

## הסכם קיבוצי

שנערך ונחתם ביום 3.2.2022

### בין

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי בר נתן, ו/או נציב שירות המדינה פרופ' דניאל הרשקוביץ ;  
מרכז רפואי ע"ש סוראסקי ת"א ובית החולים בני ציון בחיפה, המיוצגים על ידי שלוש הערים הגדולות (להלן: "בתי החולים העירוניים") ;

(להלן: "המעסיקים")

מצד אחד ;

### לבין

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על ידי יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר ארנון בר דוד ; והסתדרות עובדי המדינה, המיוצגת על ידי יו"ר הסתדרות עובדי המדינה, מר אריאל יעקובי ;

(להלן: "ההסתדרות")

מצד שני ;

והואיל : והצדדים הסכימו על עדכון תנאי שכר ועבודה לסקטור המנהל והמשק ותשלום תוספות שכר, כמפורט בהסכם זה ;

והואיל : והצדדים ניהלו משא ומתן ומעוניינים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו במשא ומתן כאמור בהסכם קיבוצי זה ;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן :

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. טיטות של ההסכם שהוחלפו בין הצדדים עובר לחתימת הסכם זה לא יישמשו לצורך פרשנותו.

### 3. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על כל עובדי מנהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים, אשר משכורותיהם מחושבות לפי ההסכמים הקיבוציים החלים לגבי אחד הדירוגים הבאים : הדירוג המנהלי, דירוג המח"ר, דירוג המהנדסים ודירוג הטכנאים והמהנדסאים, אשר מיוצגים על-ידי ההסתדרות (להלן: "עובדי מנהל

ומשק בבתי החולים הממשלתיים), וכן על כל עובדי מנהל ומשק בבתי החולים העירוניים, אשר משכורותיהם מחושבות לפי ההסכמים הקיבוציים החלים לגבי הדירוגים המפורטים בסעיף זה לעיל, אשר מיוצגים על-ידי ההסתדרות (להלן: "עובדי מנהל ומשק בבתי החולים העירוניים") (עובדי מנהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים ועובדי מנהל ומשק בבתי החולים העירוניים יקראו להלן ביחד: "עובדי מנהל ומשק בבתי החולים"), וכן על כל עובדי מנהל ומשק במטה משרד הבריאות על כלל יחידותיו המנהליות, לרבות לשכות הבריאות/מחוזות, מכונים ומעבדות של משרד הבריאות, אשר משכורותיהם מחושבות לפי ההסכמים הקיבוציים החלים לגבי אותם הדירוגים המפורטים לעיל, אשר מיוצגים על-ידי ההסתדרות (להלן: "עובדי מנהל ומשק במטה משרד הבריאות").

#### 4. תקופת ההסכם

הסכם זה יחול ויכנס לתוקף רטרואקטיבית החל מיום 1.1.2022, ויהיה בתוקף עד ליום 1.1.2025 (להלן: "תקופת ההסכם").

### פרק 1 – עובדי מנהל ומשק בבתי החולים

למען ההבהרה, פרק זה יחול על עובדי מנהל ומשק בבתי החולים (כהגדרתם לעיל) בלבד.

#### 5. תוספת מנמ"ש 2022

5.1. מוסכם בזאת, כי החל מהמועדים הנקובים בטבלה להלן, יהיו עובדי מנהל ומשק בבתי החולים זכאים לתשלום תוספת שכר חודשית חדשה בסכום שקלי קבוע בגובה הסכומים המפורטים להלן, בהתאם לדירוגם, וכמפורט בסעיף זה להלן, אשר תיקרא "תוספת מנמ"ש 2022" (להלן: "תוספת מנמ"ש 2022"):

שם הדירוג	הפעימה הראשונה בגין תוספת מנמ"ש 2022 – לעובדי מנהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים (למשרה מלאה)	הפעימה הראשונה בגין תוספת מנמ"ש 2022 – לעובדי מנהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים (למשרה מלאה)
מועד תחילה	1.6.2022	רטרואקטיבית מיום 1.1.2022
דירוג מנהלי / דירוג אחיד	400 ₪	450 ₪

דירוג המח"ר	450 ₪	400 ₪
טכנאים והנדסאים	200 ₪	200 ₪
מהנדסים	200 ₪	200 ₪

הפעילה הראשונה בגין תוספת מנמ"ש 2022, כמפורט בטבלה שבסעיף 5.1 לעיל, תיקרא להלן בהסכם זה **"הפעילה הראשונה מנמ"ש 2022"**.

