

הסכם קיבוצי מיוחד

שנחתם ביום 16 לחודש 1 שנת 2019 ב-17 ב-17
C. G. E. T.

בין: מרכז רפואי מעייני הישועה (להלן "מרכז רפואי מעייני הישועה")

הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק	
תאריך: 15.05.2019	מספר: 77/2019
רבקה ורבנר, עו"ד	
הממונה הראשית על יחסי עבודה	

מצד אחד:

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה – מרחב רמת גן בני ברק המיוצגת ע"י מר אבי גלילי

הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות האחים והאחיות בישראל המיוצגת ע"י גב' אילנה כהן ועו"ד אורי פליישמן

(להלן ביחד: "ההסתדרות")

וועד העובדים בבית החולים (להלן: הוועד)

(שלושתם ביחד יכוונו להלן: "נציגות העובדים")

מצד שני:

והואיל וההסתדרות הינה ארגון העובדים היציג בקרב אוכלוסיית האחים והאחיות בבית החולים, והצדדים ניהלו מו"מ לכריתת הסכם קיבוצי ביחס לאוכלוסייה האמורה;

והואיל ונציגות העובדים מכירה באופי המיוחד של בית החולים, כמרכז רפואי חרדי, הפועל תחת הדרכתו והכוונתו של ועד החלכה, המורכב ממורי הוראה ומגדולי הרבנים (להלן: "ועד הרבנים");

והואיל ונציגות העובדים מכירה במחויבותם של העובדים לצביון החרדי כחלק מעבודתם;

והואיל ובית החולים מופעל באמצעות חברה לתועלת הציבור, ומתבסס על מקורות הכנסה מוגבלים;

והואיל והנהלת בית החולים מכירה בחשיבות ההון האנושי בבית החולים, כפונקציה מרכזית בהפעלת והצלחת בית החולים;

והואיל והצדדים הגיעו להסכמות באשר להסדרת יחסי העבודה, לתנאי השכר ולתנאי עבודתם של העובדים שעליהם יחול ההסכם הקיבוצי, ומתוך אחריות המתחייבת מייחודיותו של בית החולים כאמור לעיל, הכל כמפורט בהסכם זה להלן;

לפיכך הוצהר, הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

193
2
2.2

א. הגדרות

1. המונחים בהסכם זה יוגדרו כדלקמן:

"עובד קבוע" - עובד המועסק בבית החולים והפך להיות עובד קבוע בהתאם להוראות הסכם זה.
"עובד בניסיון" - כל עובד חדש וכן עובד המועסק בבית החולים ערב חתימת הסכם זה ושיועסק בה
לאחר חתימת הסכם זה, וטרם הפך להיות עובד קבוע בהתאם להוראות הסכם זה.

ב. תחולת ההסכם ותקופת תוקפו

2. הסכם זה יחול על כל אוכלוסיית האחים והאחיות המועסקים או אשר יועסקו בבית החולים (להלן: "עובדים" ו/או "אחיות"), למעט האחות הראשית וסגניותיה ואחיות המשמשות בתפקידי מינהל ומשק.

3. למען הסר ספק, ביחס לעובדות המאיישות את תפקידי האחות הראשית וסגניותיה, תהא רשאית הנהלת בית החולים להנהיג הליכי איתור וקבלה לתפקיד לפי שיקול דעתה ועל פי דין ולא יחולו עליהם הוראות הסכם זה, למעט - הוראות הקשורות בתנאי שכרן בלבד.

4. הסכם זה אינו בא למעט ו/או לגרוע מהסכמים ו/או הסדרים ו/או נהגים ו/או נהלים שהיו קיימים בבית החולים הנוגעים לזכויות העובדים המועסקים בו ערב חתימת הסכם זה. למען הסר ספק יובהר, כי כל הנהלים וההסדרים הקיימים בבית החולים ערב חתימתו של הסכם זה, ימשיכו לחול, במעמדם המשפטי ערב חתימת ההסכם, ככל שלא בוטלו או שונו באופן מפורש במסגרת ההסכם, וזאת כל עוד אין בהם כדי לגרוע מהוראות כל דין.

5. חרף האמור, בכל הנושאים המוסדרים בהסכם זה, יגברו הוראותיו על כל הוראה אחרת. עם זאת, הסכם זה אינו בא למעט או לגרוע מזכויות אחרות של העובדים, ככל שניתנו, עובר לחתימת ההסכם וכל זכויותיהם ותנאי העסקתם של העובדים בהתאם להסכמיהם האישיים ערב חתימת הסכם זה ימשיכו לחול ככל שלא בוטלו או שונו במסגרת הסכם זה.

6. הסכם זה יחול מיום חתימתו ולמשך 4.5 שנים. לא הודיע אחד הצדדים על רצונו להכניס שינויים בהסכם או על ביטולו, עד 60 יום לפני תום תוקפו, יוארך ההסכם אוטומטית לתקופה של שנה נוספת וחוזר חלילה.

ג. קבלת עובדים ואיוש משרות

7. ההחלטה בדבר קליטת עובדים חדשים בהתאם להסכם זה, הכישורים הנדרשים למשרה, תנאי הסף למשרה, המדרג שלה במבנה הארגוני, תנאי השכר הצמודים לה והתנאים הנדרשים במסגרת תהליך הקליטה, תתקבל על ידי הנהלת בית החולים בכפוף להסכם זה.

8. כל משרה חדשה, או משרה שהתפנתה לתפקיד שלא הוצא מתחולתו של הסכם זה, תאויש באופן הבא:

Handwritten notes and signatures at the bottom left of the page.

