

הסכם קיבוצי

שנתתם ביום 16 בספטמבר 2020

ב י ן

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי בר-נתן, ו/או נציב שירות המדינה פרופ' דניאל הרשקוביץ; ולגבי עובדים במפעלים המשרתים את מערכת הביטחון (להלן: "מפעלים ביטחוניים") אשר חל עליהם האמור בסעיף 2(6) לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1969, על ידי הגורמים המוסמכים לייצג את המפעלים הביטחוניים בחתימה על הסכמים קיבוציים;

מרכז השלטון המקומי בישראל, בשם הרשויות המקומיות החברות בו, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג על-ידי מר חיים ביבס, יו"ר מרכז השלטון המקומי וראש עיריית מודיעין-מכבים-רעות, על-ידי מר שלמה דולברג, מנכ"ל מרכז השלטון המקומי ועל-ידי גב' חגית מגן, הממונה על הסכמי עבודה ושכר במרכז השלטון המקומי;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב וחיפה), המיוצגות על ידי מר אברהם פרץ, סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל בעיריית תל אביב;

מרכז המועצות האזוריות בשם המועצות האזוריות החברות בו, המיוצג על-ידי מר שי חגי'ג – ראש מועצה אזורית מרחבים, ויו"ר מרכז המועצות האזוריות ומר יצחק אשכנזי, מנכ"ל מרכז המועצות האזוריות;

חבר המועצות הדתיות בישראל המיוצג על-ידי מר שלמה תנעמי, יו"ר חבר המועצות הדתיות;

(להלן - "המעסיקים")
מצד אחד

ל ב י ן

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על-ידי יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר ארנון בר-דוד;

(להלן - "ההסתדרות")
מצד שני

הואיל: וההתמודדות עם התפשטות נגיף הקורונה במדינת ישראל הצריכה מתן הוראות מיוחדות אשר הן בעלות השפעה על כלל המשק ובכלל זה על עובדי המגזר הציבורי;

והואיל: ובמסגרת הוראות מיוחדות אלו הוטלו הגבלות משמעותיות לצורך צמצום ההדבקה והתפשטות הנגיף, בין היתר, על פתיחת מקומות עבודה, על התייצבות של עובדים במקומות עבודתם וכן הגבלות שעניינן צמצום השירותים הניתנים לציבור, והגבלות אלה שחלות, בין השאר, על המדינה ועל מעסיקים ציבוריים אחרים, לא מאפשרות לקיים שגרת עבודה רגילה;

והואיל: ולצורך מתן מענה לצרכי השעה, שמירה על רציפות העסקתם של העובדים חלף השעייתם של חוזי העבודה, והגברת הוודאות של העובדים והמעסיקים לנוכח המשבר, נחתמו בין המדינה ומעסיקים נוספים במגזר הציבורי ובין ההסתדרות הסכמים קיבוציים כדלקמן: ב-18.3.2020 (להלן: "הסכם יציאה לחופשה"); ביום 13.4.2020 (להלן: "הסכם להארכת הסכם יציאה לחופשה"); ביום 17.4.2020 (להלן: "הסכם המשך יציאה לחופשה"); ביום 30.4.2020 (להלן: "הסכם להארכת הסכם המשך יציאה לחופשה"); ביום 1.5.2020 (להלן: "הסכם התו הסגול") וביום 18.5.2020 (להלן ביחד עם הסכם התו הסגול: "הסכם התו הסגול המתוקן"), ביום 30.6.2020 (להלן: "הסכם העדכון"), ביום 16.7.2020 (להלן: "ועדת המעקב בעניין סגר וסגירה") וביום 4.8.2020 (להלן: "הסכם הארכה לתו הסגול המתוקן");

והואיל: לנוכח הימשכות הנסיבות החריגות שנוצרו עקב משבר נגיף הקורונה, נדרשו הצדדים לקבוע הסדרים שיחולו לתקופה מוגבלת נוספת, בשים לב לשינוי המשמעותי הצפוי בהגבלות החלות על המעסיקים ועובדיהם במסגרת תקופת הסגר השני עליו החליטה הממשלה לשם מניעת הדבקה בנגיף הקורונה בקרב הציבור וצמצום התפשטותו, לרבות מכוח חוק סמכויות מיוחדות להתמודדות עם נגיף הקורונה החדש (הוראת שעה), תש"ף-2020 (להלן: "חוק סמכויות מיוחדות") או מכוח הנחיות שיוצאו לפיו;

והואיל: והצדדים מעוניינים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו במשא ומתן כאמור בהסכם קיבוצי זה;

לפיכך הוצהר הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. מבוא

- (א) המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
(ב) כותרות הסעיפים הן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהם לעניין פרשנותו של הסכם זה.