5.2. תוספת מנמ"ש 2022 תשולם לעובד במשרה חלקית באופן יחסי לחלקיות המשרה.  
5.3. תוספת מנמ"ש 2022 לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987. למען הסר ספק מובהר כי התוספת מהווה "תוספת מוחרגת" לעניין הוראות חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה), התשע"ה-2015.

5.4. תוספת מנמ"ש 2022 תהווה שכר לכל דבר ועניין ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת לרבות כונוניות, תורנויות, משמרות, קריאות פתע ושכר עידוד, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, לעניין גמלאות, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת לגבי השכר המשולב.

5.5. ככל שעל פי הדין יהיה צורך בהכרה בתוספת כתוספת קבועה במסגרת החלטת ממשלה מתאימה לפי סעיף 8 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב] התש"ל – 1970 (להלן: **"חוק הגמלאות"**), על מנת שהתוספת תהווה חלק מהמשכורת הקובעת לעניין חוק הגמלאות, תפעל המדינה להכרה כאמור.

5.6. תוספת מנמ"ש 2022 תיכלל בבסיס לצורך חישוב תוספת 2011 בשיעור 7.25%, המפורטת בהסכם מסגרת מיום 12.1.2011 ותיכלל בבסיס לצורך חישוב תוספת אחוזית 2016 בשיעור 3.875% (ובכל הנוגע למרכז רפואי ע"ש סוראסקי ת"א, בשיעור 3.575%) המפורטת בהסכם מסגרת מיום 18.4.2016.

5.7. התשלומים, ההפרשים וההפרשות לקופות הגמל השונות הנובעים מסעיף זה ישולמו לעובדי מנהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים החל מהמשכורת המשתלמת בעד חודש פברואר 2022, המשולמת בחודש מרץ 2022, ולא יאוחר מהמשכורת המשתלמת בעד חודש מרץ 2022, המשולמת בחודש אפריל 2022.

5.8. התשלומים הנובעים מסעיף זה ישולמו לעובדי מנהל ומשק בבתי החולים העירוניים החל במשכורת המשתלמת בעד חודש יוני המשולמת בחודש יולי 2022.

5.9. הצדדים מסכימים, כי עובדי מנהל ומשק בבתי החולים יהיו זכאים החל מיום 1.1.2023 להגדלה נוספת של תוספת מנמ"ש 2022, בעלות של 60% מעלות הפעילה הראשונה מנמ"ש 2022 כהגדרתה לעיל (כפי שתהיה ביום 1.1.2023), שתוקצה במסגרת הסיכום על הסכם

המסגרת הבא (כמוגדר להלן), וזאת מבלי לגרוע מזכאותם לתוספות הרוחביות אשר יסוכמו בהסכם המסגרת.

**"הסכם המסגרת הבא"** – הסכם קיבוצי (מסגרת) שייחתם בין המדינה ומעסיקים נוספים במגזר הציבורי ובין ההסתדרות, ובו תיקבע מסגרת עלות תוספות השכר וההטבות הכספיות לתקופה שתיקבע בהם ותוגדר באותו הסכם, לצד הוראות מיצוי תביעות ושקט תעשייתי לתקופה שתיקבע בהם ותוגדר באותו הסכם.

