



12 אוגוסט 2020

הסברים והנחיות לגבי הסכם העובדות והעובדים הסוציאליים

עובדות/ים יקרות/ים,

בשעה טובה ומוצלחת הגענו לסיום הניסוחים המשפטיים של ההסכם, והוא חתום. ההסכם הינו הסכם מורכב, בגלל התקופה הייחודית מחד ואופי הדרישות שלנו מאידך.

אנו נידרש בשנה הקרובה לשני אתגרים מרכזיים:

1. לאכיפת היישום של חלק התוספות והמענקים בשירות הציבורי ואצל המעסיקים שתחת צו ההרחבה.
2. לקיום מו"מ אינטנסיבי ומקצועי עם משרד האוצר, עד להגעה להבנות באשר לרפורמה שלנו (כזכור הסכום כבר עומד לרשותנו, וגם המועד נקבע, והמו"מ יוקדש ל"איך" ולא ל"כמה", "מתי" או "האם").

נבקש כי תקראו מסמך זה בעיון. ככל שיהיו שאלות, יש לפנות לציר שלכן/ם, או ליו"ר המחוז. **בנוסף לכך, קיימנו עד כה עשרות אסיפות הסברה ב"זום" מאז סיום השביתה ועד היום. אנו נמשיך בקיום אסיפות הסברה עם חזרתנו מפגרת אוגוסט, כלומר בספטמבר.**

צוות האיגוד יוצא ביחד עם כלל עובדי ההסתדרות לחופשה מרוכזת, החל מיום שלישי ה-11.8 ועד ה-31.8. בין ה-12 ל-17 באוגוסט נעמד לרשותכן/ם לשאלות ובירורים **הקשורים להסכם, ואשר דורשים מענה כעת** ולא יכולים לחכות לספטמבר. **בעיקר – בעניין אופן הדיווח ובעיות לגבי הדיווח לחודש אוגוסט.**

- בימים אלו יש לפנות לעובד/ת הרלוונטי שנמצא בתורנות, בין השעות 8:00-16:00, לפי הלוח להלן:
- 12.8 – מיכל מאירס, מנהלת חטיבה ארצית – michalm@histadrut.org.il
 - 13.8 – ששון גמליאל, יו"ר מחוז חיפה והצפון – Sason.HF@histadrut.org.il
 - 16.8 – מיכל גומל בלנק, יו"ר מחוז ירושלים הסביבה – michalgb@histadrut.org.il
 - 17.8 – אריאלה סדון, יו"ר מחוז ב"ש והדרום – asadon@histadrut.org.il

בהזדמנות זו אני רוצה להכיר בתרומתו הייחודית של עו"ד בועז גור, מנהל חטיבה ארצי באיגוד, ליצירת ההסכם והגעה לסיום מוצלח של המו"מ. בועז מנהל את כל תהליכי המו"מ, החל מניהול



ועדת שכר, דרך ניהול צוות המו"מ, ניהול התהליכים המשפטיים והכלכליים והדיונים עם האוצר. אני מודה לו ומעריכה את עבודתו המאומצת באופן מיוחד בחודש האחרון.

א. רפורמה בשכר העו"סים – החל מיום 1.7.2021

1. **מו"מ לביצוע הרפורמה יתחיל באופן מיידי** בין האיגוד ובין האוצר, ויימשך עד לתאריך 15.3.2021. ההסכם כולל אמירה ברורה לגבי התחייבות הצדדים לעשות מאמץ בתום לב בכדי להשלים את הדיונים במועד. זו מטרתנו ושיאיתנו – לעבוד קשה ביחד עם משרד האוצר ומשרדי הממשלה הרלוונטיים ולהגיע לרפורמה מוסכמת ומיטיבה.
2. עם זאת **ועל-מנת לייצר וודאות גבוהה במיוחד לביצוע הרפורמה** בטווח הזמן הנראה לעין, במידה ועד ליום 4.4.2021 לא תושג הסכמה על אופן ביצוע הרפורמה, הצדדים יכולים להעביר את המחלוקת להמשך הידברות בחסות יו"ר ההסתדרות והממונה על השכר באוצר, לתקופה של שלושה שבועות. במידה ולא תושג הסכמה גם שם, תועבר המחלוקת להכרעת בורר שיוסכם על ידי כל הצדדים. בוררות שכזו צפויה להיארך כ-6 חודשים נוספים והכרעת הבורר מחייבת וסופית כלפיי כל הצדדים.
3. **בכל מקרה, הרפורמה כפי שתסוכם תיכנס לתוקף ביום 1.7.2021.** במידה ומהסיבות שצוינו לעיל או מסיבות אחרות, לא תגובש הרפורמה עד למועד זה, היא תחול באופן רטרואקטיבי ליום 1.7.2021 לכשתגובש.
4. **מימון הרפורמה מעוגן בהסכם וכולל שני חלקים:** הראשון – 200 מליון ש"ח שישולמו החל מ-1.7.2021. השני בסכום שלא סוכם סופית, אך שמקורו בהסכם המסגרת הבא במשק. סכום זה מהווה למעשה עלות מוגדלת אותה יקבלו העו"סים ושיאפשר את השלמת הרפורמה.
5. בנוסף לכך, מגובה הרפורמה בהחלטת ממשלה המייעדת לה תקציב ייעודי במידה ומימון הרפורמה באמצעות ההסכם כאמור לא יצלח. **כל אלו יחד מהווים חגורת בטחון מספיקה ומהימנה לביצוע הרפורמה, שתיבדק ותפוקח כמובן במהלך הדרך.**
6. **כיצד תראה הרפורמה בשכר –** צוות המו"מ וועדת השכר של האיגוד יפעלו בחודשים הקרובים מול משרד האוצר וביחד עם כלל משרדי הממשלה, הרשויות המקומיות, הגופים הסטטוטוריים והשירותים המופרטים. זאת על-מנת לעצב את הרפורמה לאור העקרונות שאותם פרסמנו כבר בעבר ואשר עליהם הצביעה גם ועידת האיגוד בינואר האחרון (לצפייה בהחלטת הוועדה לחצו כאן). תהליך גיבוש הרפורמה ימשיך לכלול התייעצות עם כלל נציגות ונציגי העובדים (הצירים), התאים, החטיבות וכלל ציבור העובדות והעובדים באמצעי המפגש וההיוועצות השונים. **זכרו** כי אנו בתחילת דרכנו הארוכה לשינוי המיוחל בשכר ולא בסופה.



7. **חשוב שתמשיכו להתעדכן לאורך כל התקופה של המו"מ**, להשתתף באספות העובדים שיתקיימו על ידי האיגוד ולהיות בקשר עם הצירים שלכם/ן.

ב. תוספת כספית ומענק:

1. לעובדות ינתנו תוספת כספית ומענק בגובה מצטבר של עד 9,000-11,000 ₪ (למשרה מלאה) כפיצוי על העומס הכבד, בפרט בתקופת הקורונה, ועד לביצוע הרפורמה. התוספת תינתן מדי חודש בחודשו ועד ליום 30.6.2021, בעוד המענק ישולם במגזר הציבורי בשתי פעימות שוות בחודש אוגוסט 2020 ובחודש ינואר 2021 (לפירוט על אופן תשלום המענק בצו ההרחבה, ראו מידע בהמשך המסמך).