

חוק הסכמים ליבוצים תשי"ז-1957

הסכם ליבוצי זה נרשם כחיק

ביום 10-04-2023

2002 + 15/2024

בכ"ז ורבנר, עו"ד

עבודה במשכד

עבודה

הסכם קיבוצי
שנחתם ביום 27 בדצמבר 2023

בין : ממשלת ישראל כשם מדינת ישראל, המיוצגת על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשכד, האוצר, מר אפי מלכין, ו/או ע"י נציב שירות המדינה, פרופ' דניאל הרשקוביץ;

(להלן: "המדינה");

מרכז השלטון המקומי בישראל, כשם כל הרשויות המקומיות, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג על-ידי מר חיים כיבס, יו"ר מרכז השלטון המקומי וראש עיריית מודיעין-מכבים-רעות, על-ידי מר שלמה רולברג, מנכ"ל מרכז השלטון המקומי ועל-ידי גב' חגית מגן, ראש מנהל שכר והסכמי עבודה 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 המיוצג על-ידי מר שי חגיגי, יו"ר מרכז המועצות האזוריות, מר איציק אשכנזי, מנכ"ל מרכז המועצות;

חבר המועצות הדתיות בישראל המיוצג על-ידי מר שלמה תנעמי, יו"ר חבר המועצות הדתיות; המוסד לביטוח לאומי, המיוצג על-ידי מנכ"לית המוסד לביטוח לאומי, הגב' ירונה שלום;

שירות התעסוקה, המיוצג על-ידי מנכ"ל שירות התעסוקה, מר רמי גראור;

האוניברסיטה העברית בירושלים, המיוצגת על ידי מר ישי פרנקל;

אוניברסיטת בר-אילן, המיוצגת על ידי מר זהר ינון;

אוניברסיטת בן גוריון בנגב, המיוצגת על ידי מר טל בן חיים;

אוניברסיטת חיפה, המיוצגת על ידי מר שרון זייד;

אוניברסיטת תל-אביב, המיוצגת על ידי מר גר פרנק;

הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל, המיוצג על ידי ד"ר רפי אבירם;

מכון ויצמן למדע, המיוצג על ידי פרופ' אלון הרמלין, סגן נשיא למינהל וכספים ותמיר קדישי, אגף כספים;

הסתדרות מדיציניי הדסה, המיוצגת על ידי פרופ' יורם וייס, מנכ"ל הדסה, ומר יובל אדר, סמנכ"ל כספים;

(להלן: "המעסיקים");

מצד אחד;

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

(להלן: "ההסתדרות");

מצד שני;

א.ב.א. א.ב.א.

הואיל: ועל רקע מלחמת "חרבות ברזל" והמצב הביטחוני השורר החל מיום 7.10.2023, הוכרו מצב מיוחד בעורף לפי חוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951;

והואיל: וכיום 9.11.2023 חוק התוכנית לסיוע כלכלי (הוראת שעה- חרבות ברזל), התשפ"ד-2023;

והואיל: וביום 20.11.2023 פורסמו תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נוק מלחמה וזק עקיף) (חרבות בחל) (הוראת שעה), התשפ"ד-2023 (להלן: "התקנות"), שעניינן, בין היתר, פיצוי למעסיק שהנוק שנגרם לו הוא בשל תשלום שכר לעובדים המתגוררים באזור המיוחד אשר נעדרו מעבודתם בשל המצב הביטחוני בתקופה שהחל מיום 7.10.2023 ועד ליום 31.10.2023, כמפורט שם.

והואיל: ובהתאם לסעיף 2(א) לתקנות, התקנות אינן חלות על המדינה כניזוק, וכן על מעסיקים נוספים במגזר הציבורי, כמפורט שם;

והואיל: וישנה חשיבות להכטחת הרציפות התפקודית של המגזר הציבורי, מתן מענה לצרכי הציבור הייחודיים ובמקומות הנדרשים בעת הזו וריכוז מאמץ ומשאבים במערכים היוניים שונים, שמירה על שגרת עבודה סרירה והנעתם של העובדים לעבודה במשרדים ובמקומות העבודה, ולשמירה על ביטחונם של העובדים;

והואיל: ולאור האמור, סוכם בין הצדדים על תשלום שכר לעובדים עליהם חל הסכם זה, בשל התקופה שבה נעדרו ממקומות עבודתם במהלך תקופת ההסכם בשל המצב הביטחוני, כפי שיפורט בהסכם זה;

והואיל: והצדדים מבקשים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו בהסכם קיבוצי;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. מבוא

- (א) המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- (ב) כותרות הסעיפים הינן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו של ההסכם, הרחבתו או צמצומו.
- (ג) סיוטות שהוחלפו בין הצדדים עובר להסכם זה, לא ישמשו לפרשנותו.

2. הגדרות

"אדם עם מוגבלות" - כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.
"אומן" - הורה במשפחה שאושרה ביד מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך לשמש כמשפחת אומנה.

"אזור מיוחד" - כפי שהוגדר בתקנות.

"הורה עצמאי" (הורה יחיד) - כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשמ"ו-2006.

2.2.11

"הוראה בדבר איסור התקהלות באזור מיוחד" - הוראה של פיקוד העורף על איסור התקהלות באזור מיוחד שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות הראשונה או השנייה (או לשתייה).

"הוראה בדבר איסור התקהלות שלא באזור מיוחד" - הוראה של פיקוד העורף על איסור התקהלות שלא באזור מיוחד, שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות הראשונה או השנייה (או לשתייה).

"הוראה בדבר סגירת מוסד חינוך באזור מיוחד" - הוראה של פיקוד העורף על סגירת מוסד חינוך ברשות מקומית באזור מיוחד, שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות הראשונה או השנייה (או לשתייה) או החלטה של רשות מקומית בדבר סגירת מוסדות חינוך באזור מיוחד שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות הראשונה או השנייה (או לשתייה) עקב הנחיות פיקוד העורף בימים בהם חלו הגבלות על קיום פעילות חינוכית בשטחה.

"הוראה בדבר סגירת מוסד חינוך שלא באזור מיוחד" - הוראה של פיקוד העורף על סגירת מוסד חינוך ברשות מקומית שלא באזור מיוחד, שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות הראשונה או השנייה (או לשתייה) או החלטה של רשות מקומית בדבר סגירת מוסדות חינוך שלא באזור מיוחד שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות הראשונה או השנייה (או לשתייה) עקב הנחיות פיקוד העורף בימים בהם חלו הגבלות על קיום פעילות חינוכית בשטחה.

"הוראה של פיקוד העורף בתקופה המיוחדת" - הוראה של פיקוד העורף על איסור התקהלות או על סגירת מוסד חינוך ברשות מקומית, בהתאמה, שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות השלישית או לתקופת הזכאות הרביעית (או לשתייה) או החלטה של רשות מקומית בדבר סגירת מוסדות חינוך שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות השלישית או הרביעית (או לשתייה) עקב הנחיות פיקוד העורף בימים בהם חלו הגבלות על קיום פעילות חינוכית בשטחה.