#### **6. עדכון לוח התפקוד של מנהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים**

- 6.1. החל מיום 1.3.2022 יעודכן לוח התפקוד של מנהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים האמור בטבלת התפקוד בזיכרון הדברים מיום 4.2.1996 (כפי עדכנו נכון למועד חתימת הסכם זה), בהתאם להסכמות בין הצדדים בעניין, שעלותן לא תחרוג מהעלות שהוסכמה בעניין, ואשר יפורטו במסמך שיצורף כנספח א' להסכם זה ויהווה חלק בלתי נפרד ממנו, וזאת בתוך 14 ימים ממועד החתימה על הסכם זה.
- 6.2. למען ההבהרה, למעט העדכונים אשר יפורטו במסמך כאמור בסעיף 6.1 לעיל, אין כל שינוי נוסף בלוח התפקוד כאמור.

#### **7. תוספת מנמ"ש ברה"ן בבתי חולים ממשלתיים לבריאות הנפש**

- 7.1. בהמשך לרפורמה בבריאות הנפש מיום 1.7.2015 (להלן: "הרפורמה") והשלכותיה על עובדי מנהל ומשק בבתי החולים הממשלתיים לבריאות הנפש (להלן: "עובדי מנמ"ש ברה"ן") המפורטים באחת מהחלופות להלן, וכל עוד שהוא עונה על אחת מהחלופות להלן, יהיו זכאים עובדים אלה, רטרואקטיבית החל מיום 1.1.2022, לתוספת שכר שקלית חודשית חדשה בגובה של 557 ₪ (להלן: "תוספת מנמ"ש ברה"ן"):
- 7.1.1. עובדי מנמ"ש ברה"ן המועסקים בתפקידי מזכירות, אשר במסגרת תפקידם עוסקים בקבלת מטופלים באשפוז ובמערך האמבולטורי או אשר במסגרת תפקידם עוסקים בביצוע פעולות הקשורות לקבלת מטופלים;
- 7.1.2. עובדי מנמ"ש ברה"ן המועסקים ביחידות הכספים בתפקידי גבייה מול קופות החולים.
- 7.2. עובדים כאמור בסעיף 7.1 יהיו נכונים לסייע בביצוע מטלות דחופות נקודתיות מעבר לשעות העבודה הרגילות, במתן מענה טלפוני, בתחום תפקידיהם. למען הסר ספק, אין באמור כדי לגרוע מזכאותם של עובדים אלה לתנאי השכר להם הם זכאים, ככל שהם יבצעו עבודה מעבר לשעות העבודה הרגילות, החורגות ממתן מענה נקודתי דחוף כאמור בסעיף זה.
- 7.3. תוספת מנמ"ש ברה"ן תשולם לעובד במשרה חלקית באופן יחסי לחלקיות המשרה.
- 7.4. תוספת מנמ"ש ברה"ן לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987. למען הסר ספק מובהר כי התוספת מהווה

"תוספת מוחרגת" לעניין הוראות חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה), התשע"ה-2015.

7.5. תוספת מנמ"ש ברה"ן תהווה שכר לכל דבר ועניין ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת לרבות כונויות, תורנויות, משמרות, קריאות פתע ושכר עידוד, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, לעניין גמלאות, לעניין לקופת גמל לקצבה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת לגבי השכר המשולב. ככל שעל פי הדין יהיה צורך בהכרה בתוספת כתוספת קבועה במסגרת החלטת ממשלה מתאימה לפי סעיף 8 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב] התש"ל – 1970 (להלן: "חוק הגמלאות"), על מנת שהתוספת תהווה חלק מהמשכורת הקובעת לעניין חוק הגמלאות, תפעל המדינה להכרה כאמור.

7.6. התשלומים, ההפרשים וההפרשות לקופות הגמל השונות הנובעים מסעיף זה ישולמו לעובדים כאמור בסעיף 7.1 החל מהמשכורת המשתלמת בעד חודש פברואר 2022, המשולמת בחודש מרץ 2022, ולא יאוחר מהמשכורת המשתלמת בעד חודש מרץ 2022, המשולמת בחודש אפריל 2022.

