בכל מקרה שלא יסופק פרי לאריזה להעסקת האורזות בעלות הוותק מסיבה כלשהי יובא העניין לועדה הפריטטית ומסקנותיה יחייבו את הצדדים.

68. תוספת ותק:

- א. העובדים יקבלו תוספת ותק כאמור בנספח ב' להסכם זה.
- ב. ותקו של עובד יחשב לפי שנות הוותק שצבר בעבודה בבתי האריזה השונים – בתיאום עם האיגוד המקצועי והתאחדות האיכרים.
- ג. תוספת הוותק שהעובד מקבל לא תתבטל בזמן העברה לדרגה, והעברה ממעמד למעמד.
- ד. עובדים אשר שרתו שרות חובה בצה"ל תוכר תקופת שרותם לתוספת שנות ותק לצרכי משכורת בלבד.

69. שכרם של הסבלים, אורזים ומרכיבי ברוס וקרטונים יהיה בהתאם לאמור בנספח ב'.

70. משקפי ראיה לצרכי עבודה למבררות

המעסיקים ישתתפו בהוצאות להחלפה או לתיקון משקפי ראיה בשיעור של כ-50% ולא יותר מ-200 ₪ ליחידה, פעם בשנה, ובתוקף מן ה-1.1.09. הסכום הני"ל יעודכן בראשית כל עונה בהסכמה הדדית בין הצדדים.

71. פעולות תרבות

האיגוד וההתאחדות יפעלו לביצוע פעולות תרבות לעובדים בתום כל עונה, כגון: טיול שנתי בתום העונה.

72. מתקני הגנה מפני שינויים במזג אוויר

המעסיק מחוייב לפעול בהתאם לכל חוקי הבטיחות, לרבות אספקת ציוד מגן אישי לעובדים בהתאם לסוג עבודתם וכן התקנת מתקני הגנה על העובדים.

73. כסאות ישיבה

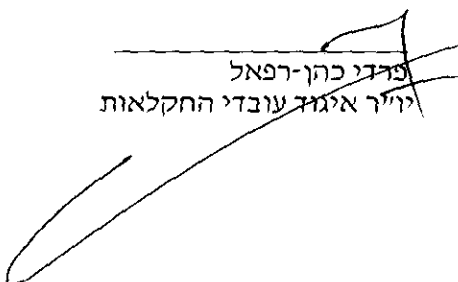
המעסיק חייב לספק כסאות ישיבה נוחים לעובדים בישיבה.

74. דרישות לתשלומים רטרואקטיביים

עובד שיתבע ממעסיקו תשלומים רטרואקטיביים מעבר לשנתיים מיום התביעה, רשאי לבחור לפנות בעניינו להכרעה בפני ועדה פריטטית. ויובהר, כי אין באמור כדי לשלול את זכותו שבדין לפנות לערכאות משפטיות.

הצדדים יפעלו במשותף להרחבת ההסכם בצו הרחבה כנדרש.

ולראיה באו הצדדים על החתום:


פרופ' ד"ר רפאל
כהן-רפאל
יו"ר איגוד עובדי החקלאות


ד"ר אמיתי
נשיא התאחדות האיכרים

נספח א' – דרגות תקן

דרגות תקן לעובדים חודשיים מינהליים
בתחולה מן ה- 1.1.09

א. עובדים ותיקים באריזה ובענפי החקלאות השונים מתום השנה ה- 10 לעבודה ואילך

<u>דרגה</u>	
3	בתום השנה ה- 10 לעבודה
4	לאחר שנה בדרגה קודמת
5	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
6	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת
7	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת
	דרגה אישית

ב. מבררות ותיקות מן העונה ה- 11 ואילך

3	בתום העונה ה-10
4	לאחר שנה בדרגה קודמת
5	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
6	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
7	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת
8	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת
	דרגה אישית