- א. בית החולים יפרסם לכלל האחיות בבית החולים עם העתק לוועד העובדים, לגבי משרות שמתפנות ו/או לגבי משרות חדשות, הצעה להגשת מועמדות ויאפשר לעובדי בית החולים תחילה, הגשת מועמדות למשרה בהתאם לתנאים אשר הוגדרו מראש על ידי בית החולים (להלן: "איוש פנימי").
- ב. לא נמצא מועמד מתאים מקרב עובדי בית החולים בתוך 7 ימים – תפורסם המשרה בקרב הציבור.
- ג. מוסכם כי ההחלטה בנוגע לזהות העובד שיאייש משרה תיקבע על ידי בית החולים.
- ד. היה ולא אוישה המשרה על ידי עובד בית החולים, והיא פורסמה מחוץ לבית החולים, בית החולים יבחן את מועמדותם של כלל המועמדים באופן שוויוני תוך מתן עדיפות לעובדי בית החולים על פני מועמדים חיצוניים – על מנת שהמועמד המתאים ביותר ייבחר לתפקיד.
- ה. הודעה בדבר בחירת מועמד לתפקיד תועבר במקביל ליו"ר ועד העובדים, אשר תהא רשאית לפנות לאגף משאבי אנוש ולקבל כל נתון ומסמך רלוונטיים שהובילו לבחירה במועמד שנבחר. למען הסר ספק, כלל הנתונים והמסמכים שיימסרו במסגרת זו יותרו סודיים.
9. מובהר, כי הליך איוש המשרות האמור עד עתה רלוונטי רק לגבי משרות שלא הוצאו מתחולת ההסכם הקיבוצי.
10. למען הסר ספק, לעובדים המועסקים לפי הוראות ההסכם זה, תהיה הזכות להתמודד על כל משרה.

ד. ניסיון וקביעות

11. ההחלטה בדבר קליטת עובדים חדשים, הכישרים הנדרשים למשרה, תנאי הסף למשרה, המדרג שלה במבנה הארגוני, תנאי השכר הצמודים לה והתנאים הנדרשים במסגרת תהליך הקליטה, תתקבל על ידי הנהלת בית החולים בהתאם להסכם זה.
12. כל עובד שיתקבל לעבודה יהיה עובד בתקופת ניסיון במשך 18 חודשים ובלבד שתקופת העבודה בפועל לא ירדה מ- 15 חודשים. ככל שבית החולים יהיה מעוניין להאריך את תקופת הניסיון בעבודה, אזי במלאת 15 חודשים מתחילת עבודתו של העובד בבית החולים, תפנה ההנהלה לוועד העובדים בהודעה בדבר הארכת תקופת הזמניות של העובד לתקופה נוספת של עד 3 חודשים (סך הכל 21 חודשים). בהסכמת הוועד, ניתן יהיה להאריך את תקופת הניסיון של העובד בשלושה חודשים נוספים (סך הכל 24 חודשים).
13. למען הסר ספק מובהר כי בחישוב הוותק בעבודה לעניין סעיף זה, יובאו בחשבון גם תקופות עבודה ערב חתימה על ההסכם זה. כך, למען הסר ספק, עובדים המועסקים בבית החולים תקופה העולה על תקופת הניסיון במועד החתימה על ההסכם זה, ייחשבו לעובדים קבועים. חרף האמור לעיל, הנהלת בית החולים תהיה רשאית לקבוע, כי עד 5 עובדים אשר השלימו את תקופת הניסיון במועד החתימה על ההסכם זה, כמפורט לעיל, לא יקבלו קביעות באופן מיידי – ותקופת הניסיון שלהם תוארך בפרק זמן של עד 6 חודשים נוספים. הודעה על זהות העובדים תמסר לנציג ההסתדרות בסמוך לחתימה על ההסכם זה. למען הסר ספק יובהר, כי אין באמור כדי להוות הסכמה מטעם הארגון לעצם ההחלטה של ההנהלה ביחס לאחות מסוימת, ובידי האחות תעמוד הזכות לפנות להליכים בהתאם לכל דין.
14. השלים עובד את תקופת הניסיון, יחליט בית החולים אם להעניק לו מעמד של עובד קבוע, או לשקול את המשך העסקתו. הודעה על מעמד קבוע, תינתן לעובד בכתב עם העתק לנציגות העובדים. חלפו 30 יום

20
~
א.א.

ממועד השלמת תקופת הניסיון ולא ניתנה הודעה, ייחשב העובד לקבוע. על אף האמור לעיל, במקרה בו קיימת מניעה חוקית לסיום העסקתו של עובד כגון במקרים של טיפולי פוריות, הריון, לידה, שירות מילואים, מחלה וכיוצא בזה, תידחה ההחלטה על הענקת קביעות או כוונת הפיטורים עד לאחר תום התקופה המוגבלת מבלי שהדחיה תקנה לו קביעות.

ה. קרן ימי מחלה

15. קרן ימי מחלה מוקמת לצורך קידום רווחת עובדים אשר מיצו את מכסת ימי המחלה הצבורה לזכותם הכל כמפורט בהסכם זה (להלן: "קרן ימי מחלה" ו/או "הקרן").

16. מכסת ימי המחלה השנתית העומדת לכל עובד, אשר היתה נצברת לזכותו אלמלא המגבלה על צבירת ימי מחלה עד לצבירה החוקית המקסימאלית (90 ימים) ואשר עתידה היתה להימתק עקב אותה מגבלה - תופקד בקרן ימי מחלה. בחינת המכסות החורגות וההפקדה תיערך מדי חודש ינואר, עם עדכון המכסות השנתיות.

17. מכסת ימי המחלה המקסימאלית שתופקד בקרן מדי חודש ינואר תעמוד על 100 ימי מחלה לכל היותר עבור כל שנה משנות ההסכם (קרי, 450 ימים לכל תקופת ההסכם לכל היותר) יתרת הפתיחה במועד חתימת הסכם זה תעמוד על 100 ימים.

18. המכסה שתופקד בקרן ניתנת לצבירה משנה לשנה במהלך תקופת ההסכם. מכסה כאמור שלא תנוצל עד תום תקופת ההסכם - תימחק.

19. ועדת הקרן אשר תורכב ממנכ"ל בית החולים, המנהל הרפואי של בית החולים או האחות הראשית, הסמנכ"ל ויו"ר ועד העובדים (להלן: "ועדת הקרן"), תהא מוסמכת לדון בבקשות של עובדים העומדים בתנאים שיפורטו להלן, ולקבוע האם יהיו זכאים למענק ימי מחלה מהקרן, וככל שכן - מה שיעור המענק המאושר.

20. הקריטריונים להכרעה בבקשות עובדים (סוג המחלה, מידת חומרתה, תקופת ההיעדרות הצפויה של העובד, נסיבות אישיות וכיוצא ב) וסדרי הדיון בוועדה ייקבעו על ידה.

21. החלטות הוועדה תתקבלנה ברוב קולות, משיקולים ענייניים ובתום לב. ההחלטות תהיינה סופיות ולא יתנהל כל הליך בגינן.