"ילד" - בהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.

"מוסד חינוך" - בהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.

"מנהל" - אחד מאלה:

- (1) בשירות המדינה - מנכ"ל המשרד הממשלתי או יחידת הסמך, או מי מטעמו;
- (2) ברשויות המקומיות - מנכ"ל הרשות המקומית או מזכיר הרשות המקומית, או מי מטעמו;
- (3) במוסדות להשכלה גבוהה - מנכ"ל המוסד להשכלה גבוהה, או מי מטעמו;
- (4) במועצות הדתיות - יו"ר המועצה הדתית, או מי מטעמו;
- (5) במוסד לביטוח לאומי - מנכ"ל המוסד לביטוח לאומי, או מי מטעמו;
- (6) בשירות התעסוקה - מנכ"ל שירות התעסוקה, או מי מטעמו;
- (7) כמעסיק ציבורי אחר - מנכ"ל או בעל תפקיד מקביל אצל אותו מעסיק, ובאם אין מנכ"ל אצל אותו מעסיק או בעל תפקיד מקביל אצל אותו מעסיק, בעל התפקיד הבכיר ביותר בהנהלת אותו מעסיק, או מי מטעמו.

"עובד המתגורר בישוב אשר פונה לפי החלטות הממשלה" - כמשמעותו בתקנות, ואולם עובד יחשב כעומר בהגדרה זו גם לגבי תקופת הזכאות השלישית ותקופת הזכאות הרביעית ובלבד שעדיין נחשב מפונה לפי החלטות הממשלה.

"תקופת הזכאות הראשונה" - התקופה שמיום 7.10.2023 ועד יום 21.10.2023 (כולל).

3.2.14

- "תקופת הזכאות השנייה" - התקופה שמיום 22.10.2023 ועד ליום 31.10.2023 (כולל).
- "תקופת הזכאות השלישית" - התקופה שמיום 1.11.2023 ועד ליום 4.11.2023 (כולל).
- "תקופת הזכאות הרביעית" - התקופה שמיום 5.11.2023 ועד ליום 30.11.2023 (כולל).

3. תקופת ההסכם

תקופת הסכם זה - התקופה שמיום 7.10.2023 ועד ליום 30.11.2023.

4. חחולת ההסכם

4.1 הסכם זה יחול על כל העובדים המועסקים בשירות המעסיקים, אשר משכורתייהם מחושבות לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי הדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות.

4.2 על אף האמור בסעיף קטן 4.1 לעיל, הסכם זה לא יחול על-

א. תומכות חינוך, כהגדרתן בהסכם הקיבוצי מיום 8.8.2023 (להלן: "תומכות חינוך" ו-

"הסכם תומכות חינוך 2023", בהתאמה), בתקופה שעד למועד ההגעה להסכם קיבוצי נפרד בעניינן, או עד ליום 30.03.2024, לפי המוקדם מבין מועדים אלה. לתומכות החינוך ישולמו מקדמות בהתאם למפורט בסעיף 1 לחוזר הממונה על השכר הע-2023-1-28 מיום 17.10.2023 (ככל שלא שולמו) בניין תקופת הסכם זה כאמור בסעיף 3 לעיל. ככל שלא ייחתם הסכם קיבוצי בעניינן של תומכות החינוך עד ליום 30.03.2024, יחולו על תומכות החינוך הוראות הסכם זה בשינויים כמפורט בסעיפים 6.10 ו-7.2 להסכם זה להלן. ככל שייחתם הסכם קיבוצי בעניינן של תומכות החינוך עד ליום 30.3.2024, אז תבוצע התחשבות בניין המקדמות ששולמו להן, בהתאם להוראות ההסכם שייחתם, במשכירת שבה יבוצע ההסכם בעניינן של תומכות החינוך. למען הסר ספק, לגבי תומכות חינוך אשר תסיים את העסקתה אצל המעסיק טרם ה-30.03.2024, תבוצע התחשבות לפי כללי הסכם זה או לפי ההסכם שייחתם בעניינן, ככל שייחתם, עד למרעד סיום העסקתה בניין המקדמות ששולמו במסגרת גמר השבון.

ב. עובר שנקרא לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967 אלא אם שוחרר כרין לפי החוק האמור לרבות אם שוחרר על ידי המנהל, ולגבי התקופה שלגביה שוחרר באמור.

(להלן יכונן מי שהסכם זה חל עליהם: "העובד" או "העובדים", בהתאמה)

4.3 הסכם זה יחול גם על עובר, אשר מועסק אצל "גוף מתוקצב" או "גוף נתמך" כהגדרתם בחוק סודות התקציב, התשמ"ה-1985 (שאינו חתום על הסכם זה), אשר יחתום על כתב ההצטרפות להסכם זה בנוסח שבנספח א' להסכם זה, וככפוף לתנאי הקבוע בו בנוגע לחתימה.

4.2.1

5. תנאי הזכאות לתשלום בתקופת הזכאות

5.1 תנאי הזכאות לתשלום בתקופת הזכאות הראשונה (7.10.23 – 21.10.23 כולל) -

5.1.1 מעסיק ישלם לעובד תשלום כאמור בסעיף 6.2 להלן, ולרכות תנאים סוציאליים, כנין כל יום היעדרות בשל המצב הכיטחוני של העובד מעבודתו בתקופת הזכאות הראשונה, ובלבד שהתקיים לגבי העובד בתקופת הזכאות הראשונה אחר התנאים המפורטים להלן:

(א) העובד מתגורר בישוב אשר פונה לפי החלטות הממשלה;

(ב) העובד מועסק במוסד חינוך אשר באזור מיוחד והוא נעדר מעבודתו עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך באזור מיוחד;

(ג) העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב הוראה על סגירה לגבי ילדו, של מוסד החינוך במקום מגוריו, המצוי באזור מיוחד, או עקב הוראה על סגירה לגבי ילדו, של מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד, ובלבד שמוסד החינוך מצוי באזור מיוחד, ובתנאי שבמועד היעדרותו של העובד מתקיימים לגביו שני תנאים מצטברים אלה:

(1) במועד היעדרותו של העובד ממקום עבודתו נמצא מוסד החינוך שנסגר לגבי ילדו באזור מיוחד;

(2) מתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים והעובד הצהיר על כך בכתב:

(א) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה עצמאי של הילד;

(ב) בן זוגו של העובד הוא עובד או עובדת עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו כמשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובדת עצמאי – נבצר ממנו להשגיח על הילד;

על אף האמור לעיל, הוראות פסקה זו לא יחולו אם הייתה במקום העבודה של העובד או של בן זוגו, כעת היעדרות העובד כאמור בפסקה זו, מסגרת נאותה להשגחה על הילד.