ג. משלח ומקבל פרי, אחראי על מכונת סגירה, אחראי על שה"ם וכן אחראי על שפיכת פרי

3	בכניסה
4	לאחר שנה בדרגה קודמת
5	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
6	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
7	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת
8	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת
	דרגה אישית

ד. מדריכים/ות באריזה, אחראים/יות בירור ומבדקים וכן עובדי מדגרות מקצועיים

4	בכניסה
5	לאחר שנה בדרגה קודמת
6	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
7	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
8	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
8+	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת
9	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת
	דרגה אישית

ה. עוזרים: למנהל משמרת, לפקיד, למכונאי, למחסנאי וכן למלגזן

דרגה	בכניסה
5	
6	לאחר שנה בדרגה קודמת
7	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
7+	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
8	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
8+	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת
9	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת דרגה אישית

ו. מנהל משמרת, מכונאי ראשי, פקיד ראש ומנהלי חשבונות וכן אחראי על מדבירי מזיקים

וריסוסים

10	בכניסה
11	לאחר שנה בדרגה קודמת
12	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
13	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
14	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
15	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
16	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
17	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת (דרגה אישית)

מנהל בית ארזיה

10	בכניסה
11	לאחר שנה בדרגה קודמת
12	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
13	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
14	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
15	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
16	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
17	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת (דרגה אישית)

מפקח ראשי לבתי ארזיה

14	בכניסה
15	לאחר שנה בדרגה קודמת
16	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
17	לאחר שנתיים בדרגה קודמת
18	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת (דרגה אישית)

דרגות תקן למנהלי עבודה ומפקחים בפרדסים
מנהלי עבודה

- 1. עד 250 דונם (מנהל עובד) דרגה**
- | | |
|---|-------------------------|
| 3 | בכניסה |
| 4 | לאחר שנה בדרגה קודמת |
| 5 | לאחר שנה בדרגה קודמת |
| 6 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 7 | לאחר 3 שנים בדרגה קודמת |
| 8 | לאחר 3 שנים דרגה אישית |
- 2. מ-251 דונם עד 400 דונם**
- | | |
|----|-------------------------|
| 4 | בכניסה |
| 5 | לאחר שנה בדרגה קודמת |
| 6 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 7 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 7+ | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 8 | לאחר 3 שנים בדרגה קודמת |
| 9 | לאחר 3 שנים דרגה אישית |
- 3. מ-401 דונם עד 750 דונם**
- | | |
|----|-------------------------|
| 5 | בכניסה |
| 6 | לאחר שנה בדרגה קודמת |
| 7 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 7+ | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 8 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 8+ | לאחר 3 שנים בדרגה קודמת |
| 9 | לאחר 3 שנים דרגה אישית |
- 4. מ-751 דונם עד 1000 דונם**
- | | |
|-----|---|
| 6 | בכניסה |
| 7 | לאחר שנה בדרגה קודמת |
| 8 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 9 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 10 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 11 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 11+ | לאחר 3 שנים בדרגה קודמת
(דרגה אישית) |
- 5. מ-1,000 דונם ומעלה**
- | | |
|----|---|
| 7 | בכניסה |
| 8 | לאחר שנה בדרגה קודמת |
| 9 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 10 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 11 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 12 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 13 | לאחר 3 שנים בדרגה קודמת
(דרגה אישית) |
- 6. מפקח ממונה על מנהלי עבודה בפרדסים**
- | | |
|----|-------------------------|
| 9 | בכניסה |
| 10 | לאחר שנה בדרגה קודמת |
| 11 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 12 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 13 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| 14 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |

15 לאחר 3 שנים בדרגה קודמת
(דרגה אישית)

מפקח ראשי בפרדסים ומפקח ראשי על הדברת מזיקים וריסוסים

.7

11 בכניסה
12 לאחר שנה בדרגה קודמת
13 לאחר שנתיים בדרגה קודמת
14 לאחר שנתיים בדרגה קודמת
15 לאחר שנתיים בדרגה קודמת
16 לאחר שנתיים בדרגה קודמת
17 לאחר 3 שנים בדרגה קודמת
(דרגה אישית)

הערות:

מעסיק המערער על הענקת הדרגה האישית לעובד מסוים חייב להביא את השגותיו בפני הועדה הפריטטית של הצדדים החתומים על ההסכמים הקיבוציים הכלליים בענפי החקלאות תוך 45 ימים. החלטת הועדה הפריטטית תחייב את המעסיק והעובד.

