

הסכם קיבוצי

שנחתם ביום 1 במאי 2020

ב י ן

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי בר-נתן, ו/או נציב שירות המדינה פרופ' דניאל הרשקוביץ; ולגבי עובדים במפעלים המשרתים את מערכת הביטחון (להלן: "מפעלים ביטחוניים") אשר חל עליהם האמור בסעיף 2(6) לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1969, על ידי הגורמים המוסמכים לייצג את המפעלים הביטחוניים בחתימה על הסכמים קיבוציים;

מרכז השלטון המקומי בישראל, בשם הרשויות המקומיות החברות בו, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג על-ידי מר חיים ביבס, יו"ר מרכז השלטון המקומי וראש עיריית מודיעין-מכבים-רעות, על-ידי מר שלמה דולברג, מנכ"ל מרכז השלטון המקומי ועל-ידי גב' חגית מגן, הממונה על הסכמי עבודה ושכר במרכז השלטון המקומי;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב וחיפה), המיוצגות על ידי מר אברהם פרץ, סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל בעיריית תל אביב;

מרכז המועצות האזוריות בשם המועצות האזוריות החברות בו, המיוצג על-ידי מר שי חג'ג' – ראש מועצה אזורית מרחבים, ויו"ר מרכז המועצות האזוריות ומר יצחק אשכנזי, מנכ"ל מרכז המועצות האזוריות;

חבר המועצות הדתיות בישראל המיוצג על-ידי מר שלמה תנעמי, יו"ר חבר המועצות הדתיות;

המוסד לביטוח לאומי, המיוצג על-ידי מנכ"ל המוסד לביטוח לאומי, מר מאיר שפיגלר;

שירות התעסוקה, המיוצג על-ידי מנכ"ל שירות התעסוקה, מר רמי גראור;

(להלן - "המעסיקים")
מצד אחד

ל ב י ן

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על-ידי יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר ארנון בר-דוד;

(להלן - "ההסתדרות")
מצד שני



וההתמודדות עם התפשטות נגיף הקורונה במדינת ישראל הצריכה מתן הוראות מיוחדות אשר הן בעלות השפעה על כלל המשק ובכלל זה על עובדי המגזר הציבורי;

והואיל: ובמסגרת הוראות מיוחדות אלו הוטלו הגבלות משמעותיות, בין היתר, על פתיחת מקומות עבודה וכן על התייצבות של עובדים במקומות עבודתם, לצורך צמצום ההדבקה והתפשטות הנגיף, והגבלות אלה שחלות, בין השאר, על המדינה ועל מעסיקים ציבוריים אחרים, לא מאפשרות לקיים שגרת עבודה רגילה;

והואיל: ולצורך מתן מענה לצרכי השעה, שמירה על רציפות העסקתם של העובדים חלף השעייתם של חוזי העבודה, והגברת הוודאות של העובדים והמעסיקים לנוכח המשבר, נחתמו בין המדינה ומעסיקים נוספים במגזר הציבורי ובין ההסתדרות הסכמים קיבוציים כדלקמן: ב-18.3.2020 (להלן: "הסכם יציאה לחופשה"); ביום 13.4.2020 (להלן: "הסכם הארכה"); ביום 17.4.2020 (להלן: "הסכם המשך יציאה לחופשה"); וביום 30.4.2020 (הסכם להארכת תקופת הסכם המשך יציאה לחופשה עד יום 2.5.2020 (כולל));

והואיל: לנוכח הימשכות הנסיבות החריגות שנוצרו עקב משבר נגיף הקורונה, נדרשו הצדדים לקבוע הסדרים נוספים שיחולו לתקופה מוגבלת נוספת, בשים לב לשינוי המשמעותי הצפוי בהגבלות החלות על המעסיקים ועובדיהם, לרבות לעניין החלת המגבלות המכוננות "התו הסגול" (להלן: "התו הסגול") ולהחלטת הממשלה מס' 5021 מיום 26.4.20;

