

הסכם קיבוצי

שנתתם ביום 03 במאי 2026

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 חגיג', 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 גר 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 הטיבת משאבי אנוש;

הסתדרות מדיצינית 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;

N.I.C

א.ב.א

והואיל: ועל רקע המערכה מול איראן ומבצע "שאגת הארי", החל מיום 28.2.2026 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 28.2.2026 ועד יום 17.4.2026 (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 31.3.2026 פורסם ברשומות חוק התוכנית לסיוע כלכלי (הוראת שעה) (תעסוקה). התשפ"ו-2026.

והואיל: ובמועד חתימת הסכם זה הצעת חוק התוכנית לסיוע כלכלי (הוראת שעה- שאגת הארי, התשפ"ו-2026), מצויה בדיונים בוועדת הכספים של הכנסת והליכי החקיקה טרם הושלמו;

והואיל: וישנה חשיבות להבטחת הרציפות התפקודית של המגזר הציבורי, מתן מענה לצרכי הציבור הייחודים 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, 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) טיוטות 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 משפחת 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.

"הסכם נובמבר 2024" - הסכם הקיבוצי (מסגרת) (תיקון) שנחתם ביום 25.11.2024 בין המדינה ומעסיקים נוספים לבין ההסתדרות.

"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");

"תקופת הזכאות הראשונה" - התקופה שמיום 28.2.2026 ועד יום 14.3.2026 (כולל).

"תקופת הזכאות השנייה" - התקופה שמיום 15.3.2026 ועד ליום 17.4.2026 (כולל).

3. תקופת ההסכם

תקופת הסכם זה - התקופה שמיום 28.02.2026 ועד ליום 17.4.2026.

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, למעט תומכות חינוך, שעליהן חלה הודעה בענייני עובדים מיום 03 במאי 2026.

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 שבנספת 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, 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;

א.כ.

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) הורה של הילד שהינו עובד או עובד עצמאי, לא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם הורה 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 6.3 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 6.4 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").

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 6.4 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 6.5 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 6.5 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-10.5.2026, באמצעות הטופס המצ"ב כנספת ו', שהוא אינו מעוניין בהחלת ההסדר האמור אלא בהסדר חלופי, ובמקרה כאמור במקום מנגנון התשלום שבסעיף 6.5 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 בסעיף 6.6 להלן.

(ב) לעניין סעיף 5.5 זה, היעדרות של עובד בגין מחלה, חופשה, לרבות חופשה מרוכזת וחופשה פנימית, 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.

5.6 למען הסר ספק, לא ישולם שכר או חלף שכר לפי הסכם זה בשל היעדרו של עובד בגין מחלה, תאונה, חופשה, לרבות ימי חופשה מרוכזת וימי חופשה פנימית, 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. עוד יובהר, למען הסר ספק, כי אין בהסכם זה בכדי לגרוע מהסדרים אחרים הנוגעים לעניין היעדרויות שאינן בשל המצב הביטחוני, כאמור לעיל, אשר חלים בתקופה המיוחדת לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה (דוגמת יום חופשה בהתאם לסעיף 4 להסכם נובמבר 2024) 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 דצמבר 2025, ינואר 2026 ופברואר 2026, כשהוא מחולק במספר ימי העבודה בשלושת החודשים דצמבר 2025, ינואר 2026 ופברואר 2026 (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 מבין שניהם.

(ב) לגבי עובד אשר לא עבד באחד או יותר משלושת החודשים דצמבר 2025, ינואר 2026 ופברואר 2026 אך עבד בחודש מרץ 2026, 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 מבין שניהם.

1. אם עבד לפחות שלושה חודשים לפני חודש מרץ 2026- השכר היומי יחושב לפי סכום השכר הרגיל ליום עבודה של העובד, בשלושת חודשי העבודה המלאה ביותר שלו שבשנים עשר החודשים שקדמו לחודש מרץ 2026 (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 מרץ 2026 - על-פי ימי העבודה בחודשי העבודה המלאים בהם עבד בתקופה שקדמה לחודש מרץ 2026.

