

17/2013

הסכם קיבוצי מיוחד

שנעשה ונחתם בתל אביב ביום 6 בחודש דצמבר שנת 2012

בין: ש.ל.ה שירותי רפואה בע"מ

לבין: ההסתדרות הרפואית בישראל
ארגון רופאי שירותי בריאות כללית
ועד רופאי השיניים של ש.ל.ה

- הואיל:** והצדדים מעוניינים לקיים ביניהם יחסי עבודה קיבוציים ארוכי טווח;
- והואיל:** והצדדים ניהלו מו"מ ממושך להסדרת תנאי העבודה של רופאי השיניים, כהגדרתם בהסכם זה, במסגרת הסכם קיבוצי מיוחד;
- והואיל:** והצדדים מתחייבים לפעול אחד כלפי משנהו בהגינות, ביושר ובתום לב;

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בזאת בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.

פרק א' – הגדרות:

2. לעניין הסכם זה יבואו ההגדרות הבאות:
- 2.1 **החברה** – ש.ל.ה שירותי רפואה בע"מ, שהינה חברה בת של שירותי בריאות כללית.
- 2.2 **הארגון היציג** – ההסתדרות הרפואית בישראל.
- 2.3 **ועד הרופאים** – ועד רופאי השיניים שהוכר על ידי הארגון היציג.
- 2.4 **נציגות הרופאים** – נציגי הארגון היציג ו/או נציגי ארגון רופאי שירותי בריאות כללית ו/או נציגי ועד הרופאים.
- 2.5 **רופא** – כל רופא שיניים עליו חל הסכם זה.
- 2.6 **רופא שיניים מושאל** – רופא שהושאל לחברה משירותי בריאות כללית.
- 2.7 **מכסת הרופאים המושאלים** – 52 רופאים.
- 2.8 **בסיס לתגמול** – סך התמורה הכוללת (לא כולל מע"מ) שנתקבלה בחברה, בניכוי עלויות מעבדה וחומרים כנהוג היום, וזאת בגין הטיפולים אותם העניק הרופא למטופלים במהלך החודש בגינו משולמת התמורה.
- 2.9 **התמורה האחוזית** – בסיס התגמול כהגדרתו לעיל במכפלת אחוז התגמול כפי שסוכם עם הרופא.

ש.ל.ה-שירותי רפואה בע"מ
7.6

- 2.10. **שכר שעות מינימלי** – שכר המינימום לשעה בהתאם לחוק, בצירוף החלק היחסי של הבראה ונסיעות, כעדכונו של רכיבים אלה מעת לעת.
- 2.11. **שכר פנסיוני** – מלוא התמורה האחוזית שמקבל הרופא, למעט החזר הוצאות נסיעה כנהוג היום, וכן רכיב השלמה לשכר השעתי המינימאלי.

פרק ב' – תחולה ותוקף:

3. תחולה

- 3.1. הסכם זה יחול על רופאי השיניים המועסקים כיום או שיועסקו בעתיד בחברה.
- 3.2. על העסקת הרופאים המושאלים יחול האמור בפרק ט' להלן.
- 3.3. הסכם זה לא יחול על רופאי שיניים המועסקים בעבודה קלינית בהיקף הנופל משתי משמרות בשבוע (9 שעות שבועיות כולל ומטה).
- 3.4. הסכם זה לא יחול על הרופא הראשי, סגניו ועל הרופאים האזוריים.
- 3.5. רופאים בעלי חפיקים בהנהלה הראשית, יועצים ובקרים – ההסכם יחול על עבודתם הקלינית כרופאי שיניים, אך לא יחול על עבודתם בתפקידים הניהוליים.
4. על אף האמור בס"ק 3.3 לעיל, מוסכם, כי בסמכותו של מנכ"ל החברה להחיל את ההסכם הקיבוצי על רופאים, העובדים בחברה בהיקף משרה הנופל משתי משמרות בשבוע (9 שעות כולל ומטה), וזאת ע"פ שיקול דעתו.
5. מוסכם בזאת, כי אין בהסכם זה כדי לגרוע ו/או להפחית ו/או לפגוע בכל צורה שהיא בהסכמים, הסדרים, נוהגים וכללים מיטיבים מכל מקור שהוא, המיושמים בפועל על הרופאים בש.ל.ה (לרבות הרופאים המושאלים), כולם או מקצתם, ברמה ארצית, מקומית או אישית, אלא אם נקבע אחרת מפורשות בהסכם זה.

6. תוקף ההסכם

הסכם זה הינו לתקופה בת 4 שנים. החל מיום 1/8/2012 ועד ליום 31/7/2016.

פרק ג' - קבלה לעבודה:

7. עם קבלתו לעבודה ימסור הרופא לחברה את פרטיו האישיים וכן ימסור הצהרה על כשירותו לעסוק בעבודה ועל בעיות ומגבלות רפואיות, ככל שהדבר מתחייב מאופי העבודה והתפקיד אליו מיועד הרופא, ובכפוף לכל דין, לרבות הנחיות משרד הבריאות.
8. הרופאים יעברו בדיקות רפואיות וכן חיסונים לצורך ביצוע התפקיד ככל שנדרש ע"פ הוראות משרד הבריאות.

פרק ד' – מסגרת עבודה ומעמד:

9. היקף משרה וסדרי עבודה:

- 9.1. משרה מלאה בחברה הינה בת 40 שעות שבועיות.
- 9.2. סידור העבודה הראשוני של הרופא ייקבע בהתאם לצרכי העבודה וכפי שיוסכם עם הרופא.
- 9.3. כל שינוי בסידור העבודה הראשוני של הרופא, ייעשה בהסכמה עם הרופא, למעט בשתי

ש.ל.ה. - שינוי רפואי ביניים
14

2

שנות העבודה הראשונות של הרופא בחברה.

9.4. החברה תהא רשאית להפחית משמרת אחת לרופא לפי צרכי עבודה, משיקולים ענייניים ובתום לב.

9.4.1. הפחתת משמרת כאמור, יכולה להיעשות רק פעם אחת במהלך תקופת עבודתו של הרופא בחברה, למעט במקרים חריגים בהם הארגון היציג נתן את הסכמתו בכתב להפחתה של משמרת אחת נוספת לאותו רופא.

9.4.2. הפחתת משמרות מכוח סעיף זה, היינו ביוזמת החברה, לא תגרור את הוצאתו של הרופא מתחולת ההסכם הקיבוצי.

9.4.3. ככל שבמהלך השנתיים שלאחר הפחתת המשמרות כאמור לעיל יתעורר הצורך בהוספת משמרות, יוצעו אלה קודם לרופאים להם הופחתו המשמרות.

9.5. הקטנת היקף העבודה מעבר לאמור לעיל ו/או כל שינוי בסידור העבודה לרבות שינוי ימי עבודה ו/או שעות עבודה, ייעשה בהסכמה עם הרופא. מוסכם, כי ניתן יהיה לבצע שינוי שימשך יום אחד (שינוי של משמרת אחת באופן חד פעמי), בשל צורך דחוף שנוצר וזאת בתיאום עם הרופא.

9.6. החברה תנהל את רישום נוכחותם של הרופאים. למען הסר ספק מובהר בזאת, כי הרופאים לא יידרשו להחתים שעון נוכחות.

10. מעמד

10.1. ב- 36 חודשי העבודה הראשונים לעבודת הרופא בחברה (לא כולל חל"ת, אך כולל מלוא חופשת הלידה כחוק), הוא יועסק במעמד של רופא בתקופת ניסיון.

10.2. עם תום תקופת הניסיון יקבל הרופא מעמד של רופא קבוע בחברה.

11. קדנציות של מנהלי מרפאות (ואחראי מרפאות)

11.1. מנהל/אחראי מרפאה ישמש בתפקידו זה לקדנציה בת ארבע (4) שנים מיום מינויו.

11.2. השנה הראשונה בקדנציה הראשונה במרפאה תיחשב כתקופת ניסיון.

