

ירושלים, כ"ז באלול התש"פ

16 בספטמבר 2020

חוזר הע - כללי הסכם

2020-1-42

אל:

המעסיקים במגזר הציבורי

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

התפשטות נגיף הקורונה – הסכם הסגר השני

הסכם קיבוצי מיום 16.09.2020

רקע:

ביום 13.9.2020 התקבלה החלטת ממשלה מספר 376 במסגרתה הוחלט על הפעלת תכנית דו שלבית לבלימת העלייה בתחלואה וצמצום התפשטות נגיף הקורונה על ידי צמצום התקהלויות ומגעים חברתיים (להלן: "החלטת הממשלה").

בהתאם לאמור בהחלטה זו, הוטלו הגבלות נוספות, בין היתר, על פתיחת מקומות עבודה, על התייצבות של עובדים במקומות עבודתם וכן הגבלות שעניינן צמצום השירותים הניתנים לציבור. הגבלות אלה, אשר חלות, בין השאר, על המדינה ועל מעסיקים ציבוריים אחרים, לא מאפשרות לקיים שגרת עבודה רגילה.



לנוכח הימשכות הנסיבות החריגות שנוצרו עקב משבר נגיף הקורונה, כאמור לעיל, ובשים לב לשינוי הצפוי בהגבלות החלות על המעסיקים ועובדיהם בתקופת הסגר השני, נחתם ביום 16.09.2020 הסכם קיבוצי מיוחד בין מדינת ישראל, מרכז השלטון המקומי ומעסיקים נוספים במגזר הציבורי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "הסכם הסגר השני" או "ההסכם"). הסכם זה נועד לתת מענה לצרכי השעה, לשמור על רציפות העסקתם של העובדים חלף השעייתם של חוזי העבודה, ולהגביר את הוודאות של העובדים והמעסיקים לנוכח המשבר.

מטרת חוזר זה היא להביא לידיעתכם את עיקרי ההוראות הנדרשות ליישום הסכם הסגר השני.

## 1. תחולת ההסכם

- 1.1. הסכם הסגר השני יחול על המעסיקים החתומים עליו בלבד ולא יורחב באמצעות תקנות שעת חירום או באמצעות חקיקה. מעסיקים אשר עובדיהם מאוגדים בהסתדרות ומעוניינים להצטרף להסכם יחתמו על כתב הצטרפות להסכם כמפורט בסעיף 1.6 להלן.
- 1.2. הסכם הסגר השני יחול על כל העובדים המועסקים בשירות אחד המעסיקים החתומים על ההסכם, לרבות מי שמועסק בחוזה עבודה אישי או חוזה מיוחד לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ואולם, לגבי הרשויות המקומיות, רשות מקומית תהיה רשאית להחליט אם להחיל הסכם זה גם לגבי עובד המועסק בחוזה אישי.
- 1.3. ההסכם לא יחול על עובד המועסק כעמ"י תעופה כהגדרתו בהסכם הקיבוצי מיום 17.4.2020 ("הסכם המשך יציאה לחופשה"), וכן לא יחול על עובדים במעונות יום לגלאי 0 - 3 ברשויות שהוסכם לגביהן בין הצדדים להסכם.
- 1.4. רשות מקומית אשר מספר ימי העבודה בה בתקופת ההסכם הוא 14 ומעלה, תהיה רשאית שלא להחיל את הסכם הסגר השני על עובד ברשות מקומית אשר הסכם המשך יציאה לחופשה לא חל לגביו, וכן על עובד ברשות מקומית כאמור שאינו זכאי לקביעות או שטרם השלים את תקופת העבודה המזכה בקביעות.



