

הסכם קיבוצי כללי

שנחתם ביום 29 לחודש יולי 2026

בין: מרכז השלטון המקומי בישראל (להלן: "מש"מ") בשם הרשויות המקומיות החברות בו, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצגים ע"י מר חיים ביבס - ראש עיריית מודיעין, מכבים רעות, יו"ר מרכז השלטון המקומי וראש עיריית מודיעין-מכבים-רעות וגב' לירון דורון לוי, מנכ"לית מרכז השלטון המקומי וגב' חגית מגן - סמנכ"לית הסכמי עבודה ושכר במרכז השלטון המקומי;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל-אביב יפו, חיפה) המיוצגות ע"י עו"ד ליאור ישראלי - סמנכ"ל העירייה וראש מינהל משאבי אנוש והמינהל העירוני בעיריית ירושלים;

מרכז השלטון האזורי בישראל בשם המועצות האזוריות החברות בו, המיוצג ע"י מר שי חגי' יו"ר מרכז השלטון האזורי בישראל וראש המועצה האזורית מרחבים ומר איציק אשכנזי, מנכ"ל מרכז השלטון האזורי;

(להלן: "המעסיקים")

מצד אחד

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על ידי מר ארנון בר דוד, יו"ר הסתדרות העובדים הכללית החדשה ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי ועו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף;

(להלן: "ההסתדרות")

מצד שני

הואיל: וביום 17.5.2012 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי כללי, בו הוסכם, בין היתר, על תשלום תוספת ניהול, הכל כמפורט באותו הסכם, ובהמשך לקבוע באותו הסכם, נחתמה בין הצדדים ביום 9.7.2013 הודעה בענייני עובדים מס' 13/2013, שמספרה בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7037/2013, בעניין הקריטריונים לתשלום תוספת הניהול (להלן: "הודעה בענייני עובדים 2013"), הכל כקבוע באותה הודעה;

והואיל: ביום 14.7.2016 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7041/2016 (להלן: "הסכם 2016"), בו הוסכם, בין היתר, על עדכון תוספת הניהול, הכל כמפורט באותו הסכם;

והואיל: וביום 3.8.2017 נחתמה בין הצדדים החלטת ועדת מעקב, שמספרה בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7033/2017, במסגרתה הוסכם, בין היתר, על תשלום תוספת ניהול לעובדים בדירוגים נוספים, הכל כקבוע בהחלטת ועדת המעקב (תוספות הניהול המוזכרות בהואילים לעיל ייקראו ביחד להלן - "תוספת ניהול");

והואיל: ובהסכם 2016 הוסכם, בין היתר, גם על תשלום תוספת ענפית 2017 (להלן: "תוספת ענפית 2017");

והואיל: וביום 13.6.2016 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי כללי, שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7032/2016, בו הוסכם, בין היתר, על תשלום תוספת חודשית מותנית עמידה ביעדים (להלן: "הסכם תו"ב 2016"; "תוספת עמידה ביעדים"; בהתאמה), הכל כקבוע באותו הסכם;

א.ב.י.
ל.ד.
א.ת.

והואיל: וביום 1.2.2018 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7012/2018, בו הוסכם, בין היתר, על החלת תוספת ענפית 2017 על תפקידים נוספים (להלן: "**הסכם 2018**"), הכל כמפורט באותו הסכם;

והואיל: וביום 17.7.2023 נחתם הסכם קיבוצי (מסגרת) בין המעסיקים וההסתדרות (להלן: "**הסכם מסגרת 2023**") בו הוסכם בפרק יב, בסעיפים 50-51 על משא ומתן נוסף להקצאת עלות השווה ל 1% -מהבסיס המפורט בסעיף 29 להסכם המסגרת 2023 לגבי העובדים הזכאים לתוספת אחוזית 2024 לפי פרק ו' להסכם מסגרת 2023 כמפורט שם (להלן: "**העלות למו"מ**") ;

