

ירושלים, י"ב בחשון התשפ"ו
3 בנובמבר 2025
חוזר הע - כללי הסכם
2025-1-39

אל:

מר אלי ביתן, סגן החשב הכללי במשרד האוצר;
המעסיקים במגזר הציבורי

הנדון: ועדת מעקב מיום 22.10.2025 וביצוע התאמות ושינויים עבור תקופות הזכאות השלישית והרביעית בהסכם הקיבוצי מיום 27.12.23 בעניין עובדים שנעדרו מעבודתם עקב המצב הביטחוני על רקע מלחמת חרבות ברזל

1. כללי

- (א) ביום 27.12.2023 נחתם בין מדינת ישראל ומעסיקים נוספים במגזר הציבורי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסכם קיבוצי בעניין עובדים שנעדרו מעבודתם עקב המצב הביטחוני על רקע מלחמת חרבות ברזל, כמפורט שם (להלן – "ההסכם הקיבוצי").
- (ב) ביום 22.10.2025 נחתמה ועדת מעקב שביצעה התאמות ושינויים בזכאויות לעובדים בחודש נובמבר כמפורט שם (להלן – "ועדת המעקב").
- (ג) לשם הנוחות, בסעיף 2 לחוזר זה יפורטו הוראות הביצוע בנוגע לתשלום שכר לעובדים בחודש נובמבר, וזאת בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי וועדת המעקב יחדיו.
- (ד) לעניין חוזר זה-
- "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.
- "אזור מיוחד" - כפי שהוגדר בתקנות.
- "הורה עצמאי" (הורה יחיד) - כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.



"הוראה בדבר איסור התקהלות באזור מיוחד" - הוראה של פיקוד העורף על איסור התקהלות באזור מיוחד שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות השלישית או הרביעית (או לשתייהן).

"הוראה בדבר איסור התקהלות שלא באזור מיוחד" - הוראה של פיקוד העורף על איסור התקהלות שלא באזור מיוחד, שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות השלישית או הרביעית (או לשתייהן).

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

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

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

"תקופת הזכאות השלישית" - התקופה שמיום 1.11.2023 ועד ליום 4.11.2023 (כולל).

"תקופת הזכאות הרביעית" - התקופה שמיום 5.11.2023 ועד ליום 30.11.2023 (כולל).



2. תחולה

2.1. הוראות חוזר זה יחולו על -

- (א) כל העובדים המועסקים במדינה.
 - (ב) על עובדים בשירות המעסיקים כהגדרתם מונחים אלו בהסכם הקיבוצי.
 - (ג) על עובדים המועסקים 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 הקיבוצי, ובכפוף לתנאי הקבוע בו בנוגע לחתימה.
 - (ד) 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.
 - (ה) מי שחל לגביו הסכם קיבוצי אחר, שהסתדרות העובדים הכללית החדשה אינה צד לו, ואשר מסדיר, בין היתר, תשלום שכר או חלף שכר בעד אחת מתקופות הזכאות, כולה או חלקה. (למען הסר ספק מובהר, כי הסכם קיבוצי אחר כאמור כפוף להוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב התשמ"ה-1985).
- (להלן – "העובד" או "העובדים" בהתאמה).

3. תנאי הזכאות לתשלום בתקופות הזכאות

3.1 תנאי הזכאות לתשלום בתקופת הזכאות השלישית (1.11.23 – 04.11.23 כולל) -

- 3.1.1 מעסיק ישלם לעובד תשלום כאמור בסעיף 4.2 להלן, ולרבות תנאים סוציאליים, בגין כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופת הזכאות השלישית, ובלבד שהתקיים לגבי העובד בתקופת הזכאות הראשונה אחד התנאים המפורטים להלן:
 - (א) העובד מתגורר בישוב אשר פונה לפי החלטות הממשלה;
 - (ב) העובד מועסק במוסד חינוך אשר באזור מיוחד והוא נעדר מעבודתו עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך באזור מיוחד;



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

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

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

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

(ב) בן זוגו של העובד הוא עובד או 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.

