

הסכם קיבוצי כללי בענף ההובלה

שנערך ונחתם בתל אביב : 5.1.06

בין :
התאחדות מפעלי הובלה בישראל
מרח' יצחק שדה 34 תל אביב
(להלן : "התאחדות")

מצד אחד

לבין :
הסתדרות העובדים הכללית החדשה – האגף לאיגוד מקצועי
מרח' ארלוזורוב 93 תל אביב
(להלן : "ההסתדרות")

מצד שני

- הואיל :** ובתאריך 1.7.1996 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי כללי בענף ההובלה (להלן-"**ההסכם העיקרי**").
- והואיל :** וביום 19.5.1999 נחתם הסכם קיבוצי כללי המאריך את תוקפו של ההסכם העיקרי בהתאם להסדרים המפורטים בו (להלן-"**הסכם 1999**").
- והואיל :** וביום 11.5.2000 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי כללי להנהלת פנסיה כוללת לענף ההובלה (להלן-"**הסכם 2000**") (ההסכם העיקרי, הסכם 1999 והסכם 2000 יכוננו ביחד להלן-"**ההסכמים הקיבוציים**").
- והואיל :** וברצון הצדדים להאריך את תוקפם של ההסכמים הקיבוציים המפורטים לעיל ולקבוע במסגרתם הוראות חדשות, הכל כמפורט בהסכם קיבוצי כללי זה.

לפיכך הוסכם והותנה בין הצדדים כלדקמן:

1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. **הארכת ההסכמים הקיבוציים :**
 - א. ההסכמים הקיבוציים מוארכים בזאת והוראותיהם, לרבות ההוראות כפי שתוקנו בהסכם זה, ימשיכו לחול עד לתום תוקפו של הסכם זה.
 - ב. לקראת סיום תקופתו של הסכם זה ינהלו הצדדים מו"מ בקשר להארכת תוקפו ולשינויים שידרשו, אם ידרשו.

3. עדכון השכר.

סעיף 48 לפרק הרביעי להסכם העיקרי כפי שתוקן בסעיף 4 להסכם 1999 יבוטל ובמקומו יבוא הסעיף הבא:

- א. משכורות העובדים החל ממועד כניסת הסכם זה לתוקף יהיו בהתאם לטבלת השכר המצורפת להסכם זה כנספח א' ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- ב. מוסכם בין הצדדים כי החל ממועד חתימת הסכם זה תוספת משפחה, כהגדרתה בסעיף 53 להסכם העיקרי, **תתווסף** לשכר העובד והיא תהווה חלק מהשכר המופיע בטבלה המצורפת כנספח א' להסכם זה לכל דבר ועניין.
- ג. עדכון משכורות העובדים ייעשה בהתאם לאמור בטבלה **נספח א'** להסכם וכן בהתאם להסכמים הקיבוציים בדבר תוספת יוקר אשר יחתמו מעת לעת בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות.

למען הסר ספק מובהר, כי אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע ו/או לפגוע במשכורותיהם של העובדים כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה.

4. קרבן השתלמות:

- א. הבסיס לחישוב השכר לעניין הפרשות לקרבן השתלמות יהיה בשיעור של 150% מהשכר המשולב של העובד, הכולל את שכר היסוד המפורט בטבלת השכר המצורפת כנספח א' להסכם זה, כפי שתעודכן מעת לעת, בצירוף תוספת יוקר, תוספת וותק ותוספת מקצועית ולא כקבוע בסעיף 64 (ג) להסכם העיקרי.
- ב. יתר הוראות סעיף 64 להסכם העיקרי ימשיכו ויעמדו בתוקפן ולא יחול בהן שינוי.

5. קרבן פנסיה מקיפה:

- א. החל ממועד כניסתו לתוקף של הסכם זה יבוטח כל עובד, החל ממועד תחילת עבודתו במפעל, בקרבן פנסיה מקיפה חדשה. לעניין הסכם זה "קרבן פנסיה חדשה" – קרבן פנסיה שקיבלה את אישור הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר ואישור כקופת גמל לקיצבה לפי תקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופות גמל) התשכ"ד-1964 לאחר יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1.1.1995).