(ד) הוראות סעיף קטן 5.1.1(ג) לעיל, יחולו לגבי עובד שהוא אומן, ובלבד שמתקיימים לגביו שני תנאים אלה במצטבר:

(1) מתקיימים לגביו כל התנאים המזכים הקבועים בסעיף קטן 5.1.1(ג) לעיל;

(2) הורהו של הילד שהינו עובד או עובדת עצמאי, לא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו כמשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם הורהו של הילד אינו עובד או עובדת עצמאי – נבצר ממנו להשגיח על הילד.

(ה) העובד נעדר מעבודתו בהתאם להוראה בדבר איסור התקהלות באזור מיוחד.

(ו) העובד הוא אדם עם מוגבלות שמתגורר באזור המיוחד או מקום עבודתו באזור המיוחד, ומתקיימים לגביו שני אלה במצטבר:

5.2.1

(1) מוגבלותו ידועה למעסיק או שהמציא למעסיק אישור/תיעוד רפואי המעיד על מוגבלותו;

(2) מוגבלותו מונעת ממנו להגיע למקום העבודה או לשהות בו, משום שאינו יכול לפעול לפי הנחיות פיקוד העורף.

(ז) העובד הוא קרוב של אדם עם מוגבלות אשר מקום מגוריו באזור המיוחד אשר מתקיימים לגביו שלושת התנאים המצטברים האלה:

(1) מוגבלות קרובו שעליו הוא משגיח, או שבו הוא מטפל, ידועה למעסיק או שהעובד המציא למעסיק אישור/תיעוד רפואי על המוגבלות של קרובו;

(2) העובד נעדר מעבודתו לצורך טיפול או השגחה על קרובו כיוון שהמוגבלות של קרובו אינה מאפשרת לו לפעול לפי הנחיות פיקוד העורף;

(3) העובד הצהיר בכתב על כך שהוא הקרוב היחיד שמטפל באדם עם המוגבלות בימי היעדרות וכי בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו כמשלח ידו, לצורך השגחה על הקרוב שהוא אדם עם מוגבלות, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי - נבצר ממנו להשגיח על הקרוב שהוא אדם עם מוגבלות.

עובד שנעדר בנסיבות כאמור בסעיף קטן זה, יקרא בהסכם זה להלן - "עובד שנעדר כשל מוגבלות פיקוד העורף - אזור מיוחד".

5.1.2 מעסיק ישלם לעובד תשלום כאמור בסעיף 6.2 להלן, ולרבות תנאים סוציאליים, בגין כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופת הזכאות הראשונה, ובלבד שהתקיים לגבי העובד בתקופת הזכאות הראשונה אחר התנאים המפורטים להלן:

(א) העובד מועסק במוסד חינוך והוא נעדר מעבודתו עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך שלא באזור המיוחד;

(ב) העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב הוראה בדבר סגירה לגבי ילדו, של מוסד חינוך שלא באזור המיוחד שבו לומד או שוהה הילד וכתנאי שכמועד היעדרותו של העובד מתקיימים לגביו שני תנאים מצטברים אלה:

(1) כמועד היעדרותו של העובד ממקום עבודתו נמצא מוסד החינוך שנסגר לגבי ילדו שלא באזור מיוחד;

(2) מתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים והוא הצהיר על כך בכתב:

(א) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד;

6. א. כ. א. כ.

(ב) בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו,

מעסקו או מעיסוקו כמשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג

אינו עובד או עובד עצמאי – נבצר ממנו להשגיח על הילד.

על אף האמור לעיל, הוראות פסקה זו, לא יחולו אם הייתה במקום העבודה של

העובד או של בן זוגו, כעת היעדרות העובד כאמור בפסקה זו, מסגרת נאותה

להשגחה על הילד.

(ג) הוראות סעיף קטן 5.1.2(ב) לעיל, יחולו לגבי עובד שהוא אומן, ובלבד

שמתקיימים לגביו שני תנאים אלה במצטבר:

(1) מתקיימים לגביו כל התנאים המזכים הקבועים בסעיף קטן 5.1.2(ב) לעיל;

(2) הורהו של הילד שהינו עובד או עובד עצמאי, לא נעדר מעבודתו, מעסקו או

מעיסוקו כמשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם הורהו של הילד אינו

עובד או עובד עצמאי - נבצר ממנו להשגיח על הילד.

(ד) העובד נעדר מעבודתו בהתאם להוראה בדבר איסור התקהלות שלא באזור

מיוחד.

(ה) העובד הוא אדם עם מוגבלות אשר מקום מגוריו או מקום עבודתו באזור בארץ

שלא באזור מיוחד, ומתקיימים לגביו שני אלה במצטבר:

(1) מוגבלותו ידועה למעסיק או שהמציא למעסיק אישור/תיעוד רפואי המעיד

על מוגבלותו;

(2) מוגבלותו מונעת ממנו להגיע למקום העבודה או לשהות בו, משום שאינו

יכול לפעול לפי הנחיות פיקוד העורף.

(ו) העובד הוא קרוב של אדם עם מוגבלות אשר מקום מגוריו שלא באזור המיוחד

אשר מתקיימים לגביו שלושת התנאים המצטברים האלה:

(1) מוגבלות קרובו של העובד שעליו הוא משגיח, או שבו הוא מטפל, ידועה

למעסיק או שהעובד המציא למעסיק אישור/תיעוד רפואי על המוגבלות של

קרובו;

(2) העובד נעדר מעבודתו לצורך טיפול או השגחה על קרובו כיוון שהמוגבלות

של קרובו אינה מאפשרת לו לפעול לפי הנחיות פיקוד העורף;

(3) העובד הצהיר בכתב על כך שהוא הקרוב היחיד שמטפל באדם עם המוגבלות

בימי היעדרותו וכי בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר

מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו כמשלח ידו, לצורך השגחה על קרובו שהוא

אדם עם מוגבלות, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי - נבצר ממנו

להשגיח על קרובו שהוא אדם עם מוגבלות.

עובד אשר נעדר בנסיבות כאמור בסעיף קטן זה יקרא בהסכם זה להלן - "עובד שנעדר

בשל מוגבלות פיקוד העורף - שלא באזור מיוחד".

5.1.3 מעסיק ישלם לעובד תשלום כאמור בסעיף 6.2 להלן, ולרכות תנאים סוציאליים, בגין כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופת הזכאות הראשונה, בשל סגירת מקום עבודה או בשל הצורך בצמצום כוח האדם במקום העבודה עקב הנחיות פיקוד העורף, או עקב הנחיית מנהל בשל המצב הביטחוני.

עובד אשר נעדר בנסיבות כאמור בסעיף זה, יקרא בהסכם זה להלן- "עובד שנעדר בשל סגירה או צמצום מקום העבודה".

5.1.4 היעדרות בנסיבות אחרות בתקופת הזכאות הראשונה בלבד-

(א) בגין כל יום היעדרות של עובד שאיננו עומד בתנאים המפורטים בסעיפים 5.1.1 - 5.1.3 לעיל מעבודתו, בשל המצב הביטחוני בתקופת הזכאות הראשונה, יחול האמור בסעיף 6.3 להלן.