והואיל: וביום 9.7.2026 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי במסגרתו הסכימו הצדדים מלוא עשירית מהעלות למו"מ (0.1%) תשמש לטובת ההסכמות בהסכם קיבוצי בדבר קרן רווחה, כמפורט שם (להלן: "**הסכם קרן רווחה**") וכן להסכמות בנוגע לתוספת ניהול הקבועות בהסכם זה (להלן: "**הסכם 0.1%**") ;

והואיל: והוסכם בין הצדדים על המשך ניהול משא ומתן לכינון הסכם קיבוצי בעניין מודל תמרוץ חדש לעובדים כהגדרתם בפרק "מענקים חד פעמיים הון אנושי וחשבי שכן" להסכם זה, במסגרתו יקבעו הכללים והקריטריונים לקבלת תוספת תמרוץ וכי עד להגעה להסכמות כאמור הסכימו הצדדים על תשלום מענקים חד פעמיים לעובדים כאמור ;

והואיל: והצדדים ניהלו מו"מ והגיעו להסכמות בנוגע לתשלום ועדכון ביחס לתוספות שכר שונות, הכל כמפורט בהסכם זה להלן ;

אשר על כן הוסכם, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלהלן:

כללי

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים הינן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו של ההסכם, הרחבתו ו/או לצמצמו.
3. הסכם זה מתייחס לגברים ולנשים כאחד ולשון נקבה גם לשון זכר במשמע וכן להפך, והאמור בלשון יחיד אף בלשון רבים במשמע, וכן להיפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
4. כל שינוי בהסכם זה יעשה על ידי הצדדים לו, בכתב, ויוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.
5. טיוטות שהוחלפו בין הצדדים עובר לחתימת הסכם זה, לא ישמשו לפרשנות.

תחולה

6. הסכם זה יחול על כל עובד בשירות המעסיקים אשר שכרו משולם בהתאם להוראות ההסכמים הקיבוציים החלים על הדירוגים הבאים: דירוג עובדי המנהל והשירותים (אחיד) (להלן: "**הדירוג המנהלי**"), דירוג המח"ר, דירוג הטכנאים וההנדסאים, דירוג המהנדסים ודירוג הלבורנטים, למעט עובדים על כל דירוגיהם, המועסקים בבתי החולים.
(העובדים עליהם חל הסכם זה ייקראו להלן: "**העובדים**").

תוספת ענפית 2017 - עדכונים

7. החל מיום 1.9.2026 תעודכן לעובדים בתפקידים המפורטים להלן תוספת ענפית 2017 לשיעור של 20% (עשרים אחוז):
- 7.1. עובדים בתפקידי מזכירות במזכירותות בתי הספר, לרבות עובדים בתפקידי מינהל בית-ספר.
- 7.2. אחראי למשק ותחזוקה (שרת/אב בית) בבתי הספר ובמתנ"סים.
8. עוד מוסכם כי החל מיום 1.9.2026 תשולם לעובדים בתפקיד מנהל/ת חשבונות בבתי הספר תוספת ענפית 2017 בשיעור של 20% (עשרים אחוז). ככל שטרם יום 1.9.2026 שולמה לעובד/ת בתפקיד מנהל/ת חשבונות בבית הספר תוספת ענפית 2017 בשיעור 10% (עשרה אחוז), תעודכן התוספת לשיעור של 20% (עשרים אחוז).
9. מובהר למען הסר ספק, יתר הכללים החלים על תוספת ענפית 2017 ימשיכו לחול גם על תשלום התוספת כאמור בפרק זה.
10. התשלומים הנובעים מסעיפים 7-8 לעיל ישולמו החל מהמשכורת המשולמת בעד חודש ספטמבר 2026 (המשולמת בחודש אוקטובר 2026).