3. אם לא עבד חודש עבודה מלא לפני חודש מרץ 2026 - על-פי השכר שלפיו חושב שכרו בגין הימים בהם עבד בחודש מרץ 2026.

“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 בסעיף 5.1 לעיל, בגין ימי היעדרותו יחושב כדלקמן-

(א) בתקופת הזכאות הראשונה- כל יום היעדרות של עובד כאמור בסעיף 5.1 לעיל בתקופת הזכאות הראשונה, ייחשב כ-90% יום חופשה על חשבון המעסיק אשר ערכו לא יעלה על 90% מהשכר היומי ו-10% יום חופשה על חשבון העובד.

א.כ

(ב) **בתקופת הזכאות השנייה**- כל יום היעדרות של עובד כאמור בסעיף 5.1 לעיל בתקופת הזכאות השנייה, ייחשב כ-75% יום חופשה על חשבון המעסיק אשר ערכו לא יעלה על 75% מהשכר היומי ו-25% יום חופשה על חשבון העובד.

(ג) לעניין האמור בסעיפים קטנים (א)-(ב) לעיל, 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.

(ד) 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.

(ה) מקדמת ימי החופשה האמורה בסעיף (ד) לעיל, תנוכה עד תום שנת 2026 מיתרת ימי החופשה השנתית של העובד, ובהיעדר יתרת ימי חופשה תנוכה המקדמה משכרו של העובד, במשכורת חודש דצמבר 2026 (המשולמת בחודש ינואר 2027), ולא יאוחר ממשכורת חודש ינואר 2027 (המשולמת בחודש פברואר 2027).

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

(ז) האמור בסעיף זה לא יחול אם סך ימי החופשה אשר יש לנכות על חשבון העובד על פי סעיף 6.2 זה, עולה על שבעה ימים, או שלא קיימת לעובד יתרה חיובית של ימי חופשה שנתית, וכן העובד הודיע למעסיק, עד ה-10.5.2026, באמצעות הטופס המצורף להסכם זה **כנספת ב'**, שהוא אינו מעוניין בהחלת ההסדר האמור, ובמקרה כאמור במקום האמור בסעיף 6.2 זה יחול לגביו האמור בסעיף 6.8 להלן.

6.3 השכר אשר יש לשלם לעובד כאמור בסעיף 5.2 לעיל, בגין ימי היעדרותו יחושב כדלקמן-

(א) **בתקופת הזכאות הראשונה**- מכפלה של 100% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופת הזכאות הראשונה בהם העובד לא עבד, בהתאם למפורט בסעיפים כאמור ובסעיף 6 זה.

(ב) **בתקופת הזכאות השנייה**- כל יום היעדרות של עובד כאמור בסעיף 5.2 לעיל בתקופת הזכאות השנייה, ייחשב כ-80% יום חופשה על חשבון המעסיק אשר ערכו לא יעלה על 80% מהשכר היומי ו-20% יום חופשה על חשבון העובד.

(ג) לעניין האמור בסעיף קטן (ב) לעיל, 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.

(ד) 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.

(ה) מקדמת ימי החופשה האמורה בסעיף (ד) לעיל, תנוכה עד תום שנת 2026 מיתרת ימי חופשת השנתית של העובד, ובהיעדר יתרת ימי חופשה תנוכה המקדמה משכרו של העובד, במשכורת חודש דצמבר 2026 (המשולמת בחודש ינואר 2027), ולא יאוחר ממשכורת חודש ינואר 2027 (המשולמת בחודש פברואר 2027).

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

(ז) 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-10.5.2026, באמצעות הטופס המצורף להסכם זה **כנספח ג'**, שהוא אינו מעוניין בהחלת ההסדר האמור, ובמקרה כאמור במקום האמור בסעיף 6.3 זה יחול לגביו האמור בסעיף 6.9 להלן.