(ב) לענין סעיף 5.1.4 זה, היעדרות של עובד בגין מחלה, חופשה, כשבת ובחג וכיום שישי - למעט מי שעובד באופן רגיל בימים אלה, וכן היעדרות שמקורה בחופשה ללא תשלום או היעדרות שדינה כדין חופשה ללא תשלום וכן תקופת לידה והורות כמשמעותה בחוק עבודה נשים, התשי"ד-1954 או תקופת מילואים וכל היעדרות שבגינה זכאי העובד לשכר או חלף שכר בשל המצב הביטחוני מכל מקור אחר, לרבות מהביטוח הלאומי, למעט תגמול כאמור בתקנה 14א(א)(1) לתקנות הנכים (טיפול רפואי), התשי"ד-1954, לא תחשב כהיעדרות בשל המצב הביטחוני כאמור בהסכם זה, ולא ישולם שכר לפי הסכם זה בשל היעדרו של עובד כאמור. למען הסר ספק, היעדרות בגין חופשה שתוכננה מראש לפני תחילת תקופת הסכם זה, גם לא תחשב כהיעדרות בשל המצב הביטחוני. לענין סעיף 5.1.4 זה, ולגבי תקופת הזכאות הראשונה בלבד, מוסכם כי על אף האמור בסעיף (ב) לעיל ובסעיף 5.6 להלן, ימי היעדרות של עובד כאמור בסעיף (א) לעיל, אשר נבעו מכך שהעובד לא יכול היה לחזור לארץ עקב ביטול טיסתו בשל המצב הביטחוני, תחשב כהיעדרות בשל המצב הביטחוני. למען הסר ספק, מובהר כי ימי היעדרות כאמור כפסקה זו לא יכללו את ימי החופשה שתוכננה מראש.

(ג) האמור בסעיף (ג) לעיל כפוף לכך שהעובד יצהיר בכתב על ימי היעדרות, ויצרף אסמכתאות דלוונטיות המעידות על ביטול הטיסה.

5.2 תנאי הזכאות לתשלום בתקופת הזכאות השנייה (22.10.23 - 31.10.23 כולל) -

5.2.1 מעסיק ישלם לעובד, שכר כאמור בסעיף 6.2 להלן, ולרכות תנאים סוציאליים, בגין כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופת הזכאות השנייה, ובלבד שמתקיימים לגביו בתקופת הזכאות השנייה כל התנאים להגדרה של עובד שנעדר בשל מגבלות פיקוד העורף - באזור מיוחד.

5.2.2 בגין כל יום היעדרות בשל המצב הכיטחוני של העובר מעבודתו בתקופת הזכאות השנייה, ובלבד שמתקיימים לגביו בתקופת הזכאות השנייה כל התנאים להגדרה של עובר שנעדר בשל מגבלות פיקוד העורף - שלא כאזור מיוחד, יחול האמור בסעיף 6.3 להלן.

5.2.3 בגין כל יום היעדרות בשל המצב הכיטחוני של העובר מעבודתו בתקופת הזכאות השנייה, ובלבד שמתקיימים לגביו בתקופת הזכאות השנייה כל התנאים של עובר שנעדר בשל סגירה או צמצום מקום העבודה, יחול האמור בסעיף 6.3 להלן.

5.3 תנאי הזכאות לתשלום בתקופת הזכאות השלישית (1.11.23 - 4.11.23 כולל) -

5.3.1 מעסיק ישלם לעובר המתגורר בישוב אשר פונה לפי התלטות הממשלה, תשלום כאמור בטעיף 6.2 להלן, ולרבות תנאים סוציאליים, בגין כל יום היעדרות של עובר כאמור בשל המצב הכיטחוני מעבודתו בתקופת הזכאות השלישית.

5.3.2 בגין כל יום היעדרות של עובר בשל המצב הכיטחוני מעבודתו בתקופת הזכאות השלישית, יחול האמור בסעיף 6.3 להלן, ובלבד שהתקיים לגבי העובר בתקופת הזכאות השלישית אחד התנאים המפורטים להלן:

(א) העובר מועסק במוסד חינוך והוא נעדר מעבודתו עקב הוראה של פיקוד העורף כחקיפה המיוחדת;

(ב) העובר נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב הוראה של פיקוד העורף על סגירת מוסדות החינוך במקום מגוריו, או עקב סגירת מוסד חינוך שבו לומד או שוהה הילד לגבי ילדו, וכתנאי שכמועד היעדרותו של העובר מתקיימים לגביו אחד מהתנאים הבאים והוא הצהיר על כך בכתב:

(1) הילד נמצא בהתזקחו הכלעדית של העובר או שהעובר הוא הורה יחיד של הילד;

(2) בן ווגו של העובר הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלת ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי – נבצר ממנו להשגיח על הילד;

על אף האמור לעיל, הוראות פסקה זו, לא יחולו אם הייתה במקום העבודה של העובר או של בן זוגו, כעת היעדרות העובר כאמור בפסקה זו, מסגרת נאותה להשגחה על הילד.

(ג) הוראות סעיף קטן 5.3.2(ב) לעיל, יחולו לגבי עובד שהוא אומן, ובלבד שמתקיימים לגביו שני תנאים אלה כמצטבר:

(1) מתקיימים לגביו כל התנאים המוזכרים הקבועים בסעיף קטן 5.3.2(ב) לעיל;

(2) הורהו של הילד שהינו עובד או עובד עצמאי, לא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלת ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם הורהו של הילד אינו עובד או עובד עצמאי - נבצר ממנו להשגיח על הילד;

9.2.11

(ד) העובר הוא אדם עם מוגבלות, ומתקיימים לגביו שני אלה במצטבר:

(1) מוגבלותו ידועה למעסיק או שהמציא למעסיק אישור/תיעוד רפואי המעיד על מוגבלותו;

(2) מוגבלותו מונעת ממנו להגיע למקום העבודה או לשהות בו, משום שאינו יכול לפעול לפי הנחיות פיקוד העורף.

(ה) העובר הוא קרוב של אדם עם מוגבלות אשר מתקיימים לגביו שלושת התנאים המצטברים האלה:

(1) מוגבלות קרובו של העובר שעליו הוא משגיח, או שכו הוא מטפל, ידועה למעסיק או שהעובר המציא למעסיק אישור/תיעוד רפואי על המוגבלות של קרובו;

(2) העובר נעדר מעבודתו לצורך טיפול או השגחה על קרובו כיוון שהמוגבלות של קרובו אינה מאפשרת לו, לפעול לפי הנחיות פיקוד העורף;

(3) העובר הצהיר בכתב על כך שהוא הקרוב היחיד שמטפל באדם עם המוגבלות בימי ההיעדרות וכי בן זוגו של העובר הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלת ידו, לצורך השגחה על הקרוב שהוא אדם עם מוגבלות, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי - נכצר ממנו להשגיח על הקרוב שהוא אדם עם מוגבלות.

(ו) העובר נעדר מעבודתו בשל סגירת מקום עבודה או בשל הצורך בצמצום כוח האדם במקום העבודה עקב הנחיות פיקוד העורף או עקב הנחיית המנהל בשל המצב הביטחוני.