והואיל: ועל מנת להחזיר את עובדי המעסיקים לעבודה סדירה, במידת האפשר, לצורך הרחבת פעילות השירות הציבורי, ביחס להיקף המצומצם שבו הוא פועל כיום, ומתן השירות לציבור, הוסכם כי החל מיום 3.5.2020, ובכפוף לכניסת הסכם זה לתוקף, יחזרו העובדים עליהם חל הסכם זה לעבודה למעט "עובד בהסדר", כהגדרתו בהסכם זה, ולהסדרים נוספים, לרבות תשלום מיוחד "לעובד בהסדר" בשים לב למבנה השכר של העובדים, והכל כפי שמפורט בהסכם זה;

והואיל: והצדדים מעוניינים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו במשא ומתן כאמור בהסכם קיבוצי זה;

לפיכך הוצהר הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. מבוא

- (א) המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
(ב) כותרות הסעיפים הן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהם לעניין פרשנותו של הסכם זה.

2. תחולת ההסכם

- (א) הסכם זה יחול על כל עובד המועסק בשירות המעסיקים החתומים על הסכם זה, אשר מיוצג על ידי ההסתדרות (בהסכם זה - "עובד"). מובהר כי הסכם זה יחול גם לגבי מי שמועסק בחוזה עבודה אישי לרבות חוזה מיוחד לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959. ואולם, לגבי הרשויות המקומיות, רשות מקומית תהיה רשאית להחליט האם להחיל הסכם זה גם לגבי עובד המועסק בחוזה אישי.

- (ב) הסכם זה יחול גם על עובד, אשר מועסק בשירות מעסיק ציבורי אחר (שאינו חתום על הסכם זה) אשר יחתום על כתב ההצטרפות להסכם זה בנוסח שבנספח א' להסכם זה, וימסור הודעה על כך להסתדרות טרם החתימה על כתב ההצטרפות. אין בסעיף זה כדי למנוע חתימה על כתב הצטרפות בהתאמות שיוכמו מול ההסתדרות ובאישור הממונה על השכר (לגבי גוף הכפוף להוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985).
- (ג) על אף האמור, הסכם זה לא יחול על עובד אשר הסכם המשך יציאה לחופשה לא חל לגביו. מובהר כי הסכם זה יחול לגבי עובדים בדירוג הסטודנטים אשר הסכם המשך יציאה לחופשה חל לגביהם מכוח ההסכם הקיבוצי מיום 21.4.2020 (ולא יחול על עובדים בדירוג הסטודנטים אשר הסכם המשך יציאה לחופשה לא חל לגביהם מכוח ההסכם האמור). כמו כן, רשות מקומית תהיה רשאית להחליט האם להחיל הסכם זה גם לגבי עובד ברשות המקומית שאינו זכאי לקביעות או שטרם השלים את תקופת העבודה המזכה בקביעות.

3. כניסת ההסכם לתוקף

הסכם זה ייכנס לתוקף בכפוף לתיקון חקיקה (לרבות חקיקת משנה) שיחיל או שיאפשר את החלת המגבלות המכוננות "התו הסגול" אצל המעסיקים.

4. תקופת ההסכם

הסכם זה הוא לתקופת חירום זמנית שמיום 3 במאי 2020 ועד ליום 30 ביוני 2020, אלא אם כן התקיים אחד מאלה:

- (1) אחד הצדדים נתן הודעה בכתב לצד השני עד ליום 30.5.2020 כי ההסכם לא יחול בתקופה שלאחר יום 31.5.2020 ובלבד שההסכם לא יבוא לסיימו בטרם חלפו 3 ימים ממתן ההודעה;
 - (2) בוטלו המגבלות שבדין או מכוח דין, החלות על העובדים והמעסיקים בגין משבר נגיף הקורונה - אז תסתיים תקופת ההסכם במועד ביטול המגבלות כאמור;
- (להלן: "תקופת ההסכם")

5. הגדרות

לעניין הסכם זה:

"מנהל" - כהגדרתו בהסכם יציאה לחופשה.

"עובד בהסדר" - עובד אשר המנהל קבע לגביו לפי שיקול דעתו, בכפוף להוראות הדין, כי מתקיים לגביו אחד מאלה:

- (א) הוא אינו יכול להמשיך במתכונת עבודתו הרגיל, בתקופת ההסכם או בחלקה, לאור מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו, לרבות המגבלות המכוננות "התו הסגול" (ככל שיחולו על המעסיק), (להלן: "קבוצה א");
- (ב) הוא אינו נדרש לעבודה בתקופת ההסכם או חלקה, לאור מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו, שגרמו לירידה משמעותית בפעילות לעומת הפעילות הסדירה ערב פרוץ משבר נגיף הקורונה, (להלן: "קבוצה ב").

