

ירושלים, כ"ח באב התשפ"ג
15 באוגוסט 2023
חוזר הע - כללי הוראות
2023-1-24

אל: המעסיקים במגזר הציבורי

הנדון: קיצור שבוע העבודה – הוראות ביצוע

סימוכין: הסכם קיבוצי (מסגרת) מיום 17.7.2023

ביום 17.7.2023 נחתם הסכם קיבוצי (מסגרת) בין מדינת ישראל ומעסיקים במגזר הציבורי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "הסכם המסגרת 2023" או "ההסכם"), אשר כלל, בין היתר, הוראות בעניין קיצור שבוע העבודה בשירות המדינה¹ ובמגזר הציבורי והכלל כמפורט שם (להלן: "קיצור שבוע העבודה" או "הקיצור ההסכמי" או "הקיצור").

קיצור שבוע העבודה, לצד צעדים מקבילים הנכללים בהוראות פרק יד (2) להסכם בעניין עידוד מצוינות וגמישות בשירות הציבורי, עתידים להביא להעלאת פריין העבודה במגזר הציבורי ולעידוד איזון בית – עבודה, תוך שיפור השירות לציבור.

להלן יפורטו הוראות ביצוע בעניין קיצור שבוע העבודה על מנת להביא ליישום הקיצור באופן מיטבי. הוראות חוזר זה יחולו על העובדים העומדים בתנאים הבאים במצטבר:

1. עובדים אשר משכורתם מחושבת לפי הסכמים קיבוציים החלים על הדירוגים המיוצגים על-ידי ההסתדרות;
2. עובדי מעסיק אשר חתם על הסכם המסגרת 2023 או עובדי מעסיק אשר הצטרף להסכם באמצעות כתב ההצטרפות הרלוונטי לגביו (נספח ב' או נספח ב'3 להסכם, לפי העניין);
3. עובדים עליהם חלות הוראות פרק התחולה שלהלן וכמפורט באותו הפרק.

מעסיק אשר עובדיו אינם עונים לאחד מהתנאים מעלה, לרבות העובדים בחוזים אישיים, המעוניין להחיל הוראות הקיצור על עובדיו יוכל לפנות בבקשה בכתב לצוות הרלוונטי באגף השכר והסכמי עבודה.

בהתאם לקבוע בהסכם, מובהר כי הוראות הסכם מסגרת 2023 מהוות הסדר מאוחד ושלובות זו בזו, ובכלל זה מובהר כי לא ניתן להחיל הוראות בעניין קיצור שבוע עבודה ללא החלת הוראות פרק יד (2) להסכם המסגרת 2023 בעניין גמישויות.

תחולה

קיצור שבוע העבודה יחול רק על סוגי העובדים הבאים:

¹ אופן החלת הקיצור על עובדים המועסקים במפעלים ביטחוניים המשרתים את מערכת הביטחון וכן על עובדים בדירוג הכבאים המועסקים במתכונת של משמרות בנות 24 שעות רצופות, יתבצע בהתאם להחלטות ועדות מעקב, כפי שנקבע בפרק יד (1) בהסכם, ולא יחולו בעניינם הוראות חוזר זה.



1. עובדים במשרה מלאה אשר אורך שבוע העבודה החל לגביהם, ערב חתימת ההסכם, הוא מעל 40 שעות עבודה בשבוע ופחות או שווה ל-42 שעות עבודה בשבוע, ובהתאמה, מעל 177.333 שעות עבודה בחודש ופחות או שווה ל-182 שעות עבודה בחודש (להלן: "עובד במשרה מלאה").
2. עובדים במשרה חלקית שהיקף משרתם ערב ההסכם מחושב לפי משרה מלאה כאמור (להלן: "עובד במשרה חלקית").
3. עובדים ששכרם משולם לפי שעה אשר זכויותיהם המחושבות באופן יחסי לחלקיות המשרה, ערב חתימת ההסכם, מחושבות לפי היקף משרה של מעל 173.333 שעות לחודש ופחות או שווה ל-182 שעות לחודש (להלן: "עובד שעות").

הוראות הקיצור לא יחולו על מי שחוק שעות עבודה והמנוחה, התשי"א – 1951 לא חל עליו מכוח הוראות סעיף 30(א) לאותו חוק. (להלן, בחוזר זה, יקראו העובדים המפורטים מעלה: "עובד")

קיצור שבוע העבודה - כללי

4. אורך שבוע העבודה יקוצר כך ששבוע העבודה לעובדים המועסקים במשרה מלאה יעמוד על 40 שעות עבודה בשבוע ו-173.333 שעות עבודה בחודש החל מיום 1 בספטמבר 2024, ללא הפחתה בשכר בשל קיצור שבוע העבודה.
5. קיצור שבוע העבודה מ-42 ל-40 שעות בשבוע יבוצע בשתי פעימות על ידי הפחתת עד שעה אחת משעות העבודה השבועיות בכל פעימה. כך, שבוע העבודה לאחר הפעימה הראשונה יעמוד על 41 שעות עבודה בשבוע וחודש העבודה יעמוד על 177.667 שעות בחודש. לאחר הפעימה השנייה שבוע העבודה יעמוד על 40 שעות עבודה וחודש העבודה יעמוד על 173.333 שעות בחודש.
6. מועדי הפעימות יהיו כדלקמן:
פעימה ראשונה – החל מיום 1.10.2023; **פעימה שנייה** – החל מיום 1.9.2024.
מעסיק רשאי לדחות את מועד הפעימה הראשונה וליישמה החל מיום 1.11.2023. במקרה זה, המעסיק יקדים את מועד הפעימה השנייה ליום 1.8.2024 (להלן, בהתאמה: "פעימה ראשונה", "פעימה שנייה")
7. מעסיקים שיצטרפו להוראות ההסכם באמצעות נספחים ב' או ב'3 יחילו את הוראות קיצור שבוע העבודה במועדים המפורטים בנספח א'.

אופן קיצור שבוע העבודה

8. **החל ממועד הפעימה הראשונה** יקוצר שבוע עבודתם של העובדים המועסקים 42 שעות עבודה בשבוע על ידי הפחתת רבע שעת עבודה (15 דקות) בכל יום בימים א' עד ד'. לגבי עובדים המועסקים מעל 41 שעות עבודה בשבוע אך פחות מ-42 – יקוצר שבוע העבודה על ידי הפחתה של עד רבע שעה ליום בימים א'-ד'. כך, לאחר הפעימה הראשונה שבוע העבודה של העובדים יעמוד על 41 שעות.
9. **החל ממועד הפעימה השנייה** יקוצר שבוע עבודתם של העובדים המועסקים 41 שעות עבודה בשבוע על ידי הפחתת רבע שעת עבודה (15 דקות) בימים א' עד ד'. לגבי עובדים המועסקים מעל 40 שעות עבודה שבועיות אך פחות מ-41 – החל ממועד הפעימה השנייה יקוצר שבוע עבודתם על ידי הפחתה של עד רבע שעה ליום בימים א'-ד', כך שלאחריה שבוע עבודתם של העובדים יעמוד על 40 שעות. (להלן, בהתאמה: "קיצור בדרך של ברירת מחדל").