- 1.5. הסכם זה לא יחול על עובד בזמן שהוא שוהה בחופשה ללא תשלום ואין באמור כדי לחייב מעסיק להחזיר עובד מחופשה ללא תשלום במועד חתימת ההסכם.
- 1.6. ההסכם יחול גם על עובדים אשר מועסקים בשירות מעסיק ציבורי אחר (שאינו חתום על ההסכם) שחלות עליו או לגביו ההגבלות מעבר להגבלות אשר חלו ביום 12.9.2020 ערב החלטת הממשלה, ואשר יחתום על כתב ההצטרפות להסכם (בנוסח שבנספח א' להסכם). המעסיק ישלח הודעה בכתב ליו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסדרות בדבר חתימתו על כתב ההצטרפות. ההסכם ייכנס לתוקף ממועד מתן ההודעה להסדרות אלא אם ניתנה הודעה מאת יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בתוך 48 שעות ממועד מתן הודעת ההצטרפות על התנגדות ההסדרות להצטרפות המעסיק, ובמקרה זה ידונו הצדדים בטענות ההסדרות, ולגבי מעסיק שהוא גוף מתוקצב או גוף נתמך כהגדרתם בחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 (להלן: "חוק יסודות התקציב") בשיתוף הממונה על השכר.
- 1.7. אין באמור לעיל כדי למנוע חתימה על כתב הצטרפות בהתאמות שיסוכמו מול ההסדרות ובאישור הממונה על השכר (לגבי גוף הכפוף להוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב).

## 2. תקופת ההסכם

ההסכם הוא לתקופת חירום זמנית מיום 17.09.2020 ועד ליום 11.10.2020, אלא אם יבוטלו המגבלות על מקומות העבודה. או אז, תסתיים תקופת ההסכם במועד ביטול המגבלות (להלן: "תקופת ההסכם").

## 3. הגדרות

"מנהל" -

1. בשירות המדינה - מנכ"ל המשרד הממשלתי או יחידת הסמך;
2. ברשויות המקומיות - ראש הרשות המקומית או מנכ"ל הרשות המקומית או מזכיר הרשות המקומית, בהתאם להסמכה לכך על-ידי ראש הרשות המקומית
3. במוסדות להשכלה גבוהה - מנכ"ל המוסד להשכלה גבוהה;

4. במועצות הדתיות - יו"ר המועצה הדתית;

5. במעסיק אחר - מנכ"ל או בעל תפקיד מקביל אצל אותו מעסיק אם אין מנכ"ל אצל אותו מעסיק ואם אין מנכ"ל או בעל תפקיד מקביל אצל אותו מעסיק, בעל התפקיד הבכיר ביותר בהנהלת אותו מעסיק.

"עובד בהסדר" - עובד אשר המנהל קבע לגביו, לפי שיקול דעתו, בכפוף להוראות הדין, כי מתקיימים לגביו, בתקופת ההסכם או בחלקה, שני התנאים הבאים במצטבר:

1. חל לגביו אחד מאלו:

1.1. הוא אינו יכול להמשיך במתכונת הרגילה של עבודתו לאור מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו (לרבות הגבלות בדבר הגבלת שהייה של עובדים במקום עבודה) (להלן: "קבוצה א").

1.2. הוא אינו יכול לבצע את עבודתו לאור החלטה על סגירת מקום עבודה מסוים בשל התפרצות נגיף הקורונה (להלן: "קבוצה ב").

1.3. הוא אינו נדרש לעבודה לאור מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו, שגרמו לירידה משמעותית בפעילות לעומת הפעילות הסדירה ערב פרוץ משבר נגיף הקורונה (להלן - "קבוצה ג").

2. הוא אינו יכול לבצע את עבודתו שלא ממקום העבודה הרגיל (כולל עבודה מהבית), וזאת בהתאם לכללים שחלים אצל המעסיק בעניין זה.

על אף האמור לעיל, עובד לא ייקבע כעובד בהסדר במקרים המפורטים להלן:

1. ברשות מקומית, סייעת לגנת בגני ילדים שלגביה תחול הודעה בענייני עובדים שמספרה 17/2020 מיום 16.9.2020;

2. עובד בחודש שבו העסקתו אמורה להסתיים;

3. עובד אשר חייב בבידוד במועד חתימת ההסכם או במועד בו יוחלט על סגירת מקום עבודתו, בתקופה שבה הוא חייב בבידוד לפי צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (בידוד בית),



