

## הסכם קיבוצי

שנערך ונחתם ביום 31.3.2020

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 (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 בחיפה, 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 ההסתדרות 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: "ההסתדרות המעו"ף")

הסתדרות הרנטגנאים על ידי אריה הרשקוביץ;

איגוד הרוקחים על ידי שימי הללי;

(להלן יחד: "נציגות העובדים")

**הואיל** 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");

**והואיל** ומערכת הבריאות במדינת ישראל נדרשת להתמודד ולנקוט צעדים במאבק במשבר הקורונה, לרבות בלימת התפשטות הנגיף, טיפול ומתן מענה לציבור החולים;

**והואיל** ולשם ההתמודדות מערכת הבריאות במשבר הקורונה, נדרשים עובדים בדירוגי הבריאות בבתי החולים להתגייס ולעמוד בחזית המאבק;

- והואיל** וקיימת חשיבות מירבית בשמירה על בריאותם ותפקודם של צוותי עובדי בתי החולים, לרבות שמירה על מרחב פעילות לשם מניעת הדבקה ;
- והואיל** וברצון הצדדים להגן על ביטחונם, בריאותם וזכויותיהם של העובדים במסגרת התמודדותם עם משבר הקורונה ;
- והואיל** והצדדים ניהלו ביניהם משא ומתן ובו הגיעו להסכמות כמפורט להלן בהסכם קיבוצי זה ;

### **לפיכך הותנה, הוצהר והוסכם 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 חתימתו ועד ליום 30.4.2020.
- ככל שיהיה צורך בהארכת התקופה האמורה, לנוכח הימשכות משבר הקורונה, יעשה הדבר בהסכמת הצדדים ובכתב.
- מקרים שבהם החלה לפעול מתכונת עבודה ייחודית לפני יום חתימת ההסכם והדבר הביא לפגיעה בהשתכרות העובדים (לרבות בשל אי קבלת שכר בזמן היעדרות שהיא במסגרת מתכונת העבודה הייחודית), יובאו 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 מחד גיסא, ועל עתודות של העובדים מאידך גיסא (זאת למקרים בהם יחויבו עובדים בבידוד), רשאי מנהל בית החולים (בבתי חולים ממשלתיים – באישור חטיבת המרכזים הרפואיים הממשלתיים במשרד הבריאות), בהסכמת ההסתדרות הכללית המיוצגת ע"י ועד העובדים המקומי הרלוונטי, לשנות לתקופת הסכם זה בלבד, את מתכונת שעות העבודה הנהוגה לגבי עובדים כהגדרתם להלן 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, 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 ובהסכמת ההסתדרות הכללית המיוצגת ע"י ועד העובדים המקומי הרלוונטי, לרבות הפסקה בין משמרת למשמרת (להלן ולעיל: "מתכונת העבודה הייחודית").

6. למען הסר ספק, בשים לב לתכליתה של מתכונת העבודה הייחודית כהגדרתה לעיל ובפרט לאור הצורך למנוע הדבקה של צוותי העובדים, היא תחול על העובדים כהגדרתם בהסכם זה, או חלקם, במחלקות וביחידות, 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 החודשים 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, והם 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 בסופי שבוע, חגים ולילות הביאה לפגיעה בהשתכרות של קבוצת עובדים ביחס לשכר לו יהיו זכאים בהתאם לשעות עבודתם בפועל בתקופת הסכם זה, תתכנס ועדת המעקב לדון בעניין.

לעניין זה:

"שלושה חודשי עבודה אחרונים מלאים" - יהיו שלושת חודשי העבודה הגבוהים ביותר בשבעת החודשים 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 רכיבי 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. עובד אשר לא הועסק בבית החולים שלושה חודשי עבודה מלאים במהלך 7 החודשים שקדמו לחתימת הסכם זה ויידרש 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 ההסכם, תשולם שכר עידוד אשר אמור היה להימדד 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 זמינים לעבודה על פי צורכי בית החולים בהתאם לצרכי המחלקה, לפי קביעת הגורם המוסמך בבית החולים.

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

בימים שבהם עובד לא יעבוד בשל שיבוצו במתכונת עבודה ייחודית, הדבר לא ייזקף לחובתו כהיעדרות ללא דיווח, ניכוי שכר או חופשה.

12. עובד אשר ישהה 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 שבאותו 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 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 ובחג מעבר למשמרת 12.

14. ככל שעובדים יידרשו לעבוד ביותר מ-16 משמרות 12 (בהתאם לחישוב כמות המשמרות המשוקלל כמפורט בטבלה להלן) לחודש, והכל במגבלות ההיתר הכללי להעסקה במנוחה ובשעות נוספות במפעלים רפואיים 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, "התשלום 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:

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 יום ו'/ערב חג: 07:00-19:00	משמרת לילה ושישי/ לילה חג משמרות בוקר ולילה בשבת/חג/ מוצאי 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:

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

A- מספר שעות העבודה שהעובד עבד בפועל בכל משמרת

B- המקדם 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 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 השעות הנוספות במתכונת העבודה הייחודית ומספר המשמרות המשוקלל הנוספות מעבר ל – 16 משמרות 12 לחודש, יחושב בחישוב חודשי.
16. במידה 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 וויתור על זכות כלשהי מזכויות העובדים על פי ההסכמים קיבוציים ו/או ההסדרים קיבוציים ו/או נהלים ונוהגים ו/או תקשי"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 ומכורח 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.
23. עד 60 יום מתום ההכרזה על מצב חירום הצדדים יגיעו להסכמות ביחס למקרים שבהם עובד יידרש לבידוד ו/או אשפוז בעקבות חשיפה לנגיף הקורונה במסגרת עבודתו, כפי שקבע משרד הבריאות בחקירה אפידמיולוגית.
24. הסכם זה ירשם כהסכם עבודה קיבוצי מיוחד, כאמור בחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז - 1957.
25. ועדת מעקב פריטטית בהשתתפות נציגי הצדדים, לפי העניין, תמשיך לעקוב ולסייע בביצוע של הסכם זה ולהכריע בחילוקי הדעות הנוגעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

**ולראיה באו הצדדים על החתום:**

---

מדינת ישראל

---

ההסתדרות הכללית החדשה

---

שירותי בריאות כללית

---

הסתדרות עובדי המדינה

---

הסתדרות המעו"ף

---

שלוש הערים הגדולות

---

ארגון עובדי שירותי בריאות כללית

---

הסתדרות ההנדסאים

---

הסתדרות הרנטגנאים

---

איגוד הרוקחים