- ב. מבלי לגרוע בהוראות כל דין, קרן הפנסיה המקיפה החדשה, כאמור בסעיף קטן א', תקבע מעת לעת בהסכמה בין הצדדים. במועד חתימת הסכם זה, הסכימו הצדדים כי קרן הפנסיה המקיפה החדשה, כאמור בסעיף קטן א' הינה קרן הפנסיה מקיפה "עמית" של חברת הפניקס ניהול קרנות פנסיה וגמולים בע"מ.
- ג. עובד אשר יתקבל לעבודה במפעל **לאחר** כניסתו של הסכם זה לתוקף (להלן: "**עובד חדש**"), ואשר היה מבוטח בקרן פנסיה מקיפה חדשה אחרת מזו הנהוגה במפעל או בקופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח, שאושרה לראשונה לפני יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1 בינואר 1995) (להלן: "**קרן פנסיה ותיקה**"), טרם תחילת עבודתו במפעל, או שיהיה מבוטח בביטוח מנהלים ובמועד כניסה לתוקף של הסכם זה היה לו הסדר הכולל גם ביטוח זקנה, נכות ושאיירים בקופת ביטוח המבוסס על תשלום כספי התגמולים ופיצויי הפיטורים שלא יפחת מ- 18.33% ובנוסף תשלום המעביד במקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר ובלבד שתשלום המעביד לא יעלה על 2.5% מהשכר) (להלן: "**ביטוח מנהלים**") (להלן ביחד: "**הסדר פנסיוני קיים**"), יהיה רשאי לבקש המשך ביטוחו בהסדר הפנסיוני הקיים לגביו. עובד חדש כאמור יציג בפני מעסיקו אישור על בטוחו בהסדר פנסיוני קיים, תוך 30 יום מיום תחילת עבודתו למפעל. לא הגיש אישור כאמור, ובכדי שלא למנוע ביטוחו בהסדר פנסיוני חילופי, יבוטח לפי האמור בסעיף קטן ב'.
- ד. עובד שהתקבל לעבודה במפעל לפני כניסתו לתוקף של הסכם זה (להלן: "**עובד קיים**") וערב כניסתו לתוקף של הסכם זה היה מבוטח בהסדר פנסיוני קיים, כהגדרתו בסעיף קטן ג' לעיל, יוכל להמשיך להיות מבוטח בקרן הפנסיה המקיפה בה בוטח.
- ה. עובד חדש ו/או קיים כאמור בסעיפים קטנים ג-ד יוכל בכל עת לדרוש מהמעסיק, בכתב, להחיל עליו את הוראות ההסכם, ולהיות מבוטח בקרן הפנסיה החדשה אשר תוסכם בין הצדדים כאמור בסעיף קטן א' לעיל.

6. דמי הגמולים, אשר ישולמו לקרן הפנסיה, יהיו כדלקמן:

תשלומי מעסיק:

12%-6% לפיצויי פיטורים ו-6% לתגמולים.
2.33% השלמת פיצויי פיטורים לקופה אישית לפיצויים או לקרן הפנסיה עפ"י בחירת העובד.

7. תשלומי העובד:

5.5% לתגמולים.

מוסכם ומובהר, כי למרות האמור לעיל, לעובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה, יהיו שיעור ההפרשות בהתאם להוראות חוק הפיקוח על עסקי ביטוח, התשמ"א – 1981.

עוד מוסכם ומובהר, כי מעסיק ונציגות העובדים בכל מפעל ו/או מקום עבודה יהיו רשאים להסכים ביניהם במסגרת הסכם קיבוצי, על הגדלת שיעורי דמי הגמולים, בכפוף להוראות תקנות מס הכנסה. הוגדלו שיעורי ההפרשות כאמור, יחולו גם עליהם הוראות הסכם זה.