על החתום:

פרדי כהן-דפאל
יו"ר איגוד עובדי החקלאות

דובי אפיקי
נשיא התאחדות האיכרים

דרגות תקן לעובדים בגננות הנוי ובמשתלות בתוקף מן ה-1.1.09

	<u>פועל גנים מאומן</u>	1.
	בשנה הראשונה	
דרגה	לאחר שנה בדרגה קודמת	
3	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
4	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
5	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת	
6	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת	
7	דרגה אישית	
8		
	<u>גנן סוג 1 (מתחיל)</u>	2.
	בשנה הראשונה	
דרגה	לאחר שנה בדרגה קודמת	
4	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
5	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
6	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת	
7	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת	
7+	דרגה אישית	
+8		
	<u>גנן סוג 2 (זוטר)</u>	3.
	בשנה הראשונה	
דרגה	לאחר שנה בדרגה קודמת	
5	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
6	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
7	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת	
7+	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת	
8	דרגה אישית	
9		
	<u>גנן סוג 3 (גנן)</u>	4.
	בשנה הראשונה	
דרגה	לאחר שנה בדרגה קודמת	
5	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
6	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
7	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת	
8	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת	
8+	דרגה אישית	
9		
	<u>גנן סוג 4 (גנן מוסמד)</u>	5.
	בשנה הראשונה	
דרגה	לאחר שנה בדרגה קודמת	
6	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
7	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
8	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת	
8+		
9		
	<u>מנהלי עבודה בגינון</u>	6.
	מנהל עבודה האחראי על עבודתם של עד 10 עובדים	
דרגה	בשנה הראשונה	
6	לאחר שנה בדרגה קודמת	
7	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
8	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
9	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	

- 9+ לאחר 3 שנים בדרגה קודמת
7. **מנהל עבודה האחראי על עבודם של 10 עובדים ויותר**
- | | | |
|---|----|-------------------------|
| | 7 | בשנה הראשונה |
| 8 | 8+ | לאחר שנה בדרגה קודמת |
| | 9 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| | 10 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
8. **פקח אזור הארחאי על ראשי צוותות או על קבלנות**
- | | | |
|---|----|-------------------------|
| | 7 | בשנה הראשונה |
| 8 | 9 | לאחר שנה בדרגה קודמת |
| | 10 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| | 11 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
9. **מפקח אזורי**
- | | | |
|---|-----|-------------------------|
| | 8 | בשנה הראשונה |
| 9 | 10 | לאחר שנה בדרגה קודמת |
| | 11 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| | 11+ | לאחר 3 שנים בדרגה קודמת |
10. **מפקח ארצי או גנן ראשי**
- | | | |
|----|----|-------------------------|
| | 9 | בשנה הראשונה |
| 10 | 11 | לאחר שנה בדרגה קודמת |
| | 12 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| | 13 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| | 14 | לאחר 3 שנים בדרגה קודמת |
11. **גנן ראשי בפועל בעל כושר מקצועי בכצוע גנים, בניהול עבודה או מנהל משתלה**
- עד 50 דונם**
- | | | |
|---|----|-------------------------|
| | 8 | בשנה הראשונה |
| 9 | 10 | לאחר שנה בדרגה קודמת |
| | 11 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| | 12 | לאחר שנתיים בדרגה קודמת |
| | 13 | לאחר 3 שנים בדרגה קודמת |

