

## הסכם קיבוצי

שנתחם ביום 04.08.2025

**בין :** ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל, המיוצגת על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר אפי מלכין, ו/או ע"י מ"מ נציב שירות המדינה, פרופ' דניאל הרשקוביץ; ולגבי עובדים במפעלים המשרתים את מערכת הביטחון (להלן: "מפעלים בטחוניים") אשר חל עליהם האמור בסעיף 2(6) לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, על ידי הגורמים המוסמכים לייצג את המפעלים הביטחוניים בחתימה על הסכמים קיבוציים;

(להלן: "המדינה")

מרכז השלטון המקומי בישראל, בשם כל הרשויות המקומיות, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג על-ידי מר חיים ביבס, יו"ר מרכז השלטון המקומי וראש עיריית מודיעין, לירון דורון-לוי, מנכ"לית מרכז השלטון המקומי ועל-ידי גב' חגית מגן, סמנכ"לית שכר והסכמי עבודה במרכז השלטון המקומי;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב וחיפה), המיוצגות על ידי עו"ד ליאור ישראלי, ראש מינהל משאבי אנוש ומינהל העירוני בעיריית ירושלים;

מרכז השלטון האזורי המיוצג על-ידי מר שי חג'ג', יו"ר מרכז השלטון האזורי וראש מועצה אזורית מרחבים ומר איציק אשכנזי, מנכ"ל מרכז השלטון האזורי;

(להלן: "הרשויות המקומיות")

חבר המועצות הדתיות בישראל המיוצג על ידי מר שלמה תנעמי, יו"ר חבר המועצות הדתיות; המוסד לביטוח לאומי, המיוצגת על ידי מ"מ מנכ"ל המוסד לביטוח לאומי, מר צביקה כהן.

שירות התעסוקה, המיוצג על ידי מנכ"לית שירות התעסוקה, הגב' ענבל משש;

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 גד פרנק;

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

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

שירותי בריאות כללית, המיוצגת על-ידי גברת אורנית בר-טל, סמנכ"לית וראש חטיבת משאבי אנוש;

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

(להלן: "המעסיק" או

"המעסיקים", בהתאמה);

מצד אחד;

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

(להלן: "ההסתדרות")

מצד שני;

הואיל: ועל רקע המערכה מול איראן ומבצע "עם כלביא", החל מיום 13.6.2025 ההכרזה על מצב מיוחד בעורף לפי חוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951 חלה בכל שטח המדינה (להלן: "המצב המיוחד בעורף").

והואיל: ובהמשך למצב המיוחד בעורף, בתקופה שמיום 13.6.2025 ועד יום 24.6.2025 (כולל) (להלן: "התקופה המיוחדת"), הוטלו מגבלות של פיקוד העורף אשר מנעו מעובדים המועסקים אצל המעסיקים להגיע למקום העבודה או להמשיך במתכונת העבודה הרגילה; והואיל: וביום 23.07.2025 פורסם ברשומות חוק התוכנית לסיוע כלכלי (הוראת שעה- חרבות ברזל, התשפ"ה-2025);

והואיל: וישנה חשיבות להבטחת הרציפות התפקודית של המגזר הציבורי, מתן מענה לצרכי הציבור הייחודיים ובמקומות הנדרשים בעת הזו וריכוז מאמץ ומשאבים במערכים חיוניים שונים, שמירה על שגרת עבודה סדירה של מקומות העבודה, ולשמירה על ביטחונם של העובדים;

והואיל: ולאור האמור, סוכם בין הצדדים על תשלום שכר לעובדים על פי הסכם זה, בשל התקופה שבה נעדרו ממקומות עבודתם במהלך תקופת ההסכם בשל המצב הביטחוני, בנסיבות שהוסכמו בין הצדדים, תוך יצירת תמרוץ לעובדים שעל אף התקיימות נסיבות כאמור בעניינם, עבדו במהלך התקופה המיוחדת ותרמו לשם שמירה על המשך תפקוד המגזר הציבורי, כפי שיפורט בהסכם זה להלן;

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) טיטות 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 בידי מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך לשמש כמשפחת אומנה.
- "הורה עצמאי" (הורה יחיד) - כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.
- "הוראה בדבר איסור התקהלות" - הוראה של פיקוד העורף על איסור התקהלות בתקופה המיוחדת;

“הוראה בדבר סגירת מוסד חינוך” - הוראה של פיקוד העורף על סגירת מוסד חינוך, שהתקבלה בנוגע לתקופה המיוחדת, כהגדרתה בהסכם זה להלן.

“הוראה בדבר סגירת מקום עבודה” - הוראה של פיקוד העורף על סגירת מקום עבודה, לרבות מקום עבודה שהוא מוסד חינוך, שהתקבלה בנוגע לתקופה המיוחדת, כהגדרתה בהסכם זה להלן.

“הוראה של פיקוד העורף בתקופה המיוחדת” - הוראה של פיקוד העורף על איסור התקהלות או על סגירת מוסד חינוך או סגירת מקום עבודה בהתאמה, שהתקבלה בנוגע לתקופה המיוחדת, כהגדרתה בהסכם זה להלן.

“מועד החופשה המוסכם” - מועד תשלום משכורת החודש של אחד מהמועדים הבאים, לפי העניין ולפי המוקדם מבניהם-

(1) חודש העבודה הראשון שלאחר מועד חתימת הסכם זה, שבו חל אצל המעסיק יום חופשה בהתאם לסעיף 4 להסכם הקיבוצי (מסגרת)(תיקון) שנחתם ביום 25.11.2024 בין המדינה ומעסיקים נוספים לבין ההסתדרות (להלן: “יום חופשה מרוכז” ו-“הסכם נובמבר 2024”, בהתאמה), ואם יום החופשה המרוכז לא הוחל לגבי עובד מסויים ואותו עובד ניצל יום חופשה חלופי בהתאם לסעיף 5 וסעיף 7 להסכם נובמבר 2024 - חודש העבודה הראשון שלאחר מועד חתימת הסכם זה, בו ניצל את יום החופשה כאמור;

(2) חודש העבודה הראשון שלאחר מועד חתימת הסכם זה שבו נהוגה במקום העבודה אצל המעסיק חופשה מרוכזת, ככל שנהוגה;

(3) ככל שהסכם נובמבר 2024 לא חל על המעסיק ולא נהוגה במקום העבודה אצל המעסיק חופשה מרוכזת- תתכנס ועדת המעקב כאמור בסעיף 12 להלן, ותקבע לגבי המעסיק הרלוונטי את מועד החופשה המוסכם שיחול בעניינו.

“ילד” - כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס”ו-2006.

“מוסד חינוך” - כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס”ו-2006.

“מנהל” - אחד מאלה:

- (1) בשירות המדינה - מנכ”ל המשרד הממשלתי או מנהל 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) בשירותי בריאות כללית - מנכ”ל הקופה, או מי מטעמו.

(8) במעסיק 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 אשר פונה מביתו בשל נזק מלחמה" - עובד אשר פונה מביתו בתקופה המיוחדת בשל נזק מלחמה שנגרם לביתו במהלך המערכה מול איראן, בכפוף לכך שמסר למעסיקו אישור מהרשות המקומית בגין הפינוי כאמור.

"תומכות חינוך" - כהגדרתן בהסכם הקיבוצי מיום 8.8.2023 שנחתם בין הרשויות המקומיות להסתדרות ומספרו 7033/2023 ברשם ההסכמים הקיבוציים (להלן: "הסכם תומכות חינוך");

### 3. תקופת ההסכם

תקופת הסכם זה - התקופה שמיום 13.6.2025 ועד ליום 24.6.2025.