10. לגבי מעסיקים אשר יום העבודה המקוצר החל אצלם, לאור צו ההרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק משנת 2018 אשר חל או הוחל על ידם, אינו יום ה', קיצור ימי העבודה יחול בארבעת ימי העבודה הנותרים בשבוע העבודה, בהתאמה.

שינוי אופן קיצור שבוע העבודה

11. מעסיק יהיה רשאי לשנות את אופן קיצור שבוע העבודה, ובלבד שהמעסיק עומד בכל התנאים הבאים:

- א. שינוי אופן הקיצור ההסכמי הינו בעקבות צרכי העבודה לרבות צורך תפעולי;
- ב. סך משך הקיצור, לאחר השינוי, יהיה לִסְךְ משך הקיצור הקבוע לעיל ובאותם מועדי פעימות;
- ג. משך הקיצור ביום עבודה לא יעלה על שעה אחת;
- ד. שינוי אופן הקיצור לא יעלה על חצי שעה ביום בו בחר המעסיק לבצע קיצור לאור צו ההרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק משנת 2018, אשר חל או הוחל על ידי המעסיק;
- ה. המעסיק יעדכן את העובדים עליהם חל השינוי באופן קיצור שבוע העבודה והשינוי יהיה, ככל הניתן, בהתחשב בבקשות ובצרכי העובדים;
- ו. המעסיק יגיש דיווח להסתדרות בעניין שינוי אופן קיצור שבוע העבודה;
- ז. המעסיק רשאי לבצע את שינוי אופן קיצור שבוע העבודה לאחר קבלת אישור הממונה על השכר לשינוי האמור.

12. החל מיום 01.01.2025 אופן יישום הקיצור יהיה קבוע ומוגדר.

סדרי העבודה והתאמתם

13. עבור עבודה בפרק הזמן המופחת בשבוע העבודה בעקבות הקיצור, יהיה זכאי העובד לתשלום בערך של שעת עבודה נוספת, החל אצל המעסיק.
14. במקומות עבודה בהם עובדים בעבודת משמרות – המעסיק רשאי לקבוע את שעות העבודה של כל משמרת ואת סדרי העבודה בהתאם לצרכי העבודה, כתוצאה מקיצור שבוע העבודה ובהלימה אליו.
15. מעסיק רשאי להתאים את שעות סיום העבודה ואת סדרי עבודה (שעות הסעה, ארוחת צהריים וכו'), בהלימה לאופן הקיצור.

שינוי ערך שעה

16. שכרו של העובד לערך שעת עבודה, לצורך תשלום רכיבי שכר הנגזרים מערך שעת עבודה², יחושב בהלימה לקיצור:
לאחר הפעימה הראשונה השכר לערך שעה של עובד המועסק במשרה מלאה יחושב על בסיס 177.667 שעות חודשיות, ולאחר הפעימה השנייה על בסיס 173.333 שעות חודשיות. במקרה של הוראה מטיבה אצל המעסיק, המעוגנת בהסכם או בהסדר קיבוצי, בו ערך השעה מחושב באופן מייטיב - יחול ערך השעה המיטיב.
השכר לערך שעת עבודה, שחושב כאמור לעובד במשרה מלאה, יחול גם לגבי עובד מקביל המועסק במשרה חלקית.

דוגמא לעניין שינוי ערך השעה מפורטת בנספח ב'.

² למשל עבור רכיבי עבודה נוספת, כונוניות, שכר עידוד, והכל ככל שהעובד זכאי להם.



עובדים המועסקים במשרה חלקית

17. אורך שבוע העבודה לעובד המועסק במשרה חלקית יקוצר כך ששעות עבודתו יחושבו באופן יחסי לחלקיות משרתו, על בסיס שבוע עבודה מלא שיעמוד על 41 או 40 שעות בשבוע במקום 42 או 41 שעות בשבוע, בהתאמה, ללא הפחתה בשכר בשל קיצור שבוע העבודה, ובכפוף למועדי הפעילות. 18. כאשר צרכי העבודה מחייבים זאת וככל הניתן בהתחשב בבקשות וצרכי העובדים, ועל אף האמור בסעיף 17, מעסיק יוכל לשמר את סך שעות העבודה של העובד כפי שהיו ערב החלת הקיצור. במקרה זה, ישמרו שעות העבודה וסדרי העבודה של העובד, ערב החלת הקיצור, וחלקיות משרתו תגדל באופן יחסי. המעסיק יודיע לעובד המועסק במשרה חלקית מהו היקף המשרה המעודכן.

דוגמא לעניין עובדים בחלקיות משרה מפורטת בנספח ב'.

עובד שעת

19. זכויות עובד שעת הנגזרות מחישוב יחסי לפי היקף משרה מלאה חודשית, לרבות תשלומים שנתיים ותוספות שכר, יחושבו החל ממועד הפעימה הראשונה יחסית להיקף משרה מלאה של 177.667 שעות לחודש, וממועד הפעימה השנייה - לפי 173.333 שעות לחודש. (במקרה בו בסיס החישוב הקיים לאותו עובד, ערב חתימת ההסכם, מיטיב מהחישוב לעיל, יחול בעניינו ההסדר המיטיב). 20. ערך שעה – ערך השעה של עובד שעת, יעודכן בשיעור C, לאחר מועד הפעימה הראשונה ולאחר מועד הפעימה השנייה, לפי העניין.

$$C = \frac{A}{B} - 1$$

לעניין זה:

A – בסיס השעות לחישוב זכויותיו של העובד השעתי ערב הקיצור, לצורך התשלומים והזכויות הנגזרות מחישוב יחסי להיקף משרה מלאה;
B – בסיס השעות כאמור לחישוב זכויותיו של העובד השעתי, עם החלת הקיצור - החל ממועד הפעימה הראשונה - 177.667, וממועד הפעימה השנייה - 173.333, או לפי הסדר מיטיב קיים.

הוראת סעיף זה לא תחול על העובדים הבאים:

- א. עובד בדירוג סטודנטים, ששכרם נקבע לפי הסכם הסטודנטים ויחול לגביהם האמור בהסכם הקיבוצי שנחתם במקביל להסכם המסגרת 2023;
- ב. עובד שעתי שערך שעת עבודתו במועד חתימת ההסכם גבוה מסכום של 105 ₪.