תוספת שקלית 2026

11. החל מיום 1.9.2026 יהיו העובדים בתפקידים המפורטים להלן, זכאים לתוספות שכר חודשיות שקליות חדשות, כל עובד בהתאם לתפקידו, בגובה הסכומים המפורטים להלן, למשרה מלאה:
- 11.1. קב"טים במוסדות חינוך – 400 ₪ (אשר תיקרא "תוספת קב"ט מוס"ח 2026");
- 11.2. עובדים בדירוג לבורנטים – 400 ₪ (אשר תיקרא "תוספת לבורנטים 2026").
- 11.3. תחשיבניות (פקיד/עובד זכאות) במחלקות לשירותים חברתיים:
- החל מיום 1.9.2026 – 450 ₪;
- החל מיום 1.1.2027 – יגדל סכום התוספת ב- 150 ₪ לסך כולל של 600 ₪ (אשר תיקרא "תוספת תחשיבניות 2026");
- 11.4. עובדים בתפקידי מחשוב בבתי הספר, ובכלל זאת: מתאמי מחשוב בבית הספר, מנהלי מחשוב בבית הספר, טכנאי מחשבים בבית הספר, לבורנט מחשבים בבית הספר, טכנאי רשת מחשבים בבית הספר – 400 ₪ (אשר תיקרא "תוספת מתאמי מחשוב 2026").
12. עובד המועסק במשרה חלקית יהיה זכאי לתוספת הרלבנטית לגביו לפי סעיף 11 לעיל בסכום שיחושב באופן יחסי לחלקיות משרתו בהשוואה לעובד במשרה מלאה.
13. הזכאות לתוספות המפורטות בסעיפים 11.1-11.4 לעיל ותשלומן מותנה במילוי אחד התפקידים המפורטים בסעיף 10 לעיל, והן תשולמנה לעובד/ת כל עוד הוא מועסק באחד התפקידים המפורטים לעיל.
14. התוספות המפורטות בסעיפים 11.1-11.4 לא תובאנה בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987.

15. התוספות המפורטות בסעיפים 11.1-11.4 לא תהווה תוספת קבועה כהגדרתה בסעיף 2.3 להסכם הקיבוצי מיום 4.8.2003 שנחתם בין הצדדים, אשר מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7041/2003, בו הוסכם על תוספת "בלתי ייחודיים".
16. התוספות המפורטות בסעיפים 11.1-11.4 תהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובאנה בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, לרבות כונויות, תורנויות, משמרות, קריאות פתע ושכר עידוד (ככל שהעובד זכאי להם), לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, תלקח בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת לעניין גמלאות. בנוסף, יבוצעו בעד התוספת הפרשות לקרן השתלמות ויבוצעו בעדה הפרשות לקופת גמל לקצבה (עבור עובד המבוטח בקופת גמל לקצבה בגין המשכורת הקובעת) בהתאם להסכם הקיבוצי מיום 3.3.1999. בעניין המעבר מפנסיה תקציבית לצוברת, כפי שעודכן ויעודכן מעת לעת.
- מובהר כי אין באזכור רכיב מסוים כדי לקבוע זכאות לו.
17. התוספות המפורטות בסעיפים 11.1-11.4 לא תכללנה בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר הקיימת ערב חתימת הסכם זה. לגבי תוספות שכר ותוספת לשכר שיסוכמו בעתיד יחולו הכללים שייקבעו לגביהן.
18. התשלומים הנובעים מפרק זה ישולמו החל מהמשכורת המשולמת בעד חודש ספטמבר 2026 (המשולמת בחודש אוקטובר 2026).

עזכון תוספת עמידה ביעדים

19. החל מיום 1.9.2026, יגדל הגובה המקסימאלי של תוספת עמידה ביעדים לפקחי בניה בלבד ויעמוד על סך של 1,350 ₪, כך שבכל מקום בסעיף 15 להסכם תו"ב 2016 בו כתוב "1,000 ₪", יבוא: "1,350 ₪".
- להסרת ספק, עובד במשרה מלאה יכול להגיע לתגמול חצי שנתי של 8,100 ₪ בכפוף לעמידתו ביעדים שנקבעו על ידי הוועדה כהגדרתה בסעיף 15 להסכם תו"ב 2016.
- למעט התיקון כאמור, יתר הכללים בנוגע לתוספת עמידה ביעדים ימשיכו לחול ללא שינוי.