6.4 השכר אשר יש לשלם לעובד כאמור בסעיפים 5.3 ו-5.4.1 לעיל, בגין ימי היעדרותו יחושב כדלקמן-

בתקופת הזכאות הראשונה ובתקופת הזכאות השנייה- מכפלה של 100% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופת הזכאות הראשונה ובתקופת הזכאות השנייה כהם העובד לא עבד, בהתאם למפורט בסעיפים כאמור ובסעיף 6 זה.

6.5 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, וחיוב מאזן ימי החופשה של העובד כאמור יהיה כדלקמן:

(א) בתקופת הזכאות הראשונה- כל יום היעדרות של עובד כאמור בסעיפים 5.4.2 ו-5.4.3 לעיל לעיל בתקופת הזכאות הראשונה, ייחשב כ-80% יום חופשה על חשבון המעסיק אשר ערכו לא יעלה על 80% מהשכר היומי ו-20% יום חופשה על חשבון העובד.

(ב) בתקופת הזכאות השנייה- כל יום היעדרות של עובד כאמור בסעיפים 5.4.2 ו-5.4.3 לעיל בתקופת הזכאות השנייה, ייחשב כ-50% יום חופשה על חשבון המעסיק אשר ערכו לא יעלה על 50% מהשכר היומי ו-50% יום חופשה על חשבון העובד.

(ג) לעניין האמור בסעיפים קטנים (א)-(ב) לעיל, כל עוד קיימת לעובד יתרה חיובית של ימי חופשת מנוחה שנתית (של ימי חופשה הניתנים לצבירה ולפדיון) - חיוב העובד בימי

א.ק.

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.

(ד) 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.

(ה) מקדמת ימי החופשה האמורה בסעיף (ד) לעיל, תנוכה עד תום שנת 2026 מיתרת ימי חופשת השנתית של העובד, ובהיעדר יתרת ימי חופשה תנוכה המקדמה משכרו של העובד, במשכורת חודש דצמבר 2026 (המשולמת בחודש ינואר 2027), ולא יאוחר ממשכורת חודש ינואר 2027 (המשולמת בחודש פברואר 2027).

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

(ז) האמור בסעיף זה לא יחול אם סך ימי החופשה אשר יש לנכות על חשבון העובד על פי סעיף 6.5 זה, עולה על שבעה ימים, או שלא קיימת לעובד יתרה חיובית של ימי חופשה שנתית, וכן העובד הודיע למעסיק, עד ה-10.5.2026, באמצעות הטופס המצורף להסכם זה **כנספח ד'**, שהוא אינו מעוניין בהחלת ההסדר האמור, ובמקרה כאמור במקום האמור בסעיף 6.5 זה יחול לגביו האמור בסעיף 6.10 להלן.

6.6 כל יום היעדרות של עובד כאמור בסעיף 5.5 לעיל, יחשב כחופשה שחלקה על חשבון המעסיק וחלקה על חשבון העובד, וחיוב מאזן ימי החופשה של העובד כאמור יהיה כדלקמן:

(א) בתקופת הזכאות הראשונה - כל יום היעדרות של עובד כאמור בסעיף 5.5 לעיל, ייחשב 60% יום חופשה על חשבון המעסיק אשר ערכו לא יעלה על 60% מהשכר היומי ו-40% יום חופשה על חשבון העובד.

(ב) בתקופת הזכאות השנייה - כל יום היעדרות של עובד כאמור בסעיף 5.5 לעיל בתקופת הזכאות השנייה, ייחשב כ-50% יום חופשה על חשבון המעסיק אשר ערכו לא יעלה על 50% מהשכר היומי ו-50% יום חופשה על חשבון העובד.

(ג) לעניין האמור בסעיפים קטנים (א)-(ב) לעיל, כל עוד קיימת לעובד יתרה חיובית של ימי חופשת מנוחה שנתית (של ימי חופשה הניתנים לצבירה ולפדיון) - יחיוב 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.

(ד) 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.