21. מעסיק יהיה רשאי לצמצם את שעות העבודה של עובד שעת שערך השעה בעניינו עולה בעקבות הקיצור, בהלימה לשיעור העלייה בערך השעה השעתי ותוך שמירה על סך ההשתכרות של העובד אלמלא העלאת ערך השעה כאמור.

22. מובהר שאם ערך השעה של העובד השעתי יעודכן בעקבות הקיצור ההסכמי בשל הסדר אחר (למשל עקב הוראת הצמדה) יעודכן ערך השעה של אותו עובד רק לפי שיעור העדכון הגבוה מביניהם וללא כפל עדכונים.



23. החל ממועד כל אחת מהפעילות, שכר העבודה השעתי³ של עובד שעתי יהיה שווה לסכום הגבוה מבין אלו:

- א. שכר העבודה השעתי לו זכאי העובד בהתאם לתנאי ההעסקה החלים עליו;
- ב. חלוקת שכר המינימום החודשי לפי הוראות חוק שכר מינימום התשמ"ז-1987, כפי שיעודכן מעת לעת, במקום ב- 182 שעות - ב-177.667 שעות החל ממועד הפעילה הראשונה, ו- 173.333 שעות החל ממועד הפעילה השנייה.

דוגמאות לעניין עובד שעתי מפורטות בנספח ב'.

חופשה ומחלה - התאמות בעקבות קיצור שבוע העבודה

24. במקומות עבודה בהם החישוב של זכויות צבורות של עובדים, כגון ימי חופשת מנוחה או ימי מחלה (לרבות חישוב המכסה השנתית או החודשית, אופן חישוב הניצול, היתרה הצבורה והפדיון בסיום יחסי עובד - מעסיק), נעשה על בסיס שעות עבודה, יותאמו זכויות אלה, בכל אחת מהפעילות, באופן יחסי לקיצור בשעות העבודה כאמור.

דוגמא לעניין התאמות בצבירת זכויות מפורטת בנספח ב'.

תחולת הסדרים בעניין כפל הטבות, צמצום שעות העבודה, עיגולי שעון ושעות מאגר

25. א. הגדרות לעניין פרק זה:

"**הסדר עיגולי שעון**" - הסדר, אשר נקבע ערב מועד החתימה על ההסכם או על כתב ההצטרפות לפני העניין, לפיו עובד זכאי כי משך שעות היעדרות מסוימות מהעבודה, או חלקן, נחשבות כשעות עבודה רגילות. זאת, לרבות הסדרי חניה⁴ קבועים, הסדרים קבועים שניתנו בעקבות מעבר מקום העבודה והסדר עיגול הקבוע בפסקה 91.151 לתקשי"ר או הוראות מקבילות החלות אצל המעסיק.

"**הסדר צמצום**" - הסדר של צמצום שעות העבודה לרבות בעניין הסדר הורה עובד⁵, הסדר שעות גיל⁶, הסדר חג ומועד⁷ וכל הסדר אחר הנהוג אצל המעסיק (למעט ימי חופשה או שבתון, שעות מאגר והסדר עיגולי שעון. וכן למעט ההסדרים המפורטים בסעיף 25(ב) להלן).

"**הסדר שעות מאגר**" - הסדר לו זכאי העובד, לפיו מושלמות לעובד שעות עבודה בסוף חודש עבודה במכסת שעות קבועה ומוגדרת, כך שבמקרה בו חסרו לעובד שעות תקן חודשיות במערכת הנוכחית אזי שעות העבודה החסרות יושלמו עד מכסת השעות כאמור ולא ייחשבו כשעות חוסר.

ב. זכאות לכפל הטבות

עובד הזכאי לקיצור שבוע העבודה ולצמצום שעות העבודה מאחת או יותר מהסיבות הבאות, יהיה זכאי לצמצום שעות העבודה כמפורט להלן בנוסף לזכאות לקיצור שבוע העבודה:

³ שכר העבודה השעתי המחושב על בסיס רכיבי שכר המובאים בחשבון בחישוב שכר המינימום מכוח חוק שכר מינימום וכן רכיבי השכר שאינם באים בחשבון שכר המינימום מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי.

⁴ "הסדרי חניה" - הסדרי זמן הגעה אל או מהחניה;

⁵ "הסדר הורה עובד" - הסדר לפיו בשירות המדינה, בפרק משנה 31.15 לתקשי"ר, או לפי ההוראות מקבילות החלות אצל המעסיק, הורה עובד לילד מעל גיל שנה זכאי לקיצור שעות עבודה כמפורט בהוראות האמורות. והכל למעט הוראות בעניין סעיף 25(ב1) לחזור.

⁶ "הסדר שעות גיל" - הסדר לפיו מקוצר מספר שעות העבודה בשבוע או מוכרות שעות היעדרות כשעות עבודה, והכל בשל גיל העובד;

⁷ "הסדר חג ומועד" - הסדר לפיו מצומצם מספר שעות העבודה בהתאם לקבוע בסעיף 32.51 לתקשי"ר או קיצור יום עבודה בימי צום מכוח הקבוע בסעיף 32.53 לתקשי"ר או לפי הוראות מקבילות החלות אצל המעסיק;



1. הורה עובד אשר זכאי להיעדר מעבודתו במשך של עד שעה אחת ביום (שעת הורות), בהתאם לקבוע בסעיף 7(ג)3 לחוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") או בהתאם לקבוע בפסקה 31.152 לתקשי"ר או בהוראות מקבילות החלות במעסיק, ועד שנה מיום הלידה.
2. עובד הזכאי להיעדר מעבודתו בתקופה שבה בן הזוג או בת הזוג שוהה בשירות מילואים, בהתאם לקבוע בסעיף 7(ג)6 לחוק עבודת נשים.
3. עובד אשר בשל מעבר של מקום עבודתו קיבל אישור בכתב של גורם מוסמך מטעם נציב שירות המדינה או הממונה על השכר, לפי העניין, ששעות מסוימות מתוך שעות התקן של משרתו שבהן לא עבד בפועל ייחשבו כשעות עבודה, לתקופה ארעית קצובה ומוגדרת, בהתאם לאישור האמור.
4. עובד בהסדר הורה עובד הזכאי לקיצור יום עבודה בסוף חודש אוגוסט בהתאם לקבוע בסעיף 18 להסכם הקיבוצי (מסגרת) אשר נחתם בין המדינה ומעסיקים נוספים לבין ההסתדרות ביום 18.04.2016 או בהתאם להוראות מקבילות החלות אצל המעסיק.
5. עובד הזכאי להסדר שעות מאגר, שמועד תחילת העסקתו במעסיק קדם למועד הפעימה הראשונה.
6. עובד הזכאי להסדר עיגולי שעון, שמועד תחילת העסקתו במעסיק קדם למועד הפעימה הראשונה.
7. עובד הזכאי להסדר נסיעות⁸.