מענקים חד פעמיים הון אנושי וחשבי שכר

20. "עובדים" לצורך פרק זה - עובדים המועסקים באחד מהתפקידים המפורטים להלן, ומדורגים באחד הדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות:
- 20.1. עובד המועסק ביחידה לניהול משאבי אנוש שמתח הדרגות הצמוד לתפקידו הוא מרמת אחראי נושא ומעלה;
- 20.2. ראש ההיררכיה של חשבות השכר אצל המעסיק או חשב שכר שעוסק בפועל בחישוב שכרם של עובדי המעסיק.
21. הצדדים ימשיכו לנהל מו"מ להסכם קיבוצי בעניין מודל תמרוץ חדש לעובדים כהגדרתם בפרק זה, במסגרתו יקבעו הכללים והקריטריונים לקבלת תוספת תמרוץ. ככל ועד ליום 30.10.2027 הצדדים לא יגיעו להסכמות במסגרת המשא ומתן כאמור, תתכנס ועדת המעקב על מנת לדון בעניין. מוסכם למניעת ספק כי אין באמור בפרק זה, כדי לגרוע מהוראות השקט התעשייתי החלות על הצדדים. בכל מקרה מוסכם כי לא יוכרז סכסוך עבודה ולא ינקטו אמצעים ארגוניים בשל היעדר הסכמה כאמור, וזאת בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי בעניין פתרון בעיות מיום 17.7.2023.

22. עד להגעה להסכמות כאמור או עד ליום 30.10.2027, המוקדם מביניהם, העובדים יהיו זכאים, בכפוף לעמידתם בתנאי הזכאות המפורטים בפרק זה, למענקים חד פעמיים אשר ייקראו "מענק הון אנושי 2026" או "מענק חשב שכן 2026" בהתאם לתפקידם, שישולמו במועדים ובסכומים שלהלן, למשרה מלאה:

מענק חד פעמי בסך 2,500 ₪ ישולם במשכורת חודש ספטמבר 2026 (המשולמת בחודש אוקטובר 2026);
מענק חד פעמי בסך 2,250 ₪ ישולם במשכורת חודש ינואר 2027 (המשולמת בחודש פברואר 2026);
מענק חד פעמי בסך 1,750 ₪ ישולם במשכורת חודש אפריל 2027 (המשולמת בחודש מאי 2027);
מענק חד פעמי בסך 1,250 ₪ ישולם במשכורת חודש יולי (המשולמת בחודש אוגוסט 2027);
מענק חד פעמי בסך 1,000 ₪ ישולם במשכורת אוקטובר (המשולמת בחודש נובמבר 2027).

23. תנאי הזכאות המצטברים לצורך תשלום כל מענק לעובד יהיו כדלקמן:

23.1. במועד תשלום המענק העובד מועסק אצל המעסיק;

23.2. במועד תשלום המענק העובד ענה להגדרת עובד כאמור בסעיף 20 לעיל;

23.3. במועד תשלום המענק העובד הועסק אצל אותו מעסיק למשך תקופה של 9 חודשים לפחות (להלן: "**תקופת אכשרה**").

(לדוגמא: עובד שהחל לעבוד ברשות בחודש אוקטובר 2026 (השלים תקופת עבודה של 9 חודשים בחודש יוני 2027), יהיה זכאי למענק החד פעמי המשולם במשכורת חודש יולי 2027 ולמענק החד פעמי המשולם במשכורת חודש אוקטובר 2027);

24. בחישוב תקופת האכשרה לפי סעיף 23.3 לעיל לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום, ותקופות אלו בלבד. מוסכם כי יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בשירות מילואים או בחופשת לידה לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.

למען הסר ספק בחישוב תקופת האכשרה לצורך פרק זה, לא יילקחו בחשבון תקופות בהן ענה העובד על הגדרת עובד כאמור בסעיף 20 לעיל אצל מעסיק אחר או ברשות אחרת.