### 4. תחולת ההסכם

4.1 הסכם זה יחול על כל עובד המועסק בשירות המעסיקים החתומים על הסכם זה, אשר משכורותיהם מחושבות לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי הדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות.

4.2 מוסכם, כי האמור בהסכם זה יחול במדינה גם לגבי כל עובד המועסק בחוזה אישי, לרבות חוזה מיוחד לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.

4.3 מוסכם, כי האמור בהסכם זה יחול בשירותי בריאות כללית וברשויות המקומיות גם לגבי כל עובד המועסק בחוזה אישי.

4.4 על אף האמור בסעיפים קטנים 4.1-4.3 לעיל, הסכם זה לא יחול על עובד שנקרא לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967 אלא אם שוחרר כדין לפי החוק האמור לרבות אם שוחרר על ידי המנהל, ולגבי התקופה שלגביה שוחרר כאמור.  
(להלן יכוננו מי שהסכם זה חל עליהם: "העובד" או "העובדים", בהתאמה)

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

### 5. תנאי הזכאות לשכר בתקופה המיוחדת

5.1 מעסיק ישלם לעובד תשלום כאמור בסעיף 6.2 להלן, ולרבות תנאים סוציאליים, בגין כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופה המיוחדת וכן יחול לגביו האמור בסעיף 7 להלן, ובלבד שהתקיים לגבי העובד בתקופה המיוחדת אחד התנאים המפורטים להלן, ושלא מתקיימות לגביו אילו מהנסיבות כאמור בסעיפים 5.2-5.4 להלן:

(א) העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב הוראה על סגירה לגבי ילדו, של מוסד החינוך במקום מגוריו, או עקב הוראה על סגירה, לגבי ילדו, של מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד, ובתנאי שבמועד היעדרותו של העובד מתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים והעובד הצהיר על כך בכתב:

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

(2) בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח 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, בעת היעדרות העובד כאמור בפסקה זו, מסגרת נאותה להשגחה על הילד.

(ב) הוראות סעיף קטן 5.1(א) לעיל, יחולו לגבי עובד שהוא אומן, ובלבד שמתקיימים לגביו שני תנאים אלה במצטבר:

(1) מתקיימים לגביו כל התנאים המזכים הקבועים בסעיף קטן 5.1(א) לעיל;

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

(ג) העובד 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.

(ד) העובד הוא קרוב של אדם עם מוגבלות 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 ההיעדרות וכי בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח 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.

5.2 מעסיק ישלם תשלום כאמור בסעיף 6.2 להלן, ולרבות תנאים סוציאליים, בגין כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני לעובד שנעדר מעבודתו בתקופה המיוחדת בשל הוראה על סגירת מקום עבודתו, או בשל הצורך בצמצום כוח האדם במקום עבודתו עקב הנחיות פיקוד העורף או עקב הנחיית מנהל בשל המצב הביטחוני, ובלבד שהתקיימו לגביו כל אלה:

(1) לעובד לא היה אישור לעבוד מרחוק, או שהיה לו אישור לעבוד מרחוק, אך התקיימו נסיבות התלויות במעסיק שלא אפשרו לעובד לעבוד מרחוק, והעובד דיווח על כך למעסיקו במועד התקיימותן.

(2) העובד לא נקרא לעבוד במקום עבודה שאינו מקום עבודתו הקבוע.

5.3 מעסיק ישלם לעובד אשר פונה מביתו בשל נזק מלחמה שארע בתקופה המיוחדת, תשלום כאמור בסעיף 6.2 להלן, ולרבות תנאים סוציאליים, בגין כל יום היעדרות מעבודתו בתקופה שמיום פינויו ועד 8 ימים אחריו (גם לאחר תום התקופה המיוחדת), ובלבד שעדיין מפונה מביתו בימים כאמור (להלן: "תקופת הפינוי המיוחדת"), וכן יחול לגביו האמור בסעיפים קטנים 7(ד)-7(ח) להלן.

5.4 עובד שלא יכול היה לחזור לארץ עקב ביטול טיסתו בשל המצב הביטחוני

5.4.1 מעסיק ישלם לעובד שיצא מתוקף תפקידו ועל פי הנחיית המעסיק לעבודה במדינה אחרת תשלום כאמור בסעיף 6.2 להלן, ולרבות תנאים סוציאליים, בגין כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופה המיוחדת אשר נבע מכך שהעובד לא יכול היה לחזור לארץ עקב ביטול טיסתו בשל המצב הביטחוני, והיעדרות כאמור תחשב כהיעדרות בשל המצב הביטחוני.

5.4.2 מעסיק ישלם לעובד שיצא לחופשה במדינה אחרת תשלום כאמור בסעיף 6.3 להלן, ולרבות תנאים סוציאליים, בגין כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופה המיוחדת אשר נבע מכך שהעובד לא יכול היה לחזור לארץ עקב ביטול טיסתו בשל המצב הביטחוני, והיעדרות כאמור תחשב כהיעדרות בשל המצב הביטחוני.

5.4.3 מעסיק ישלם לעובד שיצא להשתלמות בשכר במדינה אחרת על חשבון ימי ההשתלמות שלו, תשלום כאמור בסעיף 6.3 להלן, ולרבות תנאים סוציאליים, בגין כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופה המיוחדת אשר נבע מכך שהעובד לא יכול היה לחזור לארץ עקב ביטול טיסתו בשל המצב הביטחוני, והיעדרות כאמור, תחשב כהיעדרות בשל המצב הביטחוני.

מוסכם, כי עובד שהתקיימו לגביו הנסיבות כאמור בסעיף קטן זה, יוכל להודיע למעסיק, עד ה-17.8.2025, באמצעות הטופס המצ"ב כנספח ה', שהוא אינו מעוניין

בהחלת ההסדר האמור אלא בהסדר חלופי, ובמקרה כאמור במקום מנגנון התשלום שבסעיף 6.3 להלן, ינוכו ימי היעדרותו בשל המצב הביטחוני בתקופה המיוחדת כאמור בסעיף זה לעיל, ממכסת ימי ההשתלמות שלו.

5.4.4 למען הסר ספק, מובהר כי ימי היעדרות כאמור בסעיפים קטנים 5.4.1-5.4.3 לעיל, לא יכללו ימי חופשה שתוכננה מראש, וימים אלו בלבד.

5.4.5 האמור בסעיפים קטנים 5.4.1-5.4.3 לעיל, כפוף לכך שהעובד יצהיר בכתב על ימי ההיעדרות, ויצרף אסמכתאות רלוונטיות המעידות על ביטול הטיסה.

### 5.5 היעדרות בנסיבות אחרות

(א) בגין כל יום היעדרות של עובד, שאינו עומד בתנאים המפורטים בסעיפים 5.1-5.4 לעיל, מעבודתו, בשל המצב הביטחוני בתקופה המיוחדת, יחול האמור בסעיפים 6.4 ו-8 להלן.

(ב) לעניין סעיף 5.5 זה, היעדרות של עובד בגין מחלה, חופשה, בשבת ובחג וביום 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 עבודת 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, 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.

(ג) האמור בסעיף 5.5(א) לא יחול לגבי עובד שנקרא לעבוד, לרבות במקום עבודה שאינו מקום עבודתו הקבוע והעובד לא נענה לקריאה זו.

למען הסר ספק מובהר כי היעדרותו של העובד במקרה כאמור בסעיף קטן (ג) זה, בתקופה המיוחדת, תהא על חשבונו ולא על חשבון המעסיק, ואולם לגבי היעדרותה של עובדת כאמור שהיא תומכת חינוך יחולו במקרה האמור בסעיף קטן (ג) זה הוראות סעיף 9.4 להלן.

