

הסכם קיבוצי

שנותם ביום 16 בספטמבר 2020

בין

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי בר-נתן, ו/או נציג שירות המדינה פרופ' דניאל הרישקוביץ; ולגבי עובדים במפעלים המשרתים את מערכת הביטחון (להלן: "מפעלים ביטחוניים") אשר חל עליהם האמור בסעיף 2(6) לחוק שירות המדינה (כינויים), התשי"ט-1969, על ידי הגורמים המוסמכים ליוצג את הפעלים הכיטחוניים בהתייחס 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 גבי חגית כגן, הממונה על הסכמי עבודה ושכר במרכז השלטון המקומי;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב והופה), המיוצגות על ידי מר אברהם פרוך, סמנכ"ל משאבי אנוש ומינוחל בעיריית תל אביב;

מרכז המועצות האזוריות בשם המועצות האזוריות החברות בו, המיוצג על-ידי מר שי הגיגי – 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 זנעמי, יו"ר חבר המועצות הדתיות;

(להלן - "המעסיקים")
מצד אחד

לבין

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

(להלן - "ההסתדרות")
מצד שני

תואיל: וההתאחדות עם חתמטות נגוף הקרונה במדינת ישראל הצריכה מתן הוראות מיוחדות אשר הן בעלות השפעה על כלל המשק ובכלל זה על עובדי המגזר הציבורי;

ותואיל: ובמסגרת הוראות מיוחדות אלו הוטלו הגבלות נשמעות לצורך צמצום ההדבקה והתפשטות הנגיף, בין היתר, על פתיחת טקומות עבודה, על התייעלות 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;

א.פ.

ק.פ.

מ.א.

והואיל: ולצורך מתן מענה לצרכי השעת, שמירה על רציפות העסקתם של העובדים חלף השעייתם של חוזי העבודה, והגברת הוראות 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 לארכת הסכם יציאה לחופשה"); ביום 7.4.2020 (להלן: "הסכם המשך יציאה לחופשה"); ביום 30.4.2020 (להלן: "הסכם לארכת הסכם המשך יציאה לחופשה"); ביום 1.5.2020 (להלן: "הסכם חתו הסגול") וביום 18.5.2020 (להלן ביהוד עם הסכם חתו הסגול: "הסכם חתו הסגול המתוקן"). ביום 30.6.2020 (להלן: "הסכם העדיכון"), ביום 16.7.2020 (להלן: "ועדת המעקב בעניין סגר וסגירות") וביום 4.8.2020 (להלן: "הסכם הארכת להסכם חתו הסגול המתוקן"):

והואיל: לנוכח הימשכות הנסיבות החריגות שנוצרו עקב משבר נגיף הקורונה, נדרשו הצדדים לקבוע הסדרים שיחולו לתקופה מוגבלת נוספת, בשים לב לשינוי המשמעותי הציפו 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), תשי"ף-2020 (להלן: "חוק סמכויות מיוחדות") או מכוח הנחיות שיוצאו לפיו;

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

לפיכך הוצעה הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. מבוא

- (א) המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- (ב) כותרת 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 בתווך עבודה אישי לרבות חוות מיוחד לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959. ואולם, לגבי הרשויות המקומיות, רשות מקומית יהיה רשאית להחליט האם להחיל הסכם זה גם לגבי עובד המועסק בתווך אישי.
- (ב) הסכם זה יחול גם על עובד, אשר מועסק בשירות מעסיק ציבורי אחר (שאינו חתום על הסכם זה) אשר חלות עליו או לגבי הגבלות, שהן מעבר להגבלות המכוננות מגבלות "חתו הסגול" אשר חלו ביום 12.9.2020 ערב החלטת הממשלה בעניין התוכנית הרכ שלבית הבריאות העליונה בתחלואה ולצמצום התפשטות נגיף הקורונה, ויחתום על כתב ההצטרפות להסכם זה בנוסח שבנספח א' להסכם זה ככפוף לאמור להלן:
 - (1) המעסיק ישלח הודעה בכתב ליו"ר האגף האיגוד מקצועי בהסתדרות בדבר החימתו 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 מרוקצב או גוף נתמך כהגדרתם בחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, בשיתוף הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר והצדדים יפעלו לפי ההחלטה האמורה.

