

ירושלים, ז' בתשרי התשפ"א  
25 בספטמבר 2020  
חוזר הע - כללי הסכם  
2020-1-44

אל: המעסיקים במגזר הציבורי

הנדון: הנחיית הממונה על השכר להמשך עבודת עובדי המגזר הציבורי במתכונת חירום בעקבות

התפשטות נגיף הקורונה – החמרת הסגר השני

החלטת וועדת המעקב מיום 25.09.2020

1. בהמשך לזינוק החד בנתוני התחלואה, קיימה הממשלה דיון לבחינת הצעדים הנדרשים על מנת לבלום את התפשטות נגיף הקורונה, והחליטה על סגר כללי החל מיום ו' 25.9.2020 בשעה 14:00 ועד ליום 10.10.2020. במסגרת הסגר הכללי יוטלו הגבלות משמעותיות, בין היתר, על פתיחת מקומות עבודה וכן על התייצבות של עובדים במקומות עבודתם, לצורך צמצום ההדבקה והתפשטות הנגיף.
2. המגבלות על פעילות במקומות העבודה מפורטות בתקנות סמכויות מיוחדות להתמודדות עם נגיף הקורונה החדש (הוראת שעה) (הגבלת פעילות במקומות עבודה) (תיקון מס' 5), התש"ף-2020 (להלן: "התקנות" או "המגבלות") ובהן נקבע, בין השאר, כי:
  3. מעסיק לא יאפשר הגעה של עובדים למקום העבודה, אלא אם הוא אחד מאלה:
    - (1) מקום עבודה שתחום פעילותו מפורט בתוספת השניה לתקנות (רשימה של תחומי פעילות אשר הוחרגו מהמגבלות), ובלבד שהעובדים הכרחיים לשם אספקת המוצר או השירות;
    - (2) מפעל למתן שירותים קיומיים כהגדרתו בחוק שירות עבודה בשעת-חירום, התשכ"ז-1967;
    - (3) מפעל בעל היתר מיוחד להעסקת עובד בשעות המנוחה לפי סעיף 12 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, שניתן כדי לא לפגוע בתהליך העבודה – מספר העובדים בהיתר או 30% לפי הגבוה מביניהם;
    - (4) מקום עבודה שעוסקים בו בעבודות בינוי או בעבודות תשתית, שאינן כוללות התקהלות במבנה סגור;<sup>1</sup>

<sup>1</sup> לעניין זה, "מבנה סגור" – מבנה שהותקנו בו 70% ממספר החלונות והדלתות



(5) תעשייה ביטחונית ומפעל תומך ביטחון – הגעה למקום העבודה של עד 60% ממצבת העובדים;

(6) חברה המייצאת סחורות ושירותים שאינה נכללת בחוק עידוד השקעות הון, התשי"ט-1959 – הגעה למקום העבודה של עד 30% ממצבת העובדים;

(7) משרדי ממשלה, רשויות מקומיות, מועצה דתית ומוסדות להשכלה גבוהה, שתחום פעילותם אינו מפורט בתוספת השנייה, יעבדו במתכונת חירום שתקבע על ידי הממונה ובלבד שלא תפגע אספקת שירותים חיוניים.

יובהר, מתכונת חירום לעניין זה משמעותה צמצום השהייה הפיזית של עובדים במקום העבודה למינימום ההכרחי, שיאפשר אי פגיעה באספקת שירותים חיוניים, כפי שיובהר בהנחיות הממונה.

בסעיף זה הממונה הינו:

- לעניין משרדי ממשלה – נציב שירות המדינה.
- לעניין רשויות מקומיות (ובכללן חברות עירוניות וועדות מרחביות) – מנכ"ל משרד הפנים.
- לעניין מועצות דתיות – מנכ"ל משרד הדתות.
- לעניין מוסדות להשכלה גבוהה – יו"ר המועצה להשכלה גבוהה ויו"ר הועדה לתכנון ותקצוב.