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 זכאי העובד לשכר או חלף שכר בשל המצב הביטחוני מכל מקור אחר, לרבות מהביטוח הלאומי. 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 אותו יום ההיעדרות בתקופה המיוחדת.

5.7 העובד ידווח במערכת הנוכחות על ימי ההיעדרות כאמור בסעיפים 5.1 - 5.5 לעיל, וככל שהעובד אינו מדווח באופן שוטף במערכת הנוכחות, או מדווח נוכחות באופן ידני – יעביר למעסיק הצהרה בכתב.

## 6. תשלום בתקופה המיוחדת

### 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, כדין ולכל היותר השכר המירבי.

(2) לגבי עובד אשר שכרו מחושב על בסיס יומי, כשכר שעה או לפי תפוקות-

(א) השכר היומי יחושב לפי סכום השכר הרגיל ליום עבודה של העובד, בשלושת החודשים מרץ, אפריל ומאי 2025, כשהוא מחולק במספר ימי העבודה בשלושת החודשים מרץ, אפריל ומאי 2025 (בהתאם למספר ימי העבודה השבועיים במקום העבודה - חמישה ימים או שישה ימים), ובלבד שלא יעלה על השכר המרבי או על ערך יום החופשה שלו, לפי הנמוך מביין שניהם.

(ב) לגבי עובד אשר לא עבד באחד או יותר משלושת החודשים מרץ, אפריל ומאי 2025 אך עבד בחודש יוני 2025, השכר היומי יחושב כדלקמן בהתאם לסעיפים קטנים ב(1)-(3) להלן, ובלבד שלא יעלה על השכר המרבי או על ערך יום החופשה שלו- לפי הנמוך מביין שניהם.

1. אם עבד לפחות שלושה חודשים לפני חודש יוני 2025- השכר היומי יחושב לפי סכום השכר הרגיל ליום עבודה של העובד, בשלושת חודשי העבודה המלאה ביותר שלו שבשנים עשר החודשים שקדמו לחודש יוני 2025 (גם אם לא היו ברצף) כשהוא מחולק במספר ימי העבודה בשלושת החודשים האלו (בהתאם למספר ימי העבודה השבועיים במקום העבודה - חמישה ימים או שישה ימים).

2. אם עבד בסך הכל פחות משלושה חודשים לפני חודש יוני 2025- על-פי ימי העבודה בחודשי העבודה המלאים בהם עבד בתקופה שקדמה לחודש יוני 2025.

3. אם לא עבד חודש עבודה מלא לפני חודש יוני 2025- על-פי השכר שלפיו חושב שכרו בגין הימים בהם עבד בחודש יוני 2025.

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

6.2 השכר אשר יש לשלם לעובד כאמור בסעיפים 5.1, 5.2, 5.3, 5.4.1 לעיל, בגין ימי היעדרותו יחושב כדלקמן - מכפלה של 100% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופה המיוחדת בהם העובד לא עבד, בהתאם למפורט בסעיפים כאמור ובסעיף 6 זה.

6.3 כל יום היעדרות של עובד כאמור בסעיפים 5.4.2 ו-5.4.3 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 5.4.2 ו-5.4.3 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 שנתית (של ימי חופשה הניתנים לצבירה ולפדיון) - יחויב העובד בימי חופשת המנוחה השנתית. כאשר לא עומדת לעובד יתרה חיובית של חופשת מנוחה שנתית כאמור, אך עומדת לרשותו חופשה שנתית 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 כמקדמה 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, תנוכה עד תום שנת 2025 מיתרת ימי חופשת השנתית של העובד, ובהיעדר יתרת ימי חופשה תנוכה המקדמה משכרו של העובד, במשכורת חודש דצמבר 2025 (המשולמת בחודש ינואר 2026), ולא יאוחר ממשכורת חודש ינואר 2026 (המשולמת בחודש פברואר 2026).

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

(ה) 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 שנתית, וכן העובד הודיע למעסיק, עד ה-17.8.2025, באמצעות הטופס המצורף להסכם זה כנספח ב', שהוא אינו מעוניין בהחלת ההסדר האמור, ובמקרה כאמור במקום האמור בסעיף 6.3 זה יחול לגביו האמור בסעיף 6.6 להלן.

6.4 כל יום היעדרות של עובד כאמור בסעיף 5.5 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 בסעיף 5.5 לעיל, ייחשב 70% יום חופשה על חשבון המעסיק אשר ערכו לא יעלה על 70% מהשכר היומי ו-30% יום חופשה על חשבון העובד. כל עוד קיימת לעובד יתרה חיובית של ימי חופשת מנוחה שנתית (של ימי חופשה הניתנים לצבירה ולפדיון) - יחויב העובד בימי חופשת המנוחה השנתית. כאשר לא עומדת לעובד

יתרה חיובית של חופשת מנוחה שנתית כאמור, אך עומדת לרשותו חופשה שנתית 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, יופחתו מספר הימים לחיוב כמקדמה על חשבון ימי החופשה השנתית, להם הוא עתיד להיות זכאי לאחר תום תקופת ההסכם, ובלבד שלא יהיה לעובד יותר מ-10 ימי יתרה שלילית של ימי חופשה.

(ג) מקדמת ימי החופשה האמורה בסעיף (ב) לעיל, תנוכה עד תום שנת 2025 מיתרת ימי חופשת המנוחה השנתית של העובד, ובהיעדר יתרת ימי החופשה, תנוכה המקדמה משכרו של העובד, במשכורת חודש דצמבר 2025 (המשולמת בחודש ינואר 2026), ולא יאוחר ממשכורת חודש ינואר 2026 (המשולמת בחודש פברואר 2026).

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

(ה) האמור בסעיף זה, לא יחול אם סך ימי החופשה אשר יש לנכות על חשבון העובד על פי סעיף 6.4 זה, עולה על שבעה ימים או ככל שלא קיימת לעובד יתרה חיובית של ימי חופשה שנתית, וכן העובד הודיע למעסיק, עד ה-17.8.2025, באמצעות הטופס המצורף להסכם זה כנספת ג', שהוא אינו מעוניין בהחלת ההסדר האמור, ובמקרה כאמור במקום האמור בסעיף 6.4 זה יחול לגביו האמור בסעיף 6.7 להלן.

6.5 לגבי עובד אשר 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 מכוח הסכם זה לכל תשלום בגין אותו יום עבודה.

6.6 לעובד אשר הודיע כאמור בסעיף קטן 6.3(ה) ישולם שכר בגין ימי היעדרותו כאמור בסעיף 5.4 לעיל, אשר יחושב כדלקמן - מכפלה של 80% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופה המיוחדת בהם העובד לא עבד, בהתאם למפורט בסעיף האמור ובסעיף 6 זה.

6.7 לעובד אשר הודיע כאמור בסעיף קטן 6.4(ה) ישולם שכר בגין ימי היעדרותו כאמור בסעיף 5.5 לעיל, אשר יחושב כדלקמן - מכפלה של 70% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופה המיוחדת בהם העובד לא עבד בהתאם למפורט בסעיף האמור ובסעיף 6 זה.

6.8 לעובד כאמור בסעיפים 6.6 ו-6.7 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.

6.9 לעניין חישוב היקף ההעסקה השנתי של עובדים המועסקים על בסיס יומי או שעתי, לצורך חישוב תשלומים שנתיים המגיעים להם, יראו את ימי היעדרות האמורים בסעיפים 5.1-5.5 לעיל כאילו היו ימי היעדרות בשכר.