(ד) הוראות סעיף קטן 3.1.1(ג) לעיל, יחולו לגבי עובד שהוא אומן, ובלבד שמתקיימים לגביו שני תנאים אלה במצטבר:

(1) מתקיימים לגביו כל התנאים המזכים הקבועים בסעיף קטן 3.1.1(ג) 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;

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

(ו) העובד הוא אדם עם מוגבלות שמתגורר באזור המיוחד או מקום עבודתו באזור המיוחד, ומתקיימים לגביו שני תנאים 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.



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

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

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

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

עובד שנעדר בנסיבות כאמור בסעיף 3.1.1 זה, יקרא בחוזר זה להלן - **"עובד שנעדר בשל מוגבלות פיקוד העורף - אזור מיוחד"**.

3.1.2 מעסיק ישלם לעובד תשלום כאמור בסעיף 4.3 להלן, ולרבות תנאים סוציאליים, בגין כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופת הזכאות השלישית, ובלבד שהתקיים לגבי העובד בתקופת הזכאות השלישית אחד התנאים המפורטים להלן:

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

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

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

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

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



(ב) 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.

(ג) הוראות סעיף קטן 3.1.2(ב) לעיל, יחולו לגבי עובד שהוא אומן, ובלבד שמתקיימים לגביו שני תנאים אלה במצטבר:

(1) מתקיימים לגביו כל התנאים המזכים הקבועים בסעיף קטן 3.1.2(ב) 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;

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

(ה) העובד הוא אדם עם מוגבלות אשר מקום מגוריו או מקום עבודתו באזור בארץ שלא באזור מיוחד, ומתקיימים לגביו שני אלה במצטבר:

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

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

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

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

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

(3) העובד הצהיר בכתב על כך שהוא הקרוב היחיד שמתפל באדם עם המוגבלות בימי היעדרות וכי בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד



עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על קרובו שהוא אדם עם מוגבלות, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי - נבצר ממנו להשגיח על קרובו שהוא אדם עם מוגבלות.

עובד אשר נעדר בנסיבות כאמור בסעיף 3.1.2 זה יקרא בחוזר זה להלן - "עובד שנעדר בשל מגבלות פיקוד העורף - שלא באזור מיוחד".

3.1.3 מעסיק ישלם לעובד תשלום כאמור בסעיף 4.3 להלן, ולרבות תנאים סוציאליים, בגין כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופת הזכאות הראשונה, בשל סגירת מקום עבודה או בשל הצורך בצמצום כוח האדם במקום העבודה עקב הנחיות פיקוד העורף, או עקב הנחיית מנהל בשל המצב הביטחוני.

עובד אשר נעדר בנסיבות כאמור בסעיף 3.1.3 זה, יקרא בחוזר זה להלן - "עובד שנעדר בשל סגירה או צמצום מקום העבודה".

3.2 תנאי הזכאות לתשלום בתקופת הזכאות הרביעית (5.11.2 - 30.11.23 כולל) -

3.2.1 מעסיק ישלם לעובד, שכר כאמור בסעיף 4.2 להלן, ולרבות תנאים סוציאליים, בגין כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופת הזכאות הרביעית, ובלבד שמתקיימים לגביו בתקופת הזכאות הרביעית התנאים הנדרשים לצורך התקיימות הגדרה "עובד שנעדר בשל מגבלות פיקוד העורף - באזור מיוחד".

3.2.2 בגין כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופת הזכאות הרביעית, ובלבד שמתקיימים לגביו בתקופת הזכאות הרביעית התנאים הנדרשים לצורך התקיימות ההגדרה "עובד שנעדר בשל מגבלות פיקוד העורף - שלא באזור מיוחד", יחול האמור בסעיף 4.4 להלן.

3.2.3 בגין כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופת הזכאות השנייה, ובלבד שמתקיימים לגביו בתקופת הזכאות השנייה כל התנאים של עובד שנעדר בשל סגירה או צמצום מקום העבודה, יחול האמור בסעיף 4.4 להלן.