דוגמאות לאופן יישום כפל הטבות מפורטות בנספח ג'.

ג. זכאות להסדרי צמצום

עובד הזכאי לקיצור שבוע העבודה ולהסדר צמצום אחד או יותר, ושחל לגביו קיצור שבוע העבודה לפי ברירת המחדל, יהיה בנוסף לקיצור ההסכמי היומי, לנצל את הסדר הצמצום באותו יום באורך ששווה להפרש בין סך משך הסדרי הצמצום היומי, להם זכאי העובד, לבין משך הקיצור ההסכמי היומי, והכל כמפורט בנספח ד'.

למען הסר ספק מובהר כי עובד אינו זכאי לכפל זכאות של הסדרי צמצום וקיצור שבוע העבודה.

אופן הזכאות להסדרי צמצום ודוגמאות ליישום, מפורטים בהרחבה בנספח ד'.

ד. זכאות להסדרי עיגולי שעון ושעות מאגר

זכאות להסדרי עיגולי שעון ושעות מאגר לעובד שמועד תחילת העסקתו אצל המעסיק הוא ממועד הפעימה הראשונה ואילך, תתבצע כמפורט בנספח ה'.

⁸ "הסדר נסיעות" – הסדר לפיו משך שעות הנסיעה אל ומהעבודה, או חלקן, אשר נובעות ממתן מענה למקום עבודה מרוחק, נחשבות כשעות עבודה.

עובדים סוציאליים המועסקים בטיפול ישיר - התאמות בעקבות קיצור שבוע העבודה

26. "עו"ס בטיפול ישיר" - עובד סוציאלי במשרה מלאה שבועית או חלקית אשר 50% לפחות משעות עבודתו מוקדשות לטיפול בפונים, כהגדרתו בהסכם הקיבוצי בעניין העובדים הסוציאליים אשר נחתם ביום 12.12.1976 (להלן: "הסכם בעניין עובדים סוציאליים").

מובהר כי הימים המקוצרים בעניינו של עו"ס בטיפול ישיר ייקבעו לימים בו העובד, לפי בחירתו, מקדיש את שעות העבודה לקריאת חומר מקצועי והשתלמויות עצמיות, כמשמעותן בהסכם בעניין עובדים סוציאליים. למען הסר ספק מובהר כי משך הזמן המופחת משבוע העבודה לפי הסכם זה יבוא על חשבון שעות העבודה המוקדשות לקריאת חומר מקצועי ולהשתלמויות עצמיות ולא על חשבון השעות המוקדשות לטיפול ישיר.

הוראות כלליות

27. מובהר כי כלל ההוראות המפורטות בחוזר כפופות למפורט בהסכם. למען הסר ספק מובהר כי, ככל שנפלה סתירה בין המפורט בחוזר זה לבין הקבוע בהסכם - הוראות ההסכם גוברות.
28. הוראות פרק יד(1) להסכם עדיפות על כל הוראה אחרת, לרבות הוראה בהסכם אחר או בהסדר אחר, בין שאלו נעשו במישור הקיבוצי ובין שנעשו במישור האישי, וזאת מבלי לגרוע מהאמור בו.
29. מובהר כי עבור עובדים אשר הוראות קיצור שבוע העבודה אינן חלות בעניינם, הוראות קיצור שבוע העבודה לא יהוו עילה לתביעת תוספות שכר או להפחתות שעות עבודה או לשינויים בתנאי עבודה.
30. למען הסר ספק מובהר כי אין בחוזר זה כדי לאשר הטבות כלשהן או תנאי העסקה שאינם מכוח ההסכם ככל שאלו אינם עולים בקנה אחד עם הוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה - 1985.

בברכה,

אפי מלכין

הממונה על השכר והסכמי עבודה

העתק :

פרופ' דניאל הרשקוביץ - נציב שירות המדינה
ארנון בר דוד - יו"ר הסתדרות העובדים הכללית החדשה
מר אלי ביתן - סגן החשב הכללי, משרד האוצר
מר חיים ביבס - יו"ר מרכז השלטון המקומי וראש עיריית מודיעין, מכבים, רעות
מר שלמה דולברג - מנכ"ל מרכז השלטון המקומי
גב' חגית מגן - הממונה על הסכמי עבודה ושכר במרכז השלטון המקומי
מר אבי פרץ - סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל בעיריית תל אביב
מר שי חג'ג' - יו"ר מרכז השלטון האזורי
מר שלמה תנעמי - יו"ר חבר המועצות הדתיות
גב' דבורה מרגוליס - ראש מינהל ועדת ראשי האוניברסיטאות
הנהלת אגף השכר והסכמי עבודה



**נספח א' - מועדי החלת קיצור שבוע העבודה למעסיקים שיצטרפו להוראות ההסכם
באמצעות נספחים ב' 1 או ב' 3**

לגבי מעסיקים אשר הצטרפו להוראות ההסכם, באמצעות נספח ב' 1 או נספח ב' 3, וכמפורט באותם נספחים, יחולו ההוראות הבאות:

מעסיק שיצטרף להסכם באמצעות נספח ב' 1 יחיל את קיצור שבוע העבודה בהתאם למועדי הפעילות הקבועות בהסכם, וככל שיצטרף לאחר מועד הפעימה הראשונה יחיל את הקיצור כמפורט להלן:

1. מעסיק שיצטרף לאחר מועד הפעימה הראשונה ועד לתום חודש ינואר 2024, יקדים את מועד הפעימה השנייה, כהגדרתה בהסכם, במספר החודשים שבהם נדחה יישום הפעימה הראשונה.
2. מעסיק שיצטרף החל מחודש פברואר 2024 ואילך, יחיל את שתי הפעילות בראשון לחודש העוקב למועד הצטרפותו. וועדת המעקב תדון ותכריע לגבי הסדר חליפי שיוסכם שהוא שווה ערך מבחינה כלכלית של פרק יד(1) להסכם.

עבור מעסיק שיצטרף להסכם באמצעות נספח ב' 3:

1. מעסיק שיצטרף לאחר חודש אוקטובר 2023 ולפני חודש פברואר 2024, יחיל את מועד הפעימה הראשונה, החל מהיום הראשון לחודש העוקב למועד החתימה על כתב ההצטרפות, ואת מועד הפעימה השנייה בהתאם לקבוע בהוראות ההסכם.
2. מעסיק שיצטרף החל מחודש פברואר 2024 ואילך, יחיל את שתי הפעילות בראשון לחודש העוקב למועד הצטרפותו.