		מנהל משתלה מעל ל-50 דונם	12
	9	בשנה הראשונה	
10		לאחר שנה בדרגה קודמת	
	11	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
	12	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
	13	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
		עובד על ציוד מכני	13
		המפעיל ציוד מכני של מחלקת נטיעות	
		(לפחות 60% מזמנו)	
	4	בשנה הראשונה	
5		לאחר שנה בדרגה קודמת	
	6	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
	7	לאחר שנתיים בדרגה קודמת	
	8	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת	
	8+	לאחר 3 שנים בדרגה קודמת	
		דרגה אישית	

פרוז כהן-רמאל
יו"ר איגוד עובדי החקלאות

דובי אמיתי
נשיא התאחדות האיכרים

נספח ב' - טבלאות שכר, משכורת ותנאים נלווים

טבלת השכר לעובדים מן השנה הראשונה ועד השנה ה-10 (כולל) על פי העיסוקים דלהלן:

טרקטוראים ועובדי ציוד מכני חקלאי כבד, קטיף, גיזום, נטיעה והרכבה, רפת, לול, כוורת, בריכות דגים, מחסן, ניקיון, הרכבת ברוס, סבלות, סידור חצאי תיבות, מיון וכרטיסי אריזה, רשמים למיניהם, עובדי גינון ומשתלות, מבררות בבתי אריזה: להדרים, נשירים, ירקות ופרחים, ייעור וכל העובדים במיון תוצרת חקלאית מכל סוג שהוא.

השכר לעובד יומי בשבוע עבודה בן 6 ימים (43 שעות בשבוע) בתקופת הניסיון:

החל מה- 01/01/2017	החל מה- 01/07/2016 ועד ה-31/12/2016	החל מה- 1/04/2015 ועד ה-30/06/2016	עד ה- 31/03/2015	
26.88	25.94	25	23.12	שכר שעתי (ש"ש לשעה)
200	193	186	172	שכר יומי (ש"ש ליום עבודה)

ובכל אופן לא פחות משכר המינימום המחושב לפי שכר המינימום השעתי כפי שיתעדכן מעת לעת, כפול מספר שעות העבודה.

השכר לעובד יומי בשבוע עבודה בן 5 ימים (43 שעות בשבוע) בתקופת הניסיון:

החל מה- 01/01/2017	החל מה- 01/07/2016 ועד ה-31/12/2016	החל מה- 1/04/2015 ועד ה-30/06/2016	עד ה- 31/03/2015	
26.88	25.94	25	23.12	שכר שעתי (ש"ש לשעה)
230.77	222.69	214.62	198.46	שכר יומי (ש"ש ליום עבודה)

ובכל אופן לא פחות משכר המינימום המחושב לפי שכר המינימום השעתי כפי שיתעדכן מעת לעת, כפול מספר שעות העבודה.

המשכורת לעובד חודשי מתום תקופת הניסיון ועד תום השנה ה-10:

החל מה- 01/01/2017	החל מה- 01/07/2016 ועד ה-31/12/2016	החל מה- 1/04/2015 ועד ה-30/06/2016	עד ה- 31/03/2015	
5,000	4,825	4,650	4,300	המשכורת (ש"ש לחודש)
26.88	25.94	25.00	23.12	שכר שעתי (ש"ש לשעה)

תוספת הוותק:

שנת העבודה	התוספת באחוזים	שנת עבודה	התוספת באחוזים
2	1.00%	7	6.15%
3	2.01%	8	7.21%
4	3.03%	9	8.29%
5	4.06%	10	9.37%
6	5.10%		

הערות:

1. מהשנה ה-11 ואילך העובדים הנ"ל יועברו לדרוג ולהסכם המנהליים בחקלאות וידורגו בדרגה 3 בדרוג החודשי מינהלי.
2. העובדים בקבלנות: סבלות, הרכבת ברוס וקרטונים וכן בקטיף יקבלו שכר של ארבע שעות בנוסף על שכר תפוקתם בסוף כל שבוע ובעד אותו שבוע.
3. עובדים המפעילים ציוד מכני חקלאי כבד כגון: קומביינים יקבלו תוספת לשכרם בסך של 262.00 ₪ לחודש. תוספת זאת דינה כדין שכר לכל דבר וענין, לרבות לעניין חישוב ערך השעה לצורך שעות נוספות ושעות נוספות גלובאליות.