3.3 למען הסר ספק, לא ישולם שכר או חלף שכר לפי חוזר 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, למצט תגמול כאמור בתקנה 14א(א)(1) לתקנות הנכים (טיפול רפואי), התשי"ד-1954. עוד יובהר למען הסר ספק, כי לא ישולם שכר או חלף שכר לפי חוזר זה בשל היעדרות בגין חופשה ללא תשלום או היעדרות שדינה כדין חופשה ללא תשלום. 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 חוזר זה, ובכל מקרה, לא יהיה כפל זכאות בגין תקופת הזכאות הרלוונטית, ולא יהיה כפל זכאות בגין אותו יום ההיעדרות בתקופת הזכאות.

4. תשלום בתקופת הזכאות

4.1 לעניין סעיף 4 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 תפוקת אשר לא עבד באחד או יותר משלושת החודשים יולי, אוגוסט וספטמבר 2023 אך עבד בחודש אוקטובר 2023, השכר היומי יחושב כדלקמן, ובלבד שלא יעלה על השכר המירבי:

(א) אם עבד לפחות שלושה חודשים לפני חודש אוקטובר 2023-על-פי שלושת החודשים

האחרונים המלאים בהם עבד (גם אם לא היו ברצף).

(ב) אם עבד בסך הכל פחות משלושה חודשים לפני חודש אוקטובר 2023- על-פי ימי

העבודה בחודשי העבודה המלאים בהם עבד בתקופה שקדמה לחודש אוקטובר 2023.

(ג) אם לא עבד חודש עבודה מלא לפני חודש אוקטובר 2023- על-פי השכר שלפיו חושב

שכרו בגין הימים בהם עבד בחודש אוקטובר 2023.

"השכר המרבי" - שכר השווה לשכר הממוצע למשרת שכיר (משרות של ישראלים), כפי שפרסמה

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לאחרונה לפני קרות הנזק, כשהוא מוכפל בשניים וחצי ומחולק ב-

22, ומעוגל לסכום הקרוב שהוא מכפלה של 10 שקלים חדשים". בהתאם לאמור, השכר המרבי עבור

חודש נובמבר 2023 הוא 1460 ש"ח.

4.2 השכר אשר יש לשלם לעובד כאמור בסעיפים 3.1.1, 3.2.1 לעיל, בגין ימי היעדרותו יחושב

כדלקמן- מכפלה של 100% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופת הזכאות

הרלוונטית בהם העובד לא עבד, בהתאם למפורט בסעיפים כאמור ובסעיף 4 זה.



4.3 כל יום היעדרות של עובד כאמור בסעיפים 3.1.2, 3.1.3 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 בסעיף זה, 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) לגבי יום היעדרות כאמור בסעיף זה, שבו עובד לא עבד במשך חלק מיום עבודה, ובלבד שמספר השעות שעבד 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 חוזר זה לכל תשלום בגין אותו יום עבודה.

(ג) היה והעובד הודיע למעסיק, עד שבועיים לפני מועד הביצוע כאמור בחוזר זה באמצעות הטופס המצורף לחוזר זה כנספח א', שהוא אינו מעוניין בהחלת ההסדר האמור, ובמקרה כאמור במקום האמור בסעיף 4.3 זה יחול לגביו האמור בסעיף 4.5 להלן.

4.4 כל יום היעדרות של עובד כאמור בסעיף 3.2.2 ו-3.2.3 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 בסעיף זה, ייחשב כ-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) לגבי יום היעדרות כאמור בסעיף זה, שבו עובד לא עבד במשך חלק מיום עבודה, ובלבד שמספר השעות שעבד 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 חוזר זה לכל תשלום בגין אותו יום עבודה.
(ג) היה והעובד הודיע למעסיק, עד שבועיים לפני מועד התשלום כאמור בחוזר זה, באמצעות הטופס המצורף לחוזר זה כנספת ב', שהוא אינו מעוניין בהחלת ההסדר האמור, ובמקרה כאמור במקום האמור בסעיף 4.4 זה יחול לגביו האמור בסעיף 4.6 להלן.

4.5 לעובד אשר הודיע כאמור בסעיף קטן 4.3(ג) ישולם שכר בגין ימי היעדרותו כאמור בסעיפים 3.1.2, 3.1.3 לעיל, אשר יחושב כדלקמן- מכפלה של 80% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופת הזכאות הרלוונטית בהם העובד לא עבד, בהתאם למפורט בסעיפים כאמור ובסעיף 4 זה.