11.3. מובהר, כי מנהלים אשר מכהנים במועד חתימת הסכם זה כמנהל/אחראי מרפאות, לא ידרשו לעמוד בתקופת ניסיון והם ייחשבו כמנהלים קבועים לצורך סעיף זה, למעט מנהלים/אחראים אשר טרם סיימו את השנה הראשונה בקדנציה הראשונה שלהם, אשר ייחשבו בתקופת ניסיון עד לתום השנה הראשונה ממועד תחילת עבודתם כמנהלים/אחראים.

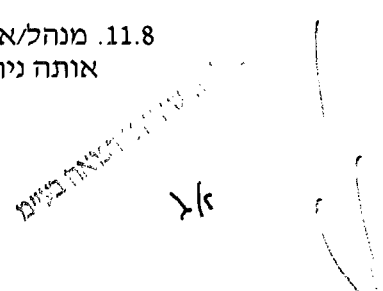
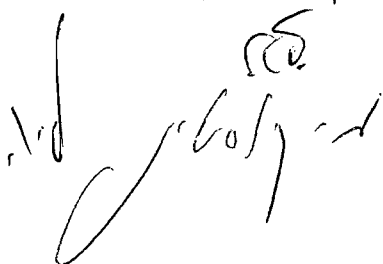
11.4. בהסכמה עם הארגון היציג, ניתן יהיה, במקרים מיוחדים, להאריך את תקופת הניסיון של מנהל/אחראי מרפאה בחצי שנה נוספת.

11.5. ניתן להאריך את כהונתו של מנהל/אחראי המרפאה לקדנציות נוספות, בנות ארבע שנים כל אחת.

11.6. מנהל/אחראי מרפאה אשר הוחלט לסיים את מינויו, ואשר כיהן לפחות שתי קדנציות בתפקיד זה, יישמר לו אחוז התגמול כשיעורו בעת כהונתו כמנהל/אחראי מרפאה וזאת בגין אותו היקף העבודה באותה מרפאה אותה ניהל. יובהר, כי סעיף זה לא יחול על אחראי מרפאה אשר לא ביצע בפועל את תפקיד הניהול.

11.7. למען הסר ספק מובהר בזאת ומבלי לגרוע מן האמור בסעיף 11.6 לעיל, כי בכל מקרה של סיום עבודה כמנהל/אחראי מרפאה לא ישולמו תגמול הניהול הרבעוני והבונוס השנתי בגין התקופה שמן המועד בו הסתיים המינוי.

11.8. מנהל/אחראי מרפאה שמינויו יסתיים, ימשיך לעבוד כרופא מן המניין באותה מרפאה אותה ניהל, אלא אם הוסכם עימו שיעבור לעבוד במרפאה אחרת.



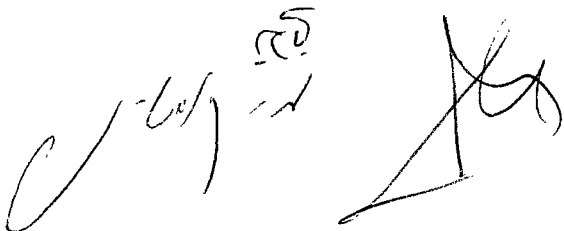
פרק ה' – התמורה

12. שכר:

- 12.1. אחוז התגמול לרופא בחברה לא יפחת מ- 28% (להלן אחוז התגמול המינימאלי).
- 12.2. מדי שנתיים יעלה באופן אוטומטי אחוז התגמול, של כל רופא בחברה ב- 0.5% וזאת עד לתעריף של 35% לרופא שינאים שאינו מומחה ו- 39% למנהל או לרופא מומחה. למען הסר ספק מובהר, כי סעיף זה יחול על כל רופא בחברה, ללא קשר לאחוז התגמול אותו הוא מקבל, וכל עוד הוא אינו מגיע לאחוז התגמול העליון שנקבע לעיל (35% לרופא שינאים ו- 39% למנהל או לרופא מומחה).
- 12.3. חישוב התוספת הקבועה בסעיף 12.2 לעיל, יבוצע באופן רטרואקטיבי לגבי כל רופא על פי הוותק שלו בחברה, כך שעם החתימה על הסכם זה, בגין כל 2 שנות וותק בחברה אחוז התגמול יעלה ב- 0.5%. לדוגמא, רופא שבמועד חתימת הסכם זה, מועסק בחברה 10 שנים, יעלה אחוז התגמול שהוא מקבל מדי חודש, החל ממועד תחילתו של ההסכם, ב- 2.5%. אחוז התגמול כאמור ימשיך לעלות עד להגיעו לאחוזים המפורטים בסעיף 12.2 לעיל. מובהר, כי רופא אשר אחוז התגמול שלו, נכון למועד תחילת ההסכם, עולה על אחוז התגמול המינימאלי בצירוף 0.5% על כל 2 שנות עבודה שלו בחברה, לא יהיה זכאי להעלאת אחוז התגמול הרטרואקטיבית כאמור.
- 12.4. מוסכם, כי עם החתימה על הסכם זה יעלה אחוז התגמול של כל רופא בחברה ב- 0.5% וזאת באופן רטרואקטיבי החל ממועד תחילתו של ההסכם (1/8/2012). מובהר, כי עלייה זו הינה בנוסף לקבוע בסעיף 12.3 לעיל. עוד מובהר, כי רופאים אשר אחוז התגמול שלהם נכון למועד חתימת הסכם זה, עולה על התעריף העליון הקבוע בסעיף 12.2 לעיל, לא יהיו זכאים לתוספת זו.
- 12.5. עליית אחוז התגמול כאמור לעיל, תחול באופן אוטומטי על כל רופא בחברה והיא לא תהייה מותנית בתנאים כלשהם.
- 12.6. מוסכם בזאת במפורש, כי התשלומים והזכויות המפורטים להלן בהסכם זה, ולרבות בגין חופשה, מחלה, קרן השתלמות ופנסיה, אינם נכללים באחוז התגמול ועל החברה לשלם מעבר לאחוז התגמול המשולם לכל רופא.
- 12.7. מוסכם, כי אחוז התגמול לרופאים כולל בתוכו תשלום בגין הבראה ונסיעות, והם לא יהיו זכאים לתשלום נוסף בגין רכיבים אלו.
- 12.8. מוסכם, כי התעריפים ואחוזי העלייה בהשתכרות המפורטים בסעיפים 12.1 - 12.4 לעיל, הינם התעריפים המינימאליים. להנהלה תהייה זכות להעלות את התעריפים כאמור, מעבר למינימום המחויב, לגבי רופא מסוים או לגבי קבוצת רופאים, וזאת ע"פ שיקול דעתה הבלעדי.
- 12.9. מובהר, כי סעיף זה בא לשפר ולהעלות את השתכרותם של הרופאים בחברה, ולא יהיה בו בשום נסיבות, עילה להפחתת אחוזי התגמול ו/או תנאי העבודה של הרופאים המועסקים בחברה.
- 12.10. בכל מקרה לא יפחת שכרם השעתי של הרופאים בכל חודש נתון מן השכר השעתי המינימאלי. התעריף השעתי המינימאלי יתעדכן מעת לעת בהתאם לעדכוני שכר המינימום ו/או תעריפי ההבראה ו/או תעריפי דמי הנסיעות.

13. תיקון 24 לחוק הגנת השכר

- 13.1. לצורך החלתו של תיקון 24 לחוק הגנת השכר הוסכם, כי אחוז התגמול יופחת בשיעור שוויון של הזכויות לחופשה ומחלה.



משרד הבריאות
רפ"מ

14



13.2. על אף האמור לעיל סוכם במפורש, כי במקום דרישת נציגות הרופאים לתוספת שכר, תישמר לכל אחד מן הרופאים המועסקים במועד חתימת הסכם זה בחברה אחוז התגמול כפי שיעורו במועד חתימתו של הסכם זה. (וזאת מבלי לפגוע בזכות לתוספת/עליית שכר בהתאם לקבוע בסעיף 12 לעיל).