7.7. למען הסר ספק, תוספת מנמ"ש ברה"ן הינה בנוסף לזכאות לתשלום תוספת מנמ"ש 2022, המפורטת לעיל.

#### 8. מענק חד-פעמי בבתי חולים ממשלתיים לבריאות הנפש

8.1. עובד מנמ"ש ברה"ן אשר עונה על אחת מהחלופות בסעיפים 7.1.1 או 7.1.2 לעיל, ובמועד החתימה על הסכם זה עודנו מועסק על-ידי אחד מהמעסיקים, יהיה זכאי למענק חד-פעמי כדלקמן (להלן: "המענק החד-פעמי"):

8.1.1. עובד כאמור, אשר עבד במשך כל שנת 2021 במשרה מלאה וענה על אחת מהחלופות בסעיפים 7.1.1 או 7.1.2 לעיל במשך כל שנת 2021, יהיה זכאי למענק חד-פעמי בגובה 6000 ₪.

8.1.2. עובד כאמור, שעבד בהיקף משרה חלקי או שענה על אחת מהחלופות שבסעיף 7.1 בחלק מהחודשים שבשנת 2021 בלבד, יהיה זכאי לחלק היחסי מהמענק החד-פעמי ביחס למשרה מלאה ו/או ביחס לחודשים שבהם עמד בתנאי סעיפים 7.1.1 או 7.1.2 לעיל, בהתאמה ולפי העניין.

8.2. יובהר כי בחישוב תקופת העבודה לעניין המענק החד-פעמי, לא יובאו בחשבון תקופות שבהן עובד שהה בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום. למען הסר ספק, מוסכם כי יובאו בחשבון תקופות שבהן עובד כאמור שהה במילואים או בתקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, לצורך המענק החד-פעמי.

8.3. המענק החד-פעמי ישולם במשכורת המשתלמת בעד חודש פברואר 2022, המשולמת בחודש מרץ 2022, ולא יאוחר מהמשכורת המשתלמת בעד חודש מרץ 2022, המשולמת בחודש אפריל 2022.

8.4. המענק החד-פעמי אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 או לעניין חישוב ערך שעה לעבודה נוספת, לרבות לגמול בעד שעות נוספות, כוננויות, קריאות פתע, תורנויות או משמרות, לא יילקח בחשבון לחישוב משכורת קובעת לעניין פנסיה תקציבית ולא יבוצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות קרן השתלמות), אך יבוצעו בגינו הפרשות לקופת גמל לקצבה, לפי השיעורים בהם מבוצעת הפרשה עבור העובד בגין רכיבי החזר הוצאות, כאמור בהסכם הקיבוצי מיום 3.3.1999 בעניין המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת כפי עדכונים ונוסחו מעת לעת.

8.5. למען הסר ספק, יובהר כי המענק החד-פעמי לא יובא בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר המינימום, התשמ"ז-1987. למען הסר ספק מובהר כי המענק החד-פעמי מהווה "תוספת מוחרגת" לעניין הוראות חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה), התשע"ה-2015.

#### 9. עדכון בעניין תמריץ שנתי לעובד כוח עזר בגין התחייבות לתקופת עבודה

9.1. מבלי לגרוע מההוראות בדבר זכאותו של עובד כוח עזר אצל המעסיקים לתמריץ שנתי לעובד כוח עזר בגין התחייבות לתקופת עבודה, הקבועה בסעיף 4 להסכם הקיבוצי מיום 14.9.2016 (להלן בסעיף זה: "עובד כוח עזר" ו-"התמריץ לכוח עזר" בהתאמה), ובכלל זאת בנוגע לכללי הזכאות לתמריץ זה, מוסכם כי החל מיום 1.1.2022 יתווספו הכללים הבאים להוראות הנוגעות לתמריץ לכוח עזר:

9.1.1. עובד כוח עזר שפרש לגמלאות על-פי דין או עובד שפוטר בגיל פרישה או לאחריו, ולא השלים בעת סיום העסקתו את כל תקופת ההתחייבות, יהיה זכאי בעת סיום העסקתו לחלק היחסי של התמריץ לכוח עזר בהתאם לתקופת עבודתו בתקופת ההתחייבות (כאמור בהסכם הקיבוצי מיום 14.6.2016) עד למועד סיום העסקתו. למען ההבהרה, האמור בסעיף זה אינו חל על עובד כוח עזר שפוטר לפני גיל פרישה ולא סיים את תקופת ההתחייבות.