22. עובד יהיה רשאי לפנות לוועדת הקרן בבקשה לאישור מענק ימי מחלה מהקרן לאחר השלמת שנת עבודה אחת בבית החולים. במניין תקופה זו יובאו תקופות עבודה בפועל בלבד.

תנאים לזכאות עובד לסיוע מהקרן

23. על עובד המעוניין לקבל מענק ימי מחלה מקרן ימי מחלה (להלן: "המענק") לעמוד בכל התנאים המצטברים להלן:

23.1. העובד ניצל את כל ימי המחלה העומדים לזכותו (יתרת ימי מחלה אפס);

23.2. מכסת ימי החופשה הצבורה של העובד נמוכה מ-15 ימים;

~

א.א

א.א

23.3. משך ההיעדרות מפאת מחלה, בגינה מבוקש המענק, הינו לפחות שבעה ימים רצופים והעובד המציא על כך אישור רפואי מרופא משפחה / רופא מקצועי / רופא תעסוקתי ;

23.4. לעובד לא אושר מענק ימי מחלה מצטבר העולה על 100 ימים במהלך תקופת ההסכם ;

23.5. העובד מאובחן כסובל ממחלה קשה ו/או מחלה ממושכת ו/או ממקרה רפואי מיוחד.

24. מובהר, כי ככל שמשולמת לעובד תמורה כספית עבור ימי ההיעדרות בגינם מבוקש המענק מכל מקור אחר, יהא העובד זכאי, לכל היותר, להשלמת התמורה מקרן ימי מחלה עד לשיעור של 100% השכר הפנסיוני, בכפוף להחלטת ועדת הקרן.

25. כן מובהר, כי חרף האמור בסעיף 23.4 לעיל, במקרה בו מדובר במחלה קשה של ילד העובד, תהיה רשאית הוועדה לאשר תשלום מענק נוסף, בגין היעדרות, לפרק זמן שלא יעלה על 50 ימים נוספים במצטבר, בשיעור של 50% משכרו הפנסיוני היומי של העובד.

26. עובד אשר פנה בבקשה לקבלת מענק, מחויב להגיש תביעה למוסד לביטוח לאומי ו/או לקרן הפנסיה / חברת הביטוח ככל שוועדת הקרן תורה לו לעשות כן. במקרה בו לא פנה העובד להגשת תביעה כפי שנדרש, בקשתו לקבלת המענק לא תידון. עובד אשר מבקש לקבל מענק בטרם הגיש תביעה לגופים המפורטים לעיל – יגיש בקשתו אך ורק באישור הנהלת בית החולים, אשר תשקול את נסיבות העניין, והחלטתה תהא סופית.

תהליך הגשת בקשה לקרן ואישורה

27. עובד הנזקק לתשלום מענק יגיש בקשה מתאימה בצירוף מסמכים רפואיים רלוונטיים, הכל בהתאם לנהלי העבודה שיגובשו בעניין ע"י ועדת הקרן כהגדרתה לעיל.

28. הבקשה תועבר לכל אחד מתברי ועדת הקרן. ועדת הקרן תבחן האם העובד עומד בתנאים לזכאות בהתאם לאמור לעיל, ואת יתרת ימי המחלה בקרן. עמד העובד בתנאים לקבלת מענק, ובכפוף לשיקול דעתה של ועדת הקרן, תאשר הוועדה את הבקשה ותקבע גובה המענק / מספר ימי המחלה שיצורפו למכסת העובד. אישרה ועדת הקרן מענק בדמות זיכוי מכסת ימי המחלה של העובד כאמור, אלה יופחתו ממכסת הקרן.

29. בטרם קבלת מענק יחתום העובד, אשר נמצא זכאי לקבלת מענק, על התחייבות בדבר השבת התשלום שיתקבל בגין אותה היעדרות, מכל גורם אחר, עד לגובה עלות המענק.

30. בהיוודע כי הקרן עתידה להפוך לגרעונית (בימי מחלה), או על סף גרעון, תוכל הוועדה לאשר בקשות עד למיצוי מלוא מכסת ימי המחלה הצבורים בקרן, ולאחר מכן היא תפסיק את פעילותה באופן מיידי ולא תהיה לבית החולים כל מחויבות לעובדים בהקשר זה, אף אם הם עונים על תנאי הזכאות. ככל ואושרו ימי מחלה לניצול על ידי ועדת הקרן ונמצא כי הקרן גרעונית לא יבוצע תשלום. חדלה הקרן להיות קרן גרעונית - תמשיך את פעילותה כמפורט בהוראות פרק זה.

~

ל.כ.

9.9

31. ניווד של עובדים קבועים בבית החולים ייעשה בתום לב, משיקולים מקצועיים בלבד, ולאחר שהתקיימה היוועצות בין הנהלת בית החולים לבין ועד העובדים בדבר עצם הניוד והשלכותיו על העובד.

32. ניווד כאמור בסעיף זה ייעשה בתנאי שאינו מהווה קידום של העובד המנויד.

33. כל ניווד ביוזמת בית החולים יבוצע ללא כל פגיעה בשכר היסוד של העובד (השכר הקובע לערך שעה), בדרגתו וכוננות המנהלית, ככל שהוא זכאי לה. יתר תנאי עבודתו של העובד יהיו בהתאם לתפקיד אליו ניווד.

ז. הפסקת עבודה

34. סיום עבודה יעשה בתום לב, בהגינות ומטעמים ענייניים בלבד.

35. הוראות פרק זה יחולו על עובד המועסק בבית החולים כעובד קבוע.

פיטורים מחמת אי התאמה או בעילה משמעתית

36. החליט בית החולים כי יש מקום לשקול את פיטורי העובד בשל אי התאמה לרבות בשל התנהגות בניגוד לצביון החרדי המיוחד של בית החולים או הפרת משמעת, יפעל כדלקמן:

37. החלטה בדבר פיטוריהם של עובדים תתקבל על ידי "ועדת שימוע", תוך 7 ימי עבודה מהמועד בו הודיעה הנהלת בית החולים על הכוונה לפטר את העובד.

38. ועדת השימוע תהיה מורכבת מ- 3 נציגים: 2 נציגים מטעם ההנהלה (מתוכם נציג הנהלת הסייעוד) ונציג ועד העובדים.

39. בטרם קבלת החלטה בעניינו יוזמן העובד לשימוע בפני ועדת השימוע. מכתב ההזמנה לשימוע יישלח לעובד זמן סביר מראש לפני השימוע, יכלול את החומר הרלוונטי ויפרט את הסיבות והשיקולים בגינם שוקל בית החולים לסיים את העסקתו, העתק ממנו יישלח לוועד העובדים.