2. תחולת ההסכם

- (א) הסכם זה יחול על כל עובד המועסק בשירות המעסיקים החתומים על הסכם זה, אשר מיוצג על ידי ההסתדרות (בהסכם זה - "עובד"). מובהר כי הסכם זה יחול גם לגבי מי שמועסק בחוזה עבודה אישי לרבות חוזה מיוחד לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959. ואולם, לגבי הרשויות המקומיות, רשות מקומית תהיה רשאית להחליט האם להחיל הסכם זה גם לגבי עובד המועסק בחוזה אישי.
- (ב) הסכם זה יחול גם על עובד, אשר מועסק בשירות מעסיק ציבורי אחר (שאינו חתום על הסכם זה) אשר חלות עליו או לגביו הגבלות, שהן מעבר להגבלות המכוננות מגבלות "התו הסגול" אשר חלו ביום 12.9.2020 ערב החלטת הממשלה בעניין התוכנית הרב שלבית לבריאות העלייה בתחלואה ולצמצום התפשטות נגיף הקורונה, ויחתום על כתב ההצטרפות להסכם זה בנוסחה שבנספח א' להסכם זה ככפוף לאמור להלן:
- (1) המעסיק ישלח הודעה בכתב ליו"ר האגף האיגוד מקצועי בהסתדרות בדבר חתימתו על כתב ההצטרפות.
- (2) ההסכם יכנס לתוקף ממועד מתן ההודעה להסתדרות כאמור לעיל אלא אם ניתנה הודעה כאמור בסעיף (3) להלן.
- (3) הודיע יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בתוך 48 שעות ממועד מתן ההודעה כאמור על התנגדות ההסתדרות להצטרפות המעסיק, ידונו הצדדים בטענות ההסתדרות ובמענה האפשרי אליהם, ולגבי מעסיק שהוא גוף מתוקצב או גוף נתמך כהגדרתם בחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, בשיתוף הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר והצדדים יפעלו לפי ההחלטה האמורה.

- (ג) על אף האמור, הסכם זה לא יחול על:
- (1) עובד המועסק כעמ"י תעופה כהגדרתו בהסכם המשך יציאה לחופשה;
 - (2) רשות מקומית אשר מספר ימי העבודה בה בתקופת ההסכם הוא 14 ומעלה, תהיה רשאית שלא להחיל הסכם זה על עובד ברשות מקומית אשר הסכם המשך יציאה לחופשה לא חל לגביו, וכן על עובד ברשות מקומית כאמור שאינו זכאי לקביעות או שטרם השלים את תקופת העבודה המזכה בקביעות.
 - (3) עובדים במעונות יום לגילאי 0 - 3 ברשויות מקומיות שהוסכם לגביהן;
 - (4) למען הסר ספק, הסכם זה לא יחול על עובד בזמן שהוא שוהה בחופשה ללא תשלום ואין באמור כדי לחייב מעסיק להתזיר עובד מחופשה ללא תשלום במועד חתימת ההסכם.

3. תקופת ההסכם

הסכם זה הוא לתקופת חירום זמנית שמיום 17.9.2020 ועד ליום 11.10.20 אלא אם בוטלו המגבלות על מקומות עבודה לפי חוק סמכויות מיוחדות בנוסחו מעת לעת או מכוח חוק אחר אשר ייקבע מגבלות כאמור - אז תסתיים תקופת ההסכם במועד ביטול המגבלות כאמור (להלן: "תקופת ההסכם").

4. הגדרות

לעניין הסכם זה:

"מנהל" -

- (1) בשירות המדינה - מנכ"ל המשרד הממשלתי או יחידת הסמך;
- (2) ברשויות המקומיות - ראש הרשות המקומית או מנכ"ל הרשות המקומית או מזכיר הרשות המקומית, בהתאם להסמכה לכך על-ידי ראש הרשות המקומית;
- (3) במוסדות להשכלה גבוהה - מנכ"ל המוסד להשכלה גבוהה;
- (4) במועצות הדתיות - יו"ר המועצה הדתית;
- (5) במעסיק ציבורי אחר - מנכ"ל או בעל תפקיד מקביל אצל אותו מעסיק אם אין מנכ"ל אצל אותו מעסיק ואם אין מנכ"ל או בעל תפקיד מקביל אצל אותו מעסיק, בעל התפקיד הבכיר ביותר בהנהלת אותו מעסיק.

