

הסכם קיבוצי שנחתם ביום 5.3.2024

בין

מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר אפי מלכין ו/או נציב שירות המדינה פרופ' דניאל הרשקוביץ;

(להלן: "המדינה")

מצד אחד

ל בין

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על-ידי יו"ר הסתדרות העובדים הכללית החדשה ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר ארנון בר-דוד ויו"ר הסתדרות עובדי המדינה, עו"ד אופיר אלקלעי;

(להלן: "ההסתדרות")

מצד שני

הואיל: והצדדים מעוניינים להסדיר לראשונה את הזכויות לימי השתלמות הסכמיים בשכר של עובדים בדירוג המנהלי בשירות המדינה;

והואיל: והצדדים ניהלו משא ומתן והגיעו להסכמות כפי שיפורט בהסכם זה;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. מבוא והוראות כלליות

- (א) המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- (ב) כותרות הסעיפים הינן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו של ההסכם, הרחבתו ו/או צמצומו.
- (ג) הסכם זה מתייחס לגברים ולנשים כאחד ולשון נקבה גם לשון זכר במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
- (ד) הסכם זה מתייחס ליחיד ולרבים כאחד ולשון רבים גם לשון יחיד במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
- (ה) כל שינוי בהסכם זה יעשה על ידי הצדדים לו, בכתב, ויוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.
- (ו) טיוטות שהוחלפו בין הצדדים עובר לחתימת הסכם זה, לא ישמשו לפרשנותו.
- (ז) אין באזכור הוראות התקשי"ר בהסכם זה כדי לשנות ממעמדן הנורמטיבי.

2. תחולת ההסכם

הוראות הסכם זה יחולו על העובדים בשירות המדינה, אשר משכורתם מחושבת לפי ההסכמים הקיבוציים החלים לגבי הדירוג המנהלי המיוצג על-ידי ההסתדרות (להלן: "העובד" או "העובדים" ו-"הדירוג המנהלי", בהתאמה).

3. ימי השתלמות בשכר

(א) הוראות סעיף 3 זה יחולו על עובד אשר מתקיימים לגביו כל אלה במצטבר:

(1) מועסק בדרגה 14 ומעלה בדירוג המנהלי (להלן: "הדרגות המזכות");

(2) השלים שנת עבודה באחת או יותר מהדרגות המזכות.

(להלן: "עובד זכאי")

(ב) החל מיום 1.1.2024, עובד זכאי, המועסק במשרה מלאה בכל השנה הקלנדרית, יהיה זכאי לשישה ימי השתלמות בשכר לכל שנה קלנדרית מלאה (להלן: "מכסה שנתית של ימי השתלמות בשכר").

(ג) הזכאות למכסה השנתית של ימי השתלמות בשכר לעובד זכאי המועסק במשרה חלקית או לעובד זכאי שהיה מועסק במהלך חלק מהשנה הקלנדרית, תהיה באופן יחסי לתקופת העסקתו ולחלקיות משרתו (המשוקללת) באותה שנה קלנדרית, לפי העניין.

(ד) בחישוב תקופת העסקתו של העובד לעניין הזכאות למכסה השנתית של ימי ההשתלמות בשכר בשנה קלנדרית, מוסכם כי לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום. מוסכם כי תילקחנה בחשבון תקופות בהן שהה העובד כאמור בשירות מילואים או בתקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 או בתקופת חופשה ללא משכורת לרגל מחלה.

(ה) בתום כל שנה קלנדרית, תתעדכן באופן רטרואקטיבי המכסה השנתית של ימי ההשתלמות בשכר להם זכאי העובד באותה השנה, בהתאם לאמור בסעיפים (ב)-(ד) לעיל.

(ו) השכר עבור יום השתלמות בשכר יהיה בשיעור לו היה זכאי העובד הזכאי אילו נקרא לשירות מילואים, ובלבד שלא יקבל בחישוב חודשי יותר מהמשכורת והתוספות שהיה זכאי להן אילו לא השתתף ביום השתלמות בשכר. מובהר כי לא ישולם לעובד הזכאי כל תשלום אחר בגין יום השתלמות.