40. ככל שבכוונת בית החולים לסיים את העסקתו של עובד בשל חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה כגון: גניבה, מעילה וכיו"ב, יהיה רשאי בית החולים להשעות את העובד מן העבודה וזאת עד לתום הדיון בפני ועדת השימוע בעניינו, ולא יותר מ- 45 יום, ובלבד שניתנה לו אפשרות להשמיע דבריו קודם לכן.

כמו כן, למען הסר ספק יצוין, כי הוצאת תעודה רפואית במרמה מהווה הפרת משמעת חמורה.

41. במהלך תקופת ההשעיה תשולם לעובד מחצית משכורתו הפנסיונית. היה וועדת הפיטורים תחליט לאחר קיום דיון שלא לסיים את העסקתו של העובד, ישולם לעובד מלוא שכרו הפנסיוני בגין תקופת ההשעיה. ככל שיוחלט על פיטורי העובד, תהא רשאית ועדת השימוע לקבוע, כי יש לקזז מגמר החשבון את הסכומים ששולמו לעובד במהלך תקופת השעייתו – ובלבד שהחלטה זו, לעניין הקיזוז, תתקבל פה אחד.

42. לאחר ששקלה את מכלול השיקולים, ועדת השימוע תהיה רשאית לקבל כל החלטה בעניינו של העובד, לרבות השעיה מן העבודה, העברה מתפקיד, פיטורים. החלטת ועדת השימוע תתקבל ברוב קולות ובכפוף לאמור להלן - תהיה סופית ומתייבת.

43. ככל שהוועד יבקש להתנגד לפיטורים, בתוך 7 ימים קלנדריים לכל היותר, יועבר הנושא לדיון בין הסמנכ"ל ליו"ר נציגות העובדים. ככל שלא הושגה הסכמה במשך 5 ימים קלנדריים, יועבר העניין לדיון בין המנכ"ל לנציג האגף האיגוד מקצועי – ככל שלא תושג הסכמה בתוך 5 ימים קלנדריים – תכריע עמדת המנכ"ל, ונציגות העובדים לא תפנה לערכאה משפטית.

44. למרות האמור בסעיף 43 לעיל, במקרים חריגים במיוחד, וככל שתיערך פניה, תתקבל החלטה משותפת ליו"ר ועד ההלכה וליו"ר ההסתדרות והחלטתם תחייב. הפניה והחלטה יחדיו יתקבלו תוך 7 ימים.

45. בכפוף לקיום הליכי הפיטורים המפורטים בפרק זה לעיל, לא ייכנסו הפיטורים לתוקפם עד למיצוי ההליכים.

השעיה דחופה עד לקיום שימוע

46. קיים חשד כי עובד ביצע את אחת מהפעולות הבאות, רשאי מנכ"ל בית החולים (במקרה של הטרדה מינית או בהיעדרו של המנכ"ל – מנהל משאבי אנוש, ובאישור נוסף של המנכ"ל לאחר שובו), לאחר ששמע את טענותיו, להשעותו מעבודתו באופן מיידי ועד לאחר השימוע שיערך בעניינו ובכפוף לו:

48.1 התנהגות אלימה במסגרת העבודה;

48.2 הטרדה ו/או תקיפה מינית;

48.3 ביצוע עבירה פלילית שיש עמה קלון או כל עבירה פלילית שיש עמה קשר לעבודה.

47. לעובד שהושעה כאמור, ישולם שכר בהתאם להוראות סעיף 41 לעיל.

48. למען הסר ספק, אין באמור לעיל כדי לגרוע מסמכות בית החולים להשעות עובד ככל שהדבר נדרש – במהלך בדיקת תלונה בדבר הטרדה מינית.

פיטורים כלכליים

49. במקרה של פיטורים כלכליים (התייעלות/צמצומים/שינוי ארגוני או מבני) של עובדים קבועים מתחייב בית החולים לקיים היוועצות עם הוועד בנוגע לעצם הצורך בביצוע הפיטורים, וזאת לפחות 10 ימים טרם תחילת הליכי סיום העסקה ושליחת מכתבי הזימון לשימוע. לצורך קיום ההיוועצות, ימסור בית החולים נתונים רלבנטיים לפי דרישת נציגות העובדים.

50. ועד העובדים יהיה רשאי להציע חלופות לצורך בנקיטה בפיטורים, ואולם החלטת בית החולים בדבר עצם הצורך, וכמות העובדים – תהיה של בית החולים בלבד.

51. רשימת ההנהלה תיערך על בסיס קריטריונים ברורים, בהתאם לצרכי העבודה. במסגרת הקריטריונים יובאו בחשבון נסיבותיהם האישיות של העובדים, תפקודם, הערכת תרומתם העתידית, עברם המשמעותי וכל עניין נוסף רלוונטי.

52. ועד העובדים רשאי להתנגד לפיטורים של עד 20% מכלל רשימת המועמדים לפיטורים, ואלו לא יפוטרו. במקרה בו יתנגד הוועד לעובדים הנמנים על הרשימה – תעביר ההנהלה חלופות עד להגעה להסכמה על מלוא המכסה. יובהר כי ככל שלא הוגשו השגות לגבי שמות העובדים או חלקם, ההנהלה רשאית להמשיך את הליך הפיטורים לגביהם.

53. הנהלת בית החולים רשאית לשלוח עובד לבדיקות רפואיות והעובד יהיה חייב להיבדק כאמור – מקום בו הדבר מתחייב מאופי תפקידו בהתאם לדין.

54. עובד, אשר קיים חשש כי הוא התייצב חולה לעבודה – יחויב בהצגת אישור רפואי, כמתחייב על פי דין ולתלופין, לבחירת העובד, בקבלת אישור רופא בית החולים, כהגדרתו בפרק זה, לפיו הוא כשיר לביצוע תפקידו ואינו מהווה סכנה למטופלים ולעובדים, והכל בכפוף לדין.

55. במקרה של היעדרות ממושכת, מנכ"ל בית החולים, יהיה רשאי לדרוש מן העובד בחינת מצבו הרפואי של העובד בהתייחס לעבודתו, וזאת באמצעות רופא תעסוקתי ממרפאה תעסוקתית חיצונית באזור בית החולים עליה יסכימו הצדדים להסכם במסגרת מכתב צד, בכפוף לדין.