9.1.2. נפטר עובד כוח עזר, או סיים העסקתו עקב אובדן כושר עבודה במהלך תקופת ההתחייבות – ישולם לו או לשאיריו, לפי העניין, חלק יחסי של התמריץ לכוח עזר בגין תקופת ההתחייבות.

9.1.3. תקופת לידה והורות (כקבוע בסעיף 6 לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954) בין שמזכה בדמי לידה ובין שאינה מזכה בדמי לידה, יובאו בחשבון לעניין התחייבותו של עובד כוח עזר, ולא יקוזז בגינה חלק יחסי של התמריץ לכוח עזר.

9.1.4. על אף האמור בסעיף 9.1.3 לעיל, חופשה ללא תשלום אשר נלקחה מתום תקופת הלידה והורות תיחשב כחל"ת כאמור בסעיף 4(2) להסכם הקיבוצי מיום 14.9.2016.

9.1.5. על אף האמור בסעיף 9.1.3 לעיל, התפטרה עובדת כוח עזר בסיום תקופת הלידה וההורות או בסיום תקופת החל"ת שנלקחה מתום תקופת הלידה וההורות, ולא השלימה בעת סיום העסקתה את כל תקופת ההתחייבות, תיחשב כמי שלא עמדה בהתחייבותה.

9.1.6. על אף האמור בסעיף 9.1.5 לעיל, התפטרה עובדת בהתאם לסעיף 7(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, ולא השלימה בעת סיום העסקתה את כל תקופת ההתחייבות, תהיה זכאית בעת סיום העסקתה לחלק היחסי של התמריץ לכוח עזר בהתאם לתקופת עבודתה בתקופת ההתחייבות (כאמור בהסכם הקיבוצי מיום 14.6.2016) עד למועד סיום העסקתה, ובשים לב להוראת סעיף 9.1.3 לעיל.

9.1.7. למען הסר ספק, על התמריץ לכוח עזר תחול הוראת סעיף 4(ח) להסכם הקיבוצי מיום 14.9.2016, והסתדרות לא תתמוך בתביעות העומדות בניגוד לאמור בסעיף זה.

#### 10. כוננויות-על לאמרכלים / מנהלים אדמיניסטרטיביים עתידיים בבתי החולים

הצדדים מסכימים כי יתקיים ביניהם דיון בנושא ביטול כוננויות-על לאמרכלים ומנהלים אדמיניסטרטיביים בבתי החולים הממשלתיים ובבתי החולים העירוניים שיחלו את העסקתם אצל המעסיקים בתפקידים כאמור החל מיום 1.1.2023.

## **פרק 2 – עובדי מנהל ומשק במטה משרד הבריאות**

למען ההבהרה, פרק זה יחול על עובדי מנהל ומשק במטה משרד הבריאות (כהגדרתם לעיל) בלבד.

#### 11. תוספת מנמ"ש מטה 2022

11.1. מוסכם בזאת, כי החל מיום 1.1.2022, יהיו עובדי מנהל ומשק במטה משרד הבריאות זכאים לתשלום תוספת שכר חודשית חדשה בסכום שקלי קבוע בגובה הסכומים המפורטים להלן, בהתאם לדירוגם, וכמפורט בסעיף זה להלן, אשר תיקרא "תוספת מנמ"ש מטה 2022" (להלן: "תוספת מנמ"ש מטה 2022"):

שם הדירוג	הפעימה הראשונה בגין תוספת מנמ"ש מטה 2022 (למשרה מלאה)
מנהלי	₪ 450
דירוג המח"ר	₪ 450
טכנאים והנדסאים	₪ 200
מהנדסים	₪ 200

הפעימה הראשונה בגין תוספת מנמ"ש מטה 2022, כמפורט בטבלה שבסעיף 11.1 לעיל, תיקרא להלן בהסכם זה "הפעימה הראשונה מנמ"ש מטה 2022".

