



הסכם קיבוצי

31.3.2020 שנערך תוחם ביום

בין:

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי בר נחן ו/או נציב שירות המדינה פרופ' דניאל הרשקוביץ (להלן: "המדינה");
שירותי כריאות כללית, המיוצגת על ידי מנכ"ל שירותי כריאות כללית, פרופ' אהוד רויטרן (להלן: "הכללית");
מרכז רפואי ע"ש טוראסקי ת"א ובית החולים בני ציון כחיפה, המיוצגים על ידי שלוש הערים הגדולות (להלן יחד: המעסיקים)

לבין:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה המיוצגת על ידי מר ארנון בר דוד יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי;

(להלן: "ההסתדרות הכללית")

הסתדרות עובדי המדינה המיוצגת על ידי מר אריאל יעקבי, יו"ר הסתדרות עובדי המדינה ;

(להלן: "הסתדרות עובדי מדינה")

הסתדרות המעו"ף על ידי עו"ד גיל כר-טל, יו"ר המעו"ף; ועל ידי מר פרופסר בן חמו יו"ר ארגון עובדי שירותי כריאות כללית;

(להלן: "הסתדרות המעו"ף")

הסתדרות הרנטגנאים על ידי אריה הרשקוביץ ;

איגוד הרוקחים על ידי שימי הללי;

(להלן יחד: "נציגות העובדים")

10/10

חואיל ובחודש מרץ 2020 חלה במדינת ישראל, כמו גם בכל העולם, התפשטות נרחבת של נגיף הקורונה אשר הובילה לתחלואה הולכת וגוברת בקרב הציבור (להלן: "משבר הקורונה");

ארינון בר דוד
יו"ר ההסתדרות

ק.ב.
318

- וחואיל ומערכת הבריאות במדינת ישראל נדרשה להתמודד ולנקוט צעדים כמאבק במשבר הקורונה, לרבות בלימת התפשטות הנגיף, טיפול ומתן מענה לציבור החולים;
- וחואיל ולשם ההתמודדות מערכת הבריאות במשבר הקורונה, נדרשים עובדים בדירוגי הבריאות בכתי החולים להתגייס ולעמוד בחזית המאבק;
- וחואיל וקיימת חשיבות מירכית בשמירה על בריאותם ותפקודם של צוותי עובדי בתי החולים, לרבות שמירה על מרחב פעילות לשם מניעת הדבקה;
- וחואיל וברצון הצדדים להגן על ביטחונם, בריאותם וזכויותיהם של העובדים במסגרת התמודדותם עם משבר הקורונה;
- וחואיל והצדדים ניהלו כיניהם משא ומתן וכו הגיעו להסכמות כמפורט להלן בהסכם קיבוצי זה;

לפיכך הוחתם, הוצהר וחוסכם בין הצדדים בדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. הסכם זה יחול על העובדים המועסקים בכתי החולים של המעסיקים, בתפקידי:
 - 2.1. רוקחים;
 - 2.2. רנטגן ודימות;
 - 2.3. מינהל ומשק (למעט כוחה עזר ומשנעים רפואיים);
 - 2.4. טכנולוגים רפואיים;
 (לעיל ולהלן בהסכם זה - "העובדים").

תקופת חוקפו של ההסכם

3. תקופת הסכם זה היא מיום חתימתו ועד ליום 30.4.2020.
 ככל שיהיה צורך בהארכת התקופה האמורה, לנוכח חימשכות משבר הקורונה, יעשה הדבר בהסכמת הצדדים ובכתב.
 מקרים שבהם החלה לפעול מתכונת עבודה ייחודית לפני יום חתימת ההסכם והדבר הכיא לפגיעה כהשתכרות העובדים (לרבות בשל אי קבלת שכר בזמן היעדרות שהיא במסגרת מתכונת העבודה הייחודית), יובאו לדיון בווערת המעקב הקבועה בסעיף 25 להסכם זה ויוכרעו תוך שבועיים מיום חתימת ההסכם.

מתכונת עבודה ייחודית

4. בהתאם לצורכי בית החולים ולשם התמודדות עם משבר הקורונה, תוך שמירה על רציפות תפקודית של צוותי העובדים בכתי החולים מחד גיסא, ועל עתודות של העובדים מאידך גיסא (זאת למקרים בהם יחויבו עובדים כבידור), רשאי מנהל בית החולים (ככתי חולים ממשלתיים - באישור חטיבת המרכזים הרפואיים הממשלתיים במשרד הבריאות), בהסכמת ההסתדרות הכללית המיוצגת ע"י ועד העובדים המקומי הרלוונטי, לשנות לתקופת הסכם זה כלבר, את מתכונת שעות העבודה הנחוגה לגבי עובדים כהגדרתם להלן

יורדן 55 יוני
החלטות

10.10
ק.ק
א.נ.ל

או חלקם, ולקבוע מתכונת עבודה ייחודית, בין היתר בשים לב לגודל בית החולים, גודל המחלקה או היחידה, וצורכיהם.

