

עובדות ועובדים יקרים,

בהמשך לאסיפת העובדים ברצוננו לחדד את פרטי שלושת ההסכמים אשר הובאו לידיעתכם.

בתקופה האחרונה שקד הוועד בקידום של שלושה הסכמים קיבוציים שנחתמו בראשי תיבות מול ההנהלה:

- 1. הארכת ההסכם הקיבוצי – במהלך שנת 2019 שקדנו על רשימת הדרישות להסכם הקיבוצי החדש.**
לתהליך זה היו שותפים נציגינו הישירים בהסתדרות, אגף הכלכלה ומשרד "ארנה לין".
ברבעון האחרון של שנת 2019 נפתח באופן רשמי המשא ומתן והתקיימו מספר ישיבות מול ההנהלה.
שנת 2020 זימנה לנו מספר אירועים לא צפויים: קורונה וחילופי גברי - חילוף סמנכ"ל משאבי אנוש ומנכ"ל, דמויות מפתח לקיום משא ומתן בסגל המנהלי.
עקב כך פגישות המשא ומתן הוקפאו.
עקב משבר הקורונה הפוקד את המשק כולו, עצר הממונה על השכר באוצר את אישורם של הסכמים קיבוציים חדשים במגזר הציבורי דבר שהוביל אותנו לקיום משא ומתן מול ההנהלה להארכה נוספת של ההסכם הקיים מתוך כוונה להמשיך את רצף תוספות השכר האחידות.
ההסכמות שהגענו אליהם יחד עם ההנהלה:

- הארכת ההסכם הקיבוצי בשלמותו בקידום שכר של 2% לשנה משכר הבסיס.
- פריסת המענק השנתי 10.8%:
2021 – במקום מענק 0.9%, יינתן מענק 0.5% = 0.4% - (סה"כ 6%) לשנה
2022 - במקום מענק 0.9% יינתן מענק 0.7% = 0.2% - (סה"כ 8.4%) לשנה
2023 – השלמת הפחתת המענק 0.6% (השלמה סה"כ 7.2%)

לפני כשבוע חצי התקיימה פגישה עם הממונה על השכר באוצר ונכון לעת עתה ישנם פערים בדבר אישור הארכת ההסכם. אנו בטוחים שהארכת ההסכם מבטאת את צו השעה ונהיה נחושים להפעיל צעדים ארגוניים במידה והארכת ההסכם לא תאושר.

- 2. הסכם תיקון קידומי שכר 2% - בתחילת שנת 2019 גילה הוועד טעות ביישום קידומי השכר לאורך שנות ההסכמים השונים.**

לאור כך פנינו באמצעות משרד עורכי הדין "ארנה לין" וההסתדרות בדרישה להנהלה לתיקון הטעות בצירוף תחשיב שהוצג להנהלה שבו הוא מפרט את קידום השכר לשיטתנו כפי שצריך לחול ע"פ הוראות ההסכמים הקיבוציים.

הטעות בקידום השכר לטענת הוועד:

פערים ביישום קידומי השכר, לעניין זה החישוב לקידומי השכר צריכים לחול על רכיבי "השכר המבוטח" ולא רק על רכיב שורת המשכורת. שכר מבוטח כהגדרתו בהסכם הקיבוצי (טלפון, הבראה, גמול השתלמות א' + ב')

החל מחודש פברואר 2020 התקיים משא ומתן מול ההנהלה ולנושא זה היו שותפים מצידנו המחלקה הכלכלית בהסתדרות ומשרד עורכי הדין "ארנה לין".

הייתה בנינו מחלוקת האם מדובר בטעות באופן יישום ההסכם או לא ולבסוף חלק משיקולי ההנהלה לגבי פתרון המחלוקת היו בין היתר שיקולים שנגעו לעבודתם הקשה של הסגל ולהשקעתם המאומצת במיוחד בתקופת הקורונה.

- התקופה לחישוב הפיצוי - 7 שנים אחורה, 6 שנים המתייחסות להסכם השני ושנה המתייחסת להסכם ראשון.
- ההסכם יחול על העובדים הפעילים באו"פ מיום ה 1.3.2020

הישגי הסכם זה:

- **מענק רטרואקטיבי חד פעמי** – בגין השכר של העובד בהתאם למה שהיה צריך להיות משולם על פי חישוב קידומי השכר לשיטתנו.
חישוב פרטני – על פי הרכיבים של כל עובד למענק בגובה 6 שנים אחורה בהתאם לוותק של העובד.
המענק סה"כ ישולם בפריסה הבאה: במשכורת הקרובה לאישור ההסכם על ידי הממונה על השכר באוצר, במשכורת מרץ 2021, משכורת מרץ 2022.
- **תיקון שורת המשכורת** – על פי חישוב קידומי השכר לשיטתנו.

