



הסכם קיבוצי שנחתם ביום 2.9.2023

בין : ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל, המיוצגת על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר אפי מלכין, ו/או ע"י נציגי שירות המדינה, פרופ' דניאל הרשקוביץ;

(להלן: "המדינה");

מרכז השלטון המקומי בישראל, בשם כל הרשויות המקומיות, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג על-ידי מר חיים ביבס, יו"ר מרכז השלטון המקומי וראש עיריית מודיעין, על-ידי מר שלמה דולברג, מנכ"ל מרכז השלטון המקומי ועל-ידי גב' חגית מגן, הממונה על הסכמי עבודה ושכר במרכז השלטון המקומי;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב וחיפה), המיוצגות על ידי מר אברהם פרץ, סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל בעיריית תל אביב;

מרכז המועצות האזוריות המיוצג על-ידי מר שי חגי', יו"ר מרכז המועצות האזוריות, מר איציק אשכנזי, מנכ"ל מרכז המועצות;

חבר המועצות הדתיות בישראל המיוצג על-ידי מר שלמה תנעמי, יו"ר חבר המועצות הדתיות; המוסד לביטוח לאומי, המיוצג על-ידי מנכ"לית המוסד לביטוח לאומי, הגב' ירונה שלום;

שירות התעסוקה, המיוצג על-ידי מנכ"ל שירות התעסוקה, מר רמי גראור;

האוניברסיטה העברית בירושלים, המיוצגת על ידי מר ישי פרנקל;

אוניברסיטת בר-אילן, המיוצגת על ידי מר זהר ינון;

אוניברסיטת בן גוריון בנגב, המיוצגת על ידי מר טל בן חיים;

אוניברסיטת חיפה, המיוצגת על ידי מר שרון זייד;

אוניברסיטת תל-אביב, המיוצגת על ידי מר גד פרנק;

הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל, המיוצג על ידי ד"ר רפי אבירם;

מכון ויצמן למדע, המיוצג על ידי פרופ' אלון הרמלין, סגן נשיא למינהל וכספים ותמיר קדישי, אגף כספים;

הסתדרות מדיציניית הדסה, המיוצגת על ידי פרופ' יורם וייס, מנכ"ל הדסה, ומר יובל אדר, סמנכ"ל כספים;

שירותי בריאות כללית, המיוצגת על-ידי גברת אורנית בר-טל, סמנכ"לית וראש חטיבת משאבי אנוש;

(להלן: "המעסיקים");

מצד אחד;

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

(להלן: "ההסתדרות");

מצד שני;

הואיל: ועל רקע מבצע "מגן וחץ" והמצב הביטחוני ששרר בתקופה שבין יום י"ח באייר התשפ"ג (9 במאי 2023) ועד ליום כ"ג באייר התשפ"ג (14 במאי 2023), הוכרו, במהלך התקופה, מצב מיוחד בעורף לפי חוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951;

והואיל: וביום 29 ביוני 2023 פורסמו תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (גזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה מס' 2), התשפ"ג-2023 (להלן: "התקנות"), שעניינן, בין היתר, פיצוי למעסיק שהנזק שנגרם לו הוא בשל תשלום שכר לעובדים המתגוררים באזור המיוחד אשר נעדרו מעבודתם בשל המצב הביטחוני בתקופה החל מיום י"ח באייר התשפ"ג (9 במאי 2023) ועד ליום כ"ד באייר התשפ"ג (15 במאי 2023), כמפורט שם.

והואיל: ובהתאם לסעיף 2(א) לתקנות, התקנות אינן חלות על המדינה כניזוק, וכן על מעסיקים נוספים במגזר הציבורי כמפורט שם;

והואיל: וסוכם בין הצדדים על תשלום שכר בהתאם לתקנות, לעובדים עליהם חל הסכם זה, בשל התקופה שבה נעדרו ממקומות עבודתם במהלך תקופת הזכאות, כמפורט בהסכם זה;

והואיל: והצדדים מבקשים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו בהסכם קיבוצי;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. מבוא

- (א) המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- (ב) כותרות הסעיפים הינן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו של ההסכם, הרחבתו או צמצומו.
- (ג) טיטות שהוחלפו בין הצדדים עובר להסכם זה, לא ישמשו לפרשנותו.

2. הגדרות

"אדם עם מוגבלות" - כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.

"אזור מיוחד" - כפי שהוגדר בתקנות.

"הורה עצמאי" (הורה יחיד) - כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.

"הוראה של פיקוד העורף" - אחת משתי אלה:

"הוראה בדבר סגירת מוסד חינוך" - הוראה של פיקוד העורף על סגירת מוסד חינוך באזור המיוחד, שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות.