ככל שלא התקבל החלטה בשל ההנגרות אחד או יותר מהגורמים המנויים בסעיף זה, יועבר הדין לווערת מעקב כאמור בסעיף 25 לבקשת אחד הצדדים.

5. מתכונת העבודה הייחודית תהא, ככל הניתן, במסגרת של צוותי עובדים שיעבדו במשמרות של 12 שעות עבודה (להלן: "משמרת 12"). מתכונת העבודה הייחודית תקבע על ידי מנהל בית החולים, בהתאם לצורכי בית החולים בתקופה זו ובחשכמת ההסתדרות הכללית המיוצגת ע"י ועד העובדים המקומי הרלוונטי, לרבות הפסקה בין משמרת למשמרת (להלן ולעיל: "מתכונת העבודה הייחודית").

6. למען הסר ספק, כשים לב לתכליתה של מתכונת העבודה הייחודית כהגדרתה לעיל ובפרט לאור הצורך למנוע הרבקה של צוותי העובדים, היא תחול על העובדים כהגדרתם בהסכם זה, או חלקם, במחלקות וכיחידות, ובמתכונת העבודה כפי שייקבע כאמור בסעיף 4 לעיל.

7. ככל שתורני החוץ (בתפקידים בהם מועסקים תורני חוץ) יידרשו למתכונת ייחודית זה, לפי צורכי בית החולים, יחושב שכרם בהתאם לשכרם הממוצע בשלושת התורשים האחרונים המלאים כהגדרתו להלן, של העובד המשובץ באותו התפקיד ובאותה הדרגה ומועסק במחלקה בה מועסק תורן החוץ, הכל באופן יחסי לימים בפועל בהם עבד תורן החוץ במתכונת ייחודית זו.

8. מובהר ומוסכם כי העסקתם של עובדים במתכונת עבודה ייחודית זו, לא יהיה בה כדי לפגוע באופן כלשהו בהשתכרותם, וחס יהיו זכאים לשכר הממוצע שקיבלו בשלושת חודשי העבודה המלאים האחרונים, שקדמו לחתימת הסכם זה, כהגדרתם להלן. אם יתברר כי העסקתם של העובדים במתכונת העבודה הייחודית כסופי שכר, תגים ולילות הביאה לפגיעה בהשתכרות של קבוצת עובדים ביחס לשכר לו יהיו זכאים בהתאם לשעות עבודתם בפועל בתקופת הסכם זה, תחננס ועדת המעקב לדון בעניין.

לענין זה:

"שלושה תורשי עבודה אחרונים מלאים" - יהיו שלושת חודשי העבודה הגבוהים ביותר כשכעת החורשים שקדמו לחתימתו של הסכם זה.

"השכר הממוצע" - הגמול החודשי ששולם לעובד בגין ממוצע שכר משולב בשלושת חודשי העבודה האחרונים המלאים, בצירוף ממוצע (ברוטו) של כל תוספות השכר ושל כל דרכי העבודה הנוספת בשלושת החודשים האחרונים המלאים כאמור לעיל, לפי חישוב ממוצע כל אחד מהרכיבים בנפרד, ולמעט רכיבים שנתיים או מענקים חד פעמיים והפרשי שכר ככל ששולמו בשלושת החודשים האחרונים המלאים כאמור לעיל.

9. עובר אשר לא הועסק בבית החולים שלושה חודשי עבודה מלאים במהלך 7 החודשים שקדמו לחתימת הסכם זה יידרש לעבוד במתכונת ייחודית זו, יחושב שכרו בהתאם לשכר הממוצע בשלושה חודשי עבודה אחרונים מלאים כהגדרתם לעיל, של העובדים המשובצים באותו תפקיד ובאותה דרגה ומועסקים במחלקה או ביחידה בה הוא עובד.

10. בשל הקושי לבצע חישובים נדרשים עבור שכר עידוד לעובדים עליהם חלה מתכונת עבודה ייחודית בתקופת הסכם, תשלום שכר עידוד אשר אמור היה להימרד בתקופת הסכם זה, ישולמו לעובדים הזכאים לכך בלבד לפי ממוצע שיעור הפרמיה לתשלום ששולם בשלושת החודשים האחרונים, במכפלת השעות שביצעו בפועל.