4.6 לעובד אשר הודיע כאמור בסעיף קטן 4.4(ג) ישולם שכר בגין ימי היעדרותו כאמור בסעיפים 3.2.2 ו 3.2.3 לעיל, אשר יחושב כדלקמן- מכפלה של 70% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופת הזכאות הרלוונטית בהם העובד לא עבד בהתאם למפורט בסעיפים כאמור ובסעיף 4 זה.

4.7 לעובד כאמור בסעיפים 4.5 ו-4.6 לעיל, אשר לא עבד במשך חלק מיום עבודה, ישולם שכר על פי סעיף 4 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 חוזר זה לכל תשלום בגין אותו יום עבודה.

4.8 לעניין חישוב היקף ההעסקה השנתי של עובדים המועסקים על בסיס יומי או שעתי, לצורך חישוב תשלומים שנתיים המגיעים להם, יראו את ימי ההיעדרות האמורים בסעיף 3.1-3.2 לעיל כאילו היו ימי היעדרות בשכר.

5. ימי היעדרות ששולם בגינם שכר או חלף שכר והחזר ניכוי ימי חופשה שניתנו לעובדים בתקופה שמיום 01.11.2023 ועד ליום 30.11.2023

על אף האמור בסעיף 4 לעיל:

(א) מקדמות ששולמו לעובדים על חשבון חודשים נובמבר 2023 יופחתו במשכורת שבה יבוצע חוזר זה.

(ב) לגבי עובד אשר זכאי לתשלום על פי חוזר זה, שלא שולמה לו מקדמה כאמור בסעיף קטן (א), אלא שולמו לו תשלומים בגין ימי היעדרותו בשל המצב הביטחוני בגין תקופת הזכאות הרלוונטית, על פי החלטת המעסיק, יבואו התשלומים שכבר שולמו לו כאמור, על חשבון התשלומים המתחייבים לפי חוזר 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 תקופת הזכאות הרלוונטית, בהתאם למפורט בחוזר זה (להלן: "ימי חופשה לניכוי"), ינוכו ימי החופשה כאמור, במשכורת שבה יבוצע חוזר 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 חוזר זה, עולה על שבע ימים, או ככל שלא קיימת לעובד יתרה חיובית של ימי חופשה שנתית, וכן העובד הודיע למעסיק, עד שבועיים לפני מועד התשלום כאמור בסעיף 5 להלן, באמצעות הטופס המצורף לחוזר זה כנספח ג', שהוא אינו מעוניין בהחלת ההסדר האמור, במקרה כאמור במשכורת שבה יבוצע חוזר זה, יבוצע ניכוי שכר בשווי דמי החופשה בגין ימי החופשה לניכוי. לגבי עובד אשר זכאי לתשלום על פי חוזר 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 4.2-4.7 לעיל.

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

6. תומכות חינוך

בעניין יישום ועדת המעקב לגבי תומכות חינוך ברשויות המקומיות הרלוונטיות, תפורסם הנחיה בהמשך.



7. מועדי התשלום

התשלומים הנובעים מתיקון ההסכם הקיבוצי בוועדת המעקב, כמפורט בחוזר ביצוע זה, יבוצעו במועד תשלום אוקטובר 2025 המשתלמת בחודש נובמבר 2025, ולא יאוחר ממועד תשלום משכורת חודש נובמבר 2025 המשתלמת בחודש דצמבר 2025.

בברכה,

אפי מלכין

הממונה על השכר והסכמי עבודה

נספח א'

לעובד כאמור בסעיף קטן 6.3(ו)

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

ולראיה באתי על החתום:

חתימה

תאריך

נספח ב'

לעובד כאמור בסעיף קטן 6.4(ו)

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

ולראיה באתי על החתום :

חתימה

תאריך

נספח ג'

לעובד כאמור בסעיף קטן 6.9(ג)

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

ולראיה באתי על החתום :

חתימה

תאריך

מנכ"ל ועד ראשי המכללות