עובד שהעסקתו אמורה להסתיים במהלך תקופת ההסכם, לא ייקבע כעובד בהסדר.

10

?

6. חזרה לעבודה

ככלל, החל מיום 3.5.2020 יחזרו העובדים לעבודה, למעט עובד שבהסדר. עובד אשר יוגדר כ"עובד בהסדר" יקבל על כך הודעה ממעסיקו. עד ליום 5.5.20 (כולל), יודיע המעסיק לעובד, בכתב, האם הוא נמנה על "קבוצה (א)" או על "קבוצה (ב)", להגדרת "עובד בהסדר".
עד יום 7.5.20 ימסור המעסיק לנציגות העובדים רשימה של העובדים בהסדר ואת הקבוצה עליה נמנה כל עובד כאמור.
לגבי מעסיק ציבורי שיצטרף להסכם ייקראו המועדים האמורים בהתאמה למועד חתימתו על כתב ההצטרפות.

המעסיקים מודיעים כי יעשו התאמות סבירות על מנת לעמוד בהוראות התו הסגול.

7. תקופה מיוחדת לעובד בהסדר

עובד בהסדר, וכל עוד הוא עובד בהסדר, לא יידרש לביצוע תפקידו, ויהיה זכאי לתשלום בעד התקופה המיוחדת שבה הוא עובד בהסדר (להלן: "התקופה המיוחדת"), בכפוף ובהתאם לאמור להלן:
(א) בגין התקופה המיוחדת יהיה זכאי לתשלום מיוחד כהגדרתו להלן אשר נקבע בין הצדדים בשים לב למבנה השכר של העובדים. מובהר כי התשלום המיוחד ישולם במועד תשלום המשכורת החודשית של העובד.

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

(א) 80% מסך רכיבי השכר המובאים בחשבון לחישוב השלמת פיצויי פיטורים (לגבי אותו עובד), בחודש שקדם לתחילת תקופת ההסכם, למעט רכיבי הבראה וביגוד (ככל שהם נכללים ברכיבים אלו), המורכב משני אלה:

(1) 67.5% תשלום שאינו מקדמה;

(2) 12.5% שמהווה מקדמה. דרך מתן המקדמה ודרך ניכוייה מהעובד יסוכמו בין הצדדים עד ה-10.5.20. בכל מקרה, המקדמה כאמור תנוכה משכרו החל ממשכורת החודש השלישי לאחר שהתאפשר לעובד לשוב לעבודה בהיקף המשרה בו הועסק בחודש שקדם לתקופת ההסכם, ב-10 תשלומים, ובכפוף לשיעור הניכוי המותר לפי הוראות חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958. מובהר כי לגבי עובד כאמור שבמועד סיום העסקתו לא יסיים להשיב את מלוא המקדמה, תבוצע התחשבנות במסגרת גמר חשבון. העובד רשאי לבקש מהמעסיק בכתב כי אינו מעוניין בקבלת המקדמה, ואם ביקש כך, לא תינתן לו המקדמה.

(ב) החלק היחסי של התקופה המיוחדת מתוך חודש העבודה שבה חלה התקופה המיוחדת.

(ג) חלקיות המשרה של העובד; ולגבי עובד המועסק במשרה חלקית, לפי ממוצע של חלקיות משרתו בחודשים דצמבר 2019, ינואר ופברואר 2020.

(ב) מובהר כי מאזן החופשה של העובד לא יהויב בגין הימים שבהם שהה בתקופה מיוחדת לפי סעיף זה.

(ג) התקופה המיוחדת תיחשב לגבי עובד שהועסק במשרה מלאה, בחודש שקדם להסכם זה, כתקופת עבודה בחלקיות משרה של 67.5%, לצורך חוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], התש"ל-1970 ולצורך שיעור משרה להפרשה לקרן פנסיה ותיקה (להלן: "היקף המשרה בתקופה

המיוחדת"). לגבי עובד שהועסק בחלקיות משרה בחודש שקדם להסכם זה, יחול האמור לעיל באופן יחסי בהתאם לחלקיות המשרה האמורה (הכפלת היקף המשרה בחלקיות המשרה האמורה, ב-67.5%).