11. עובדים שיועסקו במתכונת העבודה הייחודית כאמור, יהיו זמנים לעבודה על פי צורכי בית החולים בהתאם לצרכי המחלקה, לפי קביעת הגורם המוסמך בבית החולים.

10
מזון בר דין
ועד ההסתדרות

10.6
ק.ב
3.8

מובחר כי השכר שישולם בגין מתכונת העבודה הייחודית על פי ממוצע שלושה חודשי העבודה האחרונים המלאים, חינו בין היתר בגין זמינותם לעבודה כאמור לעיל.

בימים שבהם עובד לא יעבוד כשל שיבוצו במתכונת עבודה ייחודית, חרבו לא ייוקף לחובתו כהיעדרות ללא דיווח, ניכוי שכר או חופשה.

12. עובד אשר ישחה במהלך תקופת מתכונת העבודה הייחודית בחופשה או במחלה, וכל עוד הוא מועסק במתכונת העבודה הייחודית, יהיה זכאי בגין תקופה זו לרמי חופשה ולרמי מחלה כרגיל, ולא לפי ממוצע שלושה חודשי העבודה האחרונים המלאים כמפורט לעיל.

כגין יתר הימים שבאחרו חודש עבודה בו שהה העובד בחופשה או במחלה, אשר בהם יעבוד העובד במתכונת העבודה הייחודית, ישולם לו שכר לפי ממוצע שלושה חודשי העבודה האחרונים המלאים כמפורט לעיל.

13. ככל שיועסקו העובדים במתכונת עבודה ייחודית אחרת, לרבות כאופן מזדמן, החורגת ממתכונת העבודה הייחודית, בנוסף לשכר כאמור בסעיף 8 לעיל יהיו העובדים זכאים לתשלום שעות נוספות, בשיעור של 150% כגין כל שעה נוספת ביום חול מעבר למשמרת 12, וכשיעור של 200% כגין כל שעה נוספת בשבת ובחג מעבר למשמרת 12.

14. ככל שעובדים יירדו לעבוד ביותר מ-16 משמרות 12 (כהתאם לחישוב כמות המשמרות המשוקלל כמפורט בטבלה להלן) לחודש, והכל במגבלות ההיתר הכללי להעסקה במנוחה ובשעות נוספות במפעלים רטואיים וטיפול בזקנים או בילדים (הוראת שעה) (תיקון) לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, או היתר נוסף ככל שיידרש לעניין זה, בנוסף לשכר כאמור בסעיף 8 לעיל יהיו העובדים זכאים ל"תשלום בגין כל משמרת 12 נוספת".

לעניין זה, "תשלום בגין כל משמרת 12 נוספת" - יהא השכר הממוצע בשלושת החודשים האחרונים המלאים כהגדרתו בסעיף 8 לעיל, בחלוקה ל-16.

חישוב כמות המשמרות המשוקלל יתבצע כדלקמן:

הכמות שעות העבודה שביצע העובד בכל משמרת במקום המתאים על פי הטבלה כדלקמן:

סוג המשמרת	יום	לילה ושישי בוקר	סופ"ש/חג
טווח השעות	ימים א'-ה'	ימים א'-ה':	משמרת לילה שישי/ לילה חג
	07:00-19:00	19:00-07:00	משמרות בוקר ולילה כשבת/חג/ מוצאי חג
		יום ו'/ערב חג:	
		07:00-19:00	
מקום	1	1.2	1.4

לדגמא-

עובד שבמהלך חודש אחד יבצע 12 משמרות בוקר החלוח בימים א'-ה', כל משמרת בת 12 שעות; 2 משמרות לילה בימים א'-ה' אשר כמשמרת אחת יבצע 12 שעות וכמשמרת אחת יבצע 10 שעות; 1 - 2 משמרות בוקר החלוח כשבת בהן יבצע 12 שעות בכל אחת מן המשמרות, החישוב ייעשה כדלקמן:

1.10
ק.ק
3.18

$$((A1*B1)+(A2*B2)+(A3*B3).....)=C$$

- A- מספר שעות העבודה שהעובד עבד בפועל בכל משמרת
- B- המקום הרלוונטי לכל משמרת לפי הטבלה לעיל
- C- מספר השעות החודשיות

$$12*(12*1)+12*1.2+10*1.2+2*(12*1.4)=204=C$$

D - מספר המשמרות החודשיות

$$D=C/12$$

$$D=204/12=17$$

בהתאם לדוגמא, מספר המשמרות המשוקלל של העובד בגין אותו חודש הינו 17, כך שהעובד יהיה זכאי לתשלום בגין כל משמרת 12 נוספת עבור משמרת אחת נוספת אותה ביצע. התשלום בגינה יהיה המכפלה של 1 ב"תשלום בגין כל משמרת 12 נוספת".