י. מ. כ.

פ. ק.

ל. ח.

- (2) על אף האמור, הסכם זה לא יהול על:
- (1) עובר המוצטק כעמ"ל תעופה כהגדרתו בהסכם המשך יציאה לחופשה;
 - (2) רשות מקומית אשר מספר ימי העבודה בה בתקופת ההסכם הוא 14 ומעלה, ותהיה 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 כרשויות מקומיות שהוסכם לגביהן;
 - (4) למען הסר ספק, הסכם זה לא יהול על עובד בזמן שהוא שוהה בחופשה ללא תשלום ואין כאמור כדי לחייב מעסיק להחזיר עובד מוזמשה ללא תשלום במועד חתימת ההסכם.

3. תקופת ההסכם

הסכם זה הוא לתקופת הירוס ומצטט 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 הסתיים תקופת ההסכם במועד ביטול המגבלות כאמור (להלן: "תקופת ההסכם").

4. תנונת

לענין הסכם זה:

"מנהל" -

- (1) בשירות המדינה - מנכ"ל המשרד הממשלתי או יחידת הסמך;
- (2) כרשויות 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 בחסדר" - עובד אשר המנהל קבע לגביו לפי שיקול דעתו, בכפוף להוראות הדין, כי מתקיימים לגביו, בתקופת ההסכם או כחלקה, שני אלה במצטבר:

(1) אחד מאלה:

- (א) העובד אינו יכול להמשיך במתכונת עבודתו הרגילה לאור מגבלות שהוטלו בדין או בכוחו, לרבות בדבר הגבלת שהייה של עובדים במקום עבודה (להלן: "קבוצה א");
- (ב) העובד אינו יכול לבצע את עבודתו, נוכח ההלטה על סגירת מקום עבודה מסוים בשל התפרצות של נגיף הקורונה, במטרה להגן על כריאות העובדים ולצמצם את התפשטותו (להלן: "קבוצה ב");
- (ג) העובד אינו נדרש לעבודה, לאור מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו, שגרמו לידידה משמעותית בפצילות לעומת הפצילות 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;

א. ב.

א. ב.

א. ב.

2. 10/11/20

70 191010

על אף האמור לעיל, ברשות מוקומית, סיעת לגנות כגני ילדים שלגביה הל סעיף 1 לחודעה 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 בכירוד ממוער תתימת הסכם זה או במועד בו יוחלט על סגירת מקום עבודה כאמור בסעיף (1)(ב) לעיל, בתקופה שבה הוא חייב בכירוד, לפי צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (כירוד בית), התשי"ף-2020 כנוסחו מעת לעת או מבח הוראה אחרת שתקבע חובת כירוד כאמור. למען הסר ספק מובהר כי בתום התקופה בה הוא חייב בכירוד כאמור, לא תחול המגבלה שבססקה זו.
- (3) בתקופה שבה הוא שורה 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 שבססקה זו.
- (4) בתקופה בה הוא שוהה בחופשה ללא תשלום, לרבות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (לרבות תקופת לידה והורות), למען הסר ספק מובהר כי אין בהסכם זה כדי למנוע מעובד לבקש לצאת לחופשה ללא תשלום באופן מלא כהתאם לכללים שחלים בעניין זה אצל מעסיקו.
- (5) בימים בהם נהוגה במקום העבודה חופשה מרוכזת בחג סוכות (להלן: "חופשה המרוכזת"), מובהר כי לא יחול שינוי מכות הסכם זה בנוגע לחופשה המרוכזת הנהוגה בכל מקום עבודה בחג הסוכות, לרבות בנוגע לחיוב מאזן ימי חופשה המנוחה לפי הסדר החופשה המרוכזת.

במקרים בהם יהיו להסתדרות טענות בנוגע להחלטה לפי סעיף (ב) לעיל, תוכל ההסתדרות להעלות את הנושא לדיון על ההשלכות המשמעויות 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 במקומות 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 שבחסדר, לרבות באמצעות נייד על פי הסדרי הנייד החלים אצל המעסיק או בהסכמת העובד, לפי העניין, לתפקיד אחר שהמעסיק סבור שהוא אפשרי ורצוי לעובד, שהמעסיק קבע שניתן לבצע שלא ממקום העבודה הרגיל (כולל עבודה מהבית) בהתאם לכללים שחלים אצל המעסיק בעניין זה.