(ז) לעניין הסכם זה, "השתלמות" היא פעולת הדרכה שמטרתה שיפור הרמה המקצועית, השלמת מיומנויות, התעדכנות בתחומים ובנושאים שונים, השלמת ידיעות והרחבתן, כל זאת בתחומים ובנושאים הקשורים למילוי תפקידי העובד או להעלאת רמתו המקצועית, לרבות סמינר שיילמד במסגרת האגודות המקצועיות של הסתדרות עובדי המדינה (להלן: "האגודות המקצועיות"). למען הסר ספק, יובהר כי יום השתלמות בשכר לא יכלול פעולות הדרכה, לימוד, השתלמות או התמחות שנעשו מטעם המעסיק והן נדרשות על-ידי המעסיק לצורך מילוי התפקיד שהעובד ממלא או מתעתד למלא.

(ח) אורך יום השתלמות בשכר מלא הוא שמונה שעות לימוד (להלן: "יום לימוד מלא"). על אף האמור, יום השתלמות בן שבע שעות לימוד לפחות יוכר כיום השתלמות בשכר מלא לכל דבר ועניין.

(ט) ניצול מכסת ימי ההשתלמות בשכר יכול להיעשות הן עבור השתלמויות הכוללות ימי לימוד מלאים והן עבור השתלמויות הכוללות ימי לימוד חלקיים. ניכוי ימי זכאות ממכסת הימים

להם זכאי העובד ייערך בהתאם לחלקיות ימי לימוד ביחס ליום לימוד מלא (שמונה שעות).

(י) יום השתלמות, בו השתתף העובד הזכאי, המתקיים בכל אחד מימות השבוע ינוכה ממכסת ימי ההשתלמות בשכר של העובד, למעט יום שבת. למען הסר ספק, ימי השתלמות שיתקיימו ביום שישי ינוכו ממכסת ימי ההשתלמות בשכר של העובד.

(יא) יום השתלמות הנערך על ידי האגודות המקצועיות או על ידי אחד מהמוסדות המוכרים על ידי "הוועדה לאישור קיום קורסים לגמול השתלמות (למעט עובדי הוראה)" של משרד החינוך (להלן: "המוסדות"), ואלו בלבד, יוכר כיום השתלמות בשכר ויפחת ממכסת ימי ההשתלמות של העובד הזכאי, בכפוף לכך שבסיום ההשתלמות ינתן אישור או תעודה.

(יב) ימי השתלמות במסגרת השתלמות במתכונת של מספר ימים רצופים הכוללת לינה, יוכרו כימי השתלמות בשכר ויפחתו בהתאמה ממכסת ימי ההשתלמות בשכר של העובד אשר השתתף בימי ההשתלמות, ובלבד שההשתלמות היא מטעם האגודות המקצועיות ואורכה לא יפחת משלושה ימים (להלן: "סמינר מטעם אגודה מקצועית").

(יג) עובד זכאי יהיה רשאי לנצל בכל שנה קלנדרית ארבעה ימי השתלמות בשכר, לכל היותר, במסגרת סמינרים מטעם האגודות המקצועיות הנערכים בארץ. כמו כן, נוסף על ארבעת הימים האמורים, עובד זכאי יהיה רשאי לנצל אחת לשנתיים קלנדריות, שני ימי השתלמות בשכר, לכל היותר, במסגרת סמינרים מטעם האגודות המקצועיות הנערכים בחו"ל.

(יד) עובד זכאי המבקש לצאת ליום השתלמות בשכר יגיש בקשה למעסיקו ולאחראי ההדרכה במשרדו 14 ימים, לכל הפחות, טרם יום ההשתלמות.

(טו) המעסיק יאפשר את השתתפות העובד הזכאי בהשתלמות בשכר מטעם האגודות המקצועיות בתנאי שיציאת העובד להשתלמות במועד המתוכנן אינה פוגעת בצרכי העבודה ובכפוף לתנאים שלעיל.

ככל שלעמדת המעסיק יש ביציאת עובד להשתלמות בשכר מטעם האגודות המקצועיות במועד מסוים כדי לפגוע בצרכי העבודה, רשאי המעסיק לעכב את יציאת העובד להשתלמות לתקופה שלא תעלה על שישה חודשים.

(טז) יציאה ליום השתלמות בשכר שאינו מטעם האגודות המקצועיות, תתאפשר בכפוף לקבלת אישור המעסיק ואישור אחראי ההדרכה במשרדו. ככל שלטענת עובד זכאי, מעסיקו אינו מאשר לו להשתתף בימי השתלמות כאמור באופן חוזר ונשנה וללא סיבה עניינית, יוכל העובד להעלות את עניינו בפני ועדה מיוחדת שהרכבה יהיה נציג מטעם הממונה על השכר ונציג מטעם יו"ר הסתדרות עובדי המדינה (להלן: "הוועדה"). הוועדה תבחן אם סירובו של המעסיק למתן האישור כאמור היה משיקולים ענייניים ותוכל לקבל החלטה בעניין יציאתו של העובד להשתלמות.