החלק הכלכלי

56. למען הסר ספק, כל תשלום המשולם תנאי השכר ותנאי העבודה הנתונים לאחיות בבית החולים ערב החתימה על הסכם זה, אשר מקובלים במגזר הציבורי ערב החתימה על הסכם זה, ואשר לא שונו במפורש בהסכם זה – יוסיפו להשתלם בבית החולים גם לאחר החתימה על ההסכם, לרבות עדכון רכיבים באופן אוטומטי כפי שיוחלו במגזר הציבורי.

ט. תשלום מענק יובל

57. החל מחודש נובמבר 2017 יהיו האחים והאחיות, המועסקים בחודש ינואר בשנת תשלום המענק, 25 שנה בשירות בית החולים ו/או בתי חולים ציבוריים (במדינה, בקופת חולים כללית, בהסתדרות מדיצינית הדסה, שערי צדק, ביקור חולים, לניאדו, משגב לדך), בצירוף תקופת שירות צבאי או לאומי, זכאים למענק יובל בשיעור של 60% מכלל רכיבי "שכר יסוד" (שכר יסוד ותוספת ותק) וכלל רכיבי "תוספות" המהוות "שכר קובע" ל"מענק היובל", כמשולם בתלוש חודש נובמבר בשנה בה משולם המענק.

58. סכום המענק לעובדים הזכאים יחושב במכפלת סיכום רכיבי השכר הרלוונטיים בחלקיות משרתו המשוקללת של העובד ובמכפלת 60% כאמור.

59. המענק ישולם אחת לשנה, בחודש נובמבר, לעובד שצבר ותק של שנת עבודה אחת לפחות בבית החולים.

60. המענק, לעובד שצבר שנה כאמור, ישולם בגין התקופה שמ-1 בנובמבר בשעה הקודמת ועד לתאריך 31.10 שבשנת התשלום.

61. עובד אשר לא השלים שנת עבודה במועד תשלום מענק היובל – יהיה זכאי לתשלום החלק היחסי של מענק היובל, בשנה העוקבת לאחר מכן.

62. למען הסר ספק, המענק יובא בחשבון לעניין הפרשה לקופה פנסיונית, וכן במסגרת חישוב תמריץ האחיות, כמפורט להלן, ואולם לא יהיה חלק מן השכר הקובע להפרשות עבור קופת קרן השתלמות.

63. התשלום יבוצע בשורה נפרדת בתלוש השכר.

י. תוספת אחריות משמרת

~
2-4

2.3

64. תעריף תוספת אחריות משמרת יעמוד על 40.58 ₪ למשמרת ולא פחות מהמשולם בפועל ערב החתימה על הסכם זה.

יא. ביטוחים פנסיוניים, פיצויי פיטורים וקרן השתלמות

הגדרות

65. המונחים בפרק זה יוגדרו לפי האמור לצידם:

"**ביטוח פנסיוני**" – הפקדות וניכויי בית החולים בגין העובד לקופות הגמל השונות.

"**קופת גמל**" – קופת גמל לקצבה כהגדרתה בחוק קופות הגמל ובכלל זה – קרן פנסיה, קופת גמל שהיא קופת ביטוח (מכונה "ביטוח מנהלים") וקופת גמל לחיסכון.

"**קרן פנסיה**" – קרן חדשה מקיפה וקרן ותיקה כהגדרת מונחים אלה בחוק קופות הגמל.

"**שכר מבוטח**" – סמלים: 1, 2, 559, 600, 639, 1021, 4500, 4544, 4640, 4642, 4934, 4994, 5283 ו-5402 ולא פחות מהשכר הקובע לפיצויים לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו.

שמירת זכויות

66. בית החולים ימשיך להפקיד ברצף עבור כל עובד קיים, את מלוא ההפקדות לקופות הגמל שאליהן בוצעו ההפקדות ערב חתימת הסכם זה, ואין בהסכם זה כדי למעט או לפגוע מכל זכויות ו/או הסדרים ביטוחיים או פנסיוניים שהיו לעובד קיים ערב חתימת הסכם זה – לרבות רכיבי השכר המבוטחים, שיעורי ההפקדה ומועדי ההפקדה. בכל מקרה לא יפחתו זכויותיו של עובד קיים מהתנאים כמפורט בפרק זה להלן.

ביטוח פנסיוני

67. כל עובד בבית החולים יבוטח בביטוח פנסיוני על פי התנאים והשיעורים הקבועים בפרק זה.

68. עובד אשר ערב תחילת עבודתו בבית החולים מבוטח בביטוח פנסיוני – יהיה זכאי להיות מבוטח על ידי בית החולים בתום שלושה חודשי עבודה או בתום שנת המס (לפי המוקדם ביניהם) – רטרואקטיבית למועד תחילת העסקתו;

69. עובד אשר עם תחילת עבודתו בבית החולים אינו מבוטח בביטוח פנסיוני יהיה זכאי לביטוח פנסיוני לאחר ששה חודשי עבודה.

70. מוסכם כי כל עוד לא בחר עובד בקופת גמל כלשהי, לאחר שניתנה לו הזדמנות לעשות כן, יפקיד בגינו בית החולים את הכספים המיועדים לביטוח פנסיוני בקרן פנסיה חדשה מקיפה המהווה קרן ברירת מחדל, בהתאם להוראות הדין.

שיעורי הפקדות לביטוח פנסיוני מהשכר המבוטח

71. להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקופות הגמל השונות, יעביר בית החולים, מדי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים (חלק מעסיק וחלק עובד) משכרם המבוטח, על פי השיעורים כמפורט להלן:

6.5% לתגמולים על חשבון בית החולים;

פיג

א.נ.

6% לפיצויים על חשבון בית החולים;

6% לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

72. מובהר כי בהתאם לדין, האמור בסעיף 71 לעיל הינו בכפוף לכך שלא יפגע שיעור ההפקדה לרכיב פיצויי פיטורים בגין עובד חדש שברשותו פוליסה קיימת משיעורי ההפקדה הנקובים בפוליסה לרכיב פיצויים (ויחולו בעניינו שיעורים לרכיב פיצויים שלא יפחתו מהנקוב בפוליסה).