6.10 על אף האמור בסעיף זה לעיל:

(א) מקדמות ששולמו לעובדים על חשבון חודש העבודה יוני 2025, ככל ששולמו, 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 התקופה המיוחדת, 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 נוכו ממאזן ימי החופשה השנתית שלו ימי חופשה, בגין התקופה המיוחדת, 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 סך ימי החופשה אשר יש לנכות על חשבון העובד על פי הסכם זה, עולה על שבעה ימים, או ככל שלא קיימת לעובד יתרה חיובית של ימי חופשה שנתיים, וכן העובד הודיע למעסיק, עד ה-17.8.2025, באמצעות הטופס המצורף להסכם זה כנספת 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 הסר ספק, אין בהסכם זה ובסעיף זה בפרט כדי להוות אישור לחריגות שכר ככל שקיימות, לפי סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.

#### 7. הוראות נוספות לעניין עובדים לגביהם התקיימה איזו מן הנסיבות כאמור בסעיף 5.1

לשם תמרוץ והוקרת עובדים אשר התקיימה בעניינם איזו מן הנסיבות כאמור בסעיף 5.1 לעיל, ועל אף זאת עבדו יותר ממחצית שעות התקן שלהם במהלך התקופה המיוחדת ותרמו לשם שמירה על המשך תפקוד המגזר הציבורי, וזאת לצד איזון לגבי עובדים כאמור אשר עבדו פחות ממחצית שעות התקן שלהם במהלך התקופה המיוחדת, הסכימו הצדדים כדלקמן:

7.1 לגבי עובד שהתקיימה לגביו איזו מן הנסיבות כאמור בסעיף 5.1 לעיל יחול האמור להלן:

(א) על אף האמור בסעיף 6 לעיל, עובד שהתקיימה לגביו איזו מן הנסיבות כאמור בסעיף 5.1 לעיל, אשר לא עבד לאורך כל התקופה המיוחדת- במועד החופשה המוסכם יופחת ממכסת ימי החופשה השנתית שלו יום חופשה אחד בהתאם למפורט בסעיף (ג) להלן.

(ב) על אף האמור בסעיף 6 לעיל, עובד שהתקיימה לגביו איזו מן הנסיבות כאמור בסעיף 5.1 לעיל, אשר במהלך התקופה המיוחדת, עבד בפועל מספר שעות הקטן ממחצית שעות התקן הרגילות שלו ודיווח על כך- במועד החופשה המוסכם יופחתו ממכסת ימי החופשה השנתית שלו שעות חופשה עד לתקרה של יום חופשה אחד (C) בהתאם למפורט בסעיף (ג) להלן, וזאת לפי הנוסחה שלהלן-

A- מספר שעות התקן הרגילות של העובד בכל התקופה המיוחדת.

\*לעניין חישוב A- בחישוב מספר שעות התקן הרגילות של העובד בכל התקופה המיוחדת, לא ייחשבו שעות התקן בימים בהם לא התקיימו לגבי העובד תנאי הזכאות לתשלום בגין היעדרות בשל המצב הביטחוני כאמור בסעיף 5.1 לעיל, ואולם כן ייחשבו שעות התקן בימים בהם התקיימה לגבי העובד איזו מן הנסיבות כאמור בסעיף 5.1 לעיל אך לא מתקיים לגביו אף אחד מהתנאים שבסעיפים 5.1 (א) ו-5.1(א)(2).

B- מספר השעות שהעובד עבד בפועל בתקופה המיוחדת ודיווח על כך בימים בהם התקיים לגבי העובד תנאי הזכאות לתשלום בגין היעדרות בשל המצב הביטחוני כאמור בסעיף 5.1 לעיל, וכן בימים בהם התקיימה לגבי העובד איזו מן הנסיבות כאמור בסעיף 5.1 לעיל אך לא מתקיים לגביו אף אחד מהתנאים שבסעיפים 5.1 (א) ו-5.1(א)(2).

C- מספר שעות החופשה אותן יש להפחית ממכסת ימי החופשה השנתית לה זכאי העובד ולא יותר מיום חופשה אחד, בהתאם למפורט בסעיף (ג) להלן.

D- שעות התקן היומי הרגיל של העובד.

$$C = \left(1 - \frac{B}{A} \times 2\right) \times D$$

(ג) ההפחתה ממכסת החופשה כאמור בסעיפים (א) ו-(ב) לעיל תעשה בהתאם למפורט להלן:

(1) כל עוד קיימת לעובד יתרה חיובית של ימי חופשת מנוחה שנתית (של ימי חופשה הניתנים לצבירה ולפדיון).

(2) כאשר לא עומדת לעובד יתרה חיובית של חופשת מנוחה שנתית כאמור, אך עומדת לרשותו חופשה שנתית אחרת, כגון חופשה מיוחדת, חופשה ארעית, ולמעט ימי בחירה - חיוב העובד יהיה על חשבון היתרה החיובית של ימי החופשה השנתית האחרת כאמור.

(3) ככל שלא קיימת לעובד יתרה חיובית של שעות חופשה כאמור, יופחתו שעות החופשה לחיוב כמקדמה על חשבון ימי החופשה השנתית, להם הוא עתיד להיות זכאי לאחר תום תקופת ההסכם, ובלבד שלא יהיה לעובד יותר מ-10 ימי יתרה שלילית של ימי חופשה.

(4) מקדמת שעות החופשה האמורה בסעיף (3) לעיל, תנוכה עד תום שנת 2025 מיתרת ימי חופשת המנוחה השנתית של העובד, ובהיעדר יתרת ימי החופשה, תנוכה המקדמה משכרו של העובד, במשכורת חודש דצמבר 2025 (המשולמת בחודש ינואר 2026), ולא יאוחר ממשכורת חודש ינואר 2026 (המשולמת בחודש פברואר 2026).

(ד) בנוסף לאמור בסעיף 6 לעיל, עובד שהתקיימה לגביו איזו מן הנסיבות כאמור בסעיף 5.1 לעיל אשר עבד בפועל בתקופה המיוחדת, וכן עובד שהתקיימו לגביו הנסיבות כאמור בסעיף 5.3 לעיל אשר עבד בפועל בתקופת הפינוי המיוחדת, מספר שעות הגדול ממחצית שעות התקן הרגילות שלו ודיווח על כך, יהיה זכאי לפי הנוסחה להלן, למספר שעות חופשה מיוחדות עד לתקרה של יום חופשה אחד (G), על חשבון המעסיק, אשר יהיו ניתנות לניצול ביום אחד או על פני מספר ימים במהלך חודש אוגוסט 2025 בלבד, וזאת בהתאם למפורט בסעיף (ה) עד (ז) להלן -

E- מספר שעות התקן הרגילות של העובד בתקופה המיוחדת, או בתקופת הפינוי המיוחדת, לפי העניין.

F- מספר שעות שהעובד עבד בפועל בתקופה המיוחדת, או בתקופת הפינוי המיוחדת, לפי העניין, ודיווח על כך.

\*לעניין חישוב F- בחישוב מספר השעות שעבד בפועל, לא ייחשבו שעות עבודה שבוצעו בימים בהם לא התקיימו לגבי העובד תנאי הזכאות לתשלום בגין היעדרות בשל המצב הביטחוני כאמור בסעיף 5.1 לעיל.

G- מספר שעות החופשה המיוחדות להן זכאי העובד ולא יותר מיום חופשה אחד.