(יז) ימי ההשתלמות בשכר ניתנים לצבירה מקסימלית של עד 30 ימים. עם תום ניצול ימים אלו או חלקם, תחודש הצבירה עד למכסה מירבית של 30 יום כאמור.

(יח) ככל שלאור העדכון הרטרואקטיבי כאמור בסעיף קטן (ה) לעיל, יעלה כי העובד הזכאי ניצל במהלך שנה קלנדרית מספר ימי השתלמות בשכר העולים על מספר ימי ההשתלמות הצבורים לזכותו (להלן: "ימי השתלמות ביתר"), תבוצע התחשבנות בגין ניצול ימי ההשתלמות ביתר.

(יט) למען הסר ספק:

(1) יובהר כי עובד זכאי אשר יסיים את העסקתו לפני תום השנה הקלנדרית ונכון למועד סיום העסקתו ניצל ימי השתלמות ביתר, תבוצע התחשבנות וניכוי בגין ניצול ימי ההשתלמות ביתר במסגרת גמר חשבון בהתאם לדין.

(2) עובד זכאי אשר, מכל סיבה שהיא, עבר מהדירוג המנהלי, החל ממועד המעבר כאמור תבוטל מכסת ימי ההשתלמות שנצברו לו וזכאותו לימי השתלמות בשכר מכוח הסכם זה תיפסק. על אף האמור בסעיף זה, עובד זכאי אשר יעבור לדירוג כלשהו שחלה לגביו זכאות לימי השתלמות בשכר, ימי ההשתלמות להם הוא זכאי ואשר נצברו לו ערב המעבר מהדירוג המנהלי, יישמרו עם מעברו לדירוג החדש ולא יגרעו מזכאותו כאמור, וזאת בכפוף לתקרת הצבירה בדירוג החדש, ככל שקיימת.

לגבי עובד זכאי כאמור אשר יעבור מהדירוג המנהלי, ונכון למועד המעבר מהדירוג המנהלי ניצל ימי השתלמות ביתר, אזי במועד המעבר מהדירוג המנהלי תבוצע התחשבנות בגין ניצול ימי ההשתלמות ביתר.

(כ) ככל שעובד זכאי לא ניצל את זכאותו לימי ההשתלמות בשכר שצבר וסיים עבודתו בשירות המדינה או עבר לדירוג שאינו מזכה כאמור ברישא סעיף קטן (יט)(2) לעיל, לא יהא העובד זכאי לפדיון או תשלום בגין ימי ההשתלמות בשכר אותם לא ניצל.

(כא) עובד זכאי לא רשאי לנצל ימי השתלמות בשכר בחודש האחרון טרם סיום העסקתו.

(כב) הזכאות לימי השתלמות בשכר לצורך השתלמות של העובדים תהא על פי הוראות הסכם זה בלבד. למען הסר ספק, לא תחול לגבי העובדים כל הוראה אחרת בעניין, לרבות מכוח התקש"ר והוראות חוזר מס' 23 מיום 18 בינואר 2011 וחוזר מס' 39 מיום 18 ביוני 2023.

4. מיצוי תביעות

(א) הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות ודרישות ההסתדרות או מי מיחידותיה בכל הנוגע לימי השתלמות בשכר לעובדים בדירוג המנהלי עליהם חל הסכם זה.

(ב) למען הסר ספק, אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות מיצוי תביעות החלות על ההסתדרות (לרבות לפי ההסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 17.7.2023 וההסכם הקיבוצי בעניין פתרון בעיות מאותו יום) או שיחולו על ההסתדרות.

5. שקט תעשייתי

(א) ההסתדרות מתחייבת כי היא או יחידה מיחידותיה לא ינקטו נגד המדינה או יחידה מיחידותיה, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, בכל הנוגע לימי השתלמות בשכר לעובדים בדירוג המנהלי עליהם חל הסכם זה.

(ב) למען הסר ספק, אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות שקט תעשייתי החלות על ההסתדרות (לרבות לפי ההסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 17.7.2023 וההסכם הקיבוצי בעניין פתרון בעיות מאותו יום) או שיחולו על ההסתדרות.

6. הכרעה בחילוקי דעות

ועדת מעקב בהשתתפות הממונה על השכר ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, תעקוב אחר ביצועו של ההסכם ותכריע בחילוקי דעות הנוגעים לו.

החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

ולראייה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

מדינת ישראל

הסתדרות עובדי המדינה