14. שכר פדודונטיים

מוסכם, כי בסיס התגמול לרופאים פדודונטיים (רופאי ילדים) במחירון טיפולים בסל הבריאות (מחירון 22) יעלה ב- 15% לרבות בדיקות אך למעט גז צחוק.

15. תמורה בגין טיפולי אנדודונטיה

הנהלת החברה תשקול בחיוב ובהקדם, את העלאת התמורה בגין טיפולים אנדודונטיים.

16. שכר עוזרי אורתודנטים

16.1. רופאים עוזרי אורתודנטים יועסקו במעמד של רופאים שעתיים.

16.2. בגין עבודה במשמרת שניה, תשולם לעוזרי האורתודנטים תוספת בשיעור של 10% לערך השכר השעתי.

16.3. שכרם הפנסיוני של הרופאים עוזרי האורתודנטים יהיה שכר השעה בצירוף תוספת המשמרת כאמור בסעיפים 16.1 ו-16.2 לעיל, ולא כאמור בהגדרות להסכם זה לעיל.

16.4. רופאים אלה בלבד יהיו זכאים לתשלום הבראה ונסיעות בהתאם לצווי ההרחבה הכלליים במשק, כשיעורם מעת לעת.

16.5. מוסכם, כי הוראות הסכם זה יחולו על רופאים אלה.

17. טיפולים חוזרים

17.1. אחוז התגמול כולל גם תמורה בעבור טיפולים חוזרים אותם יבצע הרופא ללקוחותיו בגין טיפולים שלא צלחו, ועל כן הוא לא יהיה זכאי לתשלום בגין ביצוע הטיפולים החוזרים.

17.2. במקרים בהם עייף אישור מנהל המרפאה יש לבצע טיפול חוזר למטופל, והמטופל מסרב לעשות את הטיפול החוזר אצל הרופא שביצע את הטיפול הראשוני, הרי שהרופא שביצע את הטיפול הראשוני, יהיה זכאי בגין אותו טיפול לתשלום בגובה 20% מבסיס התגמול של הטיפול החוזר. מובהר, כי הרופא שביצע את הטיפול החוזר יקבל תשלום מלא בגין הטיפול החוזר שביצע בהתאם לאחוז התגמול הקבוע לו.

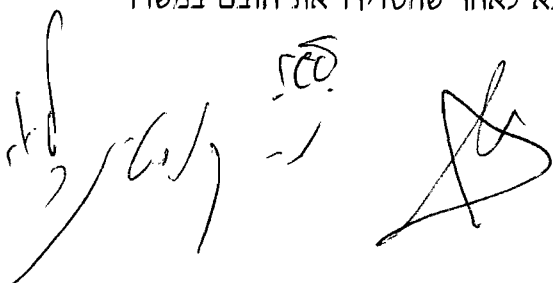
17.3. מובהר, כי עלויות המעבדה בגין הטיפולים החוזרים, יהיו, כמקובל, על חשבון החברה.

18. חובות לקוחות

רופא יקבל תשלום עבור עבודה שביצע, בהתאם לתכנית טיפולים שתומה על ידו ובכפוף לאמור בסעיפים הבאים:

18.1. בכל תחילת משמרת יעבור הרופא על דוח יומי, בו יסומנו בכוכבית לקוחות, לגביהם היתרה ששילמו אינה מכסה את יתרת ההזמנות בהתאם לתכנית הטיפולים.

18.2. הרופא לא יטפל בלקוחות שסומנו בכוכבית, אלא לאחר שהסדירו את חובם במשרד המרפאה.



18.3. במידה שהרופא ביצע שינויים בתכנית הטיפולים מבלי לתקן את התכנית ולהקליד אותה, או במקרים בהם בחר לבצע את הטיפול למרות סימון הכוכבית, יעוכב התשלום לרופא עד לקבלת התשלום מן המטופל ובכפוף לקבוע בסעיפים 18.5 ו-18.6 להלן.

18.4. מובהר, כי בכל מקרה הרופא יקבל את אחוזי התגמול להם הוא זכאי, בגין כל סכום שהתקבל מהמטופל.

18.5. החברה מתחייבת לפעול בתוך זמן סביר ולא יותר מ-6 חודשים ממועד הטיפול, לגביית החובות מן המטופל. במקרה שלא תפעל לגביית החוב כאמור לעיל, תשלם החברה לרופא בגין הפעולות שביצע.

18.6. טיפול שלא הועבר לתגמול רופא בגלל חוב, ייבדק לאחר שנה מיום הטיפול. אם יתברר כי בגין חלק מהטיפול או כולו נגבה סכום מהלקוח, הרופא יתוגמל בגין הסכום שנגבה מתוך בסיס התגמול של הטיפול.

19. כשלים ומעבדות

19.1. יבוטל באופן מיידי, עם החתימה על הסכם זה, מרכיב הכשלים.

19.2. כמו כן הנחת המחזור שניתנת לחברה מספקיה על רכיב המעבדות (כיום בשיעור של 5%), לא תובא בחשבון בחישוב בסיס התגמול של הרופא, כפי שהיה טרם החתימה על הסכם זה.

19.3. מנגד, חישוב הנחת הלקוח בגין רכיבי המעבדה תמשיך שלא להיות מובאת בחישוב בסיס התגמול לרופא, וזאת כפי שהיה קודם לחתימתו של הסכם זה.

19.4. בחתימתה על הסכם זה מתחייבת החברה כי היא לא תעלה כל תביעה ו/או דרישה מרופאי החברה בעניין הנחת המחזור והמעבדות ואי הכללתם בבסיס התגמול של הרופאים בחברה.

20. מנהלי מרפאות

20.1. כפי הנהוג היום, מנהל מרפאה זכאי, בנוסף לאחוז התגמול המשולם לו בגין עבודתו כרופא, גם לתשלומים הבאים:

20.1.1. תוספת אחוזית בגין הניהול הנגזרת מבסיס התגמול בגין עבודתו במרפאה אותה הוא מנהל והמשולמת יחד עם התמורה האחוזית.

20.1.2. גמול ניהול רבעוני בהתאם לכללים הנהוגים בחברה במועד חתימתו של הסכם זה.

20.1.3. מוסכם, כי גמול הניהול הרבעוני שישולם למנהלי המרפאות החל ממועד חתימת הסכם זה ואילך, לא יפחת מגמול הניהול הממוצע ששולם למנהלי המרפאות בשנת 2010. מובהר, כי סעיף זה יחול אך ורק על מנהלים ששימשו בתפקיד בשנת 2010. מנהל אשר לאחר שנת 2010 עבר לנהל מרפאה אחרת, ימשיך לקבל גמול ניהול מינימאלי בהתאם לגמול הניהול הרבעוני לו היה זכאי במרפאה אותה ניהל בשנת 2010.

20.1.4. מוסכם, כי הקבוע בסעיף 20.1.3, לא יחול על מנהל מרפאה אשר החל תפקידו בשנת 2011 ואילך.

20.1.5. מוסכם בין הצדדים, כי אופן תשלום גמול הניהול הרבעוני יעלה בעתיד לדיון בין הצדדים. כל עוד לא הוסכם אחרת בין הצדדים, גמול הניהול ימשיך להיות משולם כמקובל ובהתאם לקבוע בסעיף 20.1.3 לעיל.

20.1.6. בנוס שנת, בכפוף לאישור מועצת המנהלים של החברה.

20.1.7. מובהר, כי גמול הניהול הרבעוני מהווה תמורה סופית. גם בעבור טיפולים חוזרים שיבצע מנהלי מרפאות בגין טיפולים שבוצעו ע"י רופאים שעבדו במרפאתם וסיימו את עבודתם בחברה, לרבות המנהלים אותם הם החליפו בתפקיד.