(ה) מקדמת ימי החופשה האמורה בסעיף (ד) לעיל, תנוכה עד תום שנת 2026 מיתרת ימי חופשת המנוחה השנתית של העובד, ובהיעדר יתרת ימי החופשה, תנוכה המקדמה משכרו של העובד, במשכורת חודש דצמבר 2026 (המשולמת בחודש ינואר 2027), ולא יאוחר ממשכורת חודש ינואר 2027 (המשולמת בחודש פברואר 2027).

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

(ז) האמור בסעיף זה, לא יחול אם סך ימי החופשה אשר יש לנכות על חשבון העובד על פי סעיף 6.6 זה, עולה על שבעה ימים או ככל שלא קיימת לעובד יתרה חיובית של ימי חופשה שנתית, וכן העובד הודיע למעסיק, עד ה-10.5.2026, באמצעות הטופס המצורף להסכם זה כנספת ה', שהוא אינו מעוניין בהחלת ההסדר האמור, ובמקרה כאמור במקום האמור בסעיף 6.6 זה יחול לגביו האמור בסעיף 6.11 להלן.

6.7 לגבי עובד אשר לא עבד במשך חלק מיום עבודה, ובלבד שמספר השעות שלא עבד באותו היום גבוה משעה אחת, יחושב יום היעדרות 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.

6.8 לעובד אשר הודיע כאמור בסעיף קטן 6.2(ז) ישולם שכר בגין ימי היעדרותו כאמור בסעיף 5.1 לעיל, אשר יחושב כדלקמן-

(א) בתקופת הזכאות הראשונה- מכפלה של 90% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופת הזכאות הראשונה בהם העובד לא עבד, בהתאם למפורט בסעיף האמור ובסעיף 6 זה.

(ב) בתקופת הזכאות השנייה- מכפלה של 75% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופת הזכאות השנייה בהם העובד לא עבד, בהתאם למפורט בסעיף האמור ובסעיף 6 זה.

6.9 לעובד אשר הודיע כאמור בסעיף קטן 6.3(ז) ישולם שכר בגין ימי היעדרותו כאמור בסעיף 5.2 לעיל, אשר יחושב כדלקמן-

בתקופת הזכאות השנייה- מכפלה של 80% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופת הזכאות השנייה בהם העובד לא עבד, בהתאם למפורט בסעיף האמור ובסעיף 6 זה.

6.10 לעובד אשר הודיע כאמור בסעיף קטן 6.5(ז) ישולם שכר בגין ימי היעדרותו כאמור בסעיפים 5.4.2 ו-5.4.3 לעיל, אשר יחושב כדלקמן-

(א) בתקופת הזכאות הראשונה- מכפלה של 80% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופת הזכאות הראשונה בהם העובד לא עבד, בהתאם למפורט בסעיף האמור ובסעיף 6 זה.

(ב) בתקופת הזכאות השנייה- מכפלה של 50% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופת הזכאות השנייה בהם העובד לא עבד, בהתאם למפורט בסעיף האמור ובסעיף 6 זה.

6.11 לעובד אשר הודיע כאמור בסעיף קטן 6.6 (ז) ישולם שכר בגין ימי היעדרותו כאמור בסעיף 5.5 לעיל, אשר יחושב כדלקמן-

(א) בתקופת הזכאות הראשונה- מכפלה של 60% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופת הזכאות הראשונה בהם העובד לא עבד בהתאם למפורט בסעיף האמור ובסעיף 6 זה.

(ב) בתקופת הזכאות השנייה- מכפלה של 50% מהשכר היומי של העובד במספר הימים בתקופת הזכאות השנייה בהם העובד לא עבד, בהתאם למפורט בסעיף האמור ובסעיף 6 זה.

6.12 לעובד כאמור בסעיפים 6.8, 6.9, 6.10 ו-6.11 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.