נספח ב' - דוגמאות

דוגמא לעניין שינוי ערך השעה (סעיף 16):

אם סך רכיבי השכר המהווים בסיס לחישוב ערך שכר השעה הוא 7,000 ₪ :

סך השכר לערך שעת עבודה ערב הפעימה הראשונה : $7,000/182 = 38.46$ ₪
 סך השכר לערך שעת עבודה לאחר הפעימה הראשונה : $7,000/177.667 = 39.40$ ₪
 סך השכר לערך שעת עבודת עבודה לאחר הפעימה השנייה : $7,000/173.333 = 40.38$ ₪

דוגמא לעניין עובד המועסק במשרה חלקית (סעיפים 17-18):

אם אורך שבוע העבודה של עובד פלוני המועסק בחצי משרה, לפני מועד הפעימה הראשונה, הוא 21 שעות שבועיות ($21 = 42 * 50\%$).

הרי שאורך שבוע העבודה של אותו עובד המועסק בחצי משרה, לאחר מועד הפעימה הראשונה, הוא 20.5 שעות שבועיות ($20.5 = 41 * 50\%$).

ואורך שבוע העבודה של אותו העובד המועסק בחצי משרה, לאחר מועד הפעימה השנייה, הוא 20 שעות שבועיות ($20 = 40 * 50\%$).

שימור שעות העבודה של העובד במשרה חלקית כפי שהיו ערב הקיצור:

כאשר צרכי העבודה מחייבים זאת ובהתחשב בבקשות וצרכי העובד, המעסיק רשאי לשמר את שעות העבודה של העובד באופן הבא:

אם אורך שבוע העבודה של אותו עובד המועסק בחצי משרה, לפני מועד הפעימה הראשונה, הוא 21 שעות שבועיות,

הרי שלאחר הפעימה הראשונה ולאחר הפעימה השנייה ימשיך העובד לעבוד 21 שעות שבועיות, אך חלקיות משרתו תשתנה ל- 51.22% ($21/41$) החל ממועד הפעימה הראשונה ול- 52.5% ($21/40$) החל ממועד הפעימה השנייה.

דוגמא לעניין עובד שעתי (סעיפים 19-23):

אם עובד שעתי זכאי לתשלום שכר שעתי בסך 50 ₪ לשעה, וערך A, כהגדרתו בסעיף 20, הוא 182, הרי שאותו עובד זכאי לעדכון שכרו השעתי בשיעור שהוא תוצאת החישוב:

$$\frac{A}{B} - 1 = \frac{182}{177.667} - 1 = C = 2.44\% \quad \text{בפעימה הראשונה יהיה זכאי לעדכון בשיעור של } 2.44\%$$

כלומר לאחר הפעימה הראשונה יהיה זכאי לשכר שעתי של 51.22 ₪ : $50 * (1 + 2.44\%) = 51.22$

בפעימה השנייה יהיה זכאי להשלמת העדכון כך ששיעור העדכון הסופי יעמוד על 5% :

$$\frac{A}{B} - 1 = \frac{182}{173.333} - 1 = C = 5\%$$

כלומר לאחר הפעימה השנייה יהיה זכאי לשכר שעתי של 52.5 ₪: $50 * (1 + 5\%) = 52.5$

דוגמא לעניין סעיף 23:

אם שכר העבודה השעתי לו זכאי עובד ששכרו השעתי ערב קיצור שבוע העבודה הוא 50 ₪, ובסיס השעות לחישוב זכויותיו (A) הוא 182.

הרי שלפי סעיף 23 (א) - שכר העבודה השעתי לו זכאי העובד בהתאם לתנאי ההעסקה החלים עליו, בהתאם לדוגמא לעיל, הוא 51.22 ₪ לאחר מועד הפעימה הראשונה ו- 52.5 ₪ לאחר מועד הפעימה השנייה.

והרי שלפי סעיף 23 (ב) - תוצאת חלוקת שכר המינימום החודשי לפי הוראות חוק שכר המינימום (נכון לעת החתימה על ההסכם, וכפי שיתעדכן מעת לעת) ב- 177.667 שעות וב- 173.333 שעות בהתאמה הינה:

| | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| פעימה שניה: | פעימה ראשונה: |
| $\frac{5571.75}{173.333} = 32.145$ | $\frac{5571.75}{177.667} = 31.36$ |

מכיוון שהחל ממועד כל אחת מהפעימות, השכר השעתי לו זכאי אותו עובד לפי תנאי ההעסקה החלים עליו, כמפורט בסעיף 23 (א), גבוה מתוצאת חלוקת שכר המינימום כמפורט בסעיף 23 (ב) – שכרו השעתי של העובד יקבע לפי תנאי ההעסקה החלים עליו.

דוגמא לעניין התאמת שעות חופשה ומחלה (סעיף 24):

עובד אשר:

- לפי תנאי ההעסקה שחלים עליו ערב חתימת ההסכם צובר את זכויותיו לחופשה באופן שעתי;
- עד לערב החלת קיצור שבוע העבודה (מועד הפעימה הראשונה) צבר 85 שעות חופשה;
- בסיס השעות לחישוב זכויותיו של העובד השעתי ערב הקיצור, לצורך התשלומים והזכויות הנגזרות מחישוב יחסי להיקף משרה מלאה היה 182.

שעות החופשה שצבר יחושבו בהתאם לנוסחאות הבאה:

$$A = B * (1 - H) \quad ; \quad H = \frac{P}{S} - 1$$

לעניין זה:

A – שעות החופשה הצבורות של העובד, לאחר התאמתן באופן יחסי לקיצור בשבוע העבודה;



B – שעות החופשה שצבר העובד עד לערב החלת הקיצור ההסכמי (מועד הפעימה הראשונה), או עד לערב מועד הפעימה השנייה, בהתאמה;
P – בסיס השעות לחישוב זכויותיו של העובד ערב מועד הפעימה הראשונה או הפעימה השנייה, בהתאמה, לצורך התשלומים והזכויות הנגזרות מחישוב יחסי להיקף משרה מלאה;
S – בסיס השעות כאמור לחישוב זכויותיו של העובד, עם החלת הקיצור - החל ממועד הפעימה הראשונה - 177.667, וממועד הפעימה השנייה - 173.333, או לפי הסדר מיטיב קיים.