21. ניכויים מהשכר:

משכרו של רופא ניתן לנכות אך ורק הסכומים שלהלן:

- 21.1. מס הכנסה, ביטוח לאומי ותשלומים אחרים שניתן לנכות מהשכר ע"פ דין.
- 21.2. חלקו של הרופא בהפרשות עבור זכויות סוציאליות (כמפורט להלן).
- 21.3. תשלומי דמי חבר בארגון היציג או דמי טיפול מקצועי-ארגוני, לפי העניין, כפי שיקבעו מפעם לפעם על ידי הארגון היציג.
- 21.4. החזר של מקדמה שניתנה על ידי החברה.
- 21.5. החזר של הלוואות, ככל שיהיו.
- 21.6. סכומים ששולמו לרופא בטעות שמקורה בדיווח, שהוכח כשגוי, על קודי הטיפול. מוסכם, כי קודם לביצוע הניכוי כאמור, תעביר החברה לרופא מכתב המפרט את הטעות שבוצעה ואת הסכום שהיא מבקשת לנכות משכרו, תוך שתינתן לו שהות מספקת לבדוק את הנושא ולהעביר התייחסותו לעניין.
- 21.7. תשלומים למוטבים לפי בקשת הרופא בכתב, אם החברה הסכימה לבצע את הניכוי וההעברה לטובת אותם מוטבים.
- 21.8. מסי ועד ותשלומי רווחה כפי שיקבעו מפעם לפעם על ידי הארגון היציג ובכפוף להסכמת הרופא.
- 21.9. ניכוי פרמיית אחריות מקצועית עבור עבודת הרופאים מחוץ לחברה כאמור בסעיף 29 להלן, והעברתה לחברת הביטוח.

פרק ו' – זכויות סוציאליות

22. חופשה שנתית וחגים

- 22.1. כל רופא בחברה זכאי לחופשה שנתית 9 ימי חג בתשלום.
- 22.2. מכסת החופשה לרופאים תהא על פי החוק, בהתחשב בוזינתקו בחברה ובהיקף משרתו של הרופא.
- 22.3. ימי החג יהיו על פי חוק ובהתאם לאחוז המשרה.
- 22.4. התשלום בעת היעדרו של הרופא מחמת חופשה וחג ישולם לו לפי התעריף השעתי הממוצע שלו, אך לא יותר מ- 50 ש"ח לכל שעת חופשה. התעריף כאמור יהיה צמוד למדד. חישוב ההצמדה יבוצע מדי 6 חודשים.
- 22.5. החברה רשאית להודיע לרופא על יציאתו לחופשה על פי חוק.
- 22.6. ניתן לצבור ימי חופשה שנתית שלא נוצלו עד לתקרה של שלוש מכסות.
- 22.7. מחלקת משאבי אנוש תנהל מעקב על זכאות וניצול ימי החופשה של כל רופא.
- 22.8. רופא הזכאי לתקופת הודעה מוקדמת בהתאם לאמור להלן, ולזכותו יתרת ימי חופשה, רשאי לצאת לחופשה במסגרת הימים העומדים לזכותו ובלבד שניצול החופשה בתקופת ההודעה המוקדמת לא יעלה על 15 ימים, וזאת בתיאום עם הממונה הישיר ובכפוף לצרכי העבודה. למען הסר ספק, החברה לא זכאית להוציא רופא לחופשה בתקופת ההודעה המוקדמת.

23. ימי מחלה

- 23.1. כל רופא בחברה זכאי לימי מחלה בהתאם לחוק ובכפוף להיקף משרתו.
- 23.2. רופא יקבל תשלום מלא בגין מחלה (ע"פ התעריף המפורט להלן) החל מהיום הראשון להיעדרותו. התשלום בעת היעדרו של הרופא מחמת מחלה ישולם לו לפי התעריף השעתי הממוצע שלו, אך לא יותר מ- 50 ש"ח לכל שעת מחלה. התעריף כאמור יהיה צמוד למדד. חישוב ההצמדה יבוצע מדי 6 חודשים.
- 23.3. רופא שנעדר מעבודתו עקב מחלה, יספק אישור מחלה וכן יודיע לממונה הישיר בהקדם האפשרי על מחלתו ועל משך היעדרותו הצפוי.

24. אבל

- 24.1. רופא אשר נפטר קרוב משפחה שלו רשאי להעדר מהעבודה לצורך אבל בהתאמה למנהגי דתו.
- 24.2. ההיעדרות בגין האבל תמשך עד שבעה ימים קלנדריים רצופים.
- 24.3. "קרוב משפחה" לעניין סעיף זה - בן או בת זוג, בן או בת, אב, אם, אח או אחות, ידוע/ידועה בציבור.
- 24.4. התשלום בעת היעדרו של הרופא מחמת אבל ישולם לו לפי התעריף השעתי הממוצע שלו, אך לא יותר מ- 50 ש"ח לכל שעת היעדרות. התעריף כאמור יהיה צמוד למדד. חישוב ההצמדה יבוצע מדי 6 חודשים.

25. ביטוח שיניים

- החברה תבטח את הרופאים בביטוח שיניים קולקטיבי בהתאם לתנאי ההסכם ולפרמיות המקובלות בתוכנית "סמייל לעובד", בהתאם לתנאי פוליסת סמייל לעובד ובכפוף לחתימת הסכם מפורט בין החברה לוועד הרופאים.
- רופא אשר יודיע בכתב לחברה, בתוך 3 חודשים מהמועד בו הודע לו על ההצטרפות לביטוח, כי הוא אינו מעוניין להצטרף לביטוח, לא ייכלל בפוליסה ולא ינוכו ממנו הפרמיות האמורות.

26. ביטוח פנסיוני

- 26.1. "קופת גמלי"/"קופת ביטוח"/קרן ותיקה לעניין הסכם זה - כהגדרתו בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005.
- 26.2. כל רופא אשר יתקבל לעבודה בחברה החל ממועד חתימתו של הסכם זה, ואשר השלים שלושה חודשי עבודה בפועל בחברה, יהא זכאי לביטוח בקרן פנסיה מקיפה צוברת ו/או ביטוח מנהלים, המאושרת ע"י אגף שוק ההון במשרד האוצר, וזאת רטרואקטיבית מיום תחילת עבודתו בחברה, והכל מבלי לגרוע מזכותו על פי דין של הרופא לבחור את קופת הגמל בה יבוטח. רופא אשר יתקבל לעבודה לאחר חתימתו של הסכם זה והוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יועברו בגינו התשלומים לביטוח הפנסיוני החל ממועד תחילת עבודתו בחברה.
- 26.3. להבטחת זכויות הרופאים בקרן הפנסיה המקיפה תעביר החברה לקרן הפנסיה, מידי חודש בחודשו, את הסכומים מהשכר הפנסיוני, כמפורט להלן: 12% הפרשות החברה (6% תגמולים ו- 6% פיצויים); 5.5% הפרשות רופא, וביחד: 17.5%. רופא החבר בקרן ותיקה יהיה שיעור דמי הגמולים על פי הקבוע בפרק 11 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ביטוח).

- 26.4. תשלומי החברה והניכוי משכרו של הרופא, כאמור, יתבצעו מדי חודש עבור החודש החולף בהתאם למועדים המתחייבים על פי כל דין.

26.5. מובהר כי רופא המבוטח בקופת גמל או קופת ביטוח, שאינה קרן פנסיה מקיפה, שיעורי ההפקדה בגינו לא יפתחו מ- 18.33% מהשכר הפנסיוני כהגדרתו בהסכם זה (8.33% לפיצויים ע"ח החברה + 5% לתגמולים ע"ח החברה + 5% לתגמולים ע"ח הרופא שיוכח משכרו), ובלבד שבנוסף על השיעורים האמורים תרכוש החברה ביטוח למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הפנסיוני של הרופא, שאינם עולים על 2.5% מהשכר הפנסיוני.

26.6. רופא המעוניין להגדיל, על חשבונו, את הניכויים לקרן הפנסיה או לקופת הגמל/קופת הביטוח כאמור, יודיע על כך בכתב לחברה ובכפוף לכל דין החברה תיישם את בקשתו כדין, תוך ניכוי שיעור ההפקדות משכרו, כמבוקש.

26.7. למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה, כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל רופא לבחור בכל קופת גמל, בהתאם לשיעורים הקבועים בהסכם זה.