(ד) הימים בהם שהה העובד בתקופה המיוחדת ייחשבו לצורך צבירת זכויות הקשורות בוותק ולצורך רציפות זכויות, בהתאם לכללים החלים בשירות המדינה לגבי עניינים אלו, ולגבי המעסיקים האחרים, בהתאם לכללים החלים עליהם.

(ה) בגין התשלום המיוחד יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות (לעובדים הזכאים להפרשה 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, בהתאם לשיעורים ולכללים החלים לגבי הפרשה בגין השכר המובא בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים לפי חוק.

(ו) 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 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 67.5% מיום המחלה הצבורה שהיה מנוכה ממכסת ימי המחלה של העובד אלמלא הוראות הסכם זה.

(ז) לעניין חישוב ותשלום הבראה וביגוד לעובד בהסדר, יראו אותו כאילו לא היה עובד בהסדר והיה ממשך לעבוד כרגיל.

(ח) 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 25% מהתשלום המיוחד שלו הוא/היא זכאית לפי סעיף זה. מוסכם כי לא יבוצעו הפרשות לקופת גמל בגין המענק האמור.

8. האמור בסעיף 7 להסכם זה לא יחול לגבי עובד בהסדר לגבי תקופה בה הוא שוהה בחופשה ללא תשלום מכוח חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (לרבות תקופת לידה והורות). למען הסר ספק מובהר כי אין בהסכם זה כדי למנוע מעובד לבקש לצאת לחופשה ללא תשלום באופן מלא בהתאם לכללים שחלים בעניין זה אצל מעסיקו.

9. גמישות העסקה מיוחדת לתקופת ההסכם במטרה להגדיל את מספר העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר

בשים לב למשבר הקורונה החמור שפקד את המדינה ועל מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר, המעסיק יוכל לבצע שינויים כדלקמן, כולם או חלקם, ובכפוף לאמור להלן:

(א) תקופה מיוחדת לעובד בהסדר אשר נמנה על הקבוצות המיוחדות שיוסכמו ואשר יועסק בחלקיות משרה הנמוכה מחלקיות משרתו הרגילה

על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר, הצדדים יבואו בדברים בדבר קבוצות של עובדים בהסדר, אשר המעסיק יוכל להעסיקם בחלקיות משרה נמוכה מחלקיות המשרה הרגילה שלהם. ככל שיוסכם בין הצדדים כאמור, יחול לגבי עובדים בהסדר אלה האמור להלן:

(1) שינוי חלקיות המשרה

(א) מעסיק יוכל לשנות את היקף המשרה הרגילה של העובד, בתקופה ההסכם או בחלקה, ובכלל זה להעסיקו בחלק מיום העבודה או בחלק מימי העבודה.

(ב) המעסיק יהיה רשאי להגדיל בהמשך ובהתאם לצורכי העבודה, את היקף המשרה של העובד.

(ג) המעסיק לא יקטין את היקף המשרה שקבע כאמור, אלא בהסכמת העובד.

(2) התגמול לעובד שתשונה חלקיות משרתו

(א) שכר העובד ישולם בהתאם לחלקיות משרתו של העובד שנקבעה כאמור לעיל.

(ב) בגין ההפחתה בהיקף המשרה העובד יהיה זכאי בנוסף לשכרו, לתשלום פיצוי מיוחד כדלקמן:

(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:

(א) 67.5% מסך רכיבי השכר המובאים בחשבון לחישוב השלמת פיצויי פיטורים (לגבי אותו עובד), בחודש שקדם לתחילת תקופת ההסכם, למעט רכיבי הבראה וביגוד (ככל שהם נכללים ברכיבים אלו).

(ב) החלק היחסי של התקופה שבה הוא הועסק בחלקיות משרה לפי סעיף זה, מתוך חודש העבודה.

(ג) ההפרש בין שיעור היקף המשרה של העובד בחודש שקדם לתקופת ההסכם זה ובין שיעור היקף המשרה המשוקללת באותו החודש שייקבע לו לפי סעיף זה (להלן: "שיעור ההפחתה בהיקף המשרה").