כך שלאחר הפעימה הראשונה שעות החופשה הצבורות של העובד יעודכנו לפי ערך H השווה ל- 2.44%:

$$\frac{P}{S} - 1 = \frac{182}{177.667} - 1 = H = 2.44\%$$

ובמקום 85 ימים, סך צבירתו של העובד תעמוד על 82.93, לפי החישוב הבא:

$$85 * (1 - 2.44\%) = 82.926$$

לאחר הפעימה השנייה שעות החופשה הצבורות של העובד יעודכנו לפי ערך H השווה ל- 2.5%:

$$\frac{P}{S} - 1 = \frac{177.667}{173.333} - 1 = H = 2.5\%$$

וסך צבירתו של העובד, במידה שערב הפעימה השנייה היה זכאי ל-82.926 שעות, תעמוד על 80.85 לפי החישוב הבא:

$$82.926 * (1 - 2.5\%) = 80.85$$

זכאות העובד שצובר את זכויותיו לפי שעה, לזכויות הצבורות, כגון ימי חופשת מנוחה או ימי מחלה וניצול הזכאות, יתבצעו, החל ממועד החלת הקיצור, בהלימה לקיצור ההסכמי.
כך, למשל, אם ערב קיצור שבוע העבודה, בגין כל יום חופשה בימים א'-ד' העובד היה מחויב ב-8.5 שעות חופשה, אזי לאחר מועד הפעימה הראשונה, כאשר הקיצור מתקיים לפי ברירת המחדל, יהיה מחויב העובד בגין כל יום חופשה כאמור ב-8.25 שעות חופשה ולאחר מועד הפעימה השנייה ב-8 שעות, או בהתאם לאופן בו הוחל הקיצור ההסכמי אצל המעסיק.

עבור עובדים הצוברים את זכויותיהם באופן יומי, הזכאות לזכויות הצבורות תבוצע באופן יומי.

נספח ג' – זכאות לכפל הטבות

דוגמא:

זכאות לכפל הטבות להורה עובד הזכאי לשעת הורות מכוח חוק עבודת נשים (כמתואר בסעיף 25(ב1)):

אם עובדת או עובד זכאיים להיעדר מעבודתו בכל יום עבודה במשך עד שעה אחת ביום, ולפי הכללים המוגדרים, מכוח חוק עבודת נשים - כך שבמקום עבודה בו שעות העבודה המוגדרות בימים א'-ד' הן 7:30-16:00 וביום ה' 7:30-15:30, שעות עבודתם בימים א'-ד' הן 7:30-15:00 וביום ה' 7:30-14:30, הרי שלאחר הקיצור במועד הפעימה השנייה, כאשר שעות העבודה המוגדרות בימים א'-ה' יהיו 7:30-15:30, שעות העבודה של אותם העובדים בימים א'-ה', בהתאמה, יהיו 7:30-14:30, כפי שניתן לראות בתרשים הבא:

כפל הטבות
שעות הורות (הנקה)



ככל שמעסיק, בהתאם לצרכי העבודה, יבקש לשנות את אופן קיצור שבוע העבודה, כך שלמשל, בימים א' ו-ג' שעות העבודה יהיו 7:30-16:00 ובימים ב' ו-ד' 7:30-15:00 וביום ה' 7:30-15:30, אזי, לאחר הקיצור, לאחר המועד הפעימה השנייה, שעות העבודה של אותם העובדים הזכאיים להסדר שעות הורות יהיו בימים א' ו-ג' יהיו 7:30-15:00 בימים ב' ו-ד' 7:30-14:00 וביום ה' 7:30-14:30. כפי שניתן לראות בתרשים הבא:

כפל הטבות
שעות הורות (הנקה)

במקרה של שינוי אופן קיצור שבוע העבודה



נספח ד' – זכאות להסדרי צמצום

1. במקרה של החלת קיצור בדרך של ברירת מחל :
עובד אשר זכאי להסדר צמצום אחד או יותר, הארוכים ממשך הקיצור היומי לפי הסכם המסגרת 2023, יהיה זכאי, בנוסף לקיצור, לנצל את הסדר הצמצום היומי, לפי כלליו, באורך השווה לערך C (הפרש בין משך הסדר הצמצום היומי לבין משך הקיצור היומי לפי ההסכם), לפי הנוסחה להלן:

הערכים לחישוב הנוסחה ביום עבודה מסוים (יחידות בשעות, או בחלקי שעות):

A – הסכום היומי של הסדרי הצמצום אילולא הסכם קיצור שבוע העבודה באותו יום עבודה;

B – משך הקיצור ההסכמי באותו יום עבודה;

C – ההפרש בין A ל B (משך הסדר הצמצום אותו זכאי העובד לנצל באותו יום עבודה, בתנאי ש- $C \geq 0$);

$$A - B = C$$

דוגמא 1:

אם עובד זכאי לקיצורים שלהלן:

A – קיצור של חצי שעה (0.5) בגין הסדר הורה עובד;

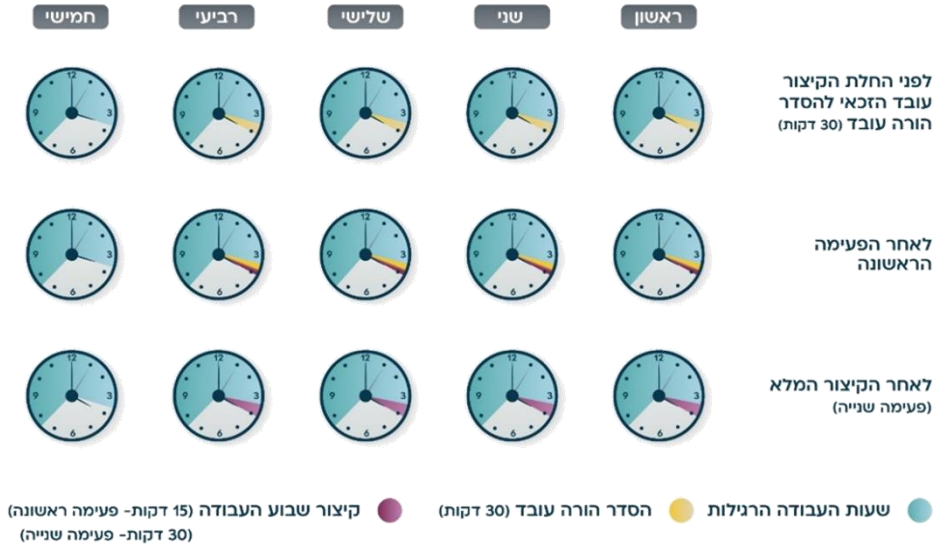
B – קיצור של רבע שעה (0.25) בגין הקיצור ההסכמי לאחר הפעימה הראשונה;

$$0.5 - 0.25 = 0.25$$

הרי שהעובד יהיה זכאי לנצל רבע שעה של הסדר צמצום באותו יום עבודה בנוסף לזכאות של רבע שעה של קיצור שבוע העבודה. כלומר, אם שעות העבודה ערב ההסכם בימים א'-ד' הן 7:30 עד 16:00 אזי עבור אותו עובד בטווח השעות 15:30-15:45 יחולו הכללים של הורה עובד ובטווח השעות 15:45-16:00 יחולו הכללים של הקיצור ההסכמי, כפי שניתן לראות בתרשים הבא:



זכאות להסדרים נוספים
הסדר הורה עובד



לאחר הפעימה השנייה, עבור אותו עובד, ערך B יהיה שווה ל-0.5 ולכן תוצאת המשוואה תהיה 0:

$$0.5 - 0.5 = 0$$

במקרה זה, בימים א'-ד', בטווח השעות 15:30-16:00 יחולו על העובד הכללים של הקיצור ההסכמי כפי שניתן לראות בתרשים שלעיל.