H- שעות התקן היומי הרגיל של העובד.

$$G = \left( \frac{F}{E} \times 2 - 1 \right) \times H$$

(ה) בהסכמת המעסיק ובתיאום מראש, יהיה זכאי עובד כאמור בסעיף קטן (ד) לעיל למעט עובד כאמור אשר מועסק במשמרות, לנצל את שעות החופשה המיוחדות להן הוא זכאי (G) שלא במועד כאמור בסעיף קטן (ד) לעיל, אלא ביום אחד או על פני מספר ימים במהלך התקופה שמיום 1 באוגוסט 2025 ועד יום 31 בדצמבר 2025 (להלן: "תקופת המימוש").

(ו) לגבי עובד כאמור בסעיף קטן (ד) לעיל, אשר מועסק במשמרות, יחול האמור להלן:

(1) אם זכאי למספר שעות חופשה מיוחדות העולה כדי יום חופשה מלא – יהיה זכאי בהסכמת המעסיק ובתיאום מראש, לנצל את כל שעות החופשה ביום אחד בתקופת המימוש.

(2) אם זכאי למספר שעות שלא עולה כדי יום חופשה מלא - יהיה זכאי בהסכמת המעסיק ובתיאום מראש, לנצל את כל שעות החופשה ביום אחד בתקופת המימוש ובלבד שיצרף למספר שעות החופשה המיוחדות כאמור, מספר שעות חופשה מתוך מכסת החופשה השנתית הצבורה שלו עד להשלמה של יום חופשה באורך יום העבודה שלו, על מנת לנצל את ההטבה האמורה.

(ז) שעות חופשה לפי סעיף קטן (ד) לא יחשב כיום חופשה נוסף לעניין סעיף 18.1.2 או כהטבה אחרת לעניין סעיף 18.1.3 להסכם הקיבוצי (מסגרת) שנחתם ביום 18.04.2016 בין המדינה ומעסיקים נוספים לבין ההסתדרות.

(ח) שעות החופשה המיוחדות כאמור בסעיף זה (לרבות שעות העולות כדי יום מלא) אינן ניתנות לצבירה או לפידיון, אף אם לא נוצלו מכל סיבה שהיא במהלך חודש אוגוסט 2025 או בתקופת המימוש, לפי העניין.

(ט) מובהר כי אין בדרישה לתיאום מראש ובקבלת הסכמת המעסיק, כדי לגרוע מכך שעל המעסיק לאפשר לעובד הזכאי והמעוניין בכך, לעשות שימוש בתקופת המימוש בחופשה לפי סעיף זה.

(י) מוסכם, כי האמור בסעיפים קטנים (ד)-(ט) לעיל יחולו גם לגבי העובדים שמתקיימת לגביהם אחת הנסיבות הבאות:

(1) עובד שמתקיימות לגבי הנסיבות שבסעיף 5.1(א), וזאת גם אם לא מתקיים לגביו אף אחד מהתנאים שבסעיפים 5.1(א)(1) ו-5.1(א)(2).

(2) עובד שמתקיימות לגבי הנסיבות שבסעיף 5.1(ב), וזאת גם אם לא מתקיימים לגביו התנאים שבסעיפים 5.1(ב)(1)(2).

(3) עובד שמתקיימות לגבי הנסיבות שבסעיף 5.1(ד), וזאת גם אם לא מתקיימים לגביו התנאים שבסעיף 5.1(ד)(3).

## 8. חיוב יתרת חופשה לעובד שנעדר מסיבות אחרות

על אף האמור בסעיף 6 לעיל, לגבי עובד שהתקיימו לגביו הנסיבות כאמור בסעיף 5.5(א) לעיל (להלן: "עובד לעניין סעיף 8 זה") יחול האמור להלן:

(א) עובד לעניין סעיף 8 זה, אשר לא עבד לאורך כל התקופה המיוחדת - במועד החופשה המוסכם, יופחת ממכסת ימי החופשה השנתית שלו יום חופשה אחד בהתאם למפורט בסעיף (ג) להלן.

(ב) עובד לעניין סעיף 8 זה, אשר במהלך התקופה המיוחדת, עבד בפועל מספר שעות הקטן ממחצית שעות התקן הרגילות שלו ודיווח על כך- במועד החופשה המוסכם יופחתו ממכסת ימי החופשה השנתית שלו שעות חופשה עד לתקרה של יום חופשה אחד (R) לפי הנוסחה הבאה-

M- מספר שעות התקן הרגילות של העובד בכל התקופה המיוחדת.

N- מספר השעות שהעובד עבד בפועל בתקופה המיוחדת ודיווח על כך.

\*לעניין חישוב N- בחישוב מספר השעות שהעובד עבד בפועל, לא ייחשבו שעות עבודה שבוצעו בימים בהם לא התקיימו לגבי העובד תנאי הזכאות לתשלום בגין היעדרות בשל המצב הביטחוני כאמור בסעיף 5.5(א) לעיל.

R- מספר שעות החופשה אותן יש להפחית ממכסת ימי החופשה השנתית לה זכאי העובד ולא יותר מיום חופשה אחד, בהתאם למפורט בסעיף (ג) להלן.

L- שעות התקן היומי הרגיל של העובד.

$$R = \left(1 - \frac{N}{M}\right) \times L$$

(ג) ההפחתה ממכסת החופשה כאמור בסעיפים (א) ו-(ב) לעיל תעשה בהתאם למפורט להלן:

(1) כל עוד קיימת לעובד יתרה חיובית של ימי חופשת מנוחה שנתית (של ימי חופשה הניתנים לצבירה ולפדיון).

(2) כאשר לא עומדת לעובד יתרה חיובית של חופשת מנוחה שנתית כאמור, אך עומדת לרשותו חופשה שנתית אחרת, כגון חופשה מיוחדת, חופשה ארעית, ולמעט ימי בחירה - חיוב העובד יהיה על חשבון היתרה החיובית של ימי החופשה השנתית האחרת כאמור.

(3) ככל שלא קיימת לעובד יתרה חיובית של שעות חופשה כאמור, יופחתו שעות החופשה לחיוב כמקדמה על חשבון ימי החופשה השנתית, להם הוא עתיד להיות זכאי לאחר תום תקופת ההסכם, ובלבד שלא יהיה לעובד יותר מ-10 ימי יתרה שלילית של ימי חופשה.

(4) מקדמת שעות החופשה האמורה בסעיף (3) לעיל, תנוכה עד תום שנת 2025 מיתרת ימי חופשת המנוחה השנתית של העובד, ובהיעדר יתרת ימי החופשה, תנוכה המקדמה משכרו של העובד, במשכורת חודש דצמבר 2025 (המשולמת בחודש ינואר 2026), ולא יאוחר ממשכורת חודש ינואר 2026 (המשולמת בחודש פברואר 2026).