"עובד בהסדר" - עובד אשר המנהל קבע לגביו לפי שיקול דעתו, בכפוף להוראות הדין, כי מתקיימים לגביו, בתקופת ההסכם או בחלקה, שני אלה במצטבר:

(1) אחד מאלה:

- (א) העובד אינו יכול להמשיך במתכונת עבודתו הרגילה לאור מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו, לרבות בדבר הגבלת שהייה של עובדים במקום עבודה (להלן: "קבוצה א");
- (ב) העובד אינו יכול לבצע את עבודתו, נוכח החלטה על סגירת מקום עבודה מסוים בשל התפרצות של נגיף הקורונה, במטרה להגן על בריאות העובדים ולצמצם את התפשטותו (להלן: "קבוצה ב");
- (ג) העובד אינו נדרש לעבודה, לאור מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו, שגרמו לירידה משמעותית בפעילות לעומת הפעילות הסדירה ערב פרוץ משבר נגיף הקורונה (להלן: "קבוצה ג");

(2) המעסיק קבע שהעובד אינו יכול לבצע את עבודתו שלא ממקום העבודה הרגיל (כולל עבודה מהבית), בהתאם לכללים שחלים אצל המעסיק בעניין זה;

על אף האמור לעיל, ברשות מקומית, סייעת לגנות בגני ילדים שלגביה חל סעיף 1 להודעה בענייני עובדים שמספרה 17/2020 מיום 16.9.2020 לא תקבע כעובד בהסדר. כמו כן, עובד לא ייקבע כעובד בהסדר:

- (1) בחודש שבו העסקתו אמורה להסתיים;
- (2) עובד אשר חייב בכידוד במועד חתימת הסכם זה או במועד בו יוחלט על סגירת מקום עבודה כאמור בסעיף (1)(ב) לעיל, בתקופה שבה הוא חייב בכידוד, לפי צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (כידוד בית), התש"ף-2020 כנוסחו מעת לעת או מכח הוראה אחרת שתקבע חובת כידוד כאמור. למען הסר ספק מובהר כי בתום התקופה בה הוא חייב בכידוד כאמור, לא תחול המגבלה שבפסקה זו.
- (3) בתקופה שבה הוא שוהה בתקופת מחלה, על פי תעודת המחלה שהונפקה לפני מועד חתימת הסכם זה, ובמשך כל תקופת מחלתו על פי תעודת המחלה שהונפקה כאמור. למען הסר ספק מובהר כי בתום תקופת המחלה על פי תעודת המחלה כאמור, לא תחול המגבלה שבפסקה זו.
- (4) בתקופה בה הוא שוהה בחופשה ללא תשלום, לרבות לפי חוק עבודת נשים, התש"ד-1954 (לרבות תקופת לידה והורות). למען הסר ספק מובהר כי אין בהסכם זה כדי למנוע מעובד לבקש לצאת לחופשה ללא תשלום באופן מלא בהתאם לכללים שחלים בעניין זה אצל מעסיקו.
- (5) בימים בהם נהוגה במקום העבודה חופשה מרוכזת בחג סוכות (להלן: "החופשה המרוכזת"). מובהר כי לא יהול שינוי מכוח הסכם זה בנוגע לחופשה המרוכזת הנהוגה בכל מקום עבודה בחג הסוכות, לרבות בנוגע לחיוב מאזן ימי חופשת המנוחה לפי הסדר החופשה המרוכזת.

במקרים בהם יהיו להסתדרות טענות בנוגע להחלטה לפי סעיף 1(ב) לעיל, תוכל ההסתדרות להעלות את הנושא לדיון על ההשלכות והמשמעויות לעובדים במסגרת ועדת המעקב.

5. מתווה להעסקת עובדים

ככלל, המעסיקים במגזר הציבורי יעסיקו את מספר העובדים הגדול ביותר הנדרש והאפשרי, בין אם במקומות העבודה עצמם ובין אם שלא ממקומות העבודה הרגילים (כולל עבודה מהבית), והכל בהתאם למגבלות שבדין או מכוחו.