(8) בנוסף, כלל המעסיקים רשאים לאפשר הגעה למקום העבודה של עובדי אבטחה, עובדים אשר נדרשים לשם תשלום שכר לעובדים, עובדי מחשוב או עובדים אחרים אשר הכרחיים להמשך הפעילות התפקודית של מקום העבודה. כמו כן כל המעסיקים רשאים לאשר כניסת עובד למקום העבודה אם היא נדרשת לשם תחזוקת המקום או לשם תיקון ליקוי הנדרש בדחיפות לשם שמירה על שלמות מקום העבודה, או עובד שאי הגעתו למקום העבודה תוביל לפגיעה חמורה ביכולת השרידות של מקום העבודה או קיום היכולת של עובדים אחרים לעבוד שלא ממקום העבודה.

4. יצוין, כי התקנות עוסקות במגבלות על שהייה פיזית של עובדים במקומות העבודה, ואין בהן כדי למנוע העסקה של עובדים באמצעות עבודה מהבית, בהתאם לכללים אשר חלים אצל המעסיק בעניין זה.

5. החלטת ועדת מעקב מיום 25.9.2020

על רקע האמור לעיל ולאור ההחמרה במגבלות על מקומות עבודה, התכנסה ועדת מעקב מכוח סעיף 13 להסכם הקיבוצי מיום 16.9.2020 (להלן: "הסכם הסגר השני"), על מנת לבחון מנגנונים חלופיים



לעובדים בהסדר אשר העסקתם אינה מתאפשרת לאור המגבלות הקיימות וכן לאור החמרתן כאמור.  
להלן יפורטו הוראות החלטת ועדת המעקב:

ועדת המעקב תחול על עובד כהגדרתו בהסכם הסגר השני, המועסק אצל המעסיקים החתומים על הסכם הסגר השני ואשר מתקיימים לגביו התנאים הבאים במצטבר:

5.1 המעסיק קבע לגביו, לאחר שפעל בהתאם למתווה הקבוע בסעיף 5 להסכם הסגר השני (כנוסחו לפי התיקון בסעיף 2 לוועדת המעקב), כי מתקיימים לגביו כל התנאים לגבי עובד בהסדר כהגדרתו בהסכם הסגר השני.

5.2 מועסק במקום עבודה בו נהוג הסדר של חופשה מרוכזת בשבוע של חג הסוכות.

5.3 ועדת המעקב תחול גם על עובדים אשר מועסקים בשירות מעסיק ציבורי אחר אשר יחתום על כתב ההצטרפות להסכם הסגר השני ולוועדת המעקב (בנוסח שבנספח א' לוועדת המעקב).

ההצטרפות כפופה לעמידה בהוראות שנקבעו לעניין זה בהסכם הסגר השני.

#### 6. הסדר ימי חופשה נוספים

6.1 עובד אשר וועדת המעקב חלה לגביו בהתאם לאמור לעיל, ישהה בימי חופשה נוספים מיום 29.09.2020 ועד לתחילת תקופת החופשה המרוכזת של חג הסוכות (להלן: "ימי החופשה הנוספים").

6.2 העובד יקבל הודעה לגבי שהייתו בימי חופשה נוספים טרם היציאה לחופשה.

6.3 ניכוי ימי חופשה ממאזן חופשתו של העובד, בימי העבודה שחלים מיום 29.9.2020 ועד תחילת תקופת החופשה המרוכזת, יעשה באותו היחס של ניכוי ימי החופשה ממאזן חופשתו של העובד בתקופת החופשה המרוכזת, לפי הנהוג במקום העבודה.

6.4 לדוגמה: לעובד בשירות המדינה, המועסק בשבוע עבודה של 5 ימים, מנוכים 2.5 ימי חופשה מתוך 5 ימי עבודה החלים בתקופת החופשה המרוכזת (שאינם יום המנוחה השבועי ויום שבת), כך שהיחס הוא חצי (0.5=2.5/5). לפיכך, ניכוי ימי החופשה ממאזן חופשתו של העובד בימי החופשה הנוספים (קרי בימים 29.9.2020, 30.9.2020 ו-1.10.2020), יהיה 1.5 ימים, בהתאם לחישוב להלן: (0.5=1.5) (היחס) \* 3 (ימי עבודה)).