## 9. הוראות מיוחדות לעניין תומכות חינוך

- 9.1 האמור בסעיפים קטנים 7.1(ד)-(י), לא יחול לגבי תומכת חינוך.
- 9.2 בכל מקום בסעיפים 6, 7.1(א)-(ג) ו-8 לעיל בו נקבע כי בגין היעדרותו של עובד מעבודתו יחויב העובד בימי חופשת המנוחה השנתית שלו, או יחויב מאזן ימי החופשה השנתית שלו (להלן בסעיף זה: "ימי החופשה לחיוב"), אזי לגבי עובדת שהיא תומכת חינוך יחול האמור להלן- חלף ימי החופשה לחיוב החלים בעניינה בהתאם להוראות הסכם זה, תעבוד תומכת החינוך ביום עבודה חלופי אחד או יותר (בהתאמה למספר ימי החופשה לחיוב החלים בעניינה) שמועדם יקבע על ידי הרשות המקומית בה היא מועסקת וזאת באחד או יותר, לפי העניין, מימי החופש השבועי של תומכת החינוך, או בכל יום אחר בו תומכת החינוך לא נדרשת לעבוד לפי הוראות הסכם תומכות חינוך, וזאת עד ליום 31.12.2026.
- 9.3 בנוסף לאמור בסעיף 6 לעיל, תומכת חינוך שהתקיימה לגביה איזו מן הנסיבות כאמור בסעיף 5.1 לעיל אשר עבדה בפועל בתקופה המיוחדת חמישה ימי עבודה מלאים או יותר (בהתאם לשעות התקן הרגילות שלה) ודיווחה על כך, או תומכת חינוך שהתקיימו לגביה הנסיבות כאמור בסעיף 5.3 לעיל אשר עבדה בפועל בתקופת הפינוי המיוחדת חמישה ימי עבודה מלאים או יותר (בהתאם לשעות התקן הרגילות שלה) ודיווחה על כך- ככל שתעדר מעבודתה ברשות המקומית בה היא מועסקת במהלך התקופה שמיום חתימת הסכם זה ועד ליום 30 ביוני 2026 (להלן: "תקופת ההיעדרות הרלוונטית"), תהיה זכאית לכך שיום היעדרות אחד או שני ימי היעדרות בתקופת ההיעדרות הרלוונטית, בהתאם למפורט בסעיפים קטנים (א) ו-(ב) להלן, לא יובאו במניין ימי ההיעדרות לצורך חישוב תמריץ אי-היעדרות חודשי וחישוב תמריץ אי היעדרות שנתי כהגדרתם בפרק ז' להסכם תומכות חינוך, וזאת בכפוף וכמפורט להלן:
- (א) תומכת חינוך שעבדה בין חמישה לשישה ימי עבודה מלאים (כולל) (בהתאם לשעות התקן הרגילות שלה)- יום היעדרות אחד בתקופת ההיעדרות הרלוונטית.
- (ב) תומכת חינוך שעבדה בין שבעה לשמונה ימי עבודה מלאים (כולל) (בהתאם לשעות התקן הרגילות שלה)- שני ימי היעדרות בתקופת ההיעדרות הרלוונטית.
- (ג) לעניין חישוב תמריץ אי היעדרות חודשי כאמור בסעיף 57 להסכם תומכות חינוך-
- (1) תומכת החינוך תהא זכאית שיום היעדרות כאמור בסעיף קטן (א) לעיל, או שני ימי ההיעדרות כאמור בסעיף קטן (ב) לעיל, לפי העניין, לא יובאו במניין ימי היעדרות, לעניין חישוב תמריץ אי היעדרות, בחודש עבודה מבין החודשים ספטמבר 2025 - יוני 2026 במהלכו נעדרה תומכת החינוך.
- (2) תומכת החינוך תודיע על רצונה לממש את זכאותה כאמור בסעיף קטן (1) לעיל במועד הגשת דו"ח הנוכחות במקום העבודה בגין חודש העבודה הרלוונטי שבו נעדרה כאמור בסעיף קטן (1) לעיל, ולכל המאוחר במועד הגשת דו"ח הנוכחות במקום העבודה בגין חודש העבודה יוני 2026.
- המעסיק הרלוונטי יוציא עדכון במהלך חודש מרץ 2026 לכלל תומכות החינוך בדבר זכאות זו.

(ד) לעניין חישוב התמריץ השנתי בגין אי היעדרות כאמור בסעיף 60 להסכם תומכות חינוך- יום ההיעדרות כאמור בסעיף קטן (א) לעיל, או שני ימי ההיעדרות כאמור בסעיף קטן (ב) לעיל, לפי העניין, לא יובאו גם במניין ימי ההיעדרות לעניין חישוב התמריץ השנתי לשנת הלימודים התשפ"ו, המשולם במשכורת חודש ספטמבר 2026, המשתלמת בחודש אוקטובר 2026.

9.4 לגבי עובדת כאמור בסעיף 5.5 (ג) לעיל שהיא תומכת חינוך יחול האמור להלן- תומכת החינוך תעבוד חלף כל אחד מימי היעדרותה בתקופה המיוחדת בימי עבודה חלופים אחרים, כמספר ימי היעדרותה בתקופה המיוחדת, שיקבעו על ידי הרשות המקומית בה היא מועסקת, כאשר ימי העבודה החלופים כאמור יקבעו ביום בו חל היום החופשי השבועי שלה או בכל יום אחר בו היא לא נדרשת לעבוד לפי הוראות הסכם תומכות חינוך, וזאת עד ליום 31.12.2026.

#### 10. מועדי התשלום

10.1 התשלומים לפי הסכם זה יבוצעו לגבי כל תקופת ההסכם במועד תשלום משכורת חודש אוגוסט 2025 המשתלמת בחודש ספטמבר 2025, ולא יאוחר ממועד תשלום משכורת ספטמבר 2025 המשתלמת בחודש אוקטובר 2025.

10.2 למען הסר ספק מובהר כי הפחתת שעות החופשה כאמור בסעיף 7 ו-8 וההוראות המיוחדות לעניין תומכות חינוך כאמור בסעיף 9 יבוצעו במועדים שנקבעו בסעיפים האמורים.

11. דוגמאות ליישום הסכם זה מפורטות בנספח ו' להסכם זה.

#### 12. יישוב חילוקי דעות

ועדת מעקב בהרכב של הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי דעות הנוגעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

#### 13. מיצוי תביעות

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

**ולראיה באו הצדדים על החתום:**

---

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

---

מדינת ישראל

---

מרכז השלטון המקומי

---

שלוש הערים הגדולות

---

מרכז השלטון האזורי

---

חבר המועצות הדתיות

---

המוסד לביטוח לאומי

---

שירות התעסוקה

---

שירותי בריאות כללית

---

האוניברסיטה העברית

---

אוניברסיטת בר-אילן

---

אוניברסיטת באר-שבע

---

אוניברסיטת חיפה

---

אוניברסיטת תל-אביב

---

הטכניון

---

מכון ויצמן

---

הסתדרות מדיצינית הדסה

## נספח א'

כתב הצטרפות להסכם קיבוצי מיום 04.08.2025 (להלן: "ההסכם הקיבוצי")

גוף מתוקצב או נתמך, "גוף מתוקצב" או "גוף נתמך" כהגדרתם בחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 (שאינו חתום על הסכם קיבוצי), יהא זכאי לחתום על כתב ההצטרפות בנוסח שלהלן, ובלבד שלא הוציא עובד או עובדים בתקופת ההסכם, או חלק ממנה, לחופשה ללא תשלום.

לכבוד

הממונה הראשי על יחסי עבודה

משרד העבודה והרווחה

הנדון: הצטרפות להסכם הקיבוצי מיום 04.08.2025

הריני מודיע על רצון \_\_\_\_\_ [שם המעסיק] להצטרף להסכם הקיבוצי מיום 04.08.2025 לגבי העובדים אשר משכורתם מחושבת לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי הדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות.

---

חתימה [בשם המעסיק]

---

תאריך

## נספח ב'

לעובד כאמור בסעיף קטן 6.3(ה)

אני, הח"מ, \_\_\_\_\_, ת.ז. \_\_\_\_\_, מודיע כי איני מעוניין בהחלת ההסדר האמור בסעיף 6.3 להסכם הקיבוצי מיום 04.08.2025 (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), ומובן לי כי במקום האמור בסעיף 6.3 יחול לגבי האמור בסעיף 6.6 להסכם הקיבוצי, כך שיופחת לי שכר במקום ימי חופשה.

