

## הסכם קיבוצי

31.3.2020

שנערך ונחתם ביום

בין:

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קוכי  
בר נחן ו/או נציב שירות המדינה פרופ' דניאל הרשקוביץ (להלן: "המדינה");  
שירותי בריאות כללית, המיוצגת על ידי מנכ"ל שירותי בריאות כללית, פרופ' אהוד דוידסון (להלן: "הכללית");  
מרכז רפואי ע"ש סוראסקי 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 לאיגור  
מקצועי;

(להלן: "ההסתדרות הכללית")

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

(להלן: "ההסתדרות עובדי מדינה")

הסתדרות המעו"ף על ידי עו"ד גיל בר-טל, יו"ר המעו"ף; ועל ידי מר פרוספר בן חמו יו"ר ארגון עובדי שירותי  
בריאות כללית;

(להלן: "הסתדרות המעו"ף")

הסתדרות הרנטגנאים על ידי אריה הרשקוביץ;

איגוד הרוקחים על ידי שימי הללי;

(להלן יחד: "נציגות העובדים")

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");

חזאיל

ארנון בר דוד  
יו"ר ההסתדרות



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

### לפיכך הותנה, הוצהר ותוסכם בין הצדדים כדלקמן:

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

### תקופת תוקפו של ההסכם

3. תקופת הסכם זה היא מיום החתימתו ועד ליום 30.4.2020.  
 ככל שיהיה צורך בהארכת התקופה האמורה, לנוכח חימשכות משבר הקורונה, יעשה הרבר בהסכמת הצדדים ובכתב.  
 מקרים שבהם החלה לפעול מתכונת עבודה ייחודית לפני יום החתימת ההסכם והדבר הכיא לפגיעה בהשתכרות העובדים (לרכות כשל אי קבלת שכר בזמן היעדרות שהיא במסגרת מתכונת העבודה הייחודית), יוכאו לדיון בוועדת 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 בבתי החולים מתוך גיטא, ועל עתירות של העובדים מאידך גיטא (זאת למקרים בהם יחויבו עובדים בבדיור), רשאי מנהל בית החולים (כבתי חולים ממשלתיים - באישור חטיבת המרכזים הרפואיים הממשלתיים במשרד הבריאות), בהסכמת ההסתדרות הכללית המיוצגת ע"י ועד העובדים המקומי הרלוונטי, לשנות לתקופת הסכם זה כלכד, אח מתכונת שעות העבודה הנתוגה לגכי עובדים כהגדרתם לתן

תאריך כר י"ז  
יוחסנות

ק.ח  
318



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

ככל שלא תתקבל החלטה בשל התנגדות אחד או יותר מהגורמים המנויים בסעיף זה, יועבר הדיון לוועדת מעקב כאמור בסעיף 25 לבקשת אחד הצדדים.

5. מתכונת העבודה הייחודית תהא, ככל הניתן, במטרת 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 הילזונטי, לרבות הפסקה בין משמרת למשמרת (להלן ולעיל: "מתכונת העבודה הייחודית").

6. למען חסר ספק, בשים לב לתכלית של מתכונת העבודה הייחודית כהגדרתה לעיל ובפרט לאור הצורך למנוע הרבה של צוותי העובדים, היא תחול על העובדים כהגדרתם בהסכם זה, או חלקם, במחלקה וכיחידות, ובמתכונת העבודה כפי שייקבע כאמור בסעיף 4 לעיל.

7. ככל שתורני החוץ (כתפקידים בהם מועסקים תורני חוץ) יידרשו למתכונת ייחודית זה, לפי צורכי בית החולים, יחושב שכרם בהתאם לשכר 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 בהשכירותם, והם יהיו זכאים לשכר הממוצע שקיבלו בשלושת תורשי העבודה המלאים האחרונים, שקדמו לחתימת הסכם זה, כהגדרתם להלן. אם יתברר כי העסקתם של העובדים במתכונת העבודה הייחודית כסופי שכר, תגים ולילות הביאה לפגיעה בהשכירות של קבוצת עובדים ביחס לשכר לו יהיו זכאים בהתאם לשעות עבודתם בפועל בתקופת הסכם זה, תחננס ועדת המעקב לדון בעניין.

לעניין זה:

"שלושת תורשי עבודה אחרונים מלאים" - יהיו שלושת תורשי העבודה הגבוהים ביותר כשכבת התורשים שקדמו לחתימתו של הסכם זה.

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

9. עובד אשר לא תועסק בבית החולים שלושה תורשי עבודה מלאים במהלך 7 התורשים שקדמו לחתימת הסכם זה ויידרש לעבוד במתכונת ייחודית זו, יחושב שכרו בהתאם לשכר הממוצע בשלושה תורשי 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 ההסכם, תשלום שכר עידוד אשר אמור היה להימרד בתקופת הסכם זה, ישולמו לעובדים הזכאים לכך בלבד לפי ממוצע שיעור הפרמיה לתשלום ששולם בשלושת התורשים האחרונים, כמכפלת השעות שביצעו בפועל.

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

10  
ארגון בר דין  
ועד ההסתדרות



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 בשל שיבוצו במתכונת עבודה ייחודית, חרבר לא ייזקף 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 לדמי חופשה ולדמי מחלה כרגיל, ולא לפי ממוצע שלושה חודשי העבודה האחרונים המלאים כמפורט לעיל.