6.5 ככל שלא עומדת לזכות העובד יתרה חיובית של ימי חופשת מנוחה, ישהה גם הוא בחופשה בימי החופשה הנוספים כאמור, כמקדמה על חשבון ימי חופשת המנוחה (שניתנים לצבירה בלבד), להם הוא עתיד להיות זכאי לאחר תום תקופת ההסכם.

6.6 עובד אשר הוגדר בהסכם יציאה לחופשה מיום 18.03.2020 או בהסכם המשך יציאה לחופשה מיום 17.04.2020 כעובד רגיל ושהה בחופשה לפי הסכמים אלו, ימשיך לחול לגביו סעיף 10 להסכם המשך יציאה לחופשה, קרי, הוא רשאי לנצל לפחות 14 ימי חופשת מנוחה (שניתנים לצבירה בלבד) עד סוף שנת 2020 (לרבות ימי החופשה הנוספים כמפורט לעיל, החופשה המרוכזת בחג הסוכות, ימי חג וערבי חג שבהם מקום העבודה של העובד סגור) וזאת אף אם לא עומדת לרשותו יתרה מספקת של ימי חופשת מנוחה שנתית, ולשם כך הוא זכאי להיכנס, במידת



- הצורך, ליתרה שלילית של ימי חופשה בשנת 2020 בכמות שתאפשר לו לנצל עד 14 ימים כאמור, ולגרור יתרה שלילית זו עד ליום 1 בינואר 2022.
- 6.7 עובד שלא הוגדר כעובד רגיל בהסכם יציאה לחופשה או בהסכם המשך יציאה לחופשה כאמור ולא שהה בחופשה לפי הסכמים אלו, אולם שוהה בימי חופשה נוספים, יהיה רשאי לנצל ימי חופשת מנוחה (שניתנים לצבירה בלבד) עד סוף שנת 2020 (לרבות ימי החופשה הנוספים כמפורט לעיל, החופשה המרוכזת בחג הסוכות, ימי חג וערבי חג שבהם מקום העבודה של העובד סגור) במספר שלא יפחת ממספר ימי החופשה הנוספים שינוכו ממאזן החופשה שלו לפי ועדת המעקב, וזאת אף אם לא עומדת לרשותו יתרה מספקת של ימי חופשת מנוחה שנתית, ולשם כך יהיה זכאי להיכנס, במידת הצורך, ליתרה שלילית של ימי חופשה בשנת 2020 בכמות שתאפשר לו לנצל עד מספר ימי החופשה הנוספים שינוכו ממאזן החופשה של העובד לפי החלטה זו, ולגרור יתרה שלילית זו עד ליום 1 בינואר 2022.
- 6.8 לגבי עובד אשר במועד סיום העסקתו אצל המעסיק יהיה עדיין ביתרה שלילית של ימי חופשה, תבוצע התחשבנות בגין ניצול החופשה כאמור במסגרת גמר חשבון.
7. מובהר כי אין באמור בהחלטת ועדת המעקב כדי להוות אישור לפי סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.

בברכה,

קובי בר נתן  
הממונה על השכר והסכמי עבודה



העתק :  
מר ישראל כץ - שר האוצר  
גב' קרן טרנר- מנכ"לית משרד האוצר  
פרופ' דניאל הרשקוביץ - נציב שירות המדינה  
מר שלמה דולברג - מנכ"ל המרכז לשלטון מקומי  
מר אבי פרץ - סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל, עיריית ת"א, נציג שלוש הערים הגדולות  
מר איציק אשכנזי - יו"ר מרכז המועצות האזוריות, ארגון המועצות האזוריות  
מר מאיר שפיגלר - מנכ"ל המוסד לביטוח הלאומי  
מר רמי גראור - מנכ"ל שירות תעסוקה  
מר מיכאל אורן - סמנכ"ל וראש חטיבת משאבי אנוש, שירותי בריאות כללית  
מר ברוך מרזן - יו"ר פורום המנכ"לים של ור"ה, נציג המוסדות להשכלה גבוהה  
מר בני אלון - מנכ"ל ועד ראשי המכללות  
עו"ד אייל שני - אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר  
עו"ד יעל ישראלי-נבו - אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר  
מר אוהד אלקבץ - אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר  
עו"ד ינון ולר - אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר  
גב' נוי סופר-לאור - אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