26.8. הפקדות החברה לקרן פנסיה ו/או לקופת גמל ו/או לקופת ביטוח עבור רכיב פיצויי הפיטורים, יבואו במקום חובת המעביד לתשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגיוס נעשתה ההפרשה לפיצויים בלבד וזאת בגין מלוא התקופה בגינה הופקדו תשלומים לקופת כאמור בגין פיצויי פיטורים במהלך תקופת עבודתו של הרופא בחברה.

26.9. הפקדות החברה עבור רכיב פיצויי הפיטורים, כמפורט בפרק זה לעיל, אינן ניתנות, להחזרה לחברה וישוחררו לרופא, בכל מקרה, בסיום עבודתו בחברה או עם קרות אירוע שבגינו זכאי הרופא או זכאים שאיריו לתשלום גמלה מקרן הפנסיה (זקנה, נכות או שאירים), המועד המוקדם מביניהם, וזאת יחד עם יתר הכספים שנצברו לרופא בקופות השונות, על פירותיהם, למעט אם נשללה זכות הרופא לפיצויי פיטורים בפסק דין של בית הדין לעבודה מכח סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים.

26.10. החברה תמשיך לבטח את כלל הרופאים המועסקים בחברה ערב חתימת הסכם זה באופן רציף בכל קופות הגמל ו/או קופות הביטוח בהן בוטחו ע"י החברה ערב חתימת הסכם זה, על פי השיעורים והתנאים המלאים להם היו זכאים ערב חתימת ההסכם וכפי שיתעדכנו על פי כל דין ומבלי לגרוע מהזכויות הפנסיוניות שנצברו לזכות הרופאים כמפורט בפרק זה.

26.11. מסלול "ברירת מחדל"

26.11.1. "ברירת מחדל" - רופא שלא הודיע לחברה על רצונו בביטוח פנסיוני במסגרת אחרת יבוטח, החל מיומו הראשון לעבודה ובכפוף לאמור לעיל, ב"מיטבית" - עתודות קרן פנסיה בהתאמה אישית". במידה שיודיע על רצונו להיות מבוטח בקופת גמל אחרת, יבוטח בקרן לפי בחירתו.

26.11.2. ההסתדרות הרפואית תהא רשאית להודיע על החלפת ברירת המחדל, ובלבד שיינתנו במסגרתה תנאים טובים יותר מאלה שקיימים במועד חתימת הסכם זה.

26.12. בוטח הרופא בביטוח פנסיוני עובר לתחילת עבודתו בחברה, והודיע על כך למעסיק, ימשיך להיות מבוטח באותה הקרן/קופה, אלא אם הודיע על רצונו לערוך שינוי.

27. קרן השתלמות

27.1. שיעור ההפרשות החודשיות לקרן השתלמות יהיו כדלקמן:

27.1.1. לרופא בעל ותק של שנתיים עד ארבע שנות עבודה בחברה: 4.5% הפרשות החברה; 1.5% הפרשות רופא.

- 27.1.2. לרופא בעל ותק של ארבע שנות עבודה ויותר בחברה: 7.5% הפרשות החברה; 2.5% הפרשות רופא.
- 27.2. השכר הקובע לעניין ההפרשות לקרן השתלמות כאמור לעיל יהיה מחצית השכר הפנסיוני, כהגדרתו בהסכם זה, אך לא יותר מתקרת השכר המוכרת לצורך מס לשכירים.
- 27.3. מועד ניכוי והעברת כספי קרן ההשתלמות יהיו כמועד העברת כספי הפנסיה.
- 27.4. הפקדות הרופא וחברה לקרן השתלמות כאמור, אינן ניתנות, בכל מקרה, להחזרה לחברה וישוחררו לרופא, בכל מקרה, בסיום עבודתו בחברה או עם קרות אירוע שבגינו זכאי הרופא או זפאים שאיריו לתשלום מקרן ההשתלמות, המועד המוקדם מביניהם, וזאת יחד עם יתר הכספים שנצברו לרופא בקופות השונות, על פירותיהם.
- 27.5. "ברירת מחדל" לעניין סעיף זה – לגבי שנת 2012 קרן השתלמות "קרן רעות". החל מ- 1/1/2013 ברירת המחל לרופאים חדשים הנקלטים בש.ל.ה תהיה "השתלמות רופאים כללית" (קרן מס 419). נציגות הרופאים תהא רשאית להודיע על החלפת ברירת המחל, ובלבד שיינתנו במסגרתה תנאים טובים יותר מאלה שקיימים במועד חתימת הסכם זה.

28. השתלמות

- 28.1. כל רופא המועסק בחברה, ב- 2 משמרות ומעלה, יהיה זכאי ל- 30 שעות השתלמות- בשנה בתשלום, וכנגד הצגת אישור בדבר השתתפות הרופא בהשתלמות. התשלום יהיה לפי שכרו הממוצע של כל רופא גלא יותר מ-50 ש לשעה. התעריף כאמור יהיה צמוד למדד. חישוב ההצמדה יבוצע מדי 6 חודשים. למען הסר ספק יובהר, כי 30 שעות ההשתלמות כאמור לעיל, יינתנו במלואן לכלל הרופאים בחברה, ללא קשר לאחוז משרתם של הרופאים (וכל עוד הם עובדים 2 משמרות ומעלה בחברה).
- 28.2. 25 שעות מתוך המכסה דלעיל תיחשב כהשתלמות תובה העומדת בקריטריונים שנקבעו בנוהל בריאות השן מס' 2.10 שהוציא האגף לבריאות השן במשרד הבריאות, ותשלום על ידי החברה גם אם ההשתלמות תחול שלא במסגרת סידור העבודה של הרופא. במסגרת זו, יעברו הרופאים השתלמות והדרכות מקצועיות כפי שיידרש מעת לעת (כדוגמת קורס החיאה).
- 5 השעות הנוותרות, ככל שיבוצעו מחוץ לחברה, ישולמו רק ככל שיחולו במסגרת סידור העבודה של הרופא.

29. ביטוח אחריות מקצועית

- 29.1. החברה תרכוש, על חשבונה מחברת ביטוח, ביטוח לרופאים, אשר מועסקים בהיקף של שתי משמרות בשבוע לפחות, בגין אחריות מקצועית עבור עבודתם בחברה.
- 29.2. פוליסת הביטוח תכסה את פעילותם של הרופאים במסגרת פעילות החברה בלבד.
- 29.3. מובהר כי במסגרת הביטוח שתרכוש החברה, יתאפשר לכל רופא שיהיה מעוניין בכך, לרכוש ביטוח בגין הפרקטיקה הפרטית שלו בתנאים שלא יפחתו מהתנאים שהושגו במו"מ שקויים בתיאום עם הנהלת ש.ל.ה בין ועד הרופאים לחברת הביטוח לתקופה בת שנתיים, הכוללים עלות פוליסה לפרקטיקה הפרטית בסך \$900 לשנה (ללא השתתפות עצמית) וכפי שמפורט בנספח א' להסכם זה.

מוסכם, כי החברה תוכל להגיע להסכם טוב יותר בעניין הביטוח לפרקטיקה הפרטית ובלבד שיהיו בו מלוא הכיסויים שהוצעו ע"י חברת הביטוח מולה נוהל המו"מ, בתנאים לא פחותים ושעלותו לרופאים לא תעלה על העלות שהושגה מול חברת הביטוח כאמור, קרי \$900 לשנה לרופא (ללא השתתפות עצמית), כפי שמפורט בנספח א' להסכם זה וכפי שיעודכן לאחר שנתיים במו"מ בין חברת הביטוח למועד הרופאים.

29.4. על הרופא תחול חובת השתתפות עצמית בהתאם למספר התיקים שנפתחו בחברת הביטוח בגינו באותה שנה קלנדרית כדלקמן:

29.4.1. מקרה ראשון – אין השתתפות עצמית.

29.4.2. מקרה שני – השתתפות עצמית בגובה \$300.

29.4.3. מקרה שלישי – השתתפות עצמית בגובה \$1,000.