עובד אשר נעדר בנסיבות כאמור בסעיף 5.3.2 זה, יקרא בהסכם זה להלן - "עובד שנעדר בתקופה המיוחדת".

5.4 תנאי הוכאות לחשלים בתקופת הזכאות הרביעית (5.11.23 - 30.11.23 כולל) -

5.4.1 מעסיק ישלם לעובד המתגורר בישוב אשר פונה לפי החלטות הממשלה, תשלום כאמור בסעיף 6.2 להלן, ולרבות תנאים סוציאליים, בגין כל יום היעדרות של עובד כאמור בשל המצב הביטחוני מעבודתו בתקופת הזכאות הרביעית.

5.4.2 בגין כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובר מעבודתו בתקופת הזכאות הרביעית ובלבד שמתקיימים לגביו בתקופת הזכאות הרביעית כל התנאים להגדרה של עובד שנעדר בתקופה המיוחדת, יחול האמור בסעיף 6.4 להלן.

5.5 מוסכם כי ככל שתהיה מחלוקת בתקופת הזכאות הראשונה או בתקופת הזכאות השנייה ברוב הימצאותו או אי-הימצאותו של מוסד חינוך או מקום עבודה או מקום מגורים באזור מיוחד בתקופת ההסכם או בחלקה - יכריע בדבר פיקוד העורף.

5.6 למען הסר ספק, לא ישולם שכר או חלף שכר לפי הסכם זה בשל היעדרו של עובד בגין מחלה, תאונה, חופשה, מילואים, וכן, בשבת ובחג וביום שישי - למעט מי שעובד באופן רגיל בימים אלה, וכל היעדרות שבגינה וכאי העובד לשכר או חלף שכר בשל המצב הביטחוני מכל מקור אחר, לרבות מהביטוח הלאומי, למעט תגמול כאמור בתקנה 14א(א)(1) לתקנות הנכים (טיפול רפואי), התשי"ד-1954. כמו כן, מובהר כי לעובד אשר עבד מהבית או מכל מקום אחר שאינו מקום עבודתו הרגיל אשר קיבל מהמעסיק את שכרו עבור עבודתו זו, לא ישולם שכר לפי הסכם זה, ובכל מקרה, לא יהיה כפל זכאות בגין תקופת הזכאות הרלוונטית, ולא יהיה כפל זכאות בגין אותו יום ההיעדרות בתקופת הסכם זה.

5.7 העובד ידווח במערכת הנוכחות על ימי ההיעדרות כאמור בסעיפים 5.1-5.4 לעיל, וככל שהעובד אינו מדווח באופן שוטף במערכת הנוכחות, או מדווח נוכחות באופן ירני- יעביר למעסיק הצהרה בכתב.

6. זשלום בתקופות הזכאות

6.1 לעניין סעיף 6 זה-

"השכר היומי"- אחד מאלה, לפי העניין-

- 1) לגבי עובד אשר שכרו מחושב על בסיס חודשי- שכרו של העובד המשולם ביום חופשה, כדן ולכל היותר השכר המירבי.
- 2) לגבי עובד אשר שכרו מחושב על בסיס יומי, כשכר שעה או לפי תפוקת אשר לא עבד באחד או יותר משלושת החודשים יולי, אוגוסט וספטמבר 2023 אך עבד בחודש אוקטובר 2023, השכר היומי יחושב כדלקמן, וכלבד שלא יעלה על השכר המירבי:
 - (א) אם עבד לפחות שלושה חודשים לפני חודש אוקטובר 2023- על-פי שלושת החודשים האחרונים המלאים בהם עבד (גם אם לא היו ברצף).
 - (ב) אם עבד כסך הכל פחות משלושה חודשים לפני חודש אוקטובר 2023- על-פי ימי העבודה בחודשי העבודה המלאים בהם עבד בתקופה שקדמה לחודש אוקטובר 2023.
 - (ג) אם לא עבד חודש עבודה מלא לפני חודש אוקטובר 2023- על-פי השכר שלפיו חושב שכרו בגין הימים בהם עבד בחודש אוקטובר 2023.

"השכר המרבי"- שכר השווה לשכר הממוצע למשרת שכיר (משרות של ישראלים), כפי שפרסמה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לאחרונה לפני קרות הנזק, כשהוא מוכפל כשניים וחצי ומחולק ב-22, ומעוגל לסכום הקרוב שהוא מכפלה של 10 שקלים חדשים".

6.2 השכר אשר יש לשלם לעובד כאמור בסעיפים 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.2.1, 5.3.1 ו-5.4.1 לעיל, בגין ימי היעדרותו יחושב כדלקמן- מכפלה של 100% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופת הזכאות הרלוונטית בהם העובד לא עבד, כהתאם למפורט בסעיפים כאמור ובסעיף 6 זה.

11.2.11

AK

6.3 כל יום היעדרות של עובד כאמור בסעיפים 5.1.4, 5.2.2, 5.2.3 ו-5.3.2 לעיל, יחשב כחופשה שחלקה על חשבון המעסיק וחלקה על חשבון העובד, וחייב מאזן ימי החופשה של העובד כאמור יהיה כדלקמן:

(א) כל יום היעדרות של עובד כאמור בסעיפים 5.1.4, 5.2.2, 5.2.3 ו-5.3.2 לעיל, ייחשב כ-80% יום חופשה על חשבון המעסיק אשר ערכו לא יעלה על 80% מהשכר היומי ו-20% יום חופשה על חשבון העובד כל עוד קיימת לעובד יתרה חיובית של ימי חופשת מנוחה שנתיים (של ימי חופשה הניתנים לצבירה ולפוריון) – יחייב העובד כימי חופשת המנוחה השנתית. כאשר לא עומדת לעובד יתרה חיובית של חופשת מנוחה שנתיים כאמור, אך עומדת לרשותו חופשה שנתיים אחרת, כגון חופשה מיוחדת, חופשה ארעית, ולמעט ימי בחירה - חיוב העובד יהיה על חשבון היתרה החיובית של ימי החופשה השנתית האחרת כאמור.

(ב) ככל שלא קיימת לעובד יתרה חיובית של ימי חופשה כאמור, יופחת מספר הימים לחיוב כנקדמה על חשבון ימי החופשה השנתית, להם הוא עתיד להיות זכאי לאחר תום תקופת ההסכם, ובלבד שלא יהיו לעובד יותר מ-10 ימי יתרה שלילית של ימי חופשה.

(ג) מקדמת ימי החופשה האמורה בסעיף (ב) לעיל, חנוכה ער תום שנת 2024 מיחרת ימי חופשת השנתית של העובד, ובהיעדר יתרת ימי חופשה תנוכה המקדמה משכרו של העובד, כמשכורת חודש דצמבר 2024 (המשולמת בחודש ינואר 2025), ולא יאוחר ממשכורת חודש ינואר 2025 (המשולמת בחודש פברואר 2025).