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

6.14 על אף האמור בסעיף זה לעיל:

(א) מקדמות ששולמו לעובדים על חשבון חודש העבודה מרץ 2026, 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 נוכח 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 שנתית, וכן העובד הודיע למעסיק, עד ה-10.5.2026, באמצעות הטופס המצורף להסכם זה **כנספת ז'**, שהוא אינו מעוניין בהחלת ההסדר האמור, במקרה כאמור, במשכורת שבה יבוצע הסכם זה, יבוצע ניכוי שכר בשווי דמי החופשה בגין ימי החופשה לניכוי.

(ה) לגבי עובד אשר זכאי לתשלום על פי הסכם זה, ונוכח 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 6.2-6.6 לעיל.

(ו) למען הסדר ספק, אין בהסכם זה ובסעיפים 5.6 ו-6 זה בפרט כדי להוות אישור לחריגות שכר ככל שקיימות, לפי סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.

7. מוערי התשלום

התשלומים לפי הסכם זה יבוצעו לגבי כל תקופת ההסכם במועד תשלום משכורת חודש אפריל 2026 המשתלמת בחודש מאי 2026, ולא יאוחר ממועד תשלום משכורת מאי 2026 המשתלמת בחודש יוני 2026.

8. דוגמאות ליישום הסכם זה מפורטות **בנספת ח'** להסכם זה.

9. 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 לרבות "גוף מתוקצב" או "גוף נתמך" כהגדרתו בחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 שהצטרף להסכם זה בהתאם **לנספת א'**.

10. 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
ארנון בר דוד
יו"ר ההסתדרות

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 הרסה

נספח א'

כתב הצטרפות להסכם קיבוצי מיום 03 במאי 2026 (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 03 במאי 2026

הריני מודיע על רצון _____ [שם המעסיק] להצטרף להסכם הקיבוצי מיום 03 במאי 2026 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 6.2 (ז)

אני, הח"מ, _____, ת.ז. _____, מודיע כי איני מעוניין בהחלת ההסדר האמור בסעיף 6.2 להסכם הקיבוצי מיום 03 במאי 2026 להלן: "ההסכם הקיבוצי", ומובן לי כי במקום האמור בסעיף 6.2 יחול לגבי האמור בסעיף 6.8 להסכם הקיבוצי, כך שיופחת לי שכר במקום ימי חופשה.

ולראיה באתי על החתום :

חתימה

תאריך

N/c

א.ק.

נספח ג'

לעובד כאמור בסעיף קטן 6.3 (ז)

אני, הח"מ, _____, ת.ז. _____, מודיע כי איני מעוניין בהחלת ההסדר האמור בסעיף 6.3 להסכם הקיבוצי מיום 03 במאי 2026 להלן: "ההסכם הקיבוצי", ומובן לי כי במקום האמור בסעיף 6.3 יחול לגבי האמור בסעיף 6.9 להסכם הקיבוצי, כך שיופחת לי שכר במקום ימי חופשה.

ולראיה באתי על החתום :

חתימה

תאריך

N.I.C

א.ק.

נספח ד'

לעובר כאמור בסעיף קטן 6.5 (ז)

אני, הח"מ, _____, ת.ז. _____, מודיע כי איני מעוניין בהחלת ההסדר האמור בסעיף 6.5 להסכם הקיבוצי מיום 03 במאי 2026 להלן: "ההסכם הקיבוצי", ומובן לי כי במקום האמור בסעיף 6.5 יחול לגבי האמור בסעיף 6.10 להסכם הקיבוצי, כך שיופחת לי שכר במקום ימי חופשה.

ולראיה באתי על החתום :

חתימה

תאריך

נספח ה'

לעובד כאמור בסעיף קטן 6.6 (ז)

אני, הח"מ, _____, ת.ז. _____, מודיע כי איני מעוניין בהחלת ההסדר האמור בסעיף 6.6 להסכם הקיבוצי מיום 03 במאי 2026 להלן: "ההסכם הקיבוצי", ומובן לי כי במקום האמור בסעיף 6.6 יחול לגבי האמור בסעיף 6.11 להסכם הקיבוצי, כך שיופחת לי שכר במקום ימי חופשה.