73. עוד מובהר כי בהתאם לדין, בעבור עובד המבוטח בקופת גמל שאינה קרן פנסיה, שיעור ההפקדה על חשבון בית החולים לתגמולים כמפורט בסעיף 71 לעיל יכלול, בכפוף לדין, את תשלום בית החולים עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% משכרו המבוטח של העובד, אשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% משכרו המבוטח, ובלבד ששיעור ההפקדה לחלק התגמולים לבדו מתוך הפקדת בית החולים לתגמולים כאמור לעיל לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח. עוד מובהר כי ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל הכיסוי בגין אובדן כושר עבודה (מעבר ל-6.5%) מוסכם כי העלויות לבית החולים בגין רכישת אובדן כושר עבודה כאמור, ביחד עם הפרשות בית החולים לדמי גמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהשכר המבוטח.

74. על אף האמור בסעיף 71 לעיל, מוסכם כי לעניין עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה, יבטח אותו בית החולים ברציפות בקרן הפנסיה הוותיקה, ויעביר את מלוא ההפקדות והניכויים מהשכר המבוטח הדרושים על פי כל דין לקרן הוותיקה, העומדים (בקרן ותיקה שבהסדר) נכון למועד חתימת הסכם זה, על שיעור כולל של 20.5% מהשכר המבוטח (7.5% חלק מעסק לתגמולים, 7% חלק עובד לתגמולים ו-6% חלק מעסיק לפיצויים).

שיעורי הפקדות לביטוח פנסיוני מרכיבי עבודה נוספת

75. החל מחודש ספטמבר 2017 מבוצעות עבור העובדים הפרשות פנסיוניות בגין רכיבי ה"עבודה נוספת" המשתלמים לעובד בשיעורים כמפורט להלן. רכיבי ה"עבודה נוספת" כאמור הם הרכיבים אשר בגינם מבוצעות הפרשות ערב החתימה על הסכם זה.

76. שיעור ההפרשה בגין רכיבי העבודה הנוספת על פי האמור הנו כדלקמן:

הפרשת מעסיק לתגמולים: 6.5%

הפרשת מעסיק לפיצויים: 6%

הפרשת העובד לתגמולים: 6%.

77. למען הסר ספק, אין בעצם ההפרשה לקופת גמל על רכיבי עבודה נוספת לפי סעיף 75 לעיל כדי להפוך אותם לרכיבים המובאים בחשבון לעניין תשלום פיצויי פיטורים.

פיצויי פיטורים

78. ממועד חתימת הסכם זה יבואו הפקדות ותשלומי בית החולים לקופת הגמל השונות עבור רכיב פיצויי פיטורים במקום חובת בית החולים לתשלום פיצויי פיטורים על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, וזאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה בלבד.

2.9
2.2

למען הסר ספק, אין באמור לעיל כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד לתשלום פיצויי פיטורים בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים אשר בגינם לא בוצעו הפקדות לפיצויי פיטורים.

79. מלוא הסכומים הצבורים לעובד ברכיב פיצויי פיטורים בקופות הגמל השונות אינם ניתנים להחזרה לחברה, וישוחררו לעובד, בכל מקרה, עם סיום עבודתו בחברה מכל סיבה שהיא, למעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין חלוט מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, ובמידה שנשללה.

קרן השתלמות

80. הפקדות וניכויים לקרן השתלמות יבוצעו החל מהחודש הרביעי לעבודתו של העובד, בשיעורים כמפורט להלן – 7.5% על חשבון בית החולים ו-2.5% על חשבון העובד שינוכו משכרו. השכר הקובע לצורך הפקדות וניכויים לקרן השתלמות כאמור יהיה השכר המבוטח כהגדרתו לעיל.

כללי

81. מובהר כי בהתאם להוראות הדין עובד אשר יהיה מעוניין להגדיל את ההפרשה מטעמו לתגמולים עד לשיעור של 7%, ובלבד שיפנה בכתב למדור שכר. מובהר, כי אין באמור כדי לחייב את בית החולים להגדיל במקביל את שיעור ההפרשות מטעמו.

82. למען הסר ספק, אין באמור כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור בכל קופת גמל, בהתאם לאמור בסעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

יב. תמריץ שנתי לאחים ולאחיות

83. ההוראות המפורטות בפרק זה מטה, יבואו במקום הוראה דומה בהסכם אישי של האחים והאחיות בנוגע לתמריץ השנתי.

84. התמריץ השנתי ישולם אחת לשנה, במשכורת חודש דצמבר, לעובד שהשלים שנה מלאה, בגין התקופה שחלפה מדצמבר בשנה החולפת, ועד לסוף חודש נובמבר בעונה הנוכחית.

85. עובד שלא השלים שנת עבודה מלאה במועד תשלום התמריץ השנתי יהיה זכאי לחלקו היחסי של המענק בגין שנת עבודתו הראשונה, במועד תשלום השנה העוקבת.

יב.1. הוספת רכיבים לתחשיב

86. הרכיבים אשר יובאו בחשבון במסגרת עריכת התחשיב הם כלל רכיבי שכר היסוד הממוצעים, כלל רכיבי התוספות הממוצעים, כלל רכיבי העבודה הנוספת הממוצעים, וכלל ממוצעי רכיבי התשלומים האחרים (דמי הבראה, דמי ביגוד ומענק יובל).

יב.2. שינוי מקדמי תשלום

87. החל מחודש דצמבר 2017, וחרף הקבוע בהסכמים האישיים של האחים והאחיות, להלן יפורט שיעור התמריץ:

100	מ-75 עד 99.9	מ-50 עד 74.9	מ-0 עד 49.9	אחוז משרה
-----	--------------	--------------	-------------	-----------

פ.א.

א.נ.

150%	100%	75%	0%	שיעור התמריץ
------	------	-----	----	--------------

י.ב.3 מתכונת התשלום

88. החישוב יבוצע מדי חודש בחודשו, בהתאם לרכיבים המפורטים לעיל, במכפלת מקדמי התשלום המפורטים לעיל – על פי אחוז המשרה לאותו חודש בגינו ישולם התמריץ.

89. למען הסר ספק, התמריץ השנתי יובא בחשבון לעניין הפרשה לקופה פנסיונית, וכן במסגרת חישוב תמריץ המשמרות, כמפורט להלן, ואולם לא יהיה חלק מן השכר הקובע להפרשות עבור קופת קרן השתלמות.

