

הסכם קיבוצי
שנתחם ביום 3/8/14

בין : ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל, המיוצגת על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי אמסלם, ו/או ע"י נציב שירות המדינה, מר משה דיין (להלן: "המדינה");

נשיאות הארגונים העסקיים, בשם הארגונים המפורטים מטה¹ המיוצגת על ידי יו"ר נשיאות הארגונים העסקיים, מר צביקה אורן (להלן: "נשיאות הארגונים העסקיים").

(להלן: "המעסיקים")
מצד אחד

לבין : הסתדרות העובדים הכללית החדשה המיוצגת על ידי יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר אבי ניסנקורן;

(להלן: "ההסתדרות")
מצד שני

הואיל : והחל מיום 8.7.2014 נמצא האזור כהגדרתו להלן תחת מתקפת טילים רחבה, ומאז הוכרז על מצב מיוחד בעורף לפי חוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951 (להלן: "חוק ההתגוננות האזרחית");

והואיל : וביום 3.10.2012 ניתנה החלטת ממשלה שמספרה 5136 בנושא "הפעלת מוסדות חינוך במצב ביטחוני" (להלן: "החלטת הממשלה 5136") בהמשך להחלטת ממשלה 4575 מיום 3.5.2012 (להלן: "החלטת הממשלה 4575");

והואיל : וסוכם בין הצדדים על חשלומו שכר לעובדים עליהם חל הסכם זה, בשל התקופה שבה נעדרו ממקומות עבודתם, כמפורט בהסכם זה;

והואיל : ושר האוצר הודיע שבכוונתו להתקין תקנות מס רכוש וקרן פיצויים בנוגע לתקופת הסכם זה (להלן: "התקנות");

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

לפיכך, הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא

המבוא להסכם זה מחוזה חלק בלתי נפרד ממנו.

¹ רשימת הארגונים:

התאחדות התעשייתנים בישראל, איגוד לשכות המסחר, התאחדות בני הארץ בישראל, התאחדות האיכרים בישראל, איגוד הבנקאים בישראל, התאחדות חברות לביטוח חיים בע"מ, התאחדות תעשייתני זיהומים בישראל, התאחדות המלונות בישראל, האיגוד הארצי של מפעלי שמורה בישראל, האיגוד הכל ארצי של מפעלי החזקת והנקיון בישראל, התאחדות המסאכה והתעשייה בישראל, ס"ב - לשכת אירגוני העצמאיים בישראל, ארגון החברות לאספקת משאבי אנשי בישראל, התאחדות עץ הקולנוע בישראל.

2. הגדרות

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

"אזור" - כפי שיוגדר בתקנות.

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

"החלטה בדבר סגירת מוסדות חינוך":

א. החלטה של פיקוד העורף בדבר סגירת מוסדות חינוך באזור שהתקבלה בנוגע לתקופה שמיום 8.7.2014 עד יום 31.8.2014;

ב. החלטה של רשות מקומית בדבר סגירת מוסדות חינוך באזור בנוגע לתקופה שמיום 8.7.2014 עד יום 27.7.2014, מובהר כי הכרה בהחלטה כאמור נעשית באופן חריג וחד פעמי.

בהגדרה זו - "רשות מקומית" - רשות מקומית באזור אשר תימנה בחוזר הביצוע של הממונה על השכר בהתאם להודעת פיקוד העורף לעניין זה.

3. תקופה ותוקף הסכם

א. הסכם זה יכנס לתוקף במועד כניסתו לתוקף של התקנות ובתנאי שהתקבל החלטת ממשלה (בשים לב להחלטת הממשלה 5136 והחלטת הממשלה 4575) אשר תאפשר פיצוי בשל נזק עקיף כהגדרתו בחוק מס רכוש וקרן פיצויים, התשכ"א-1961 בהתאם לאמור בהסכם זה.

ב. תקופת הסכם זה - מיום 8.7.14 ועד ליום 31.8.2014 או עד לביטול ההכרזה על מצב מיוחד בעורף לפי חוק ההתגוננות האזרחית על רקע מבצע "צוק איתן", לפי המוקדם מביניהם.