טבלאות שכר לאורזות פרי הדר בהתאם לפירוט שלהלן לפי מחיר ליחידת תפוקה

תעריף בש"ח לארזות פרי הדר – בארזות חזיתית – עירום

במגשים ובתיבות בגודל 30/40

טבורי, שמוטי, ולנסיה		אשכוליות		לימון	
המיניינים	המחיר בש"ח ל-10 תיבות	המיניינים	המחיר בש"ח ל-10 תיבות	המיניינים	המחיר בש"ח ל-10 תיבות
40	2.41	23	1.88	56	3.35
45	2.47	27	2.03	72	3.51
48	2.53	32	2.19	88	4.00
56	2.63	36	2.33	100	4.19
60	2.77	40	2.57	123	4.53
64	2.94	45	2.64	150	5.85
72	3.01	48	2.68	175	7.05
75	3.09	56	2.95	200	8.15
88	3.33	64	3.32		
100	4.07	72	4.07		
113	4.83	88	4.30		
144	5.45				

יובהר כי השכר הקבלני לעובדי הארזיה עבור פירות וירקות שאינם נמנים על זני פירות ההדר הנמנים בטבלה דלעיל (שאינה חלה עליהם), בכל מקרה לא יפחת מהוראות הסכם זה ונספח זה.

למען הסר ספק, ובכל מקרה וללא קשר לשכר תפוקתה, בעבור יום עבודה לא תקבל אורות פחות מהשכר היומי כדלקמן:

א. בבתי אריזה שעובדים 6 ימים בשבוע (43 שעות בשבוע) בתקופת הניסיון:

החל מה- 01/01/2017	החל מה- 01/07/2016 ועד ה-31/12/2016	החל מה- 1/04/2015 ועד ה-30/06/2016	עד ה- 31/03/2015	
26.88	25.94	25	23.12	שכר שעתי (ש"ל לשעה)
200	193	186	172	שכר יומי (ש"ל ליום עבודה)

ובכל אופן לא פחות משכר המינימום המחושב לפי שכר המינימום השעתי כפי שיתעדכן מעת לעת, כפול מספר שעות העבודה.

ב. בבתי אריזה שעובדים 5 ימים בשבוע (43 שעות בשבוע) יהיה בתקופת הניסיון:

החל מה- 01/01/2017	החל מה- 01/07/2016 ועד ה-31/12/2016	החל מה- 1/04/2015 ועד ה-30/06/2016	עד ה- 31/03/2015	
26.88	25.94	25	23.12	שכר שעתי (ש"ל לשעה)
230.77	222.69	214.62	198.46	שכר יומי (ש"ל ליום עבודה)

ובכל אופן לא פחות משכר המינימום המחושב לפי שכר המינימום השעתי כפי שיתעדכן מעת לעת, כפול מספר שעות העבודה.

ג. המשכורת לעובד חודשי מתום תקופת הניסיון:

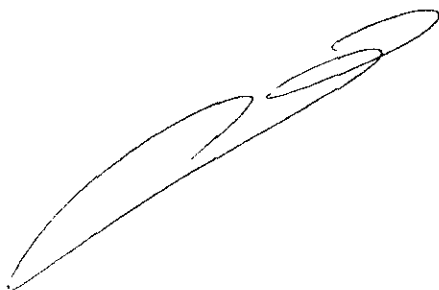
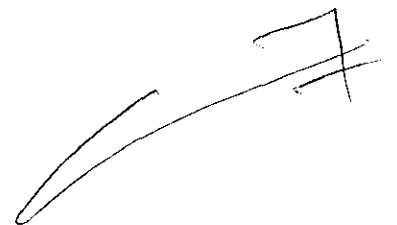
החל מה- 01/01/2017	החל מה- 01/07/2016 ועד ה-31/12/2016	החל מה- 1/04/2015 ועד ה-30/06/2016	עד ה- 31/03/2015	
5,000	4,825	4,650	4,300	המשכורת (ש"ל לחודש)
26.88	25.94	25.00	23.12	שכר שעתי (ש"ל לשעה)