(ד) לגבי עובד אשר יסיים את העסקתו אצל המעסיק בטרם יהיה זכאי לימי חופשה שנתיים כאמור, תבוצע התחשבות בגין ניצול החופשה כאמור במסגרת גמר חשבון.

(ה) לגבי יום היעדרות כאמור בסעיפים 5.1.4, 5.2.2, 5.2.3 ו-5.3.2 לעיל, שבו עובד לא עבד במשך חלק מיום עבודה, ובלבד שמספר השעות שלא עבד באותו היום גבוה משעה אחת, יחושב יום ההיעדרות באופן יחסי לפי שעות היעדרות ביחס ליום עבודה מלא. במקרה שבו מספר השעות בהן לא עבד העובד הוא לכל היותר שעה אחת ביום העבודה, העובד לא יהיה זכאי מכות הסכם זה לכל תשלום בגין אותו יום עבודה.

(ו) האמור בסעיף זה לא יחול אם סך ימי החופשה אשר יש לנכות על חשבון העובד על פי סעיף 6.3 זה, עולה על שבעה ימים, או שלא קיימת לעובד יתרה חיובית של ימי חופשה שנתיים, וכן העובד הודיע למעסיק, עד שבועיים לפני מועד הביצוע כאמור בסעיף 7 להלן, באמצעות הטופס המצורף להסכם זה כנספח ב', שהוא איגו מעוניין בהחלת ההסדר האמור, ובמקרה כאמור במקום האמור בסעיף 6.3 זה יחול לגביו האמור בסעיף 6.5 להלן.

6.4 כל יום היעדרות של עובד כאמור בסעיף 5.4.2 לעיל, יחשב כחופשה שחלקה על חשבון המעסיק וחלקה על חשבון העובד, וחייב מאזן ימי החופשה של העובד כאמור יהיה כדלקמן:

(א) כל יום היעדרות של עובר כאמור בסעיף 5.4.2 לעיל, ייחשב 70% יום חופשה על חשבון המעסיק אשר ערכו לא יעלה על 70% מהשכר היומי ו-30% יום חופשה על חשבון העובר כל עוד קיימת לעובר יתרה חיובית של ימי חופשת מנוחה שנתית (של ימי חופשה הניתנים לצבירה ולפדיון) – יחויב העובר כימי תופשח המנוחה השנתית. כאשר לא עומדת לרשותו חופשה שנתית אחרת, כגון חופשה מיוחדת, חופשה ארעית, ולמעט ימי בחירה - חיוב העובר יהיה על חשבון היתרה החיובית של ימי החופשה השנתית האחרת כאמור.

(ב) ככל שלא קיימת לעובר יתרה חיובית של ימי חופשה כאמור, יופחתו מספר הימים לחיוב כמקדמה על חשבון ימי התופשה השנתית, להם הוא עתיד להיות זכאי לאחר תום תקופת ההסכם, ובלבד שלא יהיה לעובר יותר מ-10 ימי יתרה שלילית של ימי חופשה.

(ג) מקדמת ימי התופשה האמורה בסעיף (ב) לעיל, תנוכה עד תום שנת 2024 מיתרת ימי חופשת המנוחה השנתית של העובר, ובהיעדר יתרת ימי החופשה, תנוכה המקדמה משכרו של העובר, במשכורח חודש דצמבר 2024 (המשולמת בחודש ינואר 2025), ולא יאוחר ממשכורת חודש ינואר 2025 (המשולמת בחודש פברואר 2025).

(ד) לגבי עובר אשר יסיים את העסקתו אצל המעסיק בטרם יהיה זכאי לימי חופשה כאמור, תבוצע התחשבנות בגין ניצול החופשה כאמור במסגרת גמר חשבון.

(ה) לגבי יום היעדרות כאמור בסעיף 5.4.2 לעיל, שבו עובר לא עבד כמשך חלק מיום עבודה, ובלבד שמספר השעות שלא עבד באותו היום גבוה משעה אחת, יחושב יום היעדרות באופן יחסי לפי שעות היעדרות כיחס ליום עבודה מלא. במקרה שבו מספר השעות בהן לא עבד העובר הוא לכל היותר שעה אחת ביום העבודה, העובר לא יהיה זכאי מכוח הסכם זה לכל תשלום בגין אותו יום עבודה.

(ו) האמור בסעיף זה, לא יחול אם סך ימי החופשה אשר יש לנכות על חשבון העובר על פי סעיף 6.4 זה, עולה על שבע ימים או ככל שלא קיימת לעובר יתרה חיובית של ימי חופשה שנתית, וכן העובר הודיע למעסיק, עד שבועיים לפני מועד הביצוע כאמור בסעיף 7 להלן, באמצעות הטופס המצורף להסכם זה כנספח ג, שהוא אינו מעוניין בהחלת ההסדר האמור, ובמקרה כאמור כמקום האמור בסעיף 6.4 זה יחול לגביו האמור בסעיף 6.6 להלן.

6.5 לעובר אשר הודיע כאמור בסעיף קטן 6.3(ו) ישולם שכר בגין ימי היעדרותו כאמור בסעיפים 5.1.4, 5.2.2, 5.2.3 ו-5.3.2 לעיל, אשר יחושב כרלקמן - מכפלה של 80% מהשכר היומי של העובר במספר הימים בתקופת הזכאות הרלוונטית בהם העובר לא עבד, בהתאם למפורט בסעיפים כאמור ובסעיף 6 זה.

א.ב.

HC

6.6 לעובד אשר הודיע כאמור בסעיף קטן 6.4(ו) ישולם שכר בגין ימי היעדרותו כאמור בסעיף 5.4.2 לעיל, אשר יחושב כדלקמן- מכפלה של 70% מהשכר היומי של העובד כמספר הימים בתקופת הזכאות הרלוונטית בהם העובד לא עבד בהתאם למפורט בפעיפים כאמור ובסעיף 6 זה.

6.7 לעובד כאמור בסעיפים 6.5 ו-6.6 לעיל, אשר לא עבד במשך חלק מיום עבודה, ישולם שכר על פי סעיף 6 זה באופן יחסי, ובלבד שמספר השעות בהן לא עבד העובד גבוה משעה אחת. במקרה שבו מספר השעות בהן לא עבד העובד הוא לכל היותר שעה אחת ביום העבודה, העובד לא יהיה זכאי מכוח הסכם זה לכל תשלום בגין אותו יום עבודה.

6.8 לעניין הישוב היקף ההעסקה השנתי של עובדים המועסקים על בסיס יומי או שעתי, לצורך חישוב תשלומים שנתיים המגיעים להם, יראו את ימי ההיעדרות האמורים בסעיף 5.1-5.4 לעיל כאילו היו ימי היעדרות בשכר.

6.9 על אף האמור בסעיף זה לעיל:

(א) מקדמות ששולמו לעובדים על חשבון חודשים אוקטובר 2023 ונובמבר 2023 יופחתו במשכורת שבה יבוצע הסכם זה.