8. ביטוח ימי מחלה ואובדן כושר מקצועי:

החל מכניסתו לתוקף של הסכם זה יהיו זכאים העובדים לביטוח ימי מחלה ואובדן כושר מקצועי כמפורט להלן.

המעסיק ישא בעלות כוללת של 2.45% מהשכר כהגדרתו בסעיף 9 להלן, בגין אובדן כושר מקצועי כנהג משאית וביטוח ימי מחלה כדלקמן:

א. **ביטוח בגין אובדן כושר עבודה מקצועי כנהג** – מעבר ובנוסף לפנסיית הנכות הקבועה בתקנון קרן הפנסיה, ומבלי לפגוע ו/או לגרוע מהוראות בעניין הביטוח הפנסיוני כמפורט בסעיפים 5-6 לעיל, יבוטח העובד ע"י המעסיק בנוסף גם בביטוח אובדן כושר עבודה מקצועי כנהג משאית בתנאים שלא יפחתו מהתנאים הקבועים ב**נספח ב'** הרצ"ב להסכם זה, כולל שחרור העובד מתשלום פרמיות.

ב. ביטוח ימי מחלה:

1. עובדים אשר ערב החתימה על ההסכם היו מבוטחים בביטוח דמי מחלה ימשיכו לחול בעניינם הוראות סעיף 2 (ג) להסכם 2000 והם ימשיכו להיות מבוטחים ע"י המעסיק בביטוח דמי מחלה, בתנאים שלא יפחתו מהתנאים הקבועים בנספח ג' להסכם 2000.
2. עובדים אשר התקבלו לעבודה בחברה לאחר מועד כניסתו לתוקף של הסכם זה ו/או עובדים שלא חל עליהם סעיף קטן ב' יבוטחו ע"י המעסיק בביטוח דמי מחלה, בתנאים שלא יפחתו מהתנאים הקבועים בנספח ג' להסכם זה.

9. הבסיס לחישוב השכר לעניין הפרשת כל דמי הגמולים המפורטים בהסכם זה וכן עבור ביטוח ימי מחלה ואובדן כושר מקצועי יהיה בשיעור 150% מהשכר המשולב של העובד, הכולל את שכר היסוד המפורט בטבלת השכר המצורפת כנספח א' להסכם זה, כפי שתעודכן מעת לעת, בצירוף תוספת יוקר, תוספת וותק ותוספת מקצועית.

10. א. הפרשות המעסיק בגין רכיב פיצויי פיטורים (כולל השלמת פיצויי פיטורים) לקרן הפנסיה, כאמור בסעיף 6 להסכם זה, יבואו במקום חובת תשלום 100% מפיצויי פיטורים לעובד מאת המעסיק, במועד סיום עבודתו, בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן - **"החוק"**), וזאת בגין התקופה והרכיבים שבגינם הופרשו בלבד ובכפוף לכך שהמעסיק מוותר על כל הסכומים שהופקדו על ידו כאמור, אלא אם כן התקיימו התנאים המפורטים בסעיף 2 (ב) לאישור הכללי שפורסם ב"פ 4659 מיום 30.6.1998, כפי שתוקן ב"פ 48803 מיום 19.9.1999 ובי"פ 4970 מיום 13.1.2001. למען הסר ספק מובהר, כי הפרשות המעסיק בגין השלמת פיצויי הפיטורים בשיעור של 2.333% לקופה אישית לפיצויים, יבואו במקום חובת תשלום 28% מפיצויי הפיטורים לעובד מאת המעסיק, במועד סיום עבודתו, בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק, בגין התקופה והרכיבים שבגינם הופרשו בלבד, בכפוף לכך שהמעסיק מוותר על כל הסכומים שהופרשו על ידו לקופה האישית לפיצויים.