4. תחולת הסכם
הסכם זה יחול על:

א. כל העובדים המועסקים בשירות המדינה, אשר משכורותיהם מחושבות לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי אחד הדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות.

ב. כל העובדים המועסקים אצל מעסיקים החברים בארגונים מעסיקים החברים בלשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.

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 יכוננו מי שהסכם זה חל עליהם: "העובדים")

א. ב.ג. ד.ה. ו.ז. ח.ט. י.כ. ל.מ. נ.ס. ע.פ. ק.ר. ש.ת. י"א

5. כל מעסיק ישלם לעובד את מלוא השכר, כאמור בסעיף 9 להלן, על סעיפי המשנה שבו, ולרבות תנאים סוציאליים, בשל היעדרות העובד מעבודתו, בכל אחד מהימים בתקופת ההסכם, ובלבד שמתקיימים לגבי העובד אחד התנאים המפורטים להלן:

א. העובד מועסק במוסד חינוך אשר באזור שהוא נעדר מעבודתו באחד או יותר מהימים בתקופת ההסכם עקב החלטה בדבר סגירת מוסדות חינוך.

ב. העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, באחד או יותר מהימים בתקופת ההסכם עקב החלטה בדבר סגירת מוסדות חינוך שבו לומר או שוחה הילד או עקב החלטה בדבר סגירת מוסדות חינוך ביישוב מגוריו אף אם הילד לא היה רשום למוסד החינוך.

ג. תשלום השכר בעד היעדרות כמפורט בסעיף 5.5 יבוצע, כתנאי שבמועד היעדרותו של העובד מתקיימים לגביו שני תנאים מצטברים אלה:

1. במועד היעדרותו של העובד ממקום עבודתו נמצא מוסד החינוך שנסגר באזור.
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;

ד. העובד נעדר מעבודתו בהתאם להוראות פיקוד העורף.

ה. העובד מתגורר ביישוב באזור שבטווח שבין 0 ל-7 קילומטר מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה והוא נעדר מעבודתו בשל המצב הביטחוני.

ו. הוראות פסקה 5.5 ופסקה 5.6 לעיל, לענין היעדרות מהעבודה עקב סגירת מוסד החינוך לא יחולו אם הייתה במקום העבודה של העובד או של בן זוגו, בעת היעדרות העובד כאמור בפסקה זו, מסגרת נאותה להשגחה על הילד.

ז. הוראות פסקה 5.5 ופסקה 5.6 לעיל לענין היעדרות מהעבודה עקב סגירת מוסד החינוך יחולו לגבי עובד שחוא אומן, ובלבד שמתקיימים לגביו שני תנאים אלה במצטבר:

1. מתקיימים לגביו כל התנאים המזכים הקבועים בפסקה 5.6 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; לענין סעיף זה "אומן" - הורה במשפחה שאושרה בידי מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך לשמש כמשפחת אומנה.

בהסכם זה, "הורה יחיד (עצמאי)", "ילד" - כהגדרתם בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006.

ו.א. ע.ד. ז.א. ר.ע.7

ח. אדם עם מוגבלות אשר מתקיימים 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 לעמוד בהנחיות פיקוד העורף בתקופת ההסכם.

ט. הורה של אדם עם מוגבלות אשר מתקיימים לגביו שלוש 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, לעמוד בהוראות פיקוד העורף בתקופת ההסכם.
(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 במשלת 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.

מוסכם כי ככל שתהיה מהלוקת בדבר הימצאותו או אי-הימצאותו של מוסד חינוך, מקום עבודה או יישוב באזור או בטוח כאמור בסעיף-קטן 5(ה) לעיל, בתקופת ההסכם או בהלקה - יכריע בדבר פיקוד העורף.

מעסיק לעניין סעיף זה כולל גם מעסיק שהסכם זה חל עליו שהינו קבלן כוח אדם וקבלן שירותים, בהתאם למקום עבודתם בפועל של עובדיהם.