דוגמאות:

עובד משרה	עובד משרה	עובד משרה	ותק
7-2 שנים	7-2 שנים	7-2 שנים	רכיבי השכר המבוטח
כולל גמול השתלמות א' + ב' החל מ-2017	כולל גמול השתלמות א' החל מ-2015	טלפון והבראה בלבד	סה"כ מענק רטרואקטיבי
3,850 ₪ - 6,050 ₪	745 ₪ - 5,400 ₪	86 ₪ - 3,700 ₪	ממוצע
6,100 ₪	4,600 ₪	3,050 ₪	תיקון שורת המשכורת (תוספת שקלית)
תוספת לבסיס החודשי בין 103 ₪ ל- 169 ₪ - בממוצע 148 ₪	תוספת לבסיס החודשי בין 28 ₪ ל- 144 ₪ - בממוצע 112 ₪	תוספת לבסיס החודשי בין 10 ₪ ל- 97 ₪ - בממוצע 70 ₪	

3. **הסכם להקמת קרן סיוע לעובדים המנהליים ששהו בתקופת הקורונה בחופשה כפויה** - בעקבות התפשטות נגיף הקורונה בארץ בחודשים מרץ ואפריל. כאמור, עפ"י התקנות לשעת חירום שנקבעו בזמנו, נדרשה הנהלת האו"פ להוציא את מרבית העובדים המינהליים לחופשה כפויה בתקופה שבין 15.3-7.4 ו- 16.4-17.4. כתוצאה מהנחיות אלו רבים מעובדי הסגל שלנו נמצאים היום ביתרות חופשה שליליות שאמורות להיות מקוזזות משכרם השוטף. על מנת לסייע לעובדים גיבשנו מתווה להקמת קרן עזרה וערבות הדדית, כדי לסייע לעובדים שנפגעו, בפיצוי מקסימלי של 50% מימי החופשה הכפויה.

מקורות המימון לקרן:

סגל מנהלי	חברי הנהלה	מרכזי הוראה	סגל בכיר
ויתור של ימי חופשה בין יום ליומיים ע"פ מתווה. שביעית (1/7) – מהסכם תיקון קידום שכר	ויתור על 15% משכרם חד פעמי	ויתור על עד 5 ימי חופשה	ויתור על עד 7 ימי חופשה
סה"כ 210 ימים		סה"כ 545 ימים	סה"כ 515 ימים

להלן מתווה השתתפות וזכאות בקרן חופשה - סגל המנהלי:

סה"כ שיעור הפגיעה המצטברת לעובדים ששהו בחופשה כפויה : 6000 ימים

מספר עובדים				כמות ימי פגיעה - 15.3-16-17/4 + 7.4 (לפי תקן יום 8.4)
חלק במתווה עובדים לפי שעות	עובדים לפי שעות	חלק במתווה עובדים לפי משרה - תקן	עובדים לפי משרה	
לא תורמים לא נתרמים	46	תורמים 2 ימי חופשה	35	0
לא תורמים לא נתרמים	11	תורמים 1 ימי חופשה	143	0.01-2
לא תורמים לא נתרמים	14	לא תורמים לא נתרמים	86	2.01-4
זכאים לפיצוי חופשה	89	זכאים לפיצוי חופשה	428	4.01-20

אופן הפיצוי - החל מהיום השלישי 50% ע"ח הקרן 50% ע"ח העובד.

לסיכום:

הסגל המנהלי כתמיד נרתם לכל משימה, לכל אתגר ובכל תקופה. במשבר הנוכחי עובדי הסגל המנהלי ספגו מכה כשנאלצו לצאת ל"חופשה כפויה" על חשבונם, ומאלה שכן נדרשה מהם עבודה, מאומצת, כדי לייצר זאת פתרונות יצירתיים להמשך פעילות התקינה של הארגון על אף המגבלות.

קרן החופשה נועדה לתת מענה לעובדים שהוצאו ל"חופשה כפויה" ומדובר במספר גדול של עובדים שהקרן תסייע להם לצמצם את הפגיעה בהם. אנו מוקירים את עבודת הסגל המנהלי שעבד בתקופת ההגבלות בחודשים מרץ – אפריל, אנו גאים לעבוד בארגון בו, ערבות ההדדית, סולידריות חברתית, ואכפתיות הם ערכים עליונים.

יש להבין כי הסכם הקרן צריך לעמוד בקריטריונים נוקשים וברורים של הממונה על השכר באוצר שקבע בצורה מפורשת כי קרנות אלו לא יהיו בשום פנים ואופן מתוקצבות מכספי הארגון.

אנו מבינים את תחושת התסכול הנובעת מכך, אך לנוכח כלל האילוצים ובעיקר משיקולי יעילות ליישום הסכם זה ואחריות כלפי הסגל שלנו נאלצנו לבחור בדרך זו מתוך הבנה למצוקה הקיימת אצל מספר לא מועט של עובדים.

הוועד עשה את מיטב המאמצים בכדי להביא את כלל הסכמים הללו לידי בשלות וחתימה מול המנכ"ל הנוכחי שמסיים את תפקידו בקרוב במטרה לקדם, לאשרם וליישמם במהירות האפשרית.

יש לציין כי גם הסכם תיקון קידומי שכר 2% והסכם להקמת קרן סיוע לעובדים המנהליים ששהו בתקופת הקורונה ב"חופשה כפויה" יוגשו לאישור הממונה על השכר באוצר.

אנו מודים להנהלת האו"פ ולמנכ"ל עמית שטרייט על שיתוף הפעולה בגיבוש והובלת ההסכמים.