י.ג. תמריץ משמרות

90. לעניין הוראות פרק זה:

"משמרת" תוגדר כמשמרת בת 6 שעות עבודה רצופות לפחות.

91. תמריץ המשמרות ישולם לעובד הזכאי לכך, במשכורת חודש פברואר בכל שנה בגין השנה שחלפה כתלות במשך החופשה ובכמות המשמרות שבוצעה באותה שנה.

92. תמריץ המשמרות ישולם לעובד שביצע 75 משמרות (למשרה מלאה), בכפוף לחלקיות המשרה, בשנה שקדמה לחודש התשלום (מתחילת ינואר ועד לסוף דצמבר).

93. עובד שלא השלים שנה מלאה במועד התשלום, אך עמד בתנאי האמור לעיל, בדבר היקף מינימאלי של משמרות, יהיה זכאי לתשלום החלק היחסי, ככל שעמד ביתר התנאים לכך, במועד התשלום של השנה העוקבת. לדוגמה – עובד שהחל לעבוד בחודש מרץ 2017 יהיה זכאי לתשלום תמריץ משמרות רק בחודש פברואר 2019 בגין התקופה שמרץ 2017 ועד לחודש דצמבר 2018.

94. תמריץ המשמרות יחושב על בסיס התוספות שקיבל העובד בעד עבודתו במשמרות בשנה האמורה (ינואר עד דצמבר בשנה החולפת למועד התשלום). המשמרות שיובאו בחשבון הן המשמרת השניה והשלישית בימי חול, וכל משמרות שבת/חג/מוצ"ש/מוצאי חג. בהתאם – הרכיבים שיימנו לצורך עריכת התחשיב הן תוספות התחומים (תחום 25%, תחום 50%, תחום 75% ותחום 100%).

95. חישוב התמריץ ליום חופשה, לעובד הזכאי לו, יבוצע כדלקמן:

סך התשלומים שקיבל עובד בגין העבודה במשמרות; חלקי 300; במכפלת מספר שעות החופשה החלקי (6 למשרה מלאה).

ובנוסחה (למשרה מלאה): $\text{סך התשלומים בגין עבודה במשמרות} \times \text{שעות חופשה שנוצלו}$

$$6 \times 300$$

96. התשלום יבוצע בשורה נפרדת בתלוש השכר.

י.ד. תוספת 45% בגין שעות משמרת

97. לעניין הוראות פרק זה:

23

א.ג.

"משמרת מזכה" – משמרת ערב, לילה ביום חול, שישי, שבת, מוצאי שבת, ערב חג, חג, מוצאי חג (תחומים 100%-50), בת 4 שעות רצופות לכל הפחות, ובכפוף לאמור בסעיף 27 להלן.

"תקופת החישוב" – תקופה שתחילתה ביום א' בשבוע בו חל ה-1 בחודש הקלנדרי הלוועזי הקודם לחודש התשלום, וסופה ביום שבת האחרון באותו חודש קלנדרי.

98. החל מחודש ספטמבר 2017 יהיו האחיות, אשר עומדות בתנאים המצטברים המפורטים להלן, זכאיות לתשלום תוספת בשיעור של 45% בגין כל שעת עבודה במשמרת אשר עולה על 4 שעות עבודה, החל משעת העבודה ה-37 בשבוע המסוים:

98.1. עבודה במשרה מלאה;

98.2. השלמת 6 משמרות מזכות מלאות - בנות 6 שעות לפחות כל אחת, בתקופת החישוב;

98.3. השלמת 36 שעות עבודה שבועיות לפחות עובר למועד המשמרת המזכה או במהלכה. לעניין זה ייבחנו מלוא שעות העבודה שנעבדו בשבוע המסוים, לרבות שעות המשמרות שבוצעו ושעות המשמרת המזכה.

99. לצורך סעיף 98 לעיל, שעות משמרות שישי, שבת, ערב חג וחג (תחום 100%), ייבחנו באופן מצטבר בתקופת החישוב, באופן בו סך השעות שנעבדו במשמרות הללו יחולק ב-6. המנה המתקבלת תצורף למניין המשמרות המזכות המלאות – לצורך בחינת העמידה ברף 6 המשמרות בתקופת החישוב, ובכפוף לעמידה ביתר התנאים המפורטים לעיל – תשולם בגין התוספת.

100. התשלום יבוצע בשורה נפרדת בתלוש השכר.

טו. החזר הוצאות נסיעה/אחזקת רכב לאחיות אחראיות

101. אחיות ואחים אחראיים יהיו זכאים לתשלום החזר הוצאות נסיעה/אחזקת רכב – בהתאם לכללים הנהוגים בבית החולים ערב החתימה על הסכם זה, ובלבד שהתשלום לא יפחת מסך של 1,000 ₪ לחודש.

טז. השתלמות בתשלום

102. למען הסר ספק, יציאה להשתלמות בשכר תוסיף להתבצע כפי שהיה מקובל בבית החולים ערב החתימה על הסכם זה, באישור ועדת כוח אדם.

יז. הדרכה קלינית

103. העובדים הזכאים לתשלום תוספת הדרכה קלינית, יוסיפו להיות זכאים לתוספת האמורה, עם מילוי התנאים הקבועים בבית החולים, ערב החתימה על הסכם זה. למען הסר ספק, כל עובד אשר יעמוד בתנאים לבצע הדרכות קליניות, ואשר יבצע בפועל, ייהנה מן התנאים האמורים.

יח. דמי חבר לאגודה מקצועית

104. דמי החבר ישולמו עד לתקרה של 391 ₪, כפי שתשתנה מעת לעת.

2.8
~
א.נ.

105. תקרת ההשתתפות הינה לאחיות במשרה מלאה. אחיות במשרה חלקית או שהועסקו בחלק מהשנה זכאיות להשתתפות יחסית לחלקיות משרתן או תקופת העסקתן בפועל בשנה מסוימת – ובלבד שהועסקו למעלה מחצי שנה.

106. האחיות תהיינה זכאיות להחזר דמי חבר בגין לא יותר משתי אגודות.

107. האגודות המקצועיות שאושרו לעניין השתתפות בדמי חבר מפורטים בנספח נסמן 147.25 בתקשי"ר.

108. האחיות, עבורן משולמים דמי חבר, תחויבנה בשווי מס כמתחייב, על פי הוראות הדין.