ב. האמור בסעיף 10 (א) להסכם זה יחול גם לגבי הפרשות המעסיק בגין רכיב פיצויי הפיטורים לביטוח מנהלים בהתאם לאמור בסעיף 5 ג' להסכם זה, כך שהפרשות המעסיק לפיצויי פיטורים בשיעור של 8.333% בגין התקופה והרכיבים שבגינם הופרשו בלבד יבואו במקום חובת תשלום 100% פיצויי פיטורים לעובד מאת המעסיק, וזאת בכפוף לכך שהמעסיק מוותר על כל הסכומים שהופקדו על ידו כאמור, אלא אם כן התקיימו התנאים המפורטים בסעיף 2 (ב) לאישור הכללי שפורסם ב"פ 4659 מיום 30.6.1998, כפי שתוקן ב"פ 4803 מיום 19.9.1999 ובי"פ 4970 מיום 13.1.2001.

ג. הצדדים מאמצים את הוראות האישור הכללי האמור, למעט הוראת סעיף 2 רישא ו- 2 (א) שבו. למען הסר ספק מובהר כי סעיף 2 (ב) יחול.

11. עובד יהא זכאי לפנסיה נכות הכל בהתאם לתקנון קרן הפנסיה בה הוא מבוטח.

12. מוקמת בזה ועדה פריטטית, אשר חברים בה מזכיר ההתאחדות או מי שימונה על ידו ומחזיק תיק התחבורה בהסתדרות או מי שימונה על ידו. סמכויותיה לצורך הסכם זה יהיו ליישב את כל חילוקי הדעות הנובעים מהסכם זה. הוועדה הפריטטית תיתן החלטתה בתוך 30 יום מיום שיועברו אליה חילוקי הדעות. בהעדר הסכמה יועברו חילוקי הדעות לפי בקשת אחד הצדדים להכרעה באמצעות דן בורר יחיד אשר יקבע בהסכמה ע"י הצדדים.

13. עדכון דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ארגוני :

- א. מוסכם בין הצדדים על ניכוי דמי חבר ודמי טיפול ארגוני בהתאם להוראות הסכם הקיבוצי הכללי שנחתם בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה ללשכת התיאום של הארגונים הכלכליים ביום 9.1.1995 כפי שעודכן בהסכם מיום 22.2.2005. מובהר, כי סעיף זה מחליף את הוראות סעיף 68 (א) וסעיף 68 (ב) להסכם העיקרי.
- ב. יתר הוראות סעיף 68 להסכם העיקרי ימשיכו ויעמדו בתוקפן ולא יחול בהן שינוי.

14. הסכם זה הינו לתקופה קצובה של שלוש שנים, ותחילתו מיום החתימה על ההסכם.

15. הוראות הסכם זה באות בנוסף להוראות הסכם העיקרי, הסכם 1999 והסכם 2000. במקרה של סתירה בין הוראות הסכם זה להסכמים הקיבוציים יגברו הוראות הסכם זה.

16. הצדדים יגישו הסכם זה לרישום כהסכם קיבוצי כללי ויפעלו במשותף להוצאת צו הרחבה על הוראות ההסכם כך שיחולו על כל עובד המועסק אצל כל מעסיק, לרבות מעסיק אשר אינו נמנה על המעסיקים בענף ההובלה, ובתנאי שהתפקיד שמבצע העובד הוא נהיגת רכב משא להובלת מטענים שמשקלו עולה על 4 טון.

17. מוסכם בין הצדדים כי בכל מקרה יהיה ההסכם משום הסדר אכיף במשפט.

ולראיה באו הצדדים על החתום :

הסתדרות העובדים הכללית
החדשה-האגף לאיגוד מקצועי

פורום הועדים

התאחדות בעלי
מפעלי ההובלה
בישראל

נספח א' – טבלת שכר-עובדי תובלה
החל ב- 1.1.2006

שכר חודשי, בש"ח	ותק, בשנים
3350.00	0 (שכר התחלתי)
3366.75	1
3383.58	2
3400.50	3
3417.50	4
3434.59	5
3451.76	6
3469.02	7
3486.37	8
3503.80	9
3521.32	10
3538.93	11
3556.62	12
3574.40	13
3592.28	14
3610.24	15
3628.29	16
3646.43	17
3664.66	18
3682.99	19
3701.40	20
3719.91	21
3738.51	22
3757.20	23
3775.99	24
3794.87	25
3813.84	26
3832.91	27
3852.07	28
3871.33	29
3890.69	30
3910.14	31
3929.69	32
3949.34	33
3969.09	34
3988.94	35

תוספת מקצועית : 250 ש"ח לחודש.
תוספת מקצועית ליום עבודה : 9.6 ש"ח ליום.