דוגמא 2:

אם עובד זכאי לקיצורים שלהלן בימי חול המועד:

A – קיצור של שעתיים וחצי (2.5) בגין הסדר חג ומועד בימי חול המועד;

B – קיצור של חצי שעה (0.5) בגין הקיצור ההסכמי לאחר מועד הפעימה השנייה;

$$2.5 - 0.5 = 2$$

הרי שהעובד יהיה לנצל באותו יום עבודה שעתיים בגין הסדר חג ומועד בנוסף לזכאות של חצי שעה בגין קיצור שבוע העבודה. כלומר, אם שעות העבודה ערב ההסכם הן 7:30-16:00 ולגבי חול המועד הן 7:30-13:30 אזי לגבי טווח השעות 13:30-15:30 יחולו הכללים של הסדר חול המועד ובין השעות 15:30-16:00 יחולו הכללים של הקיצור ההסכמי, כפי שניתן לראות בתרשים הבא:



זכאות להסדרים נוספים

הסדר חג ומועד



2. במקרה של החלת הקיצור לא לפי ברירת המחדל (מקרה של שינוי אופן קיצור שבוע העבודה):
- א. עובד אשר זכאי להסדר צמצום אחד או יותר, יהיה זכאי לסיים את יום עבודתו בשעת הסיום בה היה זכאי לצאת באותו יום אלמלא הקיצור ההסכמי ובלבד שישלים את שעות העבודה השבועיות באותו שבוע, בימי העבודה האחרים (או בשבוע אחר באישור המעסיק)
 - ב. אופן ניצול הסדר הצמצום – עובד זכאי להחסיר עד להפרש שבין הסכום השבועי של הסדרי הצמצום לבין הסכום השבועי של משך הקיצור ההסכמי, מבלי שהאמור ייחשב כשעות חוסר (ומעבר לכך ייחשב כחוסר). זאת, למעט הסדר חג ומועד.
 - ג. עבור הסדר חג ומועד יחולו האמור בסעיף קטן 25(ג)(1) לחוזר.

למען הסר ספק, מובהר כי עובד כאמור לא יהיה זכאי לכפל זכאות של הסדרי הצמצום והקיצור לפי ההסכם.

דוגמא 3:

אם לאחר יישום הקיצור לאחר מועד הפעימה השנייה, שעות העבודה במקום העבודה קוצרו בהתאם לצרכי העבודה כך שבימים א' ו-ג' שעות העבודה הן 7:30-16:00 בימים ב' ו-ד' 7:30-15:00 וביום ה' 7:30-15:30, ועובד זכאי להסדר "הורה עובד" של 0.5 שעות ביום (30 דקות):

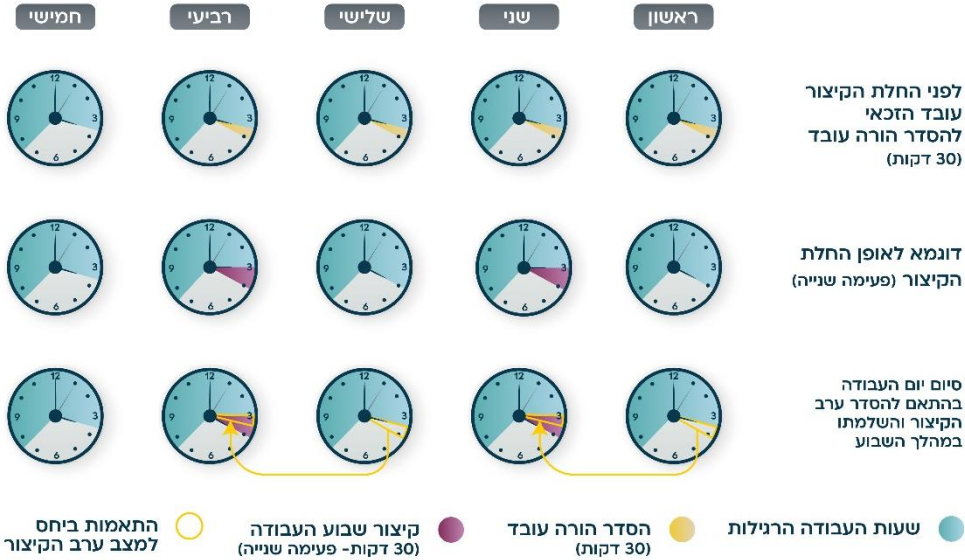
הרי שלעובד תעמוד האפשרות לסיים את עבודתו בימים א' ו-ג' כפי שהיה ערב ההסכם (כלומר ב- 15:30) אך יצבור בשל כך שעות חוסר. את החוסר יוכל להשלים בימים האחרים באותו שבוע. כלומר, העובד יוכל להמשיך לצאת בכל ימות השבוע בשעה שלוש וחצי כן שבימים ב' ו-ד' ישלים את שעות החוסר שצבר בימים א' ו-ג', כפי שניתן לראות בתרשים הבא:



כפל הטבות

הסדר הורה עובד

במקרה של שינוי אופן קיצור שבוע העבודה



3. מובהר לעניין הסדרי צמצום כי ככל שנקבע, בהתאם להוראות החלות ערב חתימת הסכם זה, כי שני הסדרי צמצום או יותר מתקוזזים ביניהם – אזי לא יילקח בחשבון החלק המקווזז לצורך חישוב הסכום היומי של הסדרי צמצום או הסכום השבועי של הסדרי צמצום. כלומר, ההוראות המפורטות בחוזר זה לא משנות הוראות לגבי קיזוז בין שני הסדרי צמצום או יותר שנקבעו בהסכמים או בהסדרים קיימים אצל המעסיק.

לדוגמא, עובד הזכאי להסדר הורה עובד לא יהיה זכאי ביום בו חל הסדר חג ומועד גם למלוא הסדר הורה עובד וגם למלוא הסדר חג ומועד. ולא יילקח בחשבון החלק המקווזז בין שני הסדרי הצמצום לצורך חישוב הסכום היומי של הסדר הצמצום.