"הוראה בדבר איסור התקהלות" - הוראה של פיקוד העורף על איסור התקהלות באזור המיוחד שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות.

א.ב.כ

"תקופת הזכאות" - אחת משתי אלה, לפי העניין:

(א) לעניין עובד המתגורר באזור שבין 0 ל-7 קילומטרים מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה או ביישוב מהיישובים המפורטים בתוספת הראשונה לתקנות המצוי באזור א' התקופה החל מיום 9 במאי 2023 ועד ליום 15 במאי 2023.

(ב) לעניין עובד המתגורר באזור שבין 7 ל-40 קילומטרים מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה או ביישוב מהיישובים המפורטים בתוספת הראשונה לתקנות המצוי באזורים ב' או ג' התקופה החל מיום 9 במאי 2023 ועד ליום 13 במאי 2023.

"ילד" - כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.

"מוסד חינוך" - כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.

3. תקופת ההסכם

תקופת ההסכם זה - מיום 9 במאי 2023 ועד ליום 15 במאי 2023.

4. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על כל העובדים המועסקים בשירות המעסיקים, אשר משכורותיהם מחושבות לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי אחד הדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות.

הסכם זה לא יחול על עובד שנקרא לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967 אלא אם שוחרר כדין לפי החוק האמור ולגבי התקופה שלגביה שוחרר כאמור.

(להלן יכונה מי שהסכם זה חל עליהם: **"העובדים"**)

5. התנאים לתשלום שכר לעובדים

מעסיק ישלם לעובד שכר כאמור בסעיף 8 להלן, על סעיפי המשנה שבו, ולרבות תנאים סוציאליים, בשל כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופת הזכאות, ובלבד שמתקיים לגבי העובד אחד התנאים המפורטים להלן:

(א) העובד מתגורר באזור שבין 0 ל-7 קילומטרים מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה;

(ב) העובד מועסק במוסד חינוך אשר באזור מיוחד והוא נעדר מעבודתו באחד או יותר מהימים בתקופת הזכאות עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך;

(ג) העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב הוראה בדבר סגירת מוסד חינוך שבו לומד או שוהה הילד ובלבד שמוסד החינוך מצוי באזור מיוחד, אף אם המוסד לא היה פעיל בתקופת הזכאות ובתנאי שבמועד היעדרותו של העובד מתקיימים לגביו שני תנאים מצטברים אלה:

(1) במועד היעדרותו של העובד ממקום עבודתו נמצא מוסד החינוך שנסגר באזור מיוחד.

א.ר.ל

(2) מתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים, והוא הצהיר על כך בכתב:

- (א) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד;
- (ב) בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלה ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי – נבצר ממנו להשגיח על הילד;
- על אף האמור לעיל, הוראות פסקה זו, לא יחולו אם הייתה במקום העבודה של העובד או של בן זוגו, בעת היעדרות העובד כאמור בפסקה זו, מסגרת נאותה להשגחה על הילד.
- (ד) הוראות סעיף קטן 5(ג) לעיל, יחולו לגבי עובד שהוא אומן, ובלבד שמתקיימים לגביו שני תנאים אלה במצטבר:

- (1) מתקיימים לגביו כל התנאים המזכים הקבועים בפסקה 5(ג) לעיל;
- (2) הורהו של הילד שהינו עובד או עובד עצמאי, לא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלה ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם הורהו של הילד אינו עובד או עובד עצמאי - נבצר ממנו להשגיח על הילד;
- לעניין סעיף זה "אומן" – הורה במשפחה שאושרה בידי מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך לשמש כמשפחת אומנה.

(ה) העובד נעדר מעבודתו בהתאם להוראה בדבר איטור התקהלות.

- (1) העובד הוא אדם עם מוגבלות אשר מקום מגוריו או מקום עבודתו באזור המיוחד, ומתקיימים לגביו שני אלה במצטבר:

- (1) מוגבלותו ידועה למעסיק או שהמציא למעסיק אישור/תיעוד רפואי המעיד על מוגבלותו.
- (2) מוגבלותו מונעת ממנו להגיע למקום העבודה או לשהות בו, משום שאינו יכול לפעול לפי הנחיות פיקוד העורף בתקופת הזכאות.