ולראיה באתי על החתום :

חתימה

תאריך

N/c

א.ק.

נספח ו'

לעובר כאמור בסעיף קטן 5.4.3

אני, הח"מ, _____, ת.ז. _____, מודיע כי איני מעוניין בהחלת ההסדר האמור בסעיף 6.5 להסכם הקיבוצי מיום 03 במאי 2026 (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), ומובן לי כי במקום האמור בסעיף 6.5 ימי היעדרותי בשל המצב הביטחוני בתקופה המיוחדת כאמור בסעיף 5.4.3 להסכם הקיבוצי, ממכסת ימי השתלמות שלי.

ולראיה באתי על החתום :

חתימה

תאריך

N.I.C

א.ב.

נספח ז'

לעובר כאמור בסעיף קטן 6.14 (ד)

אני, הח"מ, _____, ת.ז. _____, מודיע כי איני מעוניין בהחלת ההסדר האמור בסעיף 6.14(ד) להסכם הקיבוצי מיום 03 במאי 2026 (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), ומוכן לי כי במקום האמור בסעיף 6.14(ד) יחול לגבי האמור בסעיף 6.14(ד) להסכם הקיבוצי, כך שיופחת לי שכר במקום ימי חופשה.

ולראיה באתי על החתום :

חתימה

תאריך

נספח ח'

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 01.03.2026 - 26.03.2026, סה"כ 20 ימי עבודה. במהלך תקופה זו העובד שהה בחופשה ביום 3.3.2026 בהתאם להסכם נובמבר 2024, ויצא לחופשה מרוכזת מיום 29.03.2026 ועד יום 09.04.2026 (כולל), סה"כ 12 ימי חופשה. בימי היעדרותו של העובד בשל המצב הביטחוני 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 19 ימי עבודה לשם השגחה על ילדו.

ד. בגין כל אחד מימי היעדרותו של העובד בשל מצב הביטחוני כאמור (19 ימים) הוא דיווח על יום חופשה, נוכח לו 19 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 יזכה מאזן ימי החופשה של העובד ב-8.1 ימי חופשה מתוך 9 ימי היעדרותו בשל המצב הביטחוני בתקופה 1.3.26-14.3.26 (זיכוי של 90%) ו-7.5 ימי חופשה מתוך 10 ימי היעדרותו בשל המצב הביטחוני בתקופה 15.3.26-26.3.2026 (זיכוי של 75%). בתקופה שמיום 29.3.26 ועד 9.4.26 בה שהה העובד בחופשה מרוכזת, ישולם שכרו וינוכו לו ימי החופשה המרוכזת ממכסת ימי החופשה השנתית שלו בהתאם לכללים החלים לעניין זה אצל מעסיקו. (

2. עובדת אשר הייתה בחופשה מתוכננת במדינה אחרת, בין התאריכים 27.02.2026 - 06.03.2026 (5 ימי חופשה מתוכננת) ולא יכלה לחזור לארץ עקב ביטול טיסתה בשל המצב הביטחוני, והיא חזרה לארץ במקום ביום 06.03.2026, ביום 10.03.2026, ושבה לעבודה סדירה ב-11.03.2026. בגין ימי החופשה המתוכננת נוכח ממאזן ימי החופשה השנתית שלה 5 ימי חופשה ובגין 3 ימי היעדרותה בתאריכים 08.03.2026-10.03.2026, 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 מיתרת ימי חופשת השנתית שלה. כמו כן, לעובדת ישולם שכר יומי בגין 3 ימי היעדרותה (שלא חלו במהלך החופשה המתוכננת אלא עקב ביטול טיסתה בשל המצב הביטחוני) בהתאם לכללי הזכאות שבסעיף קטן 5.4.2 להסכם, וינוכו מיתרת מאזן החופשה השנתית של העובדת של 0.6 ימי חופשה (20% יום חופשה על חשבון העובדת בגין כל אחד משלושת ימי היעדרותה כאמור).