(2) בגין כל חודש בתקופת ההסכם שבגינו יזכה העובד בפיצוי מיוחד לפי סעיף זה, היקף משרתו ייחשב כאילו גדל בשיעור שיחושב לפיה תוצאת המכפלה של שיעור ההפחתה בהיקף המשרה ב-67.5%, 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) לעניין חישוב ותשלום הבראה וביגוד לעובד כאמור, יראו אותו כאילו לא עבד בחלקיות משרה לפי סעיף זה, והמשיך לעבוד בהיקף משרתו הרגיל.

(6) 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 25% מתשלום הפיצוי המיוחד שלו הוא/היא זכאי/ת לפי סעיף זה. מוסכם כי לא יבוצעו הפרשות לקופת גמל בגין המענק האמור.

(ב) שינוי הגדרות תפקיד ומטלות – לגבי עובד בהסדר

על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים, מוסכם בהתייחס לעובד בהסדר כדלקמן:

- (1) מעסיק יוכל לשנות את הגדרות התפקיד בהן מועסק עובד, לרבות הפחתת מטלות קיימות, הוספת מטלות חדשות, אף תוך שינוי מקום ביצוע העבודה וכן כל שינוי אחר שיידרש גם ללא זיקה לעיסוקו המקורי.
- (2) ככל שיחול שינוי במקום ביצוע העבודה בעקבות האמור לעיל, ייעשה הדבר תוך התחשבות בצרכי העובד ככל הניתן ובקרבה למקום ביצוע העבודה הקבוע או למקום מגוריו של העובד.
- (3) שינוי בתפקיד או בהגדרת תפקיד של עובד ייעשה ככל הניתן תוך התחשבות בהשכלתו וכישוריו של העובד, ובמאפייני עיסוק דומים ככל שהדבר ניתן.
- (4) עובד יבצע כל הכשרה או הכשרות מתאימות להן יידרש עקב שינוי הגדרות התפקיד או מטלות התפקיד, בהתאם לדרישת המעסיק, ועל חשבוננו.
- (5) האמור בסעיף זה יבוצע ללא כל תוספת שכר.

(ג) ניוד עובד בהסדר לתפקיד אחר

ההסתדרות מודיעה כי היא מסכימה לניוד עובד בהסדר, על פי הסדרי הניוד החלים אצל המעסיק או בהסכמת העובד, לפי העניין, לתפקיד אחר שהמעסיק סבור שהוא אפשרי ומתאים לעובד, וזאת על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים.

(ד) שינוי שעות עבודה וסדרי עבודה לעובדים המועסקים בתקופת ההסכם כדלקמן:

על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים, מוסכם בהתייחס לעובד עליו חל ההסכם זה, לרבות עובד בהסדר, כדלקמן:

- (1) לשנות את שעות התחלת וסיום יום העבודה למעט פיצול יום עבודה ומבלי לשנות את היקף המשרה של העובד. מובהר כי אין באמור בסעיף כדי לגרוע מהאמור בסעיף קטן 9(א) לעיל.
 - (2) לקרוא לעובד אשר מועסק במסגרת שבוע עבודה של חמישה ימים, לעבודה ביום אחר (שאינו יום שהוא עובד בו), לרבות יום שישי (לגבי עובד המועסק בימים ראשון עד חמישי; או ביום שישי, שבת או ראשון במגזר הלא יהודי), חלף עבודה ביום אחר באותו שבוע.
- עובד שיועסק ביום אחר בשבוע, כאמור לעיל, לא יהיה זכאי לתוספת שכר בגין העבודה ביום החלופי (לרבות למען הסר ספק, לפי האמור בפרק משנה 27.2 לתקשי"ר או כל הסדר אחר החל אצל אותו מעסיק באותו העניין).

(3) מובהר כי:

(א) העבודה ביום עבודה חלופי לא תביא לחריגה ממכסת השעות השבועית של העובד.