יט. דמי חבר ודמי ארגון מקצועי ארגוני ופעילות ועד

109. בית החולים ינכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני בהתאם להנחיות ההסתדרות ובכפוף לתקרה, ככל שקיימת בדין, ויעבירם לידי ההסתדרות.

110. עובד אשר לא חל עליו ההסכם הקיבוצי, אך יהיה ברצונו להצטרף להסתדרות, ינוכו משכרו, על פי בקשה בכתב שיגיש העובד לחברה ובכפוף להוראות הדין, דמי החבר ויועברו להסתדרות.

111. בנוסף, בית החולים ינכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש, דמי ועד בשיעור של 0.4%, או שיעור אחר כפי שייקבע מעת לעת על ידי מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות ובכפוף לתקרה ככל שקיימת בדין, ויעבירם לחשבון ועד העובדים.

112. ככלל, פעילות הוועד לא תערך בשעות העבודה. יחד עם זאת, הנהלת בית החולים תאפשר ליו"ר הוועד, בתיאום עם הממונה הישיר עליה, להיעדר מהעבודה לטובת פעילות ארגונית, בהיקף שעות כפי שיוסכם בין הצדדים מעת לעת. שעות אלה ישולמו ב"עורך שעה" רגילה ותבוצע הפרשה בגינן, ואולם הן לא יימנו במניין שעות העבודה הרגילות לטובת תחשיב תשלום שעות נוספות.

113. לבקשת ועד העובדים, ובתיאום עם סמנכ"ל משאבי אנוש, יוקצה חדר ישיבות לטובת פעילות הוועד.

כ. יישוב חילוקי דעות

114. חילוקי דעות בין בית החולים לבין נציגות העובדים בקשר לפרשנות ההסכם ו/או ביצועו של הסכם זה, למעט במקרים שלגביהם נקבע בהסכם זה הסדר יישוב חילוקי דעות ספציפי, ייושבו בין הצדדים בהתאם לאמור להלן:

114.1. שלב ראשון – בין הסמנכ"ל לבין יו"ר ועד העובדים. בהעדר הסכמה ביניהם בתוך 7 ימים מיום שנתגלעה המחלוקת, יועבר העניין לדיון בשלב השני;

א.נ.
פ.ח.

114.2. שלב שני – בין המנכ"ל לבין נציגי ההסתדרות. שלב זה יימשך גם הוא 7 ימים מיום שהסתיים השלב הראשון;

114.3. לא הגיעו הצדדים להסכמה בתוך 14 ימים, יקבל המנכ"ל התלטה לאחר שנועץ בוועד הרבנים.

114.4. מובהר, כי במקרה של לקונה בהסכם, אשר דרושה לפרשנות סעיף מהסכם זה, או לפרשנות יישום סעיף מהסכם זה – ישאפו הצדדים ליישם את הקבוע בהסכמי האחים והאחיות החלים במגזר הציבורי – **כמקור בלתי מחייב**.

114.5. למען הסר ספק יובהר, כי הסכמי האחים והאחיות החלים במגזר הציבורי אינם חלים בבית החולים, ואין באמור בסעיף 114.4 לעיל כדי לקבוע כי להסכמים אלה מעמד נורמטיבי כלשהו מחייב בבית החולים – הן ברמה הקיבוצית, והן ברמה הפרטנית (אובליגטורי ונורמטיבי). למרות האמור לעיל, ביחס לרכיבים ששולמו לאחים ולאחיות על פי המגזר הציבורי, כל שינוי רכיבים אלו יעודכן באופן אוטומטי גם לגבי עובדי בית החולים. יובהר כי בכל מקרה של עדכון שכר האחיות במגזר הציבורי, האחיות יקבלו את מלוא עלות התוספת. במקרה שהרכיבים יחולקו כך שחלק מהעלות תשולם עבור רכיבים שלא משולמים לאחיות בית החולים כיום, העלות תשולם לאחיות בית החולים במסגרת אחרת ובכל מקרה מלוא עלות התוספת תשולם לאחיות בית החולים. אופן חלוקת התשלום יהיה בהתאם להסכמת הצדדים.

115. בהמשך לאמור, במקרה של מחלוקת שתגלע בין הצדדים לרבות בנוגע להוראות הסעיפים 116-117 להלן, לרבות בעניין פרשנות וביצוע סעיפי ההסכם, הוראות השקט התעשייתי ובפרט צעדים ארגוניים, והחלה אוטומטית של תוספות או חלוקת עלות התוספות מכוח הסכמים ארציים לאוכלוסיית האחים והאחיות תכונס פגישה בין יו"ר ועד ההלכה של בית החולים ויו"ר ההסתדרות, אשר יכריעו בסוגיה בהסכמה, ועד להסכמה הצדדים ימשיכו לקיים דיון.

כא. מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

116. עם חתימת הסכם זה, ובכפוף לקיום התחייבויות הצדדים, מוצו כל הדרישות של הצדדים לתקופת ההסכם, לגבי העובדים עליהם הוא חל, ולא תהיינה דרישות חדשות נוספות לתקופת ההסכם של מי מהצדדים מעבר למוסכם במפורש בהסכם זה.

117. לאור המוסכם במסגרת הסכם זה, הצדדים מתחייבים לשמור על שקט תעשייתי מלא ומוחלט בתקופת ההסכם, לגבי הנושאים שהוסדרו בהסכם ולגבי העובדים עליהם הוא חל ולרבות בנושא שכר ונלווים. למרות האמור, בנסיבות חריגות בהן יעלה הצורך בנקיטת צעדים חד צדדיים, יתקיים דיון בין יו"ר ההסתדרות לבין יו"ר ועד ההלכה והצדדים יקחו בחשבון את אופיו ההלכתי של ביה"ח.

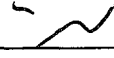
כב. רישום ההסכם

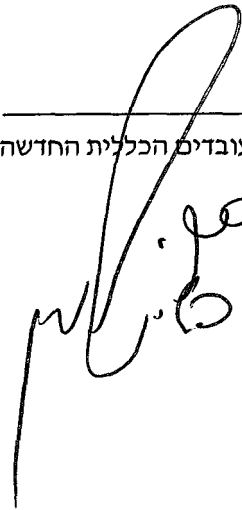
118. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד לפי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

ר.ג.

א.ג.

ולראיה באו הצדדים על החתום:


המרכז הרפואי מעייני הישועה


הסתדרות העובדים הכללית החדשה

ד"ר
אילן סלמן