15. מספר השעות הנוספות במתכונת העבודה הייחודית ומספר המשמרות המשוקלל הנוספות מעבר ל- 12 משמרות לחודש, יהושב כחישוב חודשי.

16. כמידה שיצומצמו שעות עבודתם של העובדים המועסקים במתכונת עבודה ייחודית זו, עקב הצורך לשמור על כשירותם וזמינותם כאמור במבוא להסכם זה בלבד, וזאת על פי צורכי המחלקה וצורכי בית החולים, לא יפחת השכר הממוצע בשלושת חודשי העבודה האחרונים המלאים כאמור לעיל, לו הם זכאים על פי הסכם זה.

17. מאחר שמתכונת העבודה הייחודית תחול בחודש מרץ שלא במלואו, כל האמור בהסכם זה ישולם לפי חלקיות חודש.

18. למען הסר ספק, מוסכם כי אין בהסכם זה כדי להביא לשינוי כלשהו בשכרם ובתנאי עבודתם של עובדים אשר לא יידרשו על ידי המעסיקים לעבוד במתכונת העבודה הייחודית, לרבות בהיקף משרתם וסדרי עבודתם.

19. אין באמור בהסכם זה כדי לפגוע ו/או למעט ו/או להוות וזיחור על זכות כלשהי מזכויות העובדים על פי ההסכמים קיבוציים ו/או ההסדרים קיבוציים ו/או נהלים ונוהגים ו/או חקשי-ר (לגבי עובדים עליהם הוא חל), ככל שקיימים למעט המעבר למתכונת העבודה הייחודית כאמור בהסכם ולתקופת-ההסכם בלבד.

20. ככל שיהיה צורך, ולנוכח תקופת החירום, המדינה תפעל לצורך הוצאת היתר עבודה חריג שיאפשר את מתכונת העבודה הייחודית.

21. כל שינוי מעבר לאמור בהסכם זה, יעשה אך ורק בהסכמת הצדדים להסכם ובכתב.

22. למען הסר ספק מובהר כי האמור בהסכם זה יחול על עובדים בהתאם לחלקיות משרתם. בכלל זה, עובד המועסק עובר לחתימת הסכם זה בחלקיות משרה ומכורה הנסיבות נדרש לעבוד בהיקף משרה גדול יותר או במשרה במלאה, יהיה זכאי לשכר שקיבל בשלושת החודשים המלאים האחרונים, באופן נותאם לחיקף המשרה המוגדל או למשרה מלאה.

10.10

אנון בה ציון
החשדנות

ק.ק
קול

23. עד 60 יום מתום ההכרזה על מעב הידום הצדדים יגיעו להסכמת ביחס למקיים שבחס עובר יידרש לבידוד /או אשפוז בעקבות חשיפה לגנף הקורונה במסגרת עבודתו, כפי שקבע משרד הבריאות בהקירה אמירמולוגיה.

24. הסכם זה יישם כהסכם עבודה קיבוצי מיוחד, כאמור בחוק הסכמים קיבוציים תשי"ז - 1957.

25. וצד מעב פריטטית בהשחתות נציגי הצדדים, לפי הצגין, המשיך לעקוב ולסייע כביצוע של הסכם זה ולהכניע בחילוקי הדעות הנוגעים לו. החלטותיה של וצד המעב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

ולדאית באו הצדדים על התחום:

ארנון בר דני
יו"ר החסתדרות

החסתדרות הכללית החדשה

הסתדרות העובדים הכללית

גל בר גל
יו"ר החסתדרות המעורין
הסתדרות המעורין

קבי בר-נתן

מריצת ישראל

נתן/3/2020

שירותי בריאות כללית

צמיר פזון
מנכ"ל משותף
עריצת חימו

שלוש הצדים הנדולות

ל.ל.

ארנון בר דני
יו"ר החסתדרות המעורין
04-03-2020
נתן קבר

ת.ל.מ.ל.ל.

אריה הרשקוביץ
יו"ר איגוד הרנטגנאים
החסתדרות הכללית החדשה
רח' ארלחורב 93, ת"א 6209801

איגוד הרוקחים

הסתדרות העובדים הכללית החדשה
האיגוד הארצי של הרוקחים
ארלחורב 93. תל-אביב

תעודת זהות
מס' 12345678
תאריך יציאת לאור
המשרד לביטוח לאומי