(ב) לגבי עובד אשר זכאי לתשלום על פי הסכם זה, שלא שולמה לו מקדמה כאמור בסעיף קטן (א), אלא שולמו לו תשלומים בגין ימי היעדרותו בשל המצב הביטחוני בגין תקופת הזכאות הרלוונטית, על פי החלטת המעסיק, יבואו התשלומים שכבר שולמו לו כאמור, על חשבון התשלומים המתחייבים לפי הסכם זה, ובכל מקרה לא יהיה כפל תשלום בגין אותו יום היעדרות.

(ג) לגבי עובד כאמור בסעיף קטן (ב) לעיל שלא נוכח ממאזן ימי החופשה השנתית שלו ימי חופשה, בגין תקופת הזכאות הרלוונטית, בהתאם למפורט בהסכם זה (להלן: "ימי חופשה לניכוי"), ינוכו ימי החופשה כאמור, במשכורת שבה יבוצע הסכם זה באמצעות חיוב מאזן ימי חופשת המנוחה השנתית של העובד.

(ד) האמור בסעיף קטן (ג) לעיל, לא יחול אם כך ימי החופשה אשר יש לנכות על חשבון העובד על פי הסכם זה, עולה על שבעה ימים, או ככל שלא קיימת לעובד יתרה וזינוגיו של ימי חופשה שנתית, וכן העובד הודיע למעסיק, עד שבועיים לפני מועד הביצוע כאמור בסעיף 7 להלן, באמצעות הטופס המצורף להסכם זה בנספח ד', שהוא אינו מעוניין בהחלת ההסדר האמור, במקרה כאמור במשכורת שבה יבוצע הסכם זה, יבוצע ניכוי שכר בשווי דמי החופשה בגין ימי החופשה לניכוי. לגבי עובד אשר זכאי לתשלום על פי הסכם זה, ונוכו לו ימי חופשה ממאזן ימי החופשה לה הוא זכאי בגין תקופת הזכאות הרלוונטית, ושולמו לו דמי חופשה בעד ימים אלו, או בעד חלק מימים אלו לפי העניין, יזוכה מאזן ימי החופשה השנתית הצבורה שלו בחלק היחסי (חלק המעסיק) שיחושב בהתאם לזכאותו על פי סעיפים 6.2-6.7 לעיל.

(ה) למען הטר ספק, אין בהסכם זה ובסעיף זה בפרט כדי להוות אישור לחריגות שכר ככל שקיימות, לפי סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.

דוגמאות ליישום האמור בסעיף זה מפורטות בנספח ה' להסכם זה.

6.10 לגבי תומכות חינוך, האמור בסעיפים 6.3 ו-6.4 לעיל יחול בשינויים להלן-

במקום גיבוי חלק העובד ממאזן החופשה השנתית, כקבוע בסעיפים אלו, יוחזרו ימי עבודה כפועל אצל המעסיק, במועדים שיקבע המעסיק על פי צרכיו בהתחשב בכל הניתן כצרכי תומכת החינוך, למעט בחודשים יולי ואוגוסט, ולא יאוחר מיום 30.6.2025, ובכל מקרה לא יוחזרו יותר מתמישה ימי עבודה (להלן: "החזר ימי עבודה של תומכת חינוך"). למען הסר ספק, בגין הימים בהם תקרא תומכת חינוך לעבודה כאמור לפי סעיף זה, תומכת החינוך תהיה זכאית לתשלומים בהתאם להסכם תומכות חינוך 2023 והכללים שבו, ואולם מובהר, כי לא יהיה כפל תשלום שכר לתומכת החינוך בגין אותם ימים.

7. מוערי התשלום

7.1 התשלומים לפי הסכם זה יבוצעו לגבי כל תקופת ההסכם במועד תשלום משכורת חודש ינואר 2024 המשתלמת בחודש פברואר 2024, ולא יאוחר ממועד תשלום משכורת פברואר 2024 המשתלמת בחודש מרץ 2024.

7.2 על אף האמור בסעיף 7 זה לעיל, לגבי תומכות חינוך, מועד הביצוע של הסכם זה, יהיה כמשכורת חודש אפריל 2025 המשתלמת בחודש מאי 2025, ולא יאוחר ממשכורת חודש מאי 2025 המשתלמת בחודש יוני 2025, זאת למעט מועד ביצוע החזר ימי החופשה של תומכות חינוך, לגבי יחול האמור בסעיף 6.10 לעיל.

8. ישוב תילוקי דעות

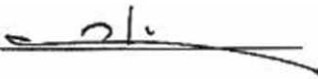
דעת מעקב בהרכב של הממונה על השכר והסכמי עבודה כמשרד האוצר ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסדרות תעקוב אתר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי דעות הנוגעים לו. התלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

9. מיצוי תביעות

הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בעניינים שהוסדרו בהסכם זה. לא ינוהל כל משא ומתן נוסף בעניינים אלו.

על אף האמור, ככל שלאחר חתימת הסכם זה יפורסם חיקוק שייקבע "אזור מיוחד" לעניין נזק עקיף לפי חוק מס רכוש וקרן פיצויים, התשכ"ה-1961, עם מסלול שכר עבודה, בכל הנוגע לחודש נובמבר 2023, הצדדים ידונו בשינויים ובהתאמת הנדרשות שיש לבצע בהסכם זה לגבי האזור המיוחד שיקבע שם.

ולראיה באו הצדדים על החתום:



הסתדרות העובדים הכללית החדשה



מדינת ישראל

מרכז השלטון המקומי

שלוש הערים הגדולות

מרכז המועצות האזוריות

חבר המועצות הרתיות

המוסד לביטוח לאומי

שירות התעסוקה

האוניברסיטה העברית

אוניברסיטת בר-אילן

אוניברסיטת באר-שבע

אוניברסיטת חיפה

אוניברסיטת תל-אביב

הטכניון

מכון ויצמן

הסדרות מדיצינית הרסה

נספח א'

כתב הצטרפות להסכם קיבוצי מיום 27.12.2023

גוף מתוקצב או נתמך, "גוף מתוקצב" או "גוף נתמך" כהגדרתם בחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 (שאינו חתום על הסכם הקיבוצי), יהא זכאי לחתום על כתב ההצטרפות בנוסח שלהלן, וכלבר שלא הוציא עוכר או עוכרים כתקופת ההסכם, או חלק ממנה, לחיפשה ללא תשלום.

לכבוד

הממונה הראשי על יחסי עבודה

משרד העבודה והרווחה

הגדון : הצטרפות להסכם הקיבוצי מיום 27.12.2023

הריני מודיע על רצון _____ [שם המעסיק] להצטרף להסכם הקיבוצי מיום _____ לנכי העובדים אשר משכורתם מחושבת לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי הדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות.

תתימה [בשם המעסיק]

תאריך

א.ב. א.ה

נספח ב'
לעובד כאמור בסעיף קטן 6.3(ו)

אני, הח"מ, _____, ת.ז. _____, מודיע כי איני מעוניין בהחלת ההסדר האמור בסעיף 6.3 להסכם הקיבוצי מיום 27.12.2023 (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), ומובן לי כי במקום האמור בסעיף 6.3 יחול לגבי האמור בסעיף 6.5 להסכם הקיבוצי, כך שיופחת לי שבר במקום ימי חופשה.