(ב) אורך יום העבודה ביום שלפני יום המנוחה של העובד הוא בכפוף לאמור בסעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.
(ג) למען הסר ספק, אין באמור בהוראות סעיף קטן (ד) זה, על כל הוראותיו, כדי לגרוע מהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

(4) להעביר עובד לעבודה במשמרות, אף במקומות בהם אין זה נהוג. עובד שיעבור לעבודה במשמרות לא יהיה זכאי לתוספת שכר בגין השינוי האמור או בגין העבודה במשמרות לרבות תוספת משמרות (ולמען הסר ספק מובהר כי לא יחול לגביהם האמור בפרק משנה 27.6 לתקשי"ר או כל הסדר אחר החל אצל אותו מעסיק באותו העניין). למען הסר ספק מובהר כי עובד אשר הועסק במשמרות ערב הסכם יציאה לחופשה והיה זכאי לתוספת משמרות ימשיך להיות זכאי לתוספת משמרות בעד עבודה במשמרות בתקופת הסכם זה.

10. הכנסת טכנולוגיות נוכח משבר נגיף הקורונה

ההסתדרות מצהירה כי היא בעד הכנסת טכנולוגיות חדשות הנדרשות לצורך התאמת השירות נוכח משבר נגיף הקורונה, ולא תהיה לה טענות נגד כך.

11. כללי

(א) הסכם זה על כל הוראותיו יפסיק לחול בתום תקופת ההסכם וממועד זה ואילך יחזור לחול כל הוראות ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים הקיבוציים או הנוהגים שחלו על העובדים ערב תקופת ההסכם אשר שונו כתוצאה מהסכם זה.

(ב) אם בתקופת ההסכם יוחמרו ההגבלות שבדין או מכוח דין, כאמור, באופן משמעותי (לרבות החזרה של ההגבלות כפי שהיו ערב חתימת "הסכם יציאה לחופשה") - ינהלו הצדדים משא ומתן לגבי ההסדר שיחול לגבי העובדים שאינם "עובדים בהסדר" ושהחמרת ההגבלות רלוונטית לגביהם, כאשר עובדים ששוהים בתקופה מיוחדת ימשיכו לשהות בתקופה מיוחדת.

(ג) מובהר כי אין באמור בהסכם זה כדי להוות אישור לפי סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.

(ד) אין באמור בהסכם זה כדי לשנות את המעמד הנורמטיבי של הוראות התקשי"ר או של הוראות ההסדרים, הנוהגים, הנהלים הנזכרים בו. כמו כן, אין באזכורם כדי להוות החלה שלהם על מעסיק שהם אינם חלים עליו.

(ה) הסכם זה נחתם לאור הנסיבות החריגות והמיוחדות במפורט במבוא, והוא לא יהווה תקדים.

12. שמירת זכויות

מובהר כי מכוח הוראות הסכם זה לא יחול שינוי בהוראות ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים הקיבוציים והנוהגים הקיימים אלא כמוסדר במפורש בהסכם זה.

כמו כן, אין באמור בהוראות הסכם זה כדי לגרוע מזכות העומדת לצד להסכם אלמלא הוראות הסכם זה, ואולם בנושאים שהוסדרו במפורש בהסכם זה ינהגו לפי האמור בו.

13. עדיפות

הוראות הסכם זה עדיפות על כל הוראה אחרת, לרבות הוראה בהסכם אחר או בהסדר אחר, בין שאלו נעשו במישור הקיבוצי ובין שנעשו במישור האישי.

14. יישוב חילוקי דעות

ועדת מעקב בהשתתפות הממונה על השכר, או מי מטעמו, יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, או מי מטעמו, ונציג הרשויות המקומיות (ככל שהעניין נוגע לרשויות המקומיות), תמשיך לעקוב ולסייע בביצוע של הסכם זה ולהכריע פה אחד בחילוקי דעות הנוגעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

א. ארינון בר דוד
יו"ר ההסתדרות

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

קא. קרית
מדינת ישראל

מרכז השלטון המקומי

שלוש הערים הגדולות

מרכז המועצות האזוריות

חבר המועצות הדתיות

המוסד לביטוח לאומי

שירות התעסוקה

נספח א'

כתב הצטרפות להסכם קיבוצי מיום

לכבוד
הממונה הראשי על יחסי עבודה
משרד העבודה והרווחה

הנדון: הצטרפות להסכם הקיבוצי מיום

הריני מודיע על רצון _____ [שם המעסיק] להצטרף להסכם הקיבוצי מיום
_____. (להלן: "ההסכם הקיבוצי").

חתימה [בשם המעסיק]

תאריך

15
→