11.2. תוספת מנמ"ש מטה 2022 תשולם לעובד במשרה חלקית באופן יחסי לחלקיות המשרה.

11.3. תוספת מנמ"ש מטה 2022 לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987. למען הסר ספק מובהר כי התוספת מהווה "תוספת מוחרגת" לעניין הוראות חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה), התשע"ה-2015.

11.4. תוספת מנמ"ש מטה 2022 תהווה שכר לכל דבר ועניין ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת לרבות כונויות, תורנויות, משמרות, קריאות פתע ושכר עידוד, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, לעניין גמלאות, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת לגבי השכר המשולב.

11.5. ככל שעל פי הדין יהיה צורך בהכרה בתוספת כתוספת קבועה במסגרת החלטת ממשלה מתאימה לפי סעיף 8 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב] התש"ל – 1970 (להלן: "חוק הגמלאות"), על מנת שהתוספת תהווה חלק מהמשכורת הקובעת לעניין חוק הגמלאות, תפעל המדינה להכרה כאמור.

11.6. תוספת מנמ"ש מטה 2022 תיכלל בבסיס לצורך חישוב תוספת 2011 בשיעור 7.25%, המפורטת בהסכם מסגרת מיום 12.1.2011 ותיכלל בבסיס לצורך חישוב תוספת אחוזית 2016 בשיעור 3.875% (ובכל הנוגע למרכז רפואי ע"ש סוראסקי ת"א, בשיעור 3.575%) המפורטת בהסכם מסגרת מיום 18.4.2016.

11.7. התשלומים, ההפרשים וההפרשות לקופות הגמל השונות הנובעים מסעיף זה ישולמו לעובדי מנהל ומשק במטה משרד הבריאות החל מהמשכורת המשתלמת בעד חודש פברואר 2022, המשולמת בחודש מרץ 2022, ולא יאוחר מהמשכורת המשתלמת בעד חודש מרץ 2022, המשולמת בחודש אפריל 2022.

11.8. הצדדים מסכימים, כי עובדי מנהל ומשק במטה משרד הבריאות יהיו זכאים החל מיום 1.1.2023 להגדלה נוספת של תוספת מנמ"ש מטה 2022, בעלות של 60% מעלות הפעימה הראשונה מנמ"ש מטה 2022 כהגדרתה לעיל (כפי שתהיה ביום 1.1.2023), שתוקצה במסגרת הסיכום על הסכם המסגרת הבא (כמוגדר להלן), וזאת מבלי לגרוע מזכאותם לתוספות הרוחביות אשר יסוכמו בהסכם המסגרת.

"הסכם המסגרת הבא" – הסכם קיבוצי (מסגרת) שייחתם בין המדינה ומעסיקים נוספים במגזר הציבורי ובין ההסתדרות, ובו תיקבע מסגרת עלות תוספות השכר וההטבות הכספיות לתקופה שתיקבע בהם ותוגדר באותו הסכם, לצד הוראות מיצוי תביעות ושקט תעשייתי לתקופה שתיקבע בהם ותוגדר באותו הסכם.



## פרק 3 – כללי

למען הסר ספק, פרק זה יחול על כלל העובדים שבתחולת ההסכם, כאמור בסעיף 3 להסכם זה (להלן: "העובדים").