(א) ראשית, המעסיק יעסיק במקום העבודה את המספר המירבי של העובדים האפשרי, העומד על 50% או יותר. המעסיק יתן עדיפות להעסקה במקום העבודה עצמו, לעובדים שאין אפשרות להעסיקם מהבית. בנוסף, יעסיק המעסיק את המספר המירבי של העובדים שניתן להעסיק שלא ממקום העבודה הרגיל (כולל עבודה מהבית) בהתאם לכללים החלים אצל המעסיק לעניין זה.

על אף כל האמור לעיל, במקרה של ירידה משמעותית בפעילות כתוצאה מהגבלות שבדין או מכוחו, מספר העובדים המירבי יהיה בהתאם לנדרש.

(ב) שנית, המעסיק יעשה מאמץ סביר להשתמש בכלים העומדים לרשותו מכוח הסכם זה, על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר, לרבות באמצעות ניוד על פי הסדרי הניוד החלים אצל המעסיק או בהסכמת העובד, לפי העניין, לתפקיד אחר שהמעסיק סבור שהוא אפשרי ומתאים לעובד, שהמעסיק קבע שניתן לבצע שלא ממקום העבודה הרגיל (כולל עבודה מהבית) בהתאם לכללים שחלים אצל המעסיק בעניין זה.

למען הסר ספק יובהר כי אין בהחלטה על מגבלת פעילות במקום עבודה מסוים, כדי למנוע מהמעסיק להמשיך להעסיק את העובד באותו מקום עבודה, ככל שהדבר אינו נוגד את המגבלות שנקבעו בדין או מכוחו (כדוגמת המשך ביצוע עבודות תחזוקה במקום שמקבל קהל בשגרה וכיוצא באלה).

6. הודעה לעובד בהסדר

(א) עובד אשר ייקבע כ"עובד בהסדר" יקבל על כך הודעה בכתב ממעסיקו, לכל המאוחר יום לפני העברתו להסדר או בסמוך לאחר סגירת מקום העבודה בהתאם לעניין, בו יפרט המעסיק את הימים בהם ישהה העובד בהסדר וכן האם העובד נמנה על "קבוצה א" "קבוצה ב" או "קבוצה ג", להגדרת "עובד בהסדר".

(ב) שלושה ימים לאחר קבלת העובד את ההודעה כאמור לעיל או בסמוך לאחר סגירת מקום העבודה בהתאם לעניין, ימסור המעסיק לנציגות העובדים רשימה של העובדים בהסדר ואת הקבוצה עליה נמנה כל עובד כאמור.

(ג) ככל שבמהלך תקופת ההסכם ייקבע המעסיק כי עובדים נוספים יהיו עובדים בהסדר בהתאם לתנאים הקבועים בהסכם זה, תינתן על כך הודעה לעובד ולנציגות העובדים במועדים שנקבעו לעיל בהתאמה.

7. תקופה מיוחדת לעובד בהסדר

עובד בהסדר, וכל עוד הוא עובד בהסדר (כימים שבהם הוא עובד בהסדר), לא יידרש לביצוע תפקידו, ויהיה זכאי לתשלום בעד התקופה המיוחדת שבה הוא עובד בהסדר (להלן: "התקופה המיוחדת"), בכפוף ובהתאם לאמור להלן:

(א) בגין התקופה המיוחדת יהיה זכאי לתשלום מיוחד כהגדרתו להלן. מובהר כי התשלום המיוחד ישולם במועד תשלום המשכורת החודשית של העובד.

בסעיף זה - "תשלום מיוחד" - מכפלה של שלושת אלה:

(א) 70% מסך רכיבי השכר המובאים בחשבון לחישוב השלמת פיצויי פיטורים (לגבי אותו עובד), בחודש העבודה האחרון, למעט רכיבי הבראה וביגוד (ככל שהם נכללים ברכיבים אלו);

(ב) החלק היחסי של התקופה המיוחדת מתוך חודש העבודה שבה חלה התקופה המיוחדת;

(ג) חלקיות המשרה של העובד; ולגבי עובד המועסק במשרה חלקית, לפי ממוצע של חלקיות משרתו בחודשים דצמ' 2019 וינואר – פברואר 2020 שבהם העובד לא היה עובד בהסדר (ככל שישנם). אם העובד לא עבד בשלושת החודשים האמורים – אזי לפי ממוצע חלקיות משרתו בשלושת חודשי העבודה שקדמו לתקופת הסכם זה שבהם לא היה עובד בהסדר לפי הסכם זה או לפי הסכם הארכה להסכם התו הסגול המתוקן (ככל שישנם).