ולראיה באתי על החתום :

---

חתימה

---

תאריך

נספח ג'

לעובד כאמור בסעיף קטן 6.4(ה)

אני, הח"מ, \_\_\_\_\_, ת.ז. \_\_\_\_\_, מודיע כי איני מעוניין בהחלת ההסדר האמור בסעיף 6.4 להסכם הקיבוצי מיום 04.08.2025 (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), ומובן לי כי במקום האמור בסעיף 6.4 יחול לגבי האמור בסעיף 6.7 להסכם הקיבוצי, כך שיופחת לי שכר במקום ימי חופשה.

ולראיה באתי על החתום :

---

חתימה

---

תאריך

נספח ד'

לעובד כאמור בסעיף קטן 6.10(ד)

אני, הח"מ, \_\_\_\_\_, ת.ז. \_\_\_\_\_, מודיע כי איני מעוניין בהחלת ההסדר האמור בסעיף 6.10(ג) להסכם הקיבוצי מיום 04.08.2025 (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), ומובן לי כי במקום האמור בסעיף 6.10(ג) יחול לגבי האמור בסעיף 6.10(ד) להסכם הקיבוצי, כך שיופחת לי שכר במקום ימי חופשה.

ולראיה באתי על החתום :

\_\_\_\_\_

חתימה

\_\_\_\_\_

תאריך

## נספח ה'

### לעובד כאמור בסעיף קטן 5.4.3

אני, הח"מ, \_\_\_\_\_, ת.ז. \_\_\_\_\_, מודיע כי איני מעוניין בהחלת ההסדר האמור בסעיף 6.3 להסכם הקיבוצי מיום 04.08.2025 (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), ומובן לי כי במקום האמור בסעיף 6.3 ינוכו ימי היעדרותי בשל המצב הביטחוני בתקופה המיוחדת כאמור בסעיף 5.4.3 להסכם הקיבוצי, ממכסת ימי ההשתלמות שלי.

ולראיה באתי על החתום :

---

חתימה

---

תאריך

## נספח ו'

### דוגמאות להסכם

1. עובד שהוא הורה לילד עד גיל 14, אשר התקיים לגביו האמור להלן-
  - א. הצהיר כי נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו עקב סגירת מוסד החינוך עבור ילדו בתקופה המיוחדת בין התאריכים 13.06.2025 - 24.06.2025 וכי בימי היעדרות כאמור בת/ בן הזוג עבד/ה ולא נעדר/ה מעבודתו/ה לצורך השגחה על הילד ;
  - ב. המעסיק שלו חתום על הסכם נובמבר 2024 ;
  - ג. העובד עובד במתכונת של 5 ימים בשבוע וסך הכל נעדר מעבודתו בשל המצב הביטחוני בתקופה המיוחדת למשך 8 ימי עבודה לשם השגחה על ילדו.
  - ד. בגין כל אחד מימי היעדרותו של העובד כאמור הוא דיווח על יום חופשה, נוכח לו 8 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 יזוכה מאזן ימי החופשה של העובד ב- 8 ימי חופשה. כמו כן, מאחר שחודש אוגוסט 2025 הוא חודש העבודה הראשון שלאחר מועד חתימת הסכם זה, שבו חל אצל המעסיק של העובד יום חופשה בהתאם להסכם נובמבר 2024 (24.08.2025), בחודש עבודה זה יזוכה לעובד יום חופשה ממכסת ימי החופשה השנתית שלו.

לגבי עובד כאמור לעיל שהמעסיק שלו אינו חתום על הסכם נובמבר 2024 ונהוגה במקום עבודתו חופשה מרוכזת בחג הסוכות בחודש אוקטובר 2025, בהתאם להסכם זה יזוכה מאזן ימי החופשה של העובד ב- 8 ימי חופשה. כמו כן, מאחר שחודש אוקטובר 2025 הוא חודש העבודה הראשון שלאחר מועד חתימת הסכם זה, שבו חלה אצל המעסיק של העובד חופשה מרוכזת, בחודש עבודה זה יזוכה לעובד יום חופשה ממכסת ימי החופשה השנתית שלו.
2. עובדת אשר הייתה בחופשה מתוכננת במדינה אחרת, בין התאריכים 12.06.2025- 21.06.2025 (6 ימי חופשה מתוכננת) ולא יכלה לחזור לארץ עקב ביטול טיסתה בשל המצב הביטחוני- בגין ימי החופשה המתוכננת נוכח ממאזן ימי החופשה השנתית שלה 6 ימי חופשה ובגין ימי היעדרותה בתאריכים 22.6.2025-24.6.2025, שולמה לעובדת מקדמה על ידי המעסיק לפי ערך התגמול היומי שלה אשר לא עולה על השכר המירבי.

בהתאם להסכם זה, המקדמה ששולמה לעובדת כאמור תנוכה עד תום שנת 2025 מיתרת ימי חופשת השנתית שלה. כמו כן, לעובדת ישולם שכר יומי בגין ימי היעדרותה בהתאם לכללי הזכאות שבסעיף קטן 5.4.2 להסכם, ינוכו מיתרת מאזן החופשה השנתית של העובדת 0.6 ימי חופשה (20% יום חופשה על חשבון העובדת בגין כל אחד משלושת ימי היעדרותה כאמור).

3. עובד שיצא מתוקף תפקידו על פי הנחיות המעסיק לעבודה במדינה אחרת בין התאריכים 10.6.2025 – 17.6.2025 ולאחר מכן המשיך את שהייתו במדינה כאמור במסגרת חופשה מתוכננת בין התאריכים 18.6.2025 - 22.6.2025, ולא יכול היה לחזור לארץ עקב ביטול טיסתו בשל המצב הביטחוני- בגין ימי החופשה המתוכננת נוכח ממאזן ימי החופשה השנתית שלו 3 ימי חופשה, ובגין ימי היעדרותו בתאריכים 23.6.2025 - 24.6.2025, שולמה לו מקדמה על ידי המעסיק לפי ערך התגמול היומי שלו אשר לא עולה על השכר המירבי.

בהתאם להסכם זה, המקדמה ששולמה לעובד כאמור תנוכה עד תום שנת 2025 מיתרת ימי חופשת השנתית שלו. כמו כן, לעובד ישולם שכר יומי בגין ימי היעדרותו בתאריכים 23.6.2025-24.6.2025 בהתאם לכללי הזכאות בהתאם לכללי הזכאות שבסעיף קטן 5.4.1 להסכם (100% שכר יומי בגין כל אחד משני ימי היעדרותו כאמור).

4. עובד שהוא הורה לילד עד גיל 14, אשר התקיים לגביו האמור להלן-

א. הצהיר כי נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו עקב סגירת מוסד החינוך עבור ילדו בתקופה המיוחדת בין התאריכים 13.06.2025 - 21.06.2025 וכי בימי היעדרותו כאמור בת/ בן הזוג עבד/ה ולא נעדר/ה מעבודתו/ה לצורך השגחה על הילד;

ב. המעסיק שלו חתום על הסכם נובמבר 2024;

ג. העובד עובד במתכונת של 5 ימים בשבוע, שעות התקן היומי הרגיל שלו הן 8 שעות (D) ומספר שעות התקן הרגילות של העובד בכל התקופה המיוחדת הן 64 שעות (A).

ד. מספר השעות שהעובד עבד בפועל בתקופה המיוחדת ודיווח על כך היו 30 שעות (B).

ה. לעובד כאמור שולמה בגין כל אחד מימי היעדרותו כאמור מקדמה על ידי המעסיק לפי ערך התגמול היומי שלו אשר לא עולה על השכר המירבי.