29.5. החברה תנכה משכרם של הרופאים ותעביר לחברת הביטוח, את העלות שתסוכם בעניין ביטוח הפרקטיקה הפרטית של הרופאים מחוץ לעבודתם בחברה.

פרק ז' – חובות הרופא

30. הרופאים ימלאו תפקידיהם בנאמנות, במסירות ובמיטב כישוריהם.

31. הרופאים ינהגו בהתאם לסדרי העבודה הנהוגים בחברה.

32. חל איסור על הוצאת מסמכים השייכים לחברה או ללקוחותיה ממשרדי ו/או מרפאות החברה, אלא באישור החברה מראש.

33. רופא לא יעסוק בעבודה נוספת אשר עומדת בניגוד עניינים לעבודתו בחברה. מבלי למעט מכלליות האמור יובהר, כי מנהל מרפאה לא יהיה רשאי לעבוד ברשת מרפאות שיניים המתחרה בחברה, בין כמנהל ובין כרופא מן השורה. רופא שיתקבל לעבודה בחברה לאחר חתימתו של הסכם זה יודרש להצהיר על מקומות עבודתו האחרים, העלולים לעמוד בניגוד עניינים עם עבודתו בחברה.

34. רופא אשר יתקבל לעבודה בחברה לאחר כניסת הסכם זה לתוקף לא יעבוד במרפאת שיניים אחרת הממוקמת במסגרת רדיוס של 3 ק"מ ממרפאת החברה בה הינו מועסק.

למען הסר ספק יובהר, כי המגבלה שבסעיף זה לא תחול על רופאים אשר במועד חתימתו של הסכם זה מועסקים בחברה, ועובדים במרפאת שיניים אחרת הממוקמת במסגרת רדיוס של 3 ק"מ ממרפאת החברה בה הינו מועסק.

רופא המועסק בחברה במועד חתימתו של הסכם זה, לא יתחיל לעבוד במרפאת שיניים אחרת הממוקמת במסגרת רדיוס של 3 ק"מ ממרפאת החברה בה הינו מועסק.

35. במהלך תקופת עבודתו בחברה יימנע הרופא מכל פעולה של שידול ו/או פניה בכל דרך שהיא ללקוחות החברה ו/או למי מעובדיה במטרה להעבירם להיות מטופלי ו/או עובדי במרפאה אחרת בה הינו עובד בנוסף לעבודתו בחברה.

36. הרופא יציג אישורים ותעודות בדבר הכשרתו המקצועית, וזאת הן לחברה והן ללקוחותיה, לפי דרישה.

37. בסיום עבודתו יבצע הרופא חפיפה מסודרת במידת הצורך, וישיב את כל הציוד והמסמכים אשר נמסרו לו או הגיעו לרשותו במסגרת תפקידו בחברה.

38. הרופא ישמור בסוד כל מידע הקשור בחברה, בתוכניותיה, בנכסיה ובעסקיה וכן מידע הקשור בלקוחות החברה, אשר הגיעו לידיעתו במסגרת תפקידו בחברה, וזאת הן במהלך תקופת עבודתו והן לאחריה, למעט מידע שהינו נחלת הכלל או מידע אישי של הרופא. מובהר, כי תיקים של מטופלים לא יוצאו מחזקתה של החברה.

פרק ח' - פיטורים וסיום יחסי עבודה

39. פיטורי רופא בניסיון

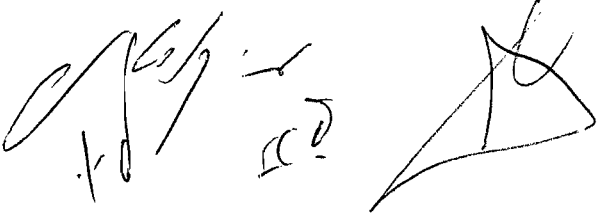
האמור להלן יחול על רופא בניסיון בלבד:

- 39.1. על פיטורי רופא תחליט החברה על בסיס שיקולים ענייניים ובתום לב, מסיבה מספקת ובהתאם לקבוע בהסכם קיבוצי זה להלן.
- 39.2. רופא יפוטר רק לאחר שנערך לו שימוע מלא והוגן, כמפורט להלן.
- 39.3. החברה תשלח לרופא זימון לשימוע, הכולל את פירוט הטענות והעילות בגינן מתבקשים הפיטורים.
- 39.4. מכתב הזימון לשימוע יימסר לרופא זמן סביר לפני מועד ישיבת השימוע, וזאת על מנת לאפשר לרופא להתכונן לישיבה כראוי.
- 39.5. במהלך השימוע תינתן לרופא הזדמנות נאותה להשמיע את טענותיו בעניין הכוונה לפטרו. הרופא יהיה רשאי להגיע לישימוע בליווי נציג ועד ו/או עורך דין.
- 39.6. הרופא יהיה רשאי, ככל שיחפוץ בכך, להעלות את טענותיו בכתב, במקום או לצד השמעת טענותיו במסגרת השימוע.
- 39.7. ינוהל פרוטוקול, אשר יתעד נאמנה את הנאמר בישיבת השימוע.
- 39.8. החלטה מנומקת תינתן זמן סביר לאחר מועד ישיבת השימוע ותימסר לרופא בתקופת ניסיון. העתק מההחלטה יועבר במקביל גם לנציגות הרופאים.

40. פיטורי רופא קבוע

האמור להלן יחול על רופא קבוע בלבד:

- 40.1. האמור בסעיף זה יחול על פיטורי רופא קבוע מכל סיבה שהיא, ולמעט פיטורים בנסיבות חריגות כמפורט בהמשך.
- 40.2. שוקלת החברה לסיים את עבודתו של רופא קבוע בחברה, תודיע על כך לרופא ולנציגות הרופאים, וזאת במכתב הכולל את פירוט הטענות והעילות בגינן מתבקשים הפיטורים.
- 40.3. הנושא יועבר לדיון בפני ועדה המשותפת לחברה ולנציגות הרופאים.
- 40.4. במהלך הישיבה תינתן לרופא הזדמנות נאותה להשמיע את טענותיו בעניין הכוונה לפטרו. הרופא יהיה רשאי להגיע לישיבה בליווי נציג ועד ו/או עורך דין.
- 40.5. הרופא יהיה רשאי, ככל שיחפוץ בכך, להעלות את טענותיו בכתב, במקום או לצד השמעת טענותיו במסגרת הישיבה.
- 40.6. ינוהל פרוטוקול, אשר יתעד נאמנה את הנאמר בישיבה.
- 40.7. לאחר הישיבה יתקיים מו"מ בין ההנהלה לבין נציגות הרופאים, אשר לא יימשך יותר מ- 7 ימי עבודה.
- 40.8. במידה שניתנה הסכמת הוועד לפיטורי הרופא, תינתן החלטה מנומקת על ידי ההנהלה. ישיבות הוועדה ייחשבו כשימוע לרופא כנדרש על פי דין.



40.9. במידה שוועד הרופאים יודיע, כי הינו מתנגד לפיטורי הרופא, יתקיים מ"מ בין מנכ"ל החברה לבין יו"ר אר"ת, אשר לא יימשך יותר מ- 7 ימי עבודה נוספים.

40.10. היה ובתום תקופת המשא ומתן כאמור, לא הגיעו הצדדים להסכמה בעניינו של הרופא, ומנכ"ל החברה החליט על פיטורי הרופא אך יו"ר הארגון התנגד, תועבר ההכרעה בעניין פיטורי הרופא לבורר מוסכם, שופט בית הדין לעבודה בדימוס, ע"פ רשימה שתגובש בין הצדדים בתוך 30 יום ממועד חתימת הסכם זה.

40.10.1. הליך הבוררות יתנהל ביעילות וללא דיחוי ויסתיים, ככל הניתן, בתוך 30 יום, אלא אם יסכימו הצדדים על הארכת המועד.

40.10.2. הבורר ייתן את החלטתו על פי הדין המהותי, אך לא יהיה כבול בסדרי דין ובדיני ראיות.

40.10.3. הצדדים יישאו בהוצאות הבוררות בחלקים שווים.