25. עובד המועסק במשרה חלקית יהיה זכאי למענק בסכום שיחושב באופן יחסי לחלקיות משרתו בהשוואה לעובד במשרה מלאה.

26. למען הסר ספק, עובד העונה להגדרת עובד הן לפי האמור בסעיף 20.1 והן לפי האמור בסעיף 20.2 יהיה זכאי למענקים בהתאם להיקף משרתו בכל אחד מתפקידיו, ובכל מקרה לא יהיה זכאי לכפל מענק בגין אותו היקף משרה. עובד כאמור העובד ללא הבחנה בהיקפי המשרה בין תפקידיו, יהיה זכאי למענק בהתאם להיקף משרתו הכולל, ובכל מקרה לא יהיה זכאי לכפל מענק בגין אותו היקף משרה.

27. ככל שייחתם וייכנס לתוקף הסכם קיבוצי בעניין מודל התמרוץ החדש לעובדים לפני תום תקופת תשלום המענקים החד-פעמיים לפי פרק זה, ייפסק תשלום המענקים בגין התקופה שממועד תחולתו של מודל התמרוץ החדש ואילך, והעובדים יהיו זכאים מאותו מועד אך ורק לתשלומים לפי מודל התמרוץ החדש, ככל שיהיו זכאים להם לפי הוראותיו.

28. המענקים החד פעמיים בפרק זה, לא יהוו שכר לכל דבר ועניין ולא יובאו בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד עבודה בשעות נוספות, כונויות, תורנויות, משמרות, קריאות פתע ושכר עידוד (ככל שהעובד זכאי להם), תוספות אחוזיות, פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה, פדיון חופשה, לא יכלל במשכורת הקובעת לעניין

גמלאות ולא יבוצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות, לקרן פנסיה, או לביטוח מנהלים). למען הסר ספק, אין בציון הרכיבים לעיל, כדי לקבוע זכאות להם.

29. המענקים החד פעמיים בפרק זה לא יהוו בסיס לכל תוספת שכר או תוספת לשכר.

30. המענקים החד פעמיים בפרק זה לא יובאו בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

עדכון תוספת הניהול

31. החל מיום 1.1.2027, יעודכנו שיעורי תוספת הניהול כהגדרתה במבוא להסכם זה, כמפורט בטבלה להלן:

רמת ניהול	שיעור התוספת
רמה ראשונה	15% מהשכר המשולב
רמה שנייה	20% מהשכר המשולב
רמה שלישית	30% מהשכר המשולב

32. למעט עדכון שיעורי התוספת כאמור בסעיף 31 לעיל, יתר הכללים החלים על תוספת הניהול ימשיכו לחול ללא שינוי.

33. מוסכם על הצדדים כי עובד אשר תוספת הניהול תשולם לו, לראשונה, החל מיום 1.1.2027 ואשר יעבור, מבחירתו, לתפקיד שאינו מזכה בקבלת תוספת הניהול, לא יהיה זכאי לתוספת הניהול או לתוספת שקלית בגובה תוספת הניהול שקיבל טרם מועד המעבר (שמירת שכר). זאת, על אף האמור בפסקה השנייה של סעיף 3(ב) להודעה בענייני עובדים מיום 9.7.2013 שמספרה 13/2013 ובפסקה השלישית של סעיף 3(ז) להחלטת ועדת המעקב מיום 3.8.2017 שמספרה 7033/2017.

34. עוד מוסכם על הצדדים כי עובד אשר תוספת הניהול משולמת בשכרו, ערב חתימת הסכם זה ואשר יעבור, מבחירתו, לשמש בתפקיד אשר אינו מזכה בקבלת תוספת ניהול, יהיה זכאי החל ממועד המעבר, לתוספת שקלית בגובה תוספת הניהול שקיבל טרם עדכון תוספת הניהול מיום 1.1.2027, לפי סעיף 31 לעיל (שמירת שכר). זאת, על אף האמור בפסקה השנייה של סעיף 3(ב) להודעה בענייני עובדים מיום 9.7.2013 שמספרה 13/2013 ובפסקה השלישית של סעיף 3(ז) להחלטת ועדת המעקב מיום 3.8.2017 שמספרה 7033/2017.