"חודש העבודה האחרון" - חודש העבודה שקדם לתקופת הסכם זה שבו העובד לא היה עובד בהסדר לפי הסכם זה או לפי הסכם הארכה להסכם התו הסגול המתוקן.

(ב) לעובדים בדירוג הסטודנטים אשר חל לגביהם ההסכם מיום 1.6.2020, על אף האמור בסעיף קטן (ג) להגדרת התשלום המיוחד כאמור לעיל, חלקיות המשרה תחושב לפי ממוצע שעות העבודה בפועל, בשלושת חודשי העבודה המלאים ביותר שבתקופה שבין חודש אוגוסט 2019 לחודש אוגוסט 2020.

(ג) מובהר כי מאזן החופשה של העובד לא יהיה כגין הימים שבהם שהה בתקופה מיוחדת לפי סעיף זה.

(ד) התקופה המיוחדת תיחשב לגבי עובד שהועסק במשרה מלאה, בחודש שקדם להסכם זה, כתקופת עבודה בחלקיות משרה של 70%, לצורך חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ולצורך שיעור משרה להפרשה לקרן פנסיה ותיקה. לגבי עובד שהועסק בחלקיות משרה בחודש העבודה האחרון, יחול האמור לעיל באופן יחסי בהתאם לחלקיות המשרה האמורה (הכפלת היקף המשרה בחלקיות המשרה האמורה, ב-70%).

(ה) הימים בהם שהה העובד בתקופה המיוחדת ייחשבו לצורך צבירת זכויות הקשורות בוותק ולצורך רציפות זכויות, בהתאם לכללים החלים בשירות המדינה לגבי עניינים אלו, ולגבי המעסיקים האחרים, בהתאם לכללים החלים עליהם.

(ו) בגין התשלום המיוחד יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות (לעובדים הזכאים להפרשה לקרן השתלמות), ולעובדים שאינם בהסדר של פנסיה תקציבית לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 או לפי הסכם, יבוצעו בגינו הפרשות לקופת גמל לקצבה, בהתאם לשיעורים ולכללים החלים לגבי הפרשה בגין השכר המובא בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים לפי חוק.

(ז) עובד אשר ידווח על יום מחלה בתקופת ההסכם, ואשר לזכותו עומדת יתרה עבורה של ימי מחלה, יהיה זכאי לדמי מחלה שלא יעלו על התשלום המיוחד, בגין כל יום עבודה שבו דיווח כאמור, בכפוף לכל הכללים החלים אצל מעסיקו לגבי דיווח על מחלה ולגבי מספר הימים בגינם זכאי העובד לדמי מחלה. מוסכם כי בגין כל יום המופיע בתעודת המחלה ינוכה לעובד 70% מיום המחלה הצבורה שהיה מנוכה ממכסת ימי המחלה של העובד אלמלא הוראות הסכם זה.

(ח) לעניין חישוב ותשלום הבראה וביגוד לעובד בהסדר, יראו אותו כאילו לא היה עובד בהסדר והיה ממשיך לעבוד כרגיל.

(ט) עובד/ת שדמי הלידה שלו/שלה יחושבו לפי תקופה הכוללת את התקופה המיוחדת, יהיה/תהיה זכאי/ת, לאחר חזרתו/ה לעבודה, למענק חד פעמי מהמעסיק, בגובה 42.86% מהתשלום המיוחד שלו/הוא/היא זכאי/ת לפי סעיף זה. מוסכם כי לא יבוצעו הפרשות לקופת גמל בגין המענק האמור.

8. גמישות העסקה מיוחדת לתקופת ההסכם במטרה להגדיל את מספר העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר

בשים לב למשבר הקורונה החמור שפקד את המדינה ועל מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר, המעסיק יוכל לבצע שינויים כדלקמן, כולם או חלקם, ובכפוף לאמור להלן:

(א) תקופה מיוחדת לעובד בהסדר אשר יועסק בחלקיות משרה הנמוכה מחלקיות משרתו הרגילה

על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר, יחול לגבי עובדים בהסדר האמור להלן:

(1) שינוי חלקיות המשרה

(א) מעסיק יוכל להציע לעובד שבהסדר להעסיקו בחלקיות משרה נמוכה מחלקיות המשרה הרגילה שלו, בהתאם לאמור להלן, בתקופה ההסכם או בחלקה, ובכלל זה להעסיקו בחלק מיום העבודה או בחלק מימי העבודה בכפוף לאמור להלן:

- (1) רק בתפקידו הרגיל;
- (2) בחלקיות משרה בשיעור של 20% ומעלה;
- (3) לא פחות מחצי שעות התקן היומי שלו, בכל יום שבו נקרא לעבודה.