- התש"ף-2020 כנוסחו מעת לעת או מכוח הוראה אחרת שתקבע חובת בידוד. בתום התקופה בה הוא חייב בבידוד לא תחול המגבלה שבפסקה זו.
4. בתקופה שבה הוא שוהה בחופשת מחלה על פי תעודת המחלה שהונפקה לפני מועד חתימת ההסכם, ובמשך כל תקופת מחלתו על פי תעודת המחלה שהונפקה כאמור. בתום תקופת המחלה על פי תעודת המחלה כאמור, לא תחול המגבלה שבפסקה זו.
5. בתקופה בה הוא שוהה בחופשה ללא תשלום, לרבות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (לרבות תקופת לידה והורות). אין בהסכם בכדי למנוע מעובד לבקש לצאת לחופשה ללא תשלום באופן מלא בהתאם לכללים שחלים בעניין זה אצל מעסיקו.
6. בימים בהם נהוגה במקום העבודה חופשה מרוכזת בחג סוכות (להלן: "החופשה המרוכזת"). מובהר כי לא יחול שינוי מכוח הסכם הסגר השני בנוגע לחופשה המרוכזת הנהוגה בכל מקום עבודה בחג הסוכות, לרבות בנוגע לחיוב מאזן ימי חופשת המנוחה לפי הסדר החופשה המרוכזת.

#### 4. מתווה להעסקת עובדים

המעסיק יעסיק במקום העבודה את המספר המרבי של העובדים האפשרי, העומד על 50% או יותר. המעסיק ייתן עדיפות להעסקה ממקום העבודה עצמו לעובדים שאין אפשרות להעסיקם מהבית. בנוסף, יעסיק המעסיק את המספר המרבי של העובדים שניתן להעסיק שלא ממקום העבודה הרגיל (כולל עבודה מהבית) בהתאם לכללים החלים אצל המעסיק לעניין זה. על אף האמור לעיל, במקרה של ירידה משמעותית בפעילות כתוצאה מההגבלות או מכוחן, מספר העובדים המרבי יהיה בהתאם לנדרש.

המעסיק יעשה מאמץ סביר להשתמש בכלים העומדים לרשותו מכוח ההסכם, על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר, לרבות באמצעות ניוד על פי הסדרי הניוד החלים אצל המעסיק או בהסכמת העובד, לפי העניין, לתפקיד אחר שהמעסיק



סבור שהוא אפשרי ומתאים לעובד, שהמעסיק קבע שניתן לבצע שלא ממקום העבודה הרגיל (כולל עבודה מהבית) בהתאם לכללים שחלים אצל המעסיק בעניין הזה.

## 5. הודעה לעובד בהסדר

5.1. על מנת להעביר עובד להסדר, על המעסיק להודיע לעובד, בכתב, לכל המאוחר יום לפני העברתו להסדר או בסמוך לאחר סגירת מקום העבודה על העברתו להסדר. על המעסיק להודיע לעובד על השתייכותו לאחת משלושת הקבוצות המפורטות לעיל (א', ב' או ג') וכן לפרט את התאריכים בהם ישהה העובד בהסדר (לדוגמה, נהג רכבות נוסעים אשר עקב הגבלת פעילות התחבורה הציבורית נוצרה ירידה משמעותית בפעילות הרכבות ואשר מעסיקו בחר, על פי שיקול דעתו, כי הוא אינו נדרש לעבודה בימים אי-זוגיים עקב מעבר למתכונת של סבכים ('רוטציה')), יקבל הודעה מפורטת מאת מעסיקו על השתייכותו לקבוצה ג' וכן על העברתו להסדר בימים 20.09, 22.09 ו-24.09).

5.2. תוך שלושה ימים לאחר שהעובד קיבל את ההודעה על העברתו להסדר או בסמוך לאחר סגירת מקום העבודה על המעסיק למסור לנציגות העובדים רשימה של העובדים שבהסדר את הקבוצה לה שייך כל עובד.

5.3. הגדלת מספר העובדים שבהסדר - ככל שבמהלך תקופת ההסכם יחליט המעסיק, לפי שיקול דעתו בהתאם לתנאים לעיל, על העברה של עובדים נוספים להסדר, יינתנו על כך הודעות לעובדים ולנציגות העובדים בהתאם לאמור לעיל.