בגין יתר הימים שבאחרת חורש 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 באופן מזדמן, החורגת ממתכונת העבודה הייחודית, בנוסף לשכר כאמור בסעיף 8 לעיל יהיו העובדים זכאים לתשלום שעות נוספות, בשיעור של 150% בגין כל שעה נוספת ביום חול מעבר למשמרת 12, ובשיעור של 200% בגין כל שעה נוספת בשבת וכחג מעבר למשמרת 12.

14. ככל שעובדים יידרשו לעבוד ביותר מ-16 משמרות 12 (כהתאם לחישוב כמות המשמרות המשוקלל כמפורט בטבלה להלן) לחודש, והכל במגבלות ההיתר הכללי להעסקה במנוחה ובשעות נוספות במפעלים רמזיים וטיפול בזקנים או בילדים (חוראת 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 בשלושה החודשים האחרונים המלאים כהגדרתו בסעיף 8 לעיל, כחלוקה ל-16.

חישוב כמות המשמרות המשוקלל יתבצע כדלקמן:

הכפלת שעות העבודה שביצע העובד בכל משמרת במקדם המתאים על פי הטבלה כדלקמן:

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

לדוגמא-

עובד שבמהלך חודש אחד יבצע 12 משמרות בוקר החלות בימים א'-ה', כל משמרת בת 12 שעות; 2 משמרות לילה בימים א'-ה' אשר במשמרת אחת ביצע 12 שעות ובמשמרת אחת ביצע 10 שעות; 1 - 2 משמרות בוקר החלות בשבת בהן ביצע 12 שעות בכל אחת מן המשמרות, החישוב ייעשה כדלקמן:

1.1.6

2.7

3.8

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

- A- מספר שעות העבודה שהעובד עבד בפועל בכל משמרת  
B- המקום הרלוונטי לכל משמרת לפי הטבלה לעיל  
C- מספר חשבות 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 ל"תשלום 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 חשבות הנוספות במתכונת העבודה הייחודית ומספר המשמרות המשוקלל הנוספות מעבר ל - 16 משמרות 12 לחודש, יחושב כחשוב חודשי.
16. במידה שיצומצמו שעות עבודתם של העובדים המועסקים במתכונת עבודה ייחודית זו, עקב הצורך לשמור על כשירותם וזמינותם כאמור במבוא להסכם זה כלכד, וזאת על פי צורכי המחלקה וצורכי בית החולים, לא יסחת 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 הסדר ספק, מוסכם כי אין בהסכם זה כדי להביא לשינוי כלשהו בשכרם ובתנאי עבודתם של עובדים אשר לא ידרשו 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 ויתור על זכות כלשהי מוכוונת העובדים על פי ההסכמים קיבוציים ו/או ההסדרים קיבוציים ו/או נהלים ונהלים ו/או חקשייר (לגבי עובדים עליהם הוא חל), ככל שקיימים למעט המעבר למתכונת העבודה הייחודית כאמור בהסכם ולתקופת ההסכם כלכד.
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 הסדר ספק מובהר כי האמור בהסכם זה יחול על עובדים בהתאם לחלקיות משרתם. בכלל זה, עובד המועסק עובר לחתימת הסכם זה בחלקיות משרה ומכונה הנסיבות נדרש לעבוד בהיקף משרה גדול יותר או במשרה במלאה, יהיה זכאי לשכר שקיבל בשלושת החודשים המלאים האחרונים, באופן מותאם להיקף המשרה המוגדל או למשרה מלאה.

10.10

אנון בהוד  
החשבות

ק.ר  
קל



23. עד 60 יום מתום ההכרזה על מעב הידום הצדדים יגיעו להסכמות ביחס למקרים שבחם עובר יידוש לכידור /או אשפור בעקבות חשיפה לנגיף הקורונה במסגרת עבודתו, כפי שקבע משרד הבריאות בחקירה אמירמולוגיה.

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

25. ועדת מעקב מדיטטית בהשתתפות נציגי הצדדים, למי העניין, המשיך לעקוב ולסייע כביצוע של הסכם זה ולהכריע בחילוקי הדעות הנוגעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

ולראיה באו הצדדים על חתומם:

ארגון בר דוד  
יו"ר החסותדרות

החסותדרות הכללית החדשה

החסותדרות הכללית החדשה

גיל בר-מלך  
יו"ר החסותדרות המעורבות  
החסותדרות המעורבות

ארגון בר דוד  
יו"ר החסותדרות המעורבות

ארגון בר דוד  
יו"ר החסותדרות המעורבות

02-03-2020  
נתקבל

קבי בר-נח  
מדינת ישראל

מחלקת 3/3  
שירותי בריאות כללית  
צמיר בר-נח  
מנהל משאבים  
עיריית חומה  
שלוש הערים הגדולות

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

איגוד הרוקחים

הסתדרות העובדים הכללית החדשה  
האיגוד הארצי של הרוקחים  
ארלחורוב 93, תל-אביב

דו"ח  
תאריך: 02-03-2020  
מקום: תל-אביב  
מסמך: 00000000000000000000