(ב) מובהר כי המעסיק יהיה רשאי להגדיל בהמשך ובהתאם לצורכי העבודה, את היקף המשרה של העובד בכפוף לאמור לעיל.

(ג) המעסיק לא יקטין את היקף המשרה שקבע כאמור, אלא בהסכמת העובד

(4) התגמול לעובד שתשונה חלקיות משרתו

(א) שכר העובד ישולם בהתאם לחלקיות משרתו של העובד שנקבעה כאמור לעיל.

(ב) בגין ההפחתה בהיקף המשרה העובד יהיה זכאי בנוסף לשכרו, לתשלום פיצוי מיוחד כדלקמן:

(1) בגין כל חודש שחל בתקופת ההסכם שבו הועסק העובד בחלקיות משרה כאמור, העובד יהיה זכאי לתשלום פיצוי מיוחד.

בסעיף זה - "תשלום פיצוי מיוחד" – מכפלה של שלושת אלה:

(א) 70% מסך רכיבי השכר המובאים בחשבון לחישוב השלמת פיצויי פיטורים (לגבי אותו עובד), בחודש העבודה האחרון, למעט רכיבי הבראה וביגוד (ככל שהם נכללים ברכיבים אלו).

(ב) החלק היחסי של התקופה שבה הוא הועסק בחלקיות משרה לפי סעיף זה, מתוך חודש העבודה.

(ג) ההפרש בין שיעור היקף המשרה של העובד בחודש העבודה האחרון ובין שיעור היקף המשרה המשוקללת באותו החודש שייקבע לו לפי סעיף זה (להלן: "שיעור ההפחתה בהיקף המשרה").

"חודש העבודה האחרון" - חודש העבודה שקדם לתקופת הסכם זה, שבו העובד לא היה עובד בהסדר לפי הסכם זה או לפי הסכם הארכה להסכם התו הסגול המתוקן.

(2) בגין כל חודש בתקופת ההסכם שבגינו יזכה העובד בפיצוי מיוחד לפי סעיף זה, היקף משרתו ייחשב כאילו גדל בשיעור שיהושב לפי תוצאת המכפלה של שיעור ההפחתה בהיקף המשרה ב-70%, והגדלה זו תיחשב כתקופת שירות לכל דבר

בהיקף האמור ובתשלום הפיצוי המיוחד, לצורך חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ולצורך שיעור משרה להפרשה לקרן פנסיה ותיקה (להלן: "הגדלת היקף המשרה"). מובהר כי חלקיות משרתו באותו החודש תחשב, לעניינים כאמור, כצירוף של חלקיות המשרה שבה הועסק בפועל והגדלת היקף המשרה.

(3) בגין תשלום הפיצוי המיוחד יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות, ולעובדים שאינם בהסדר של פנסיה תקציבית לפי חוק שירות המדינה הגמלאות [נוסח משולב], התש"ל-1970 או הסכם, יבוצעו בגינו הפרשות לקופת גמל לקצבה, בהתאם לשיעורים ולכללים החלים לגבי הפרשה בגין השכר המובא בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

(4) עובד כאמור אשר ידווח על יום מחלה בתקופת ההסכם, ואשר לזכותו עומדת יתרה צבורה של ימי מחלה, יהיה זכאי לדמי מחלה שיחושבו באופן יחסי לדמי מחלה רגילים, כך שלא יעלו על דמי מחלה לפי היקף משרתו בפועל בתוספת הפיצוי המיוחד, בגין כל יום עבודה שבו דיווח כאמור, בכפוף לכל הכללים החלים אצל מעסיקו לגבי דיווח על מחלה ולגבי מספר הימים בגינם זכאי העובד לדמי מחלה. מוסכם כי בגין כל יום המופיע בתעודת המחלה ינוכה לעובד חלק יחסי מיום המחלה הצבורה שלו, בהתאם לאופן היחסי שלפיו חושבו לגבי דמי המחלה כאמור לעיל.

(5) לעניין חישוב ותשלום הבראה וביגוד לעובד כאמור, יראו אותו כאילו לא עבד בחלקיות משרה לפי סעיף זה, והמשך לעבוד בהיקף משרתו הרגיל.