הוראות פיקוד העורף הרלוונטיות לתקופת ההסכם יפורסמו מדי תקופה בתווך הממונה על השכר אשר יפורסם באתר האינטרנט של הממונה על השכר במשרד האוצר.

6. על אף האמור לעיל, לגבי עובד אשר זכאי לתשלום שכר על-פי הסכם זה וקיבל מקדמה במשכורת חודש יולי 2014 על חשבון שכר עבודה, בגין תקופת ההסכם, על פי הוראות הממונה על השכר או המעסיק, לפי העניין, תהווה המקדמה שכר עבודה תמורת הימים בהם נעדר העובד ממקום עבודתו בתקופת ההסכם כאמור.

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

8. למען הסר ספק, לא ישולם שכר לפי הסכם זה בשל היעדרו של עובד בגין מחלה, תאונה, חופשה או מילואים.

7.12.15 2015.12.07 2015.12.07

9. א. השכר שישלם המעסיק לעובד בגין התקופה בה נעדר מעבודתו, בהתאם להוראות סעיף 5 בהסכם זה, יהיה "שכר העבודה היומי" כהגדרתו בתקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נוק מלחמה ונוק עקיף), התשל"ג-1973. למען הסר ספק, השכר האמור הינו שכר רגיל ברוטו ללא תוספות, כגון: תשלומים חד פעמיים, מתנות לחגים, פרמיות לא קבועות, תשלומים שנתיים, שעות נוספות בפרעל, תוספת משמורת, כונניות, החזרי הוצאות וגילום מס בגינם וכיו"ב, אך כולל הפרשות סוציאליות בניגו לפי זכאות העובד (להלן בהסכם זה: "השכר").

ב. על אף האמור בסעיף 9.א. לעיל, לגבי העובדים המועסקים בשירות המדינה, מובהר כי השכר שישלם המעסיק לעובד בשל התקופה בה נעדר העובד מעבודתו, יהיה כמפורט וכמובהר בחוזר שיפורסם על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, על פי עקרונות הסכם זה.

ג. 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.

10. מועדי תשלום

התשלומים לפי הסכם זה לגבי חודש יולי 2014 יבוצעו במועד תשלום משכורת חודש יולי 2014 המשתלמת בחודש אוגוסט 2014, ולא יאוחר ממועד תשלום משכורת חודש אוגוסט 2014 המשתלמת בחודש ספטמבר 2014.

התשלומים לפי הסכם זה לגבי חודש אוגוסט 2014 יבוצעו במועד תשלום משכורת חודש אוגוסט 2014 המשתלמת בחודש ספטמבר 2014 ולא יאוחר ממועד תשלום משכורת חודש ספטמבר 2014 המשתלמת בחודש אוקטובר 2014.

11. חובת המעסיק לשלם לעובד את שכרו בהתאם להוראות סעיפים 5 ו-9 לעיל, תהיה בין אם הגיש המעסיק תביעה לפי התקנות ובין אם לאו.

12. יישוב חילוקי דעות

ועדת מעקב, בהרכב המפורט להלן, תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי דעות הנוגעים לו:

א. לגבי עובדים המועסקים בשירות המדינה - בהשתתפות הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות.

ב. לגבי העובדים המועסקים על-ידי המעסיקים החברים בארגוני מעסיקים החברים בנשיאות הארגונים העסקיים - יו"ר ועדת העבודה של נשיאות הארגונים העסקיים ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות.

התלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

13. מיצוי תביעות

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

ל.ס. 3.8 10.1

14. צו הרחבה
ההסתדרות ונשיאות הארגונים העסקיים יפנו לשר הכלכלה בבקשה שיוציא צו הרחבה לפי חוק הסכמים
קיבוציים, התשי"ז-1957.

15. כללי
מוסכם כי הסכם זה מחליף כל הסכם אחר שבין המדינה להסתדרות בעניין תשלום שכר לעובדים שגורדו
מעבודתם בחקופת ההסכם.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

מדינת ישראל

ל.ת.ג.
לשכת אירגוני העצמאיים
והעסקים בישראל

נשיאות הארגונים העסקיים

ש.כ. 2014-51689