בהתאם להסכם זה, המקדמה ששולמה לעובד כאמור תנוכה עד תום שנת 2025 מיתרת ימי חופשת השנתית שלו. כמו כן, לעובד ישולם שכר יומי בגין ימי היעדרותו בתאריכים 13.6.2025 - 21.6.2025 בהתאם לכללי הזכאות שבסעיף קטן 5.1 (100% שכר יומי בגין כל אחד מחמשת ימי היעדרותו כאמור).

בנוסף, יש לנכות ממכסת ימי החופשה השנתית של העובד 0.5 (חצי) שעה בהתאם לסעיף 7 להסכם (C) וזאת לפי החישוב להלן:

$$C = \left(1 - \frac{30}{64} * 2\right) * 8 = 0.5$$

5. עובד שהוא הורה לילד עד גיל 14, אשר התקיים לגביו האמור להלן-

א. מוסד החינוך עבור ילדו נסגר בכל התקופה המיוחדת.

ב. הצהיר כי נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו עקב סגירת מוסד החינוך כאמור בין התאריכים 15.06.2025 - 16.06.2025 וכי בימי ההיעדרות כאמור בת/ בן הזוג עבד/ה ולא נעדר/ה מעבודתו/ה לצורך השגחה על הילד ;

ג. העובד עבד בפועל בתקופה המיוחדת בתאריכים 17.6.2025 - 24.6.2025 (מספר שעות הגדול ממחצית שעות התקן הרגילות שלו) ודיווח על כך, גם אם באותם ימים בת/ בן הזוג נעדר/ה מעבודתו/ה לצורך השגחה על הילד ;

ד. העובד עובד 5 ימים בשבוע, שעות התקן היומי הרגיל שלו הן 8 שעות (H) ומספר שעות התקן הרגילות של העובד בכל התקופה המיוחדת הן 64 שעות (E).

ה. מספר השעות שהעובד עבד בפועל בתקופה המיוחדת ודיווח על כך היו 48 שעות (F).

ו. לעובד כאמור שולמה בגין כל אחד מימי היעדרותו כאמור מקדמה על ידי המעסיק לפי ערך התגמול היומי שלו אשר לא עולה על השכר המירבי.

בהתאם להסכם זה, המקדמה ששולמה לעובד כאמור תנוכה עד תום שנת 2025 מיתרת ימי חופשת השנתית שלו. כמו כן, לעובד ישולם שכר יומי בגין ימי היעדרותו בתאריכים בימים 15.6.2025 - 16.6.2025 בהתאם לכללי הזכאות שבסעיף קטן 5.1 (100% שכר יומי בגין כל אחד משני ימי היעדרותו כאמור).

בנוסף, עובד כאמור יהיה זכאי ל-4 שעות חופשה בהתאם לסעיף 7 להסכם (G) למימוש במהלך חודש אוגוסט 2025, וזאת לפי החישוב להלן:

$$G = \left( \frac{48}{64} * 2 - 1 \right) * 8 = 4$$

6. עובד שהוא הורה לילד עד גיל 14, אשר התקיים לגביו האמור להלן-

א. מוסד החינוך עבור ילדו נסגר בתקופה המיוחדת בין התאריכים 13.06.2025 - 24.06.2025.

ב. העובד נעדר מעבודתו בגין המצב הביטחוני בימים 15.6.2025 - 19.6.2025 ;

ג. בת/ בן הזוג נעדר/ה מעבודתו/ה לצורך השגחה על הילד בכל התקופה המיוחדת ;

ד. המעסיק שלו חתום על הסכם נובמבר 2024 ;

ה. העובד עובד 5 ימים בשבוע, שעות התקן היומי הרגיל שלו הן 8 שעות (L) ומספר שעות התקן הרגילות של העובד בכל התקופה המיוחדת הן 64 שעות (M).

ו. מספר השעות שהעובד עבד בפועל בתקופה המיוחדת ודיווח עליהן היו 24 שעות (N).

ז. לעובד כאמור שולמה בגין כל אחד מימי היעדרותו כאמור מקדמה על ידי המעסיק לפי ערך התגמול היומי שלו אשר לא עולה על השכר המירבי.

בהתאם להסכם זה, בימים 15.6.2025 - 19.6.2025 עובד כאמור נחשב כעובד שנעדר בשל המצב הביטחוני בנסיבות לפי סעיף 5.5 להסכם (נסיבות אחרות), ועל כן ינוכו ממכסת ימי החופשה השנתית שלו 30% יום חופשה בגין כל אחד מחמשת ימי היעדרותו כאמור.

בנוסף, יש לנכות ממכסת ימי החופשה השנתית של העובד 5 שעות בהתאם לסעיף 8 להסכם (R) וזאת לפי החישוב להלן:

$$R = \left(1 - \frac{24}{64}\right) * 8 = 5$$

7. עובדת שהיא תומכת חינוך שהיא הורה לילד עד גיל 14 אשר התקיים לגביה האמור להלן:

א. מוסד החינוך עבור ילדה נסגר בתקופה המיוחדת בין התאריכים 13.06.2025 - 24.06.2025.

ב. עבדה בתקופה המיוחדת 6 ימים מלאים ולכן בהתאם להסכם זה זכאית שיום היעדרות אחד בתקופה שמיום חתימת הסכם זה ועד ליום 30 ביוני 2026 לא יובא במניין ימי ההיעדרות לצורך חישוב תמריץ אי-היעדרות חודשי וחישוב תמריץ אי היעדרות שנתי כהגדרתם בפרק ז' להסכם תומכות חינוך.

ג. נעדרה בחודש נובמבר 2025 יום אחד.

ד. הודיעה על רצונה לממש את זכאותה כאמור בסעיף קטן ב' לעיל בגין יום היעדרותה בחודש נובמבר 2025.

בהתאם להסכם זה, יום היעדרותה בחודש נובמבר 2025 לא יובא במניין ימי ההיעדרות לצורך חישוב תמריץ אי-היעדרות לחודש נובמבר 2025 (כלומר- ככל שתומכת החינוך נעדרה יום אחד בלבד בחודש נובמבר 2025, תהיה זכאית לתמריץ אי היעדרות מלא בגין אותו החודש) וחישוב תמריץ אי היעדרות שנתי לשנת הלימודים התשפ"ו, המשולמת במשכורת חודש ספטמבר 2026 המשולמת בחודש אוקטובר 2026 (כלומר- אם תומכת החינוך נעדרה בסך הכל 11 ימים במהלך שנת הלימודים התשפ"ו, יראו את תומכת החינוך לעניין מענק אי ההיעדרות השנתי כאילו נעדרה 10 ימים).

8. עובדת שהיא תומכת חינוך שחל לגביה האמור להלן-

א. נעדרה מעבודתה בתקופה המיוחדת בשל הצורך בצמצום בכוח האדם במקום עבודתה עקב הנחיית מנהל בשל המצב הביטחוני;

ב. נקראה לעבוד במקום עבודה שאינו מקום עבודתה הקבוע בתאריכים 23.6.2025 - 24.6.2025 ולא נענתה לקריאה זו;

ג. אינה עומדת באחד מן התנאים המפורטים ב-5.1-5.4 וחלות לגביה הנסיבות שבסעיף 5.5(ג).

בהתאם להסכם זה, תעבוד חלף כל אחד משני ימי היעדרותה כאמור בשני ימי עבודה חלופים אחרים, שיקבעו על ידי הרשות המקומית בה היא מועסקת, כאשר ימי העבודה החלופים כאמור יקבעו ביום בו חל היום החופשי השבועי שלה או בכל יום אחר בו היא לא נדרשת לעבוד לפי הוראות הסכם תומכות חינוך, וזאת עד ליום 31.12.2026.