(ז) העובד הוא הורה של אדם עם מוגבלות אשר מתקיימים לגביו שלושת התנאים המצטברים האלה:

- (1) המוגבלות של בנו או בתו של העובד ידועה למעסיק או שהעובד המציא למעסיק אישור/תיעוד רפואי על המוגבלות של בנו או בתו.
- (2) ההורה נעדר מעבודתו לצורך השגחה על בנו או בתו כיוון שהמוגבלות אינה מאפשרת לו או לה לפי העניין, לפעול לפי הנחיות פיקוד העורף בתקופת הזכאות.
- (3) מתקיים לגבי ההורה אחד מהתנאים הבאים, והוא הצהיר על כך בכתב:

- (א) האדם עם המוגבלות (בנו או בתו) נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה יחיד של האדם עם המוגבלות;
- (ב) בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלה ידו, לצורך השגחה על בנו או בתו שהם אדם עם מוגבלות, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי - נבצר ממנו להשגיח על בנו או בתו שהם אדם עם מוגבלות.

כ.ר.

מוסכם כי ככל שתהיה מחלוקת בדבר הימצאותו או אי-הימצאותו של מוסד חינוך או מקום עבודה או מקום מגורים באזור מיוחד בתקופת ההסכם או בחלקה - יכריע בדבר פיקוד העורף.

6. על אף האמור לעיל, לגבי עובד אשר נוכו ימי חופשה ממכסת ימי החופשה לה הוא זכאי, בגין הימים הכלולים בתקופת ההסכם ושולמו דמי חופשה בעד ימים אלו, או חלק מהם לפי העניין, יהוו דמי החופשה את תמורת הימים בהם נעדר העובד ממקום עבודתו בתקופת ההסכם, והימים אשר נוכו ממכסת ימי החופשה של העובד יכללו במכסת ימי החופשה העומדת לזכותו.

7. למען הסר ספק, לא ישולם שכר לפי הסכם זה בשל היעדרו של עובד בגין מחלה, תאונה, חופשה, מילואים, וכן, בשבת ובחג וביום שישי - למעט מי שעובד באופן רגיל בימים אלה. כמו כן, מובהר כי לעובד אשר עבד מהבית או מכל מקום אחר שאינו מקום עבודתו הרגיל אשר קיבל מהמעסיק את שכרו עבור עבודתו זו, לא ישולם שכר לפי הסכם זה, ובכל מקרה, לא יהיה כפל זכאות בגין תקופת הזכאות.

8. חישוב השכר

(א) השכר שישולם לעובד בשל התקופה בה נעדר העובד מעבודתו, יהיה כמפורט וכמובהר בחוזר שיפורסם על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, לאחר חתימת הסכם זה, על פי עקרונות הסכם זה.

(ב) לעובד אשר לא עבד בחלק מיום העבודה, ישולם החלק היחסי של השכר, ובלבד שמספר השעות בהן לא עבד העובד גבוה משעה אחת. במקרה שבו מספר השעות בהן לא עבד העובד הוא לכל היותר שעה אחת ביום העבודה, העובד לא יהיה זכאי מכוח הסכם זה לכל תשלום בגין אותו יום עבודה.

(ג) על אף האמור לעיל, לגבי עובד אשר זכאי לתשלום שכר על פי הסכם זה, ושולמו לו תשלומים בגין ימי היעדרותו בשל המצב הביטחוני בגין תקופת ההסכם, על פי החלטת המעסיק, יבואו התשלומים שכבר שולמו לו כאמור, על חשבון תשלום השכר המתחייב לפי הסכם זה, ובכל מקרה לא יהיה כפל תשלום בגין אותו יום היעדרות.

9. מועדי התשלום

התשלומים לפי הסכם זה יבוצעו לגבי כל תקופת ההסכם במועד תשלום משכורת חודש ספטמבר 2023 המשתלמת בחודש אוקטובר 2023 ולא יאוחר ממועד תשלום משכורת חודש אוקטובר 2023 המשתלמת בחודש נובמבר 2023.

10. יישוב חילוקי דעות

ועדת מעקב בהרכב של הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי דעות הנוגעים לו.

החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

א.א.

הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בעניינים שהוסדרו בהסכם זה. לא ינוהל כל משא ומתן נוסף בעניינים אלו.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

	_____
הסתדרות העובדים הכללית החדשה	מדינת ישראל
_____	_____
_____	מרכז השלטון המקומי
_____	_____
_____	שלוש הערים הגדולות
_____	_____
_____	מרכז המועצות האזוריות
_____	_____
_____	חבר המועצות הדתיות
_____	_____
_____	המוסד לביטוח לאומי
_____	_____
_____	שירות התעסוקה

האוניברסיטה העברית

אוניברסיטת בר-אילן

אוניברסיטת באר-שבע

אוניברסיטת חיפה

אוניברסיטת תל-אביב

הטכניון

מכון ויצמן

הסתדרות מדיצינית הדסה

שירותי בריאות כללית