### 12. הכרעה בחילוקי דעות

ועדת מעקב בהשתתפות הממונה על השכר ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות תמשיך לעקוב ולסייע בביצוע של הסכם זה ולהכריע בחילוקי הדעות הנוגעים לו.  
החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

### 13. כללי

13.1. מובהר שככל שיהיו עלויות נוספות מכוח הסכם זה (בנוגע לעלויות המפורטות בסעיף 13.2 להלן), כתוצאה מהסכמים או הסדרים קיימים, על עובדים שאינם נכללים בתחולת הסכם זה, עלויות אלה ירדו ממסגרת העלות כהגדרתה בהסכם הקיבוצי מיום 3.11.2021 בעניין מסגרת עלות לפתרון בעיות.

13.2. עלות הפעימה הראשונה מנמ"ש 2022 כהגדרתה לעיל, עלות הפעימה הראשונה מנמ"ש מטה 2022 כהגדרתה לעיל ועלות עדכון לוח התפקוד כאמור בסעיף 6 להסכם זה לעיל מופחתות ממסגרת העלות כהגדרתה בהסכם הקיבוצי מיום 3.11.2021 בעניין מסגרת עלות לפתרון בעיות.

13.3. למען הסר ספק, יתר העלויות שאינן מפורטות במפורש בסעיף 13.2 לעיל, אינן מופחתות ממסגרת העלות כהגדרתה בהסכם הקיבוצי מיום 3.11.2021 בעניין מסגרת עלות לפתרון בעיות. עוד יובהר, למען הסר ספק, כי העלות בגין ההגדלה הנוספת של תוספת מנמ"ש 2022 והעלות בגין ההגדלה הנוספת של תוספת מנמ"ש מטה 2022, כאמור בסעיפים 5.9 ו-11.8 לפי העניין, יוקצו במסגרת הסיכום על הסכם המסגרת הבא, על פי המפורט באותם סעיפים.

13.4. סכסוכי העבודה מיום 7.6.2015, מיום 4.6.2018 ומיום 6.8.2018, שהוכרוזו בנוגע לעובדים עליהם חל הסכם זה, בטלים עם חתימתו.

13.5. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט, של כל תביעות הצדדים בכל הנוגע לתוספות שכר, לוח התפקוד או למתן הטבות נוספות כלשהן לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה, בגין התקופה שעד יום 1.1.2025. כמו כן, הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל טענות ההסתדרות על סמך "ועדת פדה" עד לתאריך חתימת הסכם זה. לא יתנהל כל משא ומתן נוסף על הסכמי שכר או הטבות כלשהן, בגין התקופה כאמור, וזאת לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה. ואולם, סעיף זה לא יחול לגבי ניהול משא ומתן בדבר חידוש הסכם קיבוצי (מסגרת) במגזר הציבורי או לגבי הסכמים ארציים או לגבי הסכמים דירוגיים או במקרה של שינויים הכרוכים בהוצאת עבודה למיקור חוץ, פיטורי עובדים או פגיעה בתנאי השכר של העובדים.

אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מהוראות מיצוי תביעות החלות או שיחולו על הצדדים.

13.6. ההסתדרות מתחייבת כי במשך התקופה שעד ליום 1.1.2025, לא תנקוט נגד מי מהמעסיקים או יחידה מיחידותיהם באמצעי שביתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה ובסדריה, לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה.

למען הסר ספק, ההתחייבות לשקט תעשייתי אינה גורעת מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה כדין לפי כללי משפט העבודה שתוכרז על-ידי ההסתדרות ברמה הארצית, לרבות בגין הסכם מסגרת וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתות כאמור.

אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מהוראות שקט תעשייתי החלות או שיחולו על הצדדים.

13.7. תנאים ותניות שנקבעו בעבר בין הצדדים בהסכמים קיבוציים או בהסדרים קיבוציים או בהתחייבויות בכתב, ימשיכו להיות תקפים בתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם תוקנו או בוטלו על-ידי הוראה מהוראות הסכם זה.

13.8. הסכם זה יירשם כהסכם קיבוצי מיוחד.

**ולראיה באו הצדדים על החתום:**

<hr/> הסתדרות העובדים הכללית החדשה	<hr/> מדינת ישראל
<hr/> הסתדרות עובדי המדינה	<hr/> שלוש הערים הגדולות