(6) עובד/ת שדמי הלידה שלו/שלה יחושבו לפי תקופה הכוללת עבודה בחלקיות משרה לפי סעיף זה, יהיה/תהיה זכאי/ת, לאחר חזרתו/ה לעבודה, למענק חד פעמי מהמעסיק, בגובה 42.86% מתשלום הפיצוי המיוחד שלו הוא/היא זכאי/ת לפי סעיף זה. מוסכם כי לא יבוצעו הפרשות לקופת גמל בגין המענק האמור.

(ב) שינוי הגדרות תפקיד ומטלות – לגבי עובד עליו חל הסכם זה

על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר, מוסכם בהתייחס לעובד עליו חל הסכם זה כדלקמן:

- (1) מעסיק יוכל לשנות את הגדרות התפקיד בהן מועסק עובד, לרבות הפחתת מטלות קיימות, הוספת מטלות חדשות, אף תוך שינוי מקום ביצוע העבודה וכן כל שינוי אחר שיידרש גם ללא זיקה לעיסוקו המקורי.
- (2) ככל שיחול שינוי במקום ביצוע העבודה בעקבות האמור לעיל, ייעשה הדבר תוך התחשבות בצרכי העובד ככל הניתן ובקרבה למקום ביצוע העבודה הקבוע או למקום מגוריו של העובד.
- (3) שינוי בתפקיד או בהגדרת תפקיד של עובד ייעשה ככל הניתן תוך התחשבות בהשכלתו וכישוריו של העובד, ובמאפייני עיסוק דומים ככל שהדבר ניתן.
- (4) עובד יבצע כל הכשרה או הכשרות מתאימות להן יידרש עקב שינוי הגדרות התפקיד או מטלות התפקיד, בהתאם לדרישת המעסיק, ועל חשבוננו.

(5) האמור בסעיף זה יבוצע ללא כל תוספת שכר.

(ג) ניווד עובד בהסדר לתפקיד אחר

ההסתדרות מודיעה כי היא מסכימה לניווד עובד בהסדר, על פי הסדרי הניווד החלים אצל המעסיק או בהסכמת העובד, לפי העניין, לתפקיד אחר שהמעסיק סבור שהוא אפשרי ומתאים לעובד, וזאת על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים.

(ד) שינוי שעות עבודה וסדרי עבודה לעובדים המועסקים בתקופת ההסכם כדלקמן:

על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר, מוסכם בהתייחס לעובד עליו חל הסכם זה, לרבות עובד בהסדר, כדלקמן:

(1) לשנות את שעות התחלת וסיום יום העבודה למעט פיצול יום עבודה ומבלי לשנות את היקף המשרה של העובד. מובהר כי אין באמור בסעיף כדי לגרוע מהאמור בסעיף קטן 8(א) לעיל.

(2) לקרוא לעובד אשר מועסק במסגרת שבוע עבודה של חמישה ימים, לעבודה ביום אחד (שאינו יום שהוא עובד בו), לרבות יום שישי (לגבי עובד המועסק בימים ראשון עד חמישי; או ביום שישי, שבת או ראשון במגזר הלא יהודי), חלף עבודה ביום אחר באותו שבוע.

עובד שיועסק ביום אחר בשבוע, כאמור לעיל, לא יהיה זכאי לתוספת שכר בגין העבודה ביום החלופי (לרבות למען הסר ספק, לפי האמור בפרק משנה 27.2 לתקש"ר או כל הסדר אחר החל אצל אותו מעסיק באותו העניין).

(3) מובהר כי:

- (א) העבודה ביום עבודה חלופי לא תביא להריגה ממכסת השעות השבועית של העובד.
- (ב) אורך יום העבודה ביום שלפני יום המנוחה של העובד הוא בכפוף לאמור בסעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.
- (ג) למען הסר ספק, אין באמור בהוראות סעיף קטן (ד) זה, על כל הוראותיו, כדי לגרוע מהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

(4) להעביר עובד לעבודה במשמרות, אף במקומות בהם אין זה נהוג. עובד שיעבור לעבודה במשמרות לא יהיה זכאי לתוספת שכר בגין השינוי האמור או בגין העבודה במשמרות לרבות תוספת משמרות (ולמען הסר ספק מובהר כי לא יחול לגביו האמור בפרק משנה 27.6 לתקש"ר או כל הסדר אחר החל אצל אותו מעסיק באותו העניין). למען הסר ספק מובהר כי עובד אשר הועסק במשמרות ערב הסכם יציאה לחופשה והיה זכאי לתוספת משמרות ימשיך להיות זכאי לתוספת משמרות בעד עבודה במשמרות בתקופת ההסכם זה.