## 6. תשלום בגין תקופת ההסדר

עובד בהסדר, בזמן שבו הוא מוגדר כעובד בהסדר (בימים או בחלקי הימים שבהם הוא עובד בהסדר), לא יידרש לביצוע תפקידו ויהיה זכאי לתשלום בעד התקופה המיוחדת שבה הוא עובד בהסדר (להלן: "התקופה המיוחדת"), בכפוף ובהתאם לאמור להלן:

6.1 תשלום זה (להלן - "תשלום מיוחד"), יחושב כמכפלת שלושת אלו:

6.1.1 70% מסך רכיבי השכר המובאים בחשבון לחישוב השלמת פיצויי פיטורים (לגבי אותו עובד) בחודש העבודה האחרון, למעט רכיבי הבראה וביגוד (ככל שהם נכללים ברכיבים אלו).

6.1.2 החלק היחסי של התקופה המיוחדת מתוך חודש העבודה שבו חלה התקופה המיוחדת.

6.1.3 חלקיות המשרה של העובד; ולגבי עובד המועסק במשרה חלקית - לפי ממוצע של חלקיות משרתו בחודשים דצמ' 2019 וינואר – פברואר 2020 שבהם העובד לא היה עובד בהסדר (ככל שישנם). אם העובד לא עבד בשלושת החודשים האמורים – אזי לפי ממוצע חלקיות משרתו בשלושת חודשי העבודה שקדמו לתקופת הסכם הסגר השני שבהם לא היה עובד בהסדר לפי הסכם הסגר השני או לפי ההסכם הקיבוצי מיום 4.8.2020 (להלן: "הסכם הארכה להסכם התו הסגול המתוקן"), ככל שישנם.

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

6.2 דוגמאות:

6.2.1 דוגמה 1: עובד שבשגרה מועסק במשרה מלאה בשכר חודשי של 10,000 ₪, אשר במהלך חודש ספטמבר, המונה 21 ימי עבודה, שהה בהסדר ולא הועסק במשך 6 ימי עבודה, יקבל תשלום מלא בגין 15 ימי העבודה (7,142.86 ₪) ו-70% בגין הימים בהם שהה בהסדר (2,000 ₪), סה"כ 9,142.86 ₪.

6.2.2 דוגמה 2: עובד שבשגרה מועסק בחצי משרה בשכר חודשי של 5,000 ₪ (10,000 ₪ למשרה מלאה), אשר במהלך חודש ספטמבר, המונה 21 ימי עבודה, שהה בהסדר והועסק בשיעור משרה של 25% במשך 5 ימים, יקבל תשלום מלא (לפי 50% משרה) בגין 16 ימי



העבודה (3,809.52 ₪), תשלום לפי 25% משרה בגין החלק שעבד במהלך 5 ימי העבודה (595.24 ₪) ו-17.5% (70% \* 25%) בגין התקופה המיוחדת (416.67 ₪), סה"כ 4,821.43 ₪.

6.3. עובדים בדירוג הסטודנטים אשר חל לגביהם ההסכם מיום 01.06.2020, על אף האמור לעיל, חלקיות המשרה תחושב לפי ממוצע שעות העבודה בפועל, בשלושת חודשי העבודה המלאים ביותר שבתקופה שבין חודש אוגוסט 2019 לחודש אוגוסט 2020.

6.4. אין לחייב את מאזן החופשה של העובד בגין הימים בהם שהה בתקופה מיוחדת.

6.5. התקופה המיוחדת תיחשב לגבי עובד שהועסק במשרה מלאה בחודש שקדם להסכם הסגר השני, כתקופת עבודה בחלקיות משרה של 70% לצורך חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ולצורך שיעור משרה להפרשה לקרן פנסיה ותיקה (ככל שרלוונטיים בעניינו). לגבי עובד שהועסק בחלקיות משרה בחודש העבודה האחרון, יחול האמור לעיל באופן יחסי בהתאם לחלקיות המשרה האמורה (הכפלת היקף המשרה ב-70%).