א.י.ח.

ק.ח.
א.י.ח.

למען הסר ספק יובהר כי אין כהחלטה על מגבלת פעילות במקום עבודה מסוים, כדי למנוע מהמעסיק להמשיך להעסיק את העובד באותו מקום עבודה, ככל שהדבר אינו נוגד את המגבלות שנקבעו בד"ן או מכוחו (כדוגמה המשך כיצוע עבודות תחזוקה במקום שנקבל קהל בשנה וכיוצא באלה).

6. חודעה לעובד בהסדר

(א) עובד אשר ייקבע כ"עובד בהסדר" יקבל על כך חודעה 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 החודעה 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 חודעה לעובד ולנציגות העובדים במועדים שנקבעו לעיל בהתאמה.

7. תקופת מיוזרות לעובד בהסדר

עובד בהסדר, וכל עוד הוא עובד בהסדר (בימים שבהם הוא עובד בהסדר), לא יידרש לכיצוע תפקידו, ויחיה זכאי לתשלום בעד התקופה המיוזרת שבה הוא עובד בהסדר (להלן: "התקופה המיוזרת"). בכפוף ובהתאם לאמור להלן:

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

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

(א) 70% מסך רכיבי השכר המוכאים בחשבון להישוב השלמת פיצויי פיטורים ולגבי אותו עובד, בחודש העבודה האחרון, למעט רכיבי הכרעה וביגוד (ככל שהם נכללים ברכיבים אלו);

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

(ג) חלקיות המשרה של העובד; ולגבי עובד המועסק במשרה חלקית, לפי ממוצע של חלקיות משרתו בחודשים יצמי 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 ההסכם זה שבהם לא היה עובד בהסדר לפי ההסכם זה או לפי ההסכם הארבעה להסכם התו הסגול המתוקן (ככל שישנם).

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

א. ב.

ק. ב.
א. ב.

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

(ג) מובהר כי מאזן החוסשה של העובד לא יחויב בגין הימים שבהם שוה בתקופה מיוחדת לפי סעיף זה.

(ד) התקופה המיוחדת תיחשב לגבי עובד שהועסק במשרה מלאה, בחודש שקדם להסכם זה, כתקופת עבודה בהלקיות 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 בתורש העבודה האחרון, יחול האמור לעיל באופן יחסי בהתאם לחלקיות המשרה האמורה (הכפלה היקף המשרה בחלקיות המשרה האמורה, ב-70%).

(ה) הימים בהם שוה העובד בתקופה המיוחדת יחשבו לצורך עכירת זכויות הקשורות בוותק ולצורך רציפות זכויות, בהתאם לכללים החלים בשירות המדינה לגבי עניינים אלו, ולגבי המעסיקים האחריים, בהתאם לכללים החלים עליהם.

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

(ז) עובד אשר ירווח 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 עבורה 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% ניהם המחלה הצבורה שהיה מנוכה ממכתב ימי המחלה של העובד אלמלא הוראות הסכם זה.

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

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

8. גמישות העסקת מיוחדת לתקופת ההסכם במטרה להגדיל את מספר העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבחסדר

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

א.ב.

ק.ב.
א.ב.

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

על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבחסדר, 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 שחשונה 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 בדלקטן:

(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 הכיבי השכר המובאים בחשבון לחישוב השלמת פיצויים פיצויים (לגבי אותו עובד), בחודש העבודה האחרון, למעט הכיבי הבראה וביגור (בכל שהם נכללים כרכיבים אלו).

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

(ג) הפרש בין שיעור היקף המשרה של העובד בחודש העבודה האחרון ובין שיעור היקף המשרה המשוקללת באותו החודש שייקבע לו לפי סעיף זה ולהלן: "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 יחשב כאילו גדל בשיעור שיהושב לפי תוצאת המכפלה של שיעור ההפחתה בהיקף המשרה ב-70%, והגדלה זו תיחשב כתקופת שירות לכל דבר.

א.ה.ה.

ק.ק.
נ.נ.