תוספת הוותק ליום לכל אורזת בש"ח

תוספת ותק			
שנות הוותק	התוספת באחוזים	שנות הוותק	התוספת באחוזים
1 (תום השנה הראשונה)	1.00%	21	23.24%
2	2.01%	22	24.47%
3	3.03%	23	25.71%
4	4.06%	24	26.97%
5	5.10%	25	28.24%
6	6.15%	26	29.52%
7	7.21%	27	30.82%
8	8.29%	28	32.13%
9	9.37%	29	33.45%
10	10.46%	30	34.78%
11	11.57%	31	36.13%
12	12.68%	32	37.49%
13	13.81%	33	38.86%
14	14.95%	34	40.25%
15	16.10%	35	41.65%
16	17.26%	36	43.08%
17	18.43%	37	44.51%
18	19.61%	38	45.95%
19	20.81%	39	47.41%
20	22.02%	40	48.89%

הערות:

1. בנוסף, בסוף כל שבוע ובעד אותו שבוע יש להוסיף לכל אורזת שכר של חמש שעות עבודה.
2. במשמרת שניה יש להוסיף, לכל אורזת שכר של חצי שעת עבודה.

תנאים נלווים לטבלאות השכר של כל העובדים המפורטים לעיל

מענק שנתי:

עובד קבוע יקבל מענק שנתי בשיעור מחצית המשכורת שתשולם לו בשני חלקים שווים, במהלך השנה. עובד עונתי שסיים את תקופת הניסיון יקבל מענק כ"ל יחסית לחודשי עבודתו.

דמי כלכלה:

עובד קבוע יקבל 113 ₪ לחודש.

השתתפות במעונות וגנונים:

כל עובד לו ילד עד גיל גן חובה יקבל מן המעסיק סך של 111 ₪ לחודש לכל ילד (ולא יותר מאשר בעד שני ילדים 222 ₪) במשך כל חודשי עבודתו, בעבור עזרה בהשגחה על הילדים. אין להפחית מן המענק החודשי אלא במקרה של היעדרות העולה על 5 ימים בחודש.

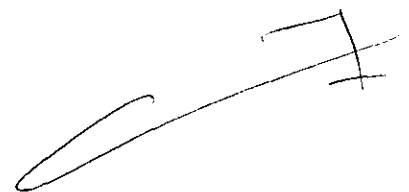
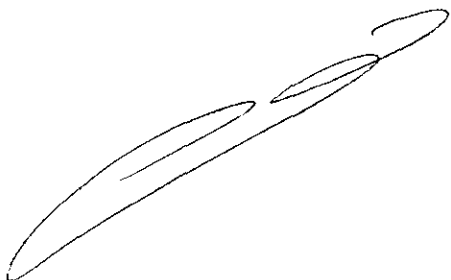
תוספת משפחה:

כל עובד קבוע קבל תוספת משפחה כדלקמן:

- לעובד עבור בן/בת זוג (נשוי או ידוע בציבור) שאיננה עובדת – 1.32 ₪ ליום.
- לעובד במשכורת חודשית – 33.00 ₪ לחודש.
- עבור בן/בת זוג (נשוי או ידוע בציבור) עובדת/ת 0.66 ₪ ליום, או 16.50 ₪ לחודש.
- עבור ילדים מגיל 18 עד תום שירות חובה בצה"ל או ילד שאינו עובד עד גיל 21 שנה – 16.5 ₪ לחודש.
- עבור הורה נתמך – 16.50 ₪ לחודש.