6.6. הימים בהם שהה העובד בתקופה המיוחדת ייחשבו לצורך צבירת זכויות הקשורות בוותק ולצורך רציפות זכויות, בהתאם לכללים החלים אצל כל מעסיק.

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

6.8. עובד אשר ידווח על יום מחלה בתקופת ההסכם ואשר לזכותו עומדת יתרה צבורה של ימי מחלה, יהיה זכאי לדמי מחלה שלא יעלו על התשלום המיוחד, בגין כל יום עבודה שבו דיווח מחלה, בכפוף לכל הכללים החלים אצל מעסיקו לגבי דיווח על מחלה ולגבי מספר הימים בגינם זכאי העובד לדמי מחלה.

6.9. לעניין חישוב ותשלום דמי הבראה וביגוד לעובד בהסדר, יראו אותו כאילו לא היה עובד בהסדר והיה ממשיך לעבוד כרגיל.

6.10. עובד/ת שדמי הלידה שלו/שלה יחושבו לפי תקופה הכוללת את התקופה המיוחדת, יהיה/תהיה זכאי/ת, לאחר חזרתו/ה לעבודה, למענק חד פעמי מהמעסיק, בגובה 42.86% מהתשלום המיוחד שלו הוא/היא זכאי/ת כאמור בסעיף 5 זה. בגין המענק האמור לא יבוצעו הפרשות לקופת גמל.

## 7. גמישות ניהולית

בהסכם נקבעו מספר כלים אשר יעמדו לרשות המעסיק בתקופת הסכם הסגר השני (חלקם גם לגבי עובדים שאינם בהסדר), במטרה להגדיל את מספר העובדים המועסקים. המעסיק יוכל לבצע את השינויים הבאים, כולם או חלקם, בכפוף לאמור להלן:

### 7.1. שינוי היקף המשרה הרגילה של העובד – לגבי עובד בהסדר בלבד

7.1.1. המעסיק רשאי להציע לעובד להעסיקו בחלקיות משרה נמוכה מחלקיות המשרה הרגילה שלו, בתקופת ההסכם או בחלקה, ובכלל זה להעסיקו בחלק מיום העבודה או בחלק מימי העבודה, בהתאם ובכפוף לתנאים להלן:

7.1.1.1. העובד יועסק רק בתפקידו הרגיל.

7.1.1.2. העובד יועסק בחלקיות משרה של 20% ומעלה.

7.1.1.3. העובר יועסק לא פחות מחצי שעות התקן היומי שלו, בכל יום שבו נקרא לעבודה;

7.1.1.4. המעסיק יהיה רשאי להגדיל בהמשך ובהתאם לצורכי העבודה, את היקף המשרה של העובד בכפוף לאמור לעיל.

7.1.2. המעסיק לא יקטין את היקף המשרה שקבע כאמור, אלא בהסכמת העובד.

7.1.3. התגמול לעובד ששונתה חלקיות משרתו

7.1.3.1. שכר העובד ישולם בהתאם לחלקיות משרתו של העובד שנקבעה כאמור לעיל.



7.1.3.2. בגין ההפחתה בהיקף המשרה העובד יהיה זכאי בנוסף לשכרו, לתשלום פיצוי

מיוחד כדלקמן:

7.1.3.2.1. בגין כל חודש שחל בתקופת ההסכם שבו הועסק העובד בחלקיות

משרה כאמור, העובד יהיה זכאי לתשלום פיצוי מיוחד.

בסעיף זה - "תשלום פיצוי מיוחד" – מכפלה של שלושת אלה:

7.1.3.2.1.1. 70% מסך רכיבי השכר המובאים בחשבון לחישוב

השלמת פיצויי פיטורים (לגבי אותו עובד), בחודש העבודה

האחרון, למעט רכיבי הבראה וביגוד (ככל שהם נכללים

ברכיבים אלו).

7.1.3.2.1.2. החלק היחסי של התקופה שבה הוא הועסק

בחלקיות משרה לפי סעיף זה, מתוך חודש העבודה.

7.1.3.2.1.3. ההפרש בין שיעור היקף המשרה של העובד

בחודש העבודה האחרון ובין שיעור היקף המשרה

המשוקללת באותו החודש שייקבע לו לפי סעיף זה (להלן:

"שיעור ההפחתה בהיקף המשרה").