40.11. כל עוד לא ניתן פסק הבורר, המאשר את פיטוריו של הרופא, ימשיך הרופא בעבודתו תסדירה בחברה.

40.12. ניתנה החלטת הבורר, הקובעת כי יש לסיים את עבודת הרופא בחברה, תסתיים עבודתו של הרופא בחברה. למען הסר ספק, הישיבות בפני הוועדה מהוות שימוע כנדרש על פי דין.

40.13. ניתנה החלטת הבורר, כי אין לסיים את עבודת הרופא בחברה, תימשך עבודת הרופא כסדרה.

41. פיטורים בנסיבות חריגות

במקרים של פיטורים בנסיבות של שלילת רישיון, הרשעה בעבירות פליליות חמורות הקשורות למקום עבודה ולרבות גניבה ממעביד, תהא ההנהלה רשאית לפטר את הרופא בהתאם לשיקול דעתה ולאחר קיומו של הליך שימוע כמפורט לעיל, ולא יחול ההליך הקבוע בסעיף 40 לעיל.

פרק ט' – רופאים מושאלים

42. רופא מושאלי לעניין הסכם זה – רופא של שירותי בריאות כללית. המועסק בש.ל.ה וחלים עליו תנאי העבודה החלים על רופאי השיניים המושאלים בש.ל.ה.

43. במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה, בכל מקרה של סיום עבודתו של רופא מושאל בחברה, מכל סיבה שהיא, יועבר רופא אחר המועסק בחברה, למעמד של רופא שיניים מושאל, כך שתישמר מכסת הרופאים המושאלים.

44. הרופא יועבר למעמד מושאל באותו היקף משרה ובאותו אחוז תמורה שהיה לו טרם המעבר.

45. מוסכם, כי רופא שבמועד המעבר, אחוז התגמול שלו איננו מגיעה ל- 45% לרופא או 46.5% למנהל, יהיה זכאי להעלאת אחוז התגמול שלו במתכונת הקבועה בסעיף 12.2 לעיל (קרי 0.5% מדי שנתיים), עד להגיעו לתעריף המוסכם והמקובל לגבי הרופאים המושאלים (קרי 45% לרופא ו- 46.5% למנהל).

46. זהות הרופא המועבר תיקבע באופן בלעדי על ידי החברה, על פי קריטריונים שיגובשו בהסכמה בין החברה לנציגות הרופאים.

47. האמור בפרק זה יחול אך ורק על הרופאים המושאלים, וכן על כל רופא של החברה, אשר יועבר למעמד של רופא מושאל כאמור בסעיף 42 לעיל, ורק החל ממועד המעבר כאמור.

48. קיזוז חופשה ומחלה, הפרשות לקופות גמל וזכויות פרסונל

החל ממועד כניסתו של הסכם זה לתוקף, לא ייערך עוד קיזוז התשלום בגין היעדרות הרופא המושאל עקב חופשה ומחלה מן אחוז התגמול העולה על שכרו המשולב בחודשים העוקבים למועד ההיעדרות כאמור.

כמו כן, יופסק באופן מיידי הניכוי מאחוזי התגמול של הרופא בגין חלקי המעסיק בהפרשות לקופות הגמל ובכלל זה קרן פנסיה, קרן השתלמות, קרן בר, קרן רווחה וכיו"ב.

מוסכם, כי הרופאים המושאלים יהיו זכאים לזכויות הפרסונל המקובלות לרופאים בכללית.

49. מנהלי מרפאות מושאלים

49.1 מעבר לזכויות הקבועות בסעיפים 45 ו-48 לעיל, רופא מושאל שהינו מנהל מרפאה יהיה זכאי, בנוסף לאחוז התגמול המשולם לו בגין עבודתו כרופא, גם לתשלומים הבאים:

49.1.1 גמול ניהול רבעוני בהתאם לכללים הנהוגים בחברה במועד חתימתו של הסכם זה.

49.1.2 בונוס שנתי, בכפוף לאישור מועצת המנהלים של החברה.

49.2 מובהר, כי גמול הניהול הרבעוני מהווה תמורה סופית גם בעבור טיפולים חוזרים שיבצעו מנהלי מרפאות בגין טיפולים שבוצעו ע"י רופאים שעבדו במרפאתם וסיימו את עבודתם בחברה, לרבות המנהלים אותם הם החליפו בתפקיד.

50. העברה למעמד של רופא מושאל

החליטה החברה על העברתו של רופא למעמד של רופא מושאל כאמור בסעיף 43 (להלן: **הרופא המועבר**) יחול ההסדר הבא:

50.1 שכרו המשולב של הרופא המועבר ייקבע בהתאם לויתקו כרופא.

50.2 יובהר, כי וויתקו של הרופא המועבר לצורך חישוב הזכויות השונות יהיה מלוא תקופת עבודתו בחברה.

50.3 החל ממועד המעבר יקבל הרופא המועבר את מלוא הזכויות והתשלומים להם זכאים הרופאים המושאלים. בנוסף, ישמרו זכויותיו של הרופא המועבר ע"פ הסכמי ש.ל.ה, כך שבכל מקרה, עם המעבר לא תהייה פגיעה באף אחת מזכויותיו של הרופא כפי שקדמו למועד המעבר. לצורך ביצוע המעבר ושמירת זכויותיו של הרופא, ייבדקו באופן פרטני כל אחת מזכויותיו ותנאי עבודתו של הרופא המועבר. כל זכות/תנאי עבודה ייבדק באופן פרטני, כך שלגבי כל אחד מהתנאים/הזכויות, תיבדק הזכות הניתנת לרופאים המושאלים לעומת הזכות הניתנת לרופאי ש.ל.ה (נכון למועד ביצוע המעבר) והרופא המועבר, יהיה זכאי לזכות הטובה יותר מבין השתיים. למען הסר ספק יובהר, כי הרופא לא יהיה זכאי לכפל תשלום בגין אותה זכות.

אופן ביצוע המעבר ופרטיו הטכניים יסוכמו בין הצדדים בסמוך למועד החתימה על הסכם זה. מובהר, כי אי הגעה להסכמות בעניין זה כאמור, לא תביא לעיכובים כלשהם בהעברת רופאים למעמד של מושאלים כקבוע בסעיף 43 לעיל.

50.4 מובהר, כי הרופא המועבר לא יהיה זכאי לקבל זכויות עתידיות אשר יקבעו בהסכמים בין נציגות הרופאים לש.ל.ה ואשר יחתמו לאחר שעבר למעמד של רופא מושאל, וזאת למעט הוראות בהסכמים כאמור אשר נקבע כי יחולו גם על הרופאים המושאלים.

50.5. שכרו הקובע של הרופא המועבר לצורך התשלומים לביטוח הפנסיוני ולקרן ההשתלמות יהיה כקבוע בהסכמי הרופאים אך לא פחות מהשכר הקובע שהיה לו לפני המעבר למעמד של רופא "מושאל".

50.6. מוסכם בזאת במפורש, כי הרופא המועבר יהיה זכאי לתנאים הנלווים למעמדו של רופא מושאל רק החל ממועד המעבר.

פרק י' - שונות

51. דמי חבר, דמי טיפול ודמי ועד

51.1. החברה תנכה משכרו של כל רופא דמי חבר או דמי טיפול ארגוני, בשיעורים כפי שיקבע הארגון היציג, ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין. סכום הגביה המרוכזת יועבר מידי חודש לארגון היציג לחשבון הבנק בהתאם לפרטים שימסור הארגון היציג.

51.2. החברה תנכה משכרו של כל רופא דמי ועד כפי שייקבעו מעת לעת ע"י ועד הרופאים, ובלבד שלא יעלו על הניכוי המותר עפ"י דין. הגביה המרוכזת תועבר לחשבון הבנק שייקבע ע"י ועד הרופאים והארגון היציג.

51.3. החברה תעביר 250,000 ₪ בשנה לקרן רווחה עבור הרופאים, ותנכה משכר הרופאים לקרן זאת בהתאם להוראות הוועד כפי שתינתן.