הערות:

1. אין להפחית מן המענק ודמי הכלכלה לעובדים חודשיים, אלא במקרה של היעדרות העולה על 5 ימי עבודה בחודש הנתון.
2. למען הסר ספק כל העובדות/ים על בסיס קבלני זכאים לכל התנאים הנלווים הנ"ל.



טבלת המשכורות לעובדים בדירוג חודשי מנהלי, לרבות גנני הנוי

תוספת ותק				משכורת בש"ח				
התוספת באחוזים	שנות הוותק	התוספת באחוזים	שנות הוותק	החל מה- 01/01/2017	החל מה- 01/07/2016 ועד ה- 31/12/2016	החל מה- 1/04/2015 ועד ה- 30/06/2016	עד ה- 31/03/2015	הדרגה
23.24%	21	1.00%	1 (תום השנה הראשונה)	5,000	4,825	4,650	4,300	3
24.47%	22	2.01%	2	5,000	4,825	4,650	4,300	4
25.71%	23	3.03%	3	5,000	4,825	4,650	4,300	5
26.97%	24	4.06%	4	5,000	4,825	4,650	4,300	6
28.24%	25	5.10%	5	5,000	4,825	4,650	4,300	7
29.52%	26	6.15%	6	5,000	4,825	4,650	4,300	7+
30.82%	27	7.21%	7	5,000	4,825	4,650	4,300	8
32.13%	28	8.29%	8	5,000	4,825	4,650	4,300	8+
33.45%	29	9.37%	9	5,000	4,825	4,650	4,300	9
34.78%	30	10.46%	10	5,000	4,825	4,650	4,300	9+
36.13%	31	11.57%	11	5,000	4,825	4,650	4,300	10
37.49%	32	12.68%	12	5,000	4,825	4,650	4,300	10+
38.86%	33	13.81%	13	5,000	4,825	4,650	4,300	11
40.25%	34	14.95%	14	5,000	4,825	4,650	4,300	11+
41.65%	35	16.10%	15	5,000	4,825	4,650	4,300	12
43.08%	36	17.26%	16	5,086	4,908	4,730	4,374	13
44.51%	37	18.43%	17	5,294	5,109	4,924	4,553	14
45.95%	38	19.61%	18	5,503	5,311	5,118	4,733	15
47.41%	39	20.81%	19	5,764	5,562	5,360	4,957	16
48.89%	40	22.02%	20	6,037	5,825	5,614	5,192	17
				6,322	6,101	5,879	5,437	18

הערה:

שעות נוספות גלובליות:

העובדים יקבלו שני"ג כמפורט בהסכם הקיבוצי הכללי בענף החקלאות. למען הסר ספק, התגמול עבור שעות נוספות גלובליות יחושב כלהלן:

1. חישוב ערך שעה:

א. סכום הרכיבים הבאים- השכר הטבלאי לעיל בצירוף תוספת ותק, תוספת משפחה, משכורת י"ג (ככל שהמעסיק משלם את משכורת י"ג מידי חודש ב-12 תשלומים חודשיים), לחלק ל-186 שעות חודשיות.

ב. הערך שחושב בסעיף א' לעיל יוכפל בשיעור של 125%

2. ערך השעה שחושב בסעיף 1 לעיל יוכפל במספר השעות הנוספות הגלובליות להן זכאי כל עובד על פי תפקידו בהתאם למפורט בהסכם

תנאים נלווים לטבלת השכר למנהליים חודשיים לרבות גנני הנוי

דמי כלכלה:

העובדים יקבלו דמי כלכלה חודשיים כדלקמן:

בדרגות 3-4 יקבלו סך	117 ₪ לחודש
מדרגה 5-6 יקבלו סך	192 ₪ לחודש
מדרגה 7 ואילך יקבלו סך	247 ₪ לחודש

עובדים מדרגה 7 ומעלה שתפקידם כרוך בניידות יקבלו דמי כלכלה 404 ₪ לחודש.