נספח ב' להסכם קיבוצי כללי בענף ההובלה

בטוח אובדן כושר עבודה מקצועי:

להלן תנאי הכיסוי לביטוח אובדן כושר עבודה מקצועי על פי ההסכם הקיבוצי הכללי בענף ההובלה במקרה של נכות מקצועית, זכאי העובד לקצבה חודשית כקצבת נכות על פי הפירוט כדלהלן. במקרה כזה יתנתקו יחסי עובד מעביד.

נוסח אובדן כושר עבודה מקצועי:

המבוטח ייחשב כבלתי כשיר מוחלט לעבודה, לעניין בטוח זה בלבד, אם עקב מחלה, נשלל ממנו בשיעור של 75% לפחות הכושר לעבוד (בכל מקצוע או עיסוק בו עסק ב-5 השנים שקדמו למועד אותה מחלה), וכן שאינו מקבל תגמול או רווח בגין עבודתו, כל זאת במשך תקופה העולה על 3 חודשים. מקצוע או עיסוק דהיינו "נהג משאית מקצועי 15 טון ומעלה".

למרות האמור לעיל נהג שאושרה לו נכות מקצועית ויעבוד בעבודה אחרת, תושלם הכנסתו עד לגובה של 6,000 ש"ח בחודש, ובכל מקרה לא יעלה התשלום על 4000 ש"ח בחודש.

הזכאות להיכלל בקטגוריית אובדן כושר עבודה מקצועי הינה פונקציה של וותק הנהג בענף עפ"י הטבלה הבאה, בכל מקרה תקופת הפיצוי לא תעלה על גיל הפרישה המוגדר בקרן הפנסיה:

ותק עבודה בעיסוק כנהג משאית כולל עבודה	תקופת כיסוי מרבית עפ"י הגדרת מקצוע/עיסוק	תחילת תקופת כיסוי על פי הגדרת נכות בקרן פנסיה מקיפה
--	--	---

1-5	60 חודש	בתום השנה הרביעית
5-10	100 חודש	בתום השנה השביעית
מ-10 שנים ומעלה	120 חודש	בתום השנה העשירית

סכום הפיצוי:

סכום הפיצוי יהיה לסכום שהמבוטח היה זכאי לו כקצבת נכות במסגרת קרן הפנסיה ולא יותר מ-70% משכרו הפנסיוני ובכל מקרה לא יותר מ-4,000 ש"ח צמוד למדד 1/2006.

המבוטח לא יהיה זכאי לפיצוי בגין אובדן כושר עבודה עפ"י ההגדרה המקצועית אלא במקרה שהיה עמית בקרן פנסיה מקיפה (לרבות "קרן הפנסיה") ולא היה זכאי לקצבת נכות מקרן הפנסיה בה הינו חבר.

לעמית החבר בקרן פנסיה מקיפה בלבד, בנוסף לפיצוי הנ"ל, במשך כל תקופת הזכאות לפנסיית נכות מקצועית, כמפורט בטבלה לעיל, יופקדו כספים השווים לדמי הגמולים (חלק העובד וחלק המעביד) שהיה על המעסיק להפקיד בגין העובד (להלן: "דמי הגמולים"), מגובה פנסיית הנכות המקצועית, בתוכנית הפנסיה על שמו בקרן פנסיה מקיפה וזאת בנוסף לתשלום בגין הנכות המקצועית.

למען הסר ספק מובהר כי לגבי עמית החבר בקרן פנסיה ותיקה, דמי הגמולים יועברו לקרן הפנסיה הותיקה מהשכר כהגדרתו בסעיף 9 להסכם הקיבוצי מיום 5.1.2006.

