

הסכם קיבוצי כללי

שנערך ונחתם בתל-אביב ביום 3 לחודש דצמבר 2014

בין הסתדרות העובדים הכללים החדשה, הסתדרות עובדי האירוח והמלונאות
(להלן "צד אי")

ובין התאחדות המלונות בישראל
(להלן "צד בי")

והואיל; והצדדים חתומים על הסכם קיבוצי כללי בענף המלונאות שנחתם בתאריך 23.12.2010 ואשר תוקפו הוא עד תאריך 30.6.2013, אשר הוארך מכוח חוק ההסכמים הקיבוציים.

והואיל: והצדדים מעוניינים בהמשך קיום יחסי עבודה תקינים בענף המלונאות, בהסדר הוגן של תנאי העבודה, השכר והתמורות האחרות, ביציבות הענף ובעבודה סדירה ללא הפרעות, הכל תוך התחשבות בצרכי המעסיקים והעובדים גם יחד, בהסדר הבעיות הנוגעות ליחסי העבודה בדרך המו"מ הקיבוצי, וקביעת דרכי פתרון חילוקי הדעות ביניהם ובין יחידיהן.

והואיל; והצדדים מעוניינים לחתום על הסכם, ובו תוספות, תיקונים עדכונים והתאמות (להלן: "ההסכם המעודכן").

והואיל: ותוקף ההסכם יהיה עד לתאריך 31.12.2016

אי לכך הוסכם והותנה כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו.
2. הסכם זה הוא בתוספת להסכם הקודם מתאריך 23.12.2010
3. הסכם זה אינו גורע מכל זכויות העובדים בהתאם לכל דין.
4. בכל מקרה של סתירה בין הוראות ההסכם המעודכן להוראות ההסכמים הקודמים תגברנה הוראות ההסכם המעודכן.

פרק ראשון – תוספות שכר

1. עובד אשר בתאריך 1.1.2015, יהיה בעל ותק במלון, של 30 חודשי עבודה, יקבל תוספת של 2.25% לשכר היסוד וזאת החל משכר חודש ינואר 2015.
2. עובד אשר בתאריך 1.1/2016 יהיה בעל ותק במלון של 30 חודשי עבודה, יקבל תוספת של 2.25% לשכר היסוד וזאת החל משכר חודש ינואר 2016.
3. תוספות השכר בסעיפים 1-2 יחושבו עד לתקרת משכורת יסוד כוללת של 9,500 ₪.
4. עובד שקיבל מקדמת שכר לאחר תאריך 30/9/2013, ניתן יהיה לקזז אותה בהעלאות הסכם זה ובתנאי שהמקדמה לא ניתנה בגין קידום בתפקיד.

5. תוספות אילת וים המלח, תוספת הוותק ועלות הארוחות, יעודכנו בשיעור העלאות השכר בהסכם זה.
6. במידה ויועלה שכר המינימום במשק במהלך שנת 2015, יהיה רשאי המעסיק לקזז את הפעימה הראשונה של ההסכם ובתנאי שלא תהייה גבוהה משיעור העלאות שכר המינימום שיקבע.
7. מלון אשר יתקשה, לאור המצב, לשלם את הפעימה הראשונה של עליית השכר - בסעיף 1 שלעיל, יוכל לפנות לוועדה הפריטטית ולבקש הארכה לתשלום פעימה זו, עד לכל המאוחר בתאריך 31.3.2015.

פרק שני – דמי מחלה

1. להנהלת המלון ו/או לנציגות העובדים, עומדת הזכות להפנות עובד לוועדה רפואית, לאחר ניצול 90 ימי המחלה הראשונים, וזאת לשם קביעת פנסיית נכות בתקופת מחלתו והעובד ו/או נציגות העובדים לא יסרבו לכך. היה ואושרה לעובד, זכאות לפנסיית נכות ע"י הועדה הרפואית, ישלים המעסיק את התשלום שהעובד יקבל בגין נכותו מהקרן המבטחת ועד מלוא שכרו המבוטח של העובד. זאת בהתאם לזכאותו לימי מחלה כמתחייב בסעיפי המחלה- בהסכם הקיבוצי (פרק 33). בגין כל יום בו יבצע המעסיק השלמה למלוא שכרו המבוטח של העובד, תקטן יתרת ימי המחלה העומדת לזכות העובד ביום אחד.
2. עובד שניצל את ימי מחלתו וחזר לעבודה, ימשיך לצבור ימי מחלה עפ"י הוותק במקום העבודה.
3. טבלת צבירת ימי המחלה עליה חתמו הצדדים בתאריך 29.11.2011 היא כדלקמן:

תקופת העבודה	צבירת ימי הזכאות
מ 1 חודש ועד 36 חודש	2 ימי זכאות לחודש (עד 72 יום)
מ 37 חודש ועד 72 חודש	3 ימי זכאות לחודש (עד 180 יום)
מ 73 חודש ועד 84 חודש	3.33 ימי זכאות לחודש (עד 220 יום)