דמי הכלכלה הנ"ל כוללים את דמי האשל להם זכאי העובד כאשר הוא נוסע למקום שמחוץ למקום העבודה בהתאם לכללי האש"ל.

השתתפות במעונות וגנונים:

כל עובד לו ילד עד גיל גן חובה יקבל מן המעסיק סך 111 ₪ לחודש לכל ילד ולא יותר מאשר בעד שני ילדים 222 ₪ לחודש במשך כל חודשי עבודתה עבור עזרה והשגחה על הילדים.
אין להפחית מהסכום הנ"ל אלא במקרה של היעדרות העולה על 5 ימים בחודש.

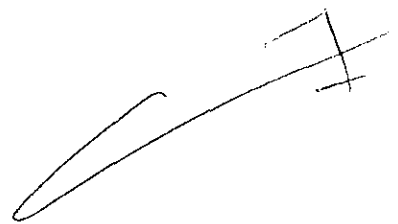
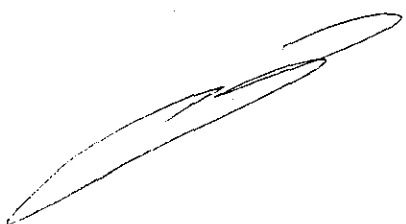
החזר הוצאות טלפון (₪ לחודש):

דרגות 3-4	47.50
דרגה 5	55.50
דרגה 6	63.50
דרגה 7	71.00
דרגה 8	78.50
דרגה 9	86.50
דרגה 10	94.50
דרגה 11 ואילך	102.00

בתקופת היעדרות בשכר (חופש, מחלה, מילואים, השתלמות וכד') יהיה זכאי העובד להחזר הוצאות הטלפון.

החזר דמי ביטוח לאומי:

הניכוי משכרו של העובד יוחזר לעובד ע"י המעסיק והוא לא יכלול את מס הבריאות.



תוספת משפחה:

עבור בת/בן זוג שאינו/ה עובד/ת 33 ₪ לחודש

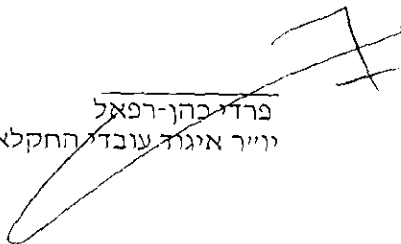
עבור בת/בן זוג עובד/ת 16.50 ₪ לחודש

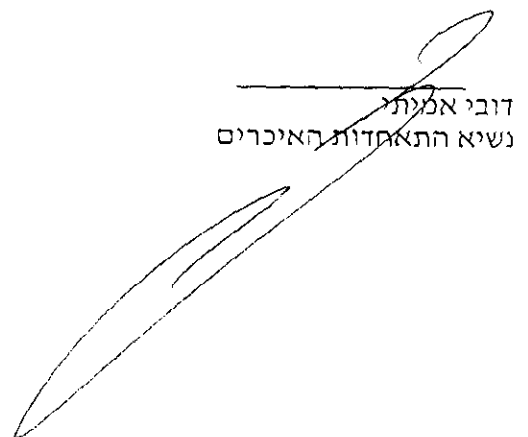
עבור ילדים בגיל 18 ועד תום שירות חובה בצה"ל או ילד שאינו/ה עובד/ת בגיל 18 עד 21 שנה סך של 16.50 ₪ לחודש, עבור הורה נתמך 16.50 ₪ לחודש.

קצו השתלמות:

המעסיקים יפרישו לקצו השתלמות אישית של כל עובד וינכו ממנו את האחוזים הרשומים מטה:

דרגה	העובד	המעסיק
בדרגות 3-4	1%	3%
בדרגות 5-6	2%	6%
מדרגה 7 ואילך	2.5%	7.5%


פרדו כהן-רפאל
יו"ר איגוד עובדי החקלאות


דובי אמית
נשיא התאחדות האיכרים