51.4. תשלום בגין פעילות ועד – ליו"ר ועד הרופאים, לא יקוּוּז כל תגמול/שכר בגין פעילות ועד של עד 8 שעות בכל שבוע.

52. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

52.1. הצדדים מתחייבים לשמור על שקט תעשייתי מלא במהלך תקופת תוקפו של הסכם זה, לא לשבש את יחסי העבודה ולא לנקוט בכל אמצעי לחץ, לרבות עיצומים, השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת בהליכי העבודה או סדריה, וזאת בגין הנושאים המוסדרים בהסכם זה.

52.2. הסכם זה מהווה מיצוי מלא של תביעות נציגות הרופאים בגין תקופת ההסכם.

53. נציגות הרופאים מצהירה ומאשרת, כי לנוכח ההסכמות שבהסכם זה ועם ביצוע כל האמור בו, אין לה ולא יהיו לה כל טענות ו/או דרישות ו/או תביעות כנגד החברה בכל הנוגע להחלתו של תיקון 24, ו/או בכל הנוגע לרכיבי הבשלים, הנחת המחזור והמעבדות וכן בגין כל נושא אשר הוסדר מפורשות בהסכם זה, וזאת בגין התקופה שעד לחתימתו של הסכם זה. מוסכם בזאת מפורשות בין הצדדים, כי אין בהתחייבות נציגות הרופאים כמבואר לעיל, כדי להוות ויתור בגין תביעות פרטניות של רופאים בעניינים אלו. יחד עם זאת מובהר, כי אין כל מניעה על המעסיקות להציג את ההסכם בפני הערכאות ולהשתמש בתוכנו במסגרת טיעוניהם לגוף התביעות.

54. שקיפות

מוסכם, כי החל ממועד החתימה על הסכם זה, החברה תדאג לספק לכל רופא בחברה, תלוש שכר מסודר אשר כולל את מלוא הפירוט הנדרש ע"פ החוק ובכלל זה פירוט בסיס התגמול לו זכאי הרופא, אופן חישוב השכר, הניכויים וההפחות המבוצעים מהתמורה האחוזית לרבות עלויות מעבדה וחומרים, וותק הרופא, צבירת חופשה ומחלה וכיו"ב.

היה והחברה המפיקה את תלושי השכר לחברה, תודיע, כי היא איננה יכולה להפיק תלושים הכוללים את מלוא הנתונים המפורטים בסעיף זה, תתקיים ישיבה של הנהלת החברה עם ועד הרופאים במטרה להסדיר את הנושא. ככל שהבעיה נובעת מאי קבלת מלוא הנתונים הנדרשים מש.ל.ה, הרי ש.ל.ה מתחייבת לספק את כל הנתונים והפרטים הנדרשים לצורך עמידה בקבוע בסעיף זה. ככל שמדובר בבעיה טכנית המונעת פירוט כל הנתונים המפורטים במסגרת התלוש, הרי שהרופאים יקבלו, מדי חודש, עם תלוש השכר, דו"ח מפורט הכולל את

מלוא הנתונים המפורטים בסעיף זה.

מוסכם, כי רופא שסבור כי נפלו ליקויים בתמורה האחוזית ששולמה לו, יהיה זכאי לקבל את מלוא הנתונים והפרטים הנדרשים לבירור עניינו לרבות עלויות המעבדות והחומרים בגינו.

55. תקופת התארגנות

לנוכח הצורך להתארגן לקראת יישומו של הסכם זה, תהיה החברה רשאית ליישם את כל הסעיפים אשר דורשים היערכות ממושכת וממוחשבת, עד לא יאוחר מחמישה חודשים ממועד חתימתו של הסכם זה וזאת באופן רטרואקטיבי ממועד תחילתו של ההסכם (1/8/2012).

האמור לא יחול בעניין העלאות אחוזי התגמול של הרופאים (לרבות החישוב הרטרואקטיבי), תוספות השכר, חופשה ומחלה, קרן פנסיה, קרן השתלמות ושכר פדודנטים, אשר ייושמו החל ממשכורת חודש ינואר 2013 (אשר משולמת בפברואר 2013) וזאת באופן רטרואקטיבי ממועד תחילתו של ההסכם (1/8/2012).

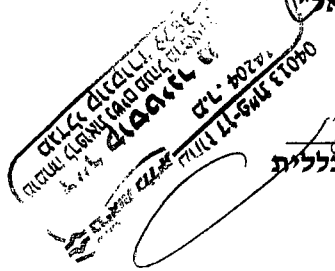
מובהר בזאת מפורשות, כי בכל הנוגע לזכויות בקופות הגמל השונות (לרבות קרן פנסיה וקרן השתלמות), החברה מתחייבת לבצע את מלוא ההפרשות (לרבות בגין התקופה הרטרואקטיבית) במחלף שנה זו (2012).

בכל הנוגע לתשלומים בגין ביטוח אחריות מקצועית, הרי שסעיף זה ייכנס לתוקף באופן מיידי (בחודש דצמבר 2012). בנוסף, החברה תשלם לכל רופא בחברה פיצוי בגין התקופה שמיום תחילת הסכם זה (1/8/2012) ועד ליום בו החלה בפועל בתשלום הביטוח (1/12/2012). הפיצוי יהיה בגובה הפרמיה אשר הייתה אמורה להיות משולמת ע"י החברה בגין התקופה האמורה, קרי עלות הפרמיה החודשית בגין כל רופא כפול 4 תודשים (1/8/2012-1/12/2012).

ולראייה באו הצדדים על החתום:

ההסתדרות הרפואית בישראל
רתי זיבוטינסקי
ההסתדרות הרפואית בישראל

ש.ל.ה.
4



ארגון רופאי שירותי בריאות כללית

ועד רופאי ש.ל.ה.

נספח א' - ביטוח אחריות מקצועית – הסכם ש.ל.ה

המבוטחים הינם רופאי השיניים המועסקים על ידי ש.ל.ה ובנוסף יש להם פרקטיקה הפרטית. הפוליסה מכסה חביעות בגין נזק גוף, נזק נפשי, מחלה, חולי או מוות וכן נזק כלכלי טהור (להלן רשלנות הפואיית) שנגרמו כתוצאה מהפרת חובה מקצועית, טעות או השמטה שבוצעה במסגרת העיסוק המבוטח.

עיקרי הכיסוי:

- א. הביטוח מכסה את האחריות המקצועית – רפואית, הישירה והשילוחית של המבוטח, בפרקטיקה הפרטית שלו, 24 שעות ביממה.
- ב. כמו כן מקנה הפוליסה שירותים משפטיים באמצעות עורכי הדין מטעם המבטח, בהליכים משמעתיים, בהליכים פליליים, בהליכים שהוגשו נגד הרופא המבוטח על פי חוק איסור לשון הרע ו/או חוק הגנת הפרטיות ו/או סכסוכי עבודה, הכל בקשר עם העיסוק המקצועי המבוטח.

בסיס הכיסוי:

הפוליסה מכסה תביעות שמקורן ברשלנות רפואית שבוצעה בתקופת הביטוח ואשר תדווחנה למבטח בתוך 10 שנים מתום הפוליסה ובמקרה של רשלנות כלפי קטין, תדווחנה למבטח תוך 10 שנים ממועד הגיע הקטין לבגרות.

תקרות הכיסוי:

תקרות הכיסוי לתביעה:

\$ 2,500,000 לכל תביעה

\$ 100,000 לכל השירותים המשפטיים בגין אותה עילה או אירוע

תקרות הכיסוי השנתיות:

\$ 17,500,000 תקרת כיסוי שנתית בפוליסה לסך כל התביעות אשר מקורן בתקופת הביטוח.

השתתפות עצמית:

ללא השתתפות עצמית לתביעה הנובעת משירותים במסגרת הפרקטיקה הפרטית ו/או תביעה למתן שירותים משפטיים.

עלות הפרמיה:

הפרמיות בגין פעילות רופא השיניים בפרקטיקה הפרטית שלו: \$900 לשנה לרופא.

1/1
100

7k
שירותי עו"ד