9. הכנסת טכנולוגיות נוכח משבר נגיף הקורונה

ההסתדרות מצהירה כי היא בעד הכנסת טכנולוגיות חדשות הנדרשות לצורך התאמת השירות נוכח משבר נגיף הקורונה, ולא תהיה לה טענות נגד כך.

10. כללי

(א) הסכם זה על כל הוראותיו יפסיק לחול בתום תקופת ההסכם וממועד זה ואילך יחזרו לחול כל הוראות ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים הקיבוציים או הנוהגים שחלו על העובדים ערב תקופת ההסכם אשר שוננו כתוצאה מהסכם זה.

(ב) מובהר כי אין באמור בהסכם זה כדי להוות אישור לפי סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.

(ג) אם בתקופת הסכם זה תהיה הקלה או החמרה בהגבלות שבדין או מכוח הדין באופן משמעותי, ינהלו הצדדים משא ומתן לגבי השינויים הנדרשים בהוראות הסכם זה.

(ד) אין באמור בהסכם זה כדי לשנות את המעמד הנורמטיבי של הוראות התקשי"ר או של הוראות ההסדרים, הנוהגים, הנהלים הנזכרים בו. כמו כן, אין באזכורם כדי להוות החלה שלהם על מעסיק שהם אינם חלים עליו.

(ה) הסכם זה נחתם לאור הנסיבות החריגות והמיוחדות במפורט במבוא, והוא לא יהווה תקדים.

(ו) הסכם זה מחליף את הוראות הסכם התו הסגול המתוקן (כנוסחו לפי הסכם הארכה להסכם התו הסגול המתוקן) ואת הוראות ועדת המעקב בעניין סגר וסגירה, החל ממועד תחילתו כמפורט בסעיף 2 לעיל, ולמען הסר ספק לא יהיה כפל.

11. שמירת זכויות

מובהר כי מכוח הוראות הסכם זה לא יחול שינוי בהוראות ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים הקיבוציים והנוהגים הקיימים אלא כמוסדר במפורש בהסכם זה.

כמו כן, אין באמור בהוראות הסכם זה כדי לגרוע מזכות העומדת לצד להסכם אלמלא הוראות הסכם זה, ואולם בנושאים שהוסדרו במפורש בהסכם זה ינהגו לפי האמור בו.

12. עדיפות

הוראות הסכם זה עדיפות על כל הוראה אחרת, לרבות הוראה בהסכם אחר או בהסדר אחר, בין שאלו נעשו במישור הקיבוצי ובין שנעשו במישור האישי.

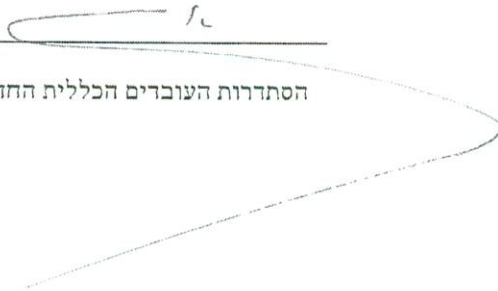
13. יישוב חילוקי דעות

ועדת מעקב בהשתתפות הממונה על השכר, או מי מטעמו, יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, או מי מטעמו, ונציג הרשויות המקומיות (ככל שהעניין נוגע לרשויות המקומיות), תמשיך לעקוב ולסייע בביצוע של הסכם זה ולהכריע פה אחד בחילוקי דעות הנוגעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

14. בהמשך לאמור בסעיף 4(ד) להסכם הארכה להסכם התו הסגול המתוקן, מוסכם כי ימשך המשא ומתן בין הממונה על השכר ובין ההסתדרות לגבי דרישת ההסתדרות כי הפרשות לקופת גמל לעובד בהסדר יחושבו לפי מלוא השכר, החל מיום 1 למאי 2020.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה



קאבי בן-נתן

מדינת ישראל

מרכז השלטון המקומי

שלוש הערים הגדולות

מרכז המועצות האזוריות

חבר המועצות הדתיות

נספח א'

כתב הצטרפות להסכם קיבוצי מיום

לכבוד
הממונה הראשי על יחסי עבודה
משרד העבודה והרווחה

הנדון: הצטרפות להסכם הקיבוצי מיום

הריני מודיע על רצון _____ [שם המעסיק] להצטרף להסכם הקיבוצי מיום
_____. (להלן: "ההסכם הקיבוצי").

התימה [בשם המעסיק]

תאריך