"חודש העבודה האחרון" - חודש העבודה שקדם לתקופת הסכם זה

שבו העובד לא היה עובד בהסדר לפי הסכם זה או לפי הסכם הארכה

להסכם התו הסגול המתוקן.

7.1.3.3. דוגמה: עובד שבשגרה מועסק בחצי משרה בשכר חודשי של 5,000 ₪ (10,000

₪ למשרה מלאה), אשר במהלך חודש ספטמבר, המונה 21 ימי עבודה, שהה

בהסדר והועסק בשיעור משרה של 25% במשך 5 ימים, יקבל תשלום מלא (לפי

50% משרה) בגין 16 ימי העבודה (3,809.52 ₪), תשלום לפי 25% משרה בגין

החלק שעבד במהלך 5 ימי העבודה (595.24 ש"ח) ו-17.5% (70% \* 25%) בגין התקופה המיוחדת (416.67 ש"ח), סה"כ 4,821.43 ש"ח.

7.1.3.4. בגין כל חודש בתקופת ההסכם שבגיניו יזכה העובד בפיצוי מיוחד לפי סעיף זה,

היקף משרתו ייחשב כאילו גדל בשיעור שיחושב לפי תוצאת המכפלה של שיעור ההפחתה בהיקף המשרה ב-70%, והגדלה זו תיחשב כתקופת שירות לכל דבר בהיקף האמור ובתשלום הפיצוי המיוחד, לצורך חוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], התש"ל-1970 ולצורך שיעור משרה להפרשה לקרן פנסיה ותיקה (להלן: "הגדלת היקף המשרה"). מובהר כי חלקיות משרתו באותו החודש תחשב, לעניינים כאמור, כצירוף של חלקיות המשרה שבה הועסק בפועל והגדלת היקף המשרה.

7.1.3.5. בגין תשלום הפיצוי המיוחד יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות, ולעובדים שאינם

בהסדר של פנסיה תקציבית לפי חוק שירות המדינה הגמלאות [נוסח משולב], התש"ל-1970 או הסכם, יבוצעו בגינו הפרשות לקופת גמל לקצבה, בהתאם לשיעורים ולכללים החלים לגבי הפרשה בגין השכר המובא בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

7.1.3.6. עובד כאמור אשר דיווח על יום מחלה בתקופת ההסכם, ואשר לזכותו עומדת

יתרה צבורה של ימי מחלה, יהיה זכאי לדמי מחלה שיחושבו באופן יחסי לדמי מחלה רגילים, כך שלא יעלו על דמי מחלה לפי היקף משרתו בפועל בתוספת הפיצוי המיוחד, בגין כל יום עבודה שבו דיווח כאמור, בכפוף לכל הכללים החלים אצל מעסיקו לגבי דיווח על מחלה ולגבי מספר הימים בגינם זכאי העובד לדמי מחלה. מוסכם כי בגין כל יום המופיע בתעודת המחלה ינוכה לעובד חלק יחסי מיום המחלה הצבורה שלו, בהתאם לאופן היחסי שלפיו חושבו לגבי דמי המחלה כאמור לעיל.

7.1.3.7. לעניין חישוב ותשלום הבראה וביגוד לעובד כאמור, יראו אותו כאילו לא עבד

בחלקיות משרה לפי סעיף זה, והמשיך לעבוד בהיקף משרתו הרגיל.

7.1.3.8. עובד/ת שדמי הלידה שלו/שלה יחושבו לפי תקופה הכוללת עבודה בחלקיות משרה לפי סעיף זה, יהיה/תהיה זכאי/ת, לאחר חזרתו/ה לעבודה, למענק חד פעמי מהמעסיק, בגובה 42.86% מתשלום הפיצוי המיוחד שלו הוא/היא זכאי/ת לפי סעיף זה. מוסכם כי לא יבוצעו הפרשות לקופת גמל בגין המענק האמור.