הפרמיה החודשית לביטוח ימי מחלה ואובדן כושר עבודה מקצועי:

הפרמיה החודשית לביטוח ימי המחלה ואובדן כושר העבודה המקצועי תהיה 2.45% מהשכר הכולל המבוטח בקרן הפנסיה למשך 5 שנות ההתקשרות הראשונה. לאחר מכן תעודכן הפרמיה ע"י החברה בהתאם לתוצאות, הסדרי ביטוח משנה וגילאי המבוטחים ובכפוף להסכמת הצדדים להסכם הקיבוצי הכללי בענף ההובלה.

- א. עובד יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה מהמעסיק בשל היעדרות בגין מחלה כהגדרתה בחוק דמי מחלה תשל"ו 1976 ו/או חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) תשנ"ג 1993 ו/או חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה). תשנ"ד 1993, כמפורט בהסכם זה.
- ב. דמי מחלה שישולמו לעובד ע"י המעסיק כמפורט בנספח זה, ישולמו לו לכל תקופת מחלתו ולא יותר משנה מלאה (360 ימי מחלה) או עד מועד זכאותו לפנסיות נכות מקרן הפנסיה או לקצבת נכות מקופת הביטוח – המועד המוקדם מביניהם.
- ג. עובד יהיה זכאי לאחר יום המתנה, בגין שני ימי המחלה הבאים לתשלום 50% משכרו, והחל מהיום השלישי לתשלום 80% משכרו. שכר לעניין פרק זה הינו משכורת קובעת כהגדרתה בהסכמים הקיבוציים (150% מהשכר התעריפי).
- ד. אושפז עובד יותר מיום אחד, ישלם המעסיק דמי מחלה בשיעור 80% משכרו גם בגין יום ההיעדרות הראשון וכן עבור הימים השני והשלישי.
- ה. המעסיק ישלם לעובד דמי מחלה בגין ההיעדרות של העובד בשל מחלת ילדו שטרם מלאו לו 16 שנה ובלבד שבן זוגו הינו עובד ולא נעדר מעבודתו או שהילד נמצא בחזקתו הבלעדית של העובד. אם היעדרות העובד נגרמה בשל מחלת ילדו שאושפז יותר מיום אחד ישלם המעסיק דמי מחלה בשיעור 80% משכרו של העובד החל מהיום הראשון להיעדרות העובד.
- ו. המעסיק ישלם לעובד דמי מחלה כאמור בסעיף ג' לעיל בגין היעדרותו של עובד בשל מחלת אביו ו/או אמו שמלאו למי מהם 65 שנים ובלבד שבן זוגו הינו עובד ולא נעדר מעבודתו ובלבד שמי מאחיו ו/או אחיותיו האחרים לא מימשו את זכאותם לפי החוק באותו מועד. אם היעדרות העובד נגרמה כיוון שאביו או אמו אושפז יותר מיום אחד, ישלם המעסיק דמי מחלה בשיעור 80% מהשכר של העובד החל מהיום הראשון להיעדרות העובד. סכום ימי המחלה ישולם לעובד לא יעלה על 6 ימי היעדרות בשנה בגין עובד כלשהוא.
- ז. המעסיק ישלם לעובד בשל היעדרות העובד בגין טיפולי פוריות אך לא יותר מאשר 4 סדרות פוריות בשנה או 80 ימים לפי הנמוך מבין שניהם.
- ח. היה עובד זכאי לתשלום על פי כל חיקוק ו/או היה זכאי לתשלום ע"י צד שלישי בעת תקופת אי כושר עבודה מוחלט מטעמי בריאות או היה זכאי מכח חוק מהמוסד לביטוח ו/או חוק לנפגעי תאונות דרכים, לא יעלה הסכום שיקבל העובד מהמעסיק על ההפרש שבין התשלום שיקבל עפ"י החוק לבין הסכום שהיה זכאי לקבל פי האמור בהסכם זה. למרות האמור בסעיף זה לא יפחתו דמי המחלה מ- 30% מן השכר.