פרק שלישי – גמישות תפעולית

1. עובד, החל מהחודש ה 25 לעבודתו, יעבוד בהתאם להיקף המשרה שסוכמה עימו בעת קליטתו לעבודה ונרשמה בטופס תנאי ההעסקה, שהעתק ממנו יהיה בתיקו האישי.
2. לענין הבטחת שכרם ומתן ימי עבודה לעובדים שמעל 25 חודש, ע"פ סעיף 12 בהסכם הקיבוצי מתאריך 23.12.2010, תהיה אפשרות להוציא עובד שסיים את ימי החופשה הצבורים לו, בהסכמתו או בהסכמת נציגות העובדים הארצית, לחופשה על חשבון חוב לצבירה עתידית (חופשה במינוס). ההתחשבות במקרה כזה תהיה באופן הבא:
 1. א. הצבירה במינוס תקווז במהלך הזמן אל מול צבירה חדשה.
 1. ב. עובד הפורש לגמלאות ולרשותו יתרת חופשה במינוס, היא תימחק.
 1. ג. עובד המפוטר ולרשותו יתרת חופשה במינוס, תימחק 50% מהיתרה וינוכו 50% הנוספים.
 1. ד. עובד המתפטר, תנוכה כל היתרה הנמצאת במינוס.
3. במקרה של התערורות חילוקי דעות, הן יופנו לוועדה פריטטית שתוקם ע"י הצדדים. החלטות וועדה זו תהיינה מחייבות ודין כדין פסק בוררים לכל דבר ועניין.

פרק רביעי - הפסקות

במשמרת הלילה, לעובדים אשר נמצאים בעבודה במלון, בין השעות 02:00 עד 06:00 בבוקר תתאפשר הפסקה בת ארבעים וחמש דקות אך בניכוי של חצי שעה ע"י המעסיק משכרו של העובד.



fu
2.1

פרק חמישי – עובד שאינו מופיע לעבודה

לסעיף 49 בהסכם הקיבוצי מתאריך 23.12.2010, יתבצע שינוי ויקבע מעתה שעובד אשר אינו מופיע לעבודה במשך 9 ימים קלנדריים, ללא הודעה בכתב להנהלת המלון וללא סיבה מספקת לאי מתן ההודעה, יראו אותו כמתפטר מהעבודה מרצונו.

פרק שישי - נוהל קרן פרט ותרבות

1. במלון בו קיים ועד עובדים, על ההנהלה לנכות דמי ועד מכלל העובדים.
2. במלוונות אילת וים המלח בהם אין ועד עובדים, תהיה אפשרות לנהל קרן פרט ותרבות, על פי נוהל מצורף כנספח להסכם. ההורדה לעובד לקרן זו, תהיה בשיעור 0.4% משכר הברוטו של העובד המדווח לביטוח לאומי ועד לתקרה של פעם וחצי השכר הממוצע במשק.
3. אין לאפשר ניהול 2 קופות וועד במקום עבודה אחד.
4. מצ"ב נספח לנוהל.

פרק שביעי – קרן הרווחה

1. יחודשו ההפרשות לקרן הרווחה לעובדי הענף למטרות יציאה לפרישה מוקדמת ומענקים לעובדים עם בעיות קשות, כל זאת ע"פ נוהלי הקרן אשר יעודכנו ויחודשו ע"י הנהלת הקרן, לא יאוחר מתאריך 31/3/2015.
2. החברות בקרן תחול על העובד, החל מהחודש ה-25 לעבודתו במלון.
3. מנהל מחלקה ומעלה שלא מעוניין להצטרף לקרן, יצהיר על כך בכתב להנהלת המלון ולא יחויב להיות חבר בקרן. לא תיתכן הצטרפות רטרואקטיבית של מנהל שוויתר על זכותו זו.
4. עובד חדש אשר עבד במלון קודם והפריש לקרן הרווחה, תחול עליו החברות בקרן ממועד תחילת עבודתו.
5. עובד יוכל לממש זכותו לפרישה מוקדמת, רק בתום 10 שנות חברות ותשלום לקרן.
6. ההפרשות לקרן מהמשכורת הכוללת של העובד, יהיו כדלקמן:
 - 5.א. בשיעור של 0.2% ע"י העובד ו 0.2% ע"י המעסיק.
 - 5.ב. ההפרשות תהיינה עד לתקרת שכר של 9,500 ש"ח לחודש.
7. חובת המעסיק לשלם סכום חד פעמי בגובה 3% מעלות ההוצאה לפנסיה של עובד פורש, תתבטל בנוהלי הקרן החדשים שיאושרו עם חידוש הקרן.
8. ההפרשות לקרן תחודשנה, החל מתאריך 1.4.2015.

פרק שמיני – תיקון היתרים בחוק שעות עבודה ומנוחה

הצדדים מצהירים שמקובל עליהם לקדם במשותף, מסי שינויים בחוקים ובהיתרים הקשורים לחוק שעות עבודה ומנוחה ולחוק עבודת נוער. שינויים אלה חיוניים הן למעסיקים והן לעובדים, בסביבת עבודה בה ערך השירות לאורח מחייבם.

פרק תשיעי – רגולציה

הצדדים יפעלו במשותף להסרה/הקטנה של רגולציות המושגות על המלוונות ויפעלו במשותף אל מול משרדי הממשלה הרלבנטיים.

h
112

פרק עשירי – הבהרה להסכם מתאריך 23/12/10

עובד אשר סיים עבודתו בכל עת, ולא החזיר לידי גורם מוסמך מטעם המעסיק, ציוד וכלי עבודה שנמסרו לו בהשאלה במסגרת תפקידו (טלפון סוללרי, מחשב נייד, ערכות סכינים, ביגוד, כלי עבודה, דיור, נעלי עבודה וכד'), וזאת לאחר התראה הולמת וסבירה מבחינת המועדים. המעסיק יהא רשאי לנכות מגמר החשבון לרבות ממשכורתו האחרונה של העובד בגין כל הציוד שלא הוחזר, בהתאם למחירו.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

התאחדות המלונות בישראל



הסתדרות עובדי המלונות והאירוח