ולראיה באתי על החתום :

חתימה

תאריך

א.ק.פ.ח

נספח 2

לעובר כאמור בסעיף קטן 6.4(1)

אני, הח"מ, _____, ת.ז. _____, מודיע כי איני מעוניין בהחלת ההסדר האמור בסעיף 6.4 להסכם הקיבוצי מיום 27.12.2023 (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), ומוכן לי כי במקום האמור בסעיף 6.4 יחול לגבי האמור בסעיף 6.6 להסכם הקיבוצי, כך שיופחת לי שכר במקום ימי חופשה.

ולראיה באתי על החתום :

חתימה

תאריך

נספח ד'

לעובד כאמור בסעיף קטן 6.9(ג)

אני, הח"מ, _____, ת.ז. _____, מודיע כי איני מעוניין בהחלת ההסדר האמור בסעיף 6.9(ג) להסכם הקיבוצי מיום 27.12.2023 (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), ומובן לי כי במקום האמור בסעיף 6.9(ג) יחול לגבי האמור בסעיף 6.9(ד) להסכם הקיבוצי, כך שיופחת לי שכר במקום ימי חופשה.

ולראיה כאחי על החתום :

חתימה

תאריך

א.ב.א 

נספח ה'

דוגמאות ליישום האמור בסעיף 6 להסכם הקיבוצי-

1. עובד שהוא הורה לילד עד גיל 14, המתגורר באשדוד, וילדו לומד באשדוד, אשר הצהיר כי נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו עקב סגירת מוסד החינוך עבור ילדו בין התאריכים -08.10.2023 עד 17.11.2023, וכי בימי היעדרותו כאמור בת/ בן הזוג עבד/ה ולא נעדר/ה מעבודתו/ה לצורך השגחה על הילד. העובד עובד 5 ימים בשבוע. סך הכל העובד נעדר מעבודתו למשך 15 ימי עבודה לשם השגחה על ילדו וזאת כרלקמן:

- א. בתקופת הזכאות הראשונה (בין התאריכים 07.10.2023 - 21.10.2023): 5 ימי היעדרות
- ב. בתקופת הזכאות השנייה (בין התאריכים 22.10.2023 - 31.10.2023): 4 ימי היעדרות
- ג. בתקופת הזכאות השלישית (בין התאריכים 01.11.2023 - 04.11.2023): יום היעדרות אחד.
- ד. בתקופת הזכאות הרביעית (בין התאריכים 05.11.2023 - 30.11.2023): 5 ימי היעדרות

בגין ימי היעדרותו של העובד כאמור הוא זיווח חופשה, גובו לו 15 ימים מיתרת מאזן ימי החופשה השנתית שלו והוא קיבל דמי חופשה בגין ימים אלו, לפי ערך יום חופשה שלא עולה על השכר המירבי.

בהתאם להסכם זה יזכה מאזן ימי החופשה של העובד במשכורת ינואר 2024 כ-13.3 ימי חופשה על פי הפירוט הבא:

- א. בגין תקופת הזכאות הראשונה- זיכוי של 5 ימי חופשה.
- ב. בגין תקופת הזכאות השנייה- זיכוי של 4 ימי חופשה.
- ג. בגין תקופת הזכאות השלישית- זיכוי של 0.8 ימי חופשה.
- ד. בגין תקופת הזכאות הרביעית- זיכוי של 3.5 ימי חופשה.

למען הסר ספק, ככל שהגדרת איזור מיוחד תורחב בתקנות גם לחודש נובמבר הצדדים ידונו בשינויים ובהתאמות הנדרשות שיש לבצע בהסכם זה לגבי האזור המיוחד שיקבע שם והדוגמה תתערכך בהתאם.

2. עובדת שהיא הורה לילד עד גיל 14, המתגוררת בראשון לציון וילדה לומד בראשון לציון, אשר היתה בתופשה מתוכננת בין התאריכים 06.10.2023 עד 13.10.2023, והצהירה כי נעדרה מעבודתה לצורך השגחה על ילדה עקב סגירת מוסד החינוך עבור ילדה בין התאריכים 08.10.2023 - 17.11.2023, וכי בימי היעדרותו כאמור בת/ בן הזוג עבד/ה ולא נעדר/ה מעבודתו/ה לצורך השגחה על הילד. בכל אחד מימי היעדרותו כאמור העובדת עבדה מרחוק בשעות הערב למשך שעתיים, בהתאם לכללים החלים על עבודה מרחוק וכאישור המעסיק (העובדת עובדת 5 ימים בשבוע במשרת הורה ותקן יום העבודה שלה הוא 8 שעות), וזאת כמפורט להלן:

א. בתקופת הזכאות הראשונה (בין התאריכים 07.10.2023 - 21.10.2023): 8.75 ימי היעדרות- 5 ימי היעדרות בגין חופשה מתוכננת ו-3.75 ימי היעדרות בגין היעדרות חלקית (עבודה שעתיים כל יום).

ב. בתקופת הזכאות השנייה (בין התאריכים 22.10.2023 - 31.10.2023): 6 ימי היעדרות בסך הכל (עבודה שעתיים כל יום).

ג. בתקופת הזכאות השלישית (בין התאריכים 01.11.2023 - 04.11.2023): 1.5 ימי היעדרות בסך הכל (עבודה שעתיים כל יום).

ד. בתקופת הזכאות הרביעית (בין התאריכים 05.11.2023 - 17.11.2023): 7.5 ימי היעדרות בסך הכל (עבודה שעתיים כל יום)

בגין ימי היעדרותה, שילם המעסיק לעובדת מקדמה לפי ערך השכר היומי שלה אשר לא עולה על השכר המירבי ונוכו ממאזן ימי החופשה השנתית שלה 5 ימי חופשה בגין החופשה המתוכננת בלבד בתקופת הזכאות הראשונה.

בהתאם להסכם זה, במשכורת חודש ינואר 2024, תופחת המקדמה משכרה של העובדת, ישולם שכר יומי בגין ימי היעדרות בהתאם לכללי הזכאות שבסעיפים 5.1 - 5.4 להסכם וינוכו מיתרת מאזן החופשה השנתית שלה 3.75 ימי חופשה על פי הפירוט הבא:

א. בגין תקופת הזכאות הראשונה – לא יבוצע ניכוי ימי חופשה מעבר ל-5 ימי חופשה שכבר נוכו בגין החופשה המתוכננת וישולם שכר יומי בגין 3.75 ימי היעדרות.

ב. בגין תקופת הזכאות השנייה- ניכוי של 1.2 ימי חופשה וישולם שכר יומי בגין 4.8 ימי היעדרות.

ג. בגין תקופת הזכאות השלישית- ניכוי של 0.3 ימי חופשה וישולם שכר יומי בגין 1.2 ימי היעדרות.

ד. בגין תקופת הזכאות הרביעית – ניכוי של 2.25 ימי חופשה וישולם שכר יומי בגין 5.25 ימי היעדרות.

י.ר.א. א.א.