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

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

(4) עובד כאמור אשר ירווח על יום מחלה בחקופת החסכם, ואשר לזכותו עומרת יתרה צבורה של ימי מחלה, יהיה זכאי לדמי מחלה שיתושבו באופן יחסי לדמי מחלה רגילים, כך שלא יעלו על דמי מחלה לפי היקף משרתו בפועל בהוספת הפיצוי המיוחד, בגין כל יום עבודה שבו דיווח כאמור, כספוף 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 הצבחה שלו, בהתאם לאופן היחסי שלפיו חושבו לגבי דמי המחלה כאמור לעיל.

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

(6) עובד/ת שדמי הלידה שלו/שלה יתושבו לפי תקופה המכללת 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.

(כ) 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 הוך 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 ובקריכה 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 רומים ככל שהדבר ניתן.

(4) עובד יבצע כל הכשרה או הכשרות מתאימות להן יידרש עקב שינוי הגדרות התפקיד או מטלות התפקיד, בהתאם לדרישת המעסיק, ונל חשבונר.

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

(ג) ניוד עובד בהסדר לתפקיד אחר

ההסתדרות מודיעה כי היא מסכימה לניוד עובד בהסדר, על פי הסדרי הניוד החלים אצל המעסיק או בהסכמה העובד, לפי העניין, לתפקיד אחר שהמעסיק סבור שהוא אפשרי ומהאים לעובד, וזאת על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים:

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

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

(1) לשנות את שעות החלפת וסיום יום העבודה למעט פיצול יום עבודה ומכלי 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 אחר (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 כגין העבודה ביום החלופי (לרבות למען הסר ספק, לפי האמור בפרק משנה 27.2 לתקשייר 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) לחעביו עובד לעבודה במשמרות, אף במקומות בהם אין זה נהוג. עובד שיעבור לעבודה במשמרות לא יהיה זכאי לתוספת שכר כגין השינוי האמור או כגין העבודה במשמרות לרבות תוספת משמרות (ולמען הסר ספק מובהר כי לא יחול לגביו האמור בפרק משנה 27.6 לתקשייר 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 הסכם זה.

9. הכנסת טכנולוגיות נובח משבר נגיף הקורונה

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

א.ב.

ק.ב.
ד.ד.

10. כללי

(א) הסכם זה על כל הוראותיו יפסיק לחול בהיום תקופת ההסכם וממועד זה ואילך יתורו לחול כל הוראות ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים הקיבוציים או הנהגים שחלו על העובדים ערב תקופת ההסכם אשר שונה 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 התמרה בהגבלות שבדין או מכוח הדין באופן משמעותי, יתלו הצדדים משא ומתן לגבי השינויים הנדרשים בהוראות הסכם זה.

(ד) אין באמור בהסכם זה כדי לשנות את המעמד הנורמטיבי של הוראות התקשייר או של הוראות ההסדרים, הנהגים, הנהלים הנוכחים בו. כמו כן, אין באמור זה 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 במפורט 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 והנהגים הקיימים אלא כמפורט במפורט בהסכם זה.

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

12. עדיפות

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

13. יישום חילוקי דעות

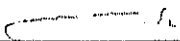
ועדת מעקב בהשתתפות הממונה על השכר, או מי מטעמו, יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, או מי מטעמו, ונציג הרשויות המקומיות (ככל שהצניין נוגע לרשויות המקומיות), תמשיך לעקוב ולסייע בביצוע של הסכם זה ולהכריע פה אחד בחילוקי דעות הנוגעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תחייבה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

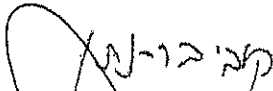
14. בהמשך לאמור בסעיף 4(ד) להסכם הארכה להסכם התו הסגול המתוקן, מוסכם כי ימשך המשא ומתן בין הממונה על השכר ובין ההסתדרות לגבי דרישת ההסתדרות כי הפרשות לקופת גמל לעובד בהסדר חדשבר לפי מלוא השכר, החל מיום 1 למאי 2020.

א.ב.

ק.ב.
א.א.

ולראיה באג הצדדים על הזתום:


הסתדרות העובדים הכללית החדשה


מדינת ישראל


מרכז השלטון המקומי


שלוש הערים הגדולות

מרכז המועצות האזוריות

חבר המועצות הרחוקות

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").

זתימה [בשם המעסיק]

תאריך