### 7.2. שינוי הגדרות תפקיד ומטלות – לגבי כלל העובדים

7.2.1. המעסיק רשאי, בהתאם לשיקול דעתו ובמטרה להגדיל את מספר העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר, לשנות את הגדרות התפקיד של העובד, להפחית או להוסיף מטלות, לשנות את מקום ביצוע העבודה של העובד וכל שינוי אחר שיידרש, גם ללא זיקה לעיסוקו המקורי של העובד.

7.2.2. מעסיק שיחליט על שינוי מקום ביצוע העבודה של העובד, יעשה זאת תוך התחשבות, ככל הניתן, בצרכי העובד ובקרבה למקום ביצוע העבודה הקבוע או מקום המגורים של העובד.

7.2.3. מעסיק שיחליט על שינוי בתפקיד או הגדרת התפקיד, יעשה זאת תוך התחשבות, ככל הניתן, בהשכלתו, כישוריו ומאפייניו האישיים של העובד, ובמאפייני עיסוק דומים לעיסוקו הקבוע של העובד.

7.2.4. עובד יבצע כל הכשרה או הכשרות מתאימות להן יידרש עקב שינוי הגדרות התפקיד או מטלות התפקיד, בהתאם לדרישת המעסיק, ועל חשבונו של המעסיק.

7.2.5. האמור בסעיף 6.2 זה יבוצע ללא כל תוספת שכר.

### 7.3. ניוד עובדים – לגבי עובד בהסדר בלבד

ניתן יהיה לנייד עובדים על פי הסדרי הניוד החלים אצל המעסיק או בהסכמת העובד, לתפקיד אחר שהמעסיק סבור שהוא אפשרי ומתאים לעובד, וזאת על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים.

#### 7.4. שינוי שעות וסדרי העבודה – לגבי כלל העובדים

7.4.1. המעסיק רשאי לשנות את שעות התחלת וסיום יום העבודה, וזאת מבלי לפצל את יום העבודה ומבלי לשנות את היקף המשרה של העובד.

7.4.2. המעסיק רשאי לקרוא לעובד, אשר מועסק בשבוע עבודה של חמישה ימים, לעבודה ביום אחר (שהוא אינו עובד בו בשגרה), לרבות יום שישי (לגבי עובד המועסק בימים ראשון עד חמישי; או ביום שישי, שבת או ראשון במגזר הלא יהודי), וזאת במקום יום עבודה אחר באותו שבוע.

7.4.3. שינוי שבוע העבודה לא יזכה את העובד בתוספת שכר בגין העבודה ביום החלופי, לרבות לפי פרק 27.2 לתקשי"ר או כל הסכם או הסדר אחר החל אצל המעסיק.

7.4.4. העבודה ביום עבודה חלופי לא תביא לחריגה ממכסת השעות השבועית של העובד.

7.4.5. אורך יום העבודה ביום שלפני יום המנוחה של העובד הוא בכפוף לאמור בסעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

7.4.6. המעסיק רשאי להעביר עובד לעבודה במשמרות, אף במקומות בהם אין זה נהוג. עובד שיעבור לעבודה במשמרות לא יהיה זכאי לתוספת שכר, לרבות תוספת משמרות לפי פרק 27.6 לתקשי"ר או כל הסכם או הסדר אחר החלק אצל המעסיק. עובד אשר הועסק במשמרות ערב ההסכם הקיבוצי מיום 18.3.20 ("הסכם יציאה לחופשה") והיה זכאי לתוספת משמרות ימשיך להיות זכאי לתוספת משמרות גם בתקופת ההסכם.

7.4.7. אין באמור לעיל בכדי לגרוע מהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

8. אם יוחמרו באופן משמעותי ההגבלות שבדין או מכוח דין, ינהלו הצדדים משא ומתן לגבי השינויים הנדרשים בהוראות הסכם הסגר השני. ככל שהאמור בסעיף זה יהיה רלבנטי, יצאו הנחיות מפורטות בעניין זה.

9. מובהר כי אין באמור בהסכם הסגר השני 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  
מר אוהד אלקבץ - אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר  
עו"ד שירן מימון - אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר  
מר שמואל אפלבוים - אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר  
(102-2020)