35. יובהר, כי גובה התוספת השקלית שתשולם לעובד לאחר מעבר לתפקיד שאינו מזכה בתוספת ניהול, כאמור בסעיף 34 לעיל, תהיה בהתאם לשיעורי תוספת הניהול שחלו ערב חתימת הסכם זה בלבד - רמה ראשונה 7.5%, רמה שנייה 10%, רמה שלישית 12.5% ובכל מקרה לא בהתאם לשיעורי התוספת המעודכנים לפי סעיף 31 לעיל.

יישוב חילוקי דעות

36. ועדה בהרכב של נציג מרכז השלטון המקומי או נציג שלוש הערים הגדולות, לפי העניין, ונציג ההסתדרות תעקוב אחר ביצוע הסכם זה ותכריע פה אחד בחילוקי הדעות הנוגעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

37. הסכם זה מהווה מיצוי מלא סופי ומוחלט של כל תביעות או טענות או דרישות ההסתדרות או מי מיחידותיה בנוגע לעניינים המוסדרים בהסכם זה, וזאת לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה, ובגין

התקופה שעד ליום 31.3.2028 וזאת למעט בכל הנוגע למו"מ להסכם קיבוצי בעניין מודל תמרוץ חדש כאמור בסעיף 21 להסכם זה.

38. בהמשך להסכם 0.1%, הסכם זה ביחד עם הסכם קרן רווחה כהגדרתם לעיל, מהווים מיצוי מלא ומוחלט של כל טענה, דרישה או תביעה של ההסתדרות או מי מיחידותיה בכל הנוגע לקבוע בסעיפים 50-51 להסכם מסגרת 2023, לגבי העובדים עליהם חל סעיף 1 להסכם 0.1% כהגדרתו לעיל.

למען הסר ספק מובהר כי לא ינוהל כל משא ומתן נוסף לפי סעיף 4 להסכם 0.1% כהגדרתו לעיל וזאת לאור המיצוי המלא והמוחלט כאמור בסעיף זה.

39. עוד מובהר למען הסר ספק, כי אין באמור בפרק זה, כדי לגרוע מהתחייבויות הצדדים לניהול המו"מ להסכם קיבוצי בעניין מודל תמרוץ חדש כאמור בסעיף 21 להסכם זה וזאת בכפוף ובהתאם להוראות השקט התעשייתי כמפורט שם.

40. ההסתדרות מתחייבת, כי היא או יחידה מיחידותיה לא ינקטו נגד המעסיקים, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או בסדרה, בנוגע לעניינים המוסדרים בהסכם זה, וזאת לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה, ובתקופה שעד ליום 31.3.2028.

41. למען הסר ספק, מובהר, כי ההתחייבות לשקט תעשייתי אינה גורעת מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה כדין, לפי כללי משפט העבודה, שתוכרוז על ידי ההסתדרות ברמה הארצית, וזאת מבלי לגרוע מטענת כל צד לגבי שביתה כאמור.

42. מובהר כי הוראות פרק זה מוסיפות על הוראות מיצוי התביעות והשקט התעשייתי החלות על הצדדים הקבועות בהסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 17.7.2023, כפי שתוקן ביום 25.11.2024, או שיחולו על הצדדים.

אישור הממונה על השכר במשרד האוצר

43. הסכם זה כפוף לאישור הממונה על השכר במשרד האוצר.

רישום ההסכם

44. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד על פי חוק ההסכמים הקיבוציים, תשי"ז-1957.

ולראיה באו הצדדים על החתום ;

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

הסתדרות המעו"ף

מרכז השלטון המקומי

שלוש הערים הגדולות

מרכז השלטון האזורי