נספח ה' – זכאות להסדרי עיגולי שעון ושעות מאגר (לעובד חדש)

1. לעובד שמועד תחילת העסקתו אצל המעסיק הוא ממועד הפעימה הראשונה ואילך, תעמוד זכאותו לניצול הסדר שעות מאגר והסדר עיגולי שעון, בהתאם למפורט להלן:

א. עובד סך הסדרי הצמצום שלו, ברמה היומית, שווים או ארוכים ממשך הקיצור היומי לפי ההסכם - יהיה זכאי לכלל הסדרי עיגול השעון והסדר שעות המאגר הרלוונטיים לגביו **בנוסף** לזכאות לקיצור ההסכמי.

דוגמא 1:

אם עובד שהחל לעבוד אצל המעסיק לאחר מועד הפעימה הראשונה זכאי לקיצורים שלהלן:

- קיצור של חצי שעה (0.5) בגין הסדר הורה עובד;
- משך יומי של רבע שעה (0.25) עיגולי שעון;
- מכסת שעות מאגר חודשית של שעתיים (2 שעות);
- קיצור של רבע שעה (0.25) בגין הקיצור ההסכמי **לאחר מועד הפעימה הראשונה** וחצי שעה (0.5) **לאחר מועד הפעימה השנייה**;

הרי שלאחר מועד הפעימה הראשונה ולאחר מועד הפעימה השנייה, סך הסדרי הצמצום שלו - הסדרי הורה עובד, ברמה היומית (0.5 שעות) הם ארוכים או שווים ממשך הקיצור היומי (0.25 או 0.5 שעות, בהתאמה). לכן, לאחר החלת כל אחת מהפעימות, אותו העובד יהיה זכאי לכלל הסדרי עיגולי השעון והסדר שעות המאגר הרלוונטיים אליו, **בנוסף** לזכאותו לקיצור שבוע העבודה. (למען הסר ספק, הסדרי הצמצום מתקזזים כמתואר בנספח ב')

ב. עובד שעומד בתנאים הבאים במצטבר:

1. סך הסדרי הצמצום שלו, ברמה היומית, קצרים ממשך הקיצור היומי לפי ההסכם, או שאינו זכאי להסדר צמצום;
2. סך הסדרי הצמצום שלו, בצירוף הסדר עיגולי השעון, שווה או ארוך ממשך הקיצור ההסכמי, והכל ברמה היומית;

יהיה זכאי בנוסף לזכאות לקיצור לפי ההסכם, להסדר שעות המאגר במלואן וכן להסדר עיגולי שעון. ערך Y מבטא את משך הזכאות להסדר עיגול שעון בנוסף לזכאות לקיצור ההסכמי, אשר יחושב בהתאם למפורט בנוסחה הבאה (ובלבד ש-Y עולה על 0):

$$Y = (A + B) - C$$

A – משך הסדרי הצמצום היומי של העובד.

B – משך עיגולי השעון היומי של אותו עובד.

C – משך הקיצור ההסכמי היומי הרלוונטי לאותו עובד.



דוגמא 2:

אם עובד שהחל לעבוד אצל המעסיק לאחר מועד הפעימה הראשונה זכאי לקיצורים שלהלן:

A - קיצור של 0.416 שעה (25 דקות) בגין הסדר הורה עובד;

B - משך יומי של 0.25 שעה (15 דקות) עיגולי שעון;

C - קיצור של 0.5 שעה (30 דקות) לאחר הפעימה השנייה;

אזי:

- סך הסדרי הצמצום להם זכאי אותו עובד קצר ממשך הקיצור היומי ($0.5 > 0.416$)
- סך הסדרי הצמצום, ביחד עם הסדרי עיגולי השעון, להם זכאי אותו עובד, ארוך ממשך הקיצור היומי ($0.5 < 0.25 + 0.416$)

ולכן, לאחר החלת הפעימה השנייה, יהיה זכאי אותו העובד, בנוסף לזכאות לקיצור ההסכמי, להסדר שעות המאגר במלואן וכן להסדר עיגולי שעון של 0.166 שעות (10 דקות).

$$0.166 = (0.416 + 0.25) - 0.5$$

$$10 = (25 + 15) - 30$$

- ג. עובד שסעיפים (א) ו-(ב) לעיל אינם חלים בעניינו וסך הסדרי הצמצום שלו, למעט הסדר חג ומועד, בצירוף הסדר עיגולי שעון, קצרים ממשך הקיצור ההסכמי היומי, יהיה זכאי למכסת שעות מאגר מעודכנת בערך X בנוסף לזכאות לקיצור לפי ההסכם, אשר יחושב ברמה החודשית בהתאם למפורט בנוסחה הבאה (ובלבד ש-X עולה על 0):

$$X = D - (C - [A + B]) * E$$

A - משך הסדרי הצמצום היומי של העובד;

B - משך עיגולי השעון היומי של אותו עובד;

C - משך הקיצור היומי לפי ההסכם לו זכאי העובד;

D - מכסת שעות המאגר החודשיות של אותו עובד ערב ההסכם;

E - לגבי עובדים במתכונת של 5 ימים בשבוע - 21.665, לגבי עובדים במתכונת של 6 ימים בשבוע - 26.

דוגמא 3:

אם עובד שהחל לעבוד אצל המעסיק לאחר מועד הפעימה הראשונה זכאי לקיצורים שלהלן:

A - העובד אינו זכאי לכל הסדר צמצום - 0;

B - משך יומי של 0.416 שעה (25 דקות) עיגולי שעון;

C - קיצור של 0.5 שעה (30 דקות) לאחר הפעימה השנייה לפי ההסכם;



D - מכסת שעות המאגר החודשיות של 2 שעות (120 דקות).

$E - 21.665$.

אזי,

- סך הסדרי הצמצום להם זכאי אותו עובד קצר ממשך הקיצור היומי ($0.5 > 0.416$)
- סך הסדרי הצמצום, ביחד עם הסדרי עיגולי השעון, להם זכאי אותו עובד, ארוך ממשך הקיצור היומי ($0.5 < 0.25 + 0.416$)

ולכן, לאחר החלת הפעימה השנייה, יהיה זכאי אותו העובד, **בנוסף** לזכאות לקיצור ההסכמי, למכסת שעות מאגר מעודכנת השווה לערך X :

$$11.7 = 120 - (30 - [25 + 0]) * 21.665$$

$X = 11.7$ דקות מאגר חודשיות.

2. למען הסר ספק:

- אין בהסכם כדי לשנות את כללי הסדר עיגולי שעון והסדר שעות המאגר.
- אם העובד יעבוד במשך זמן זכאותו להסדר עיגולי שעון או שעות מאגר אזי ייחשב זמן זה כזמן עבודה.
- מובהר כי הערכים A,B,C,D יהיו בחלקי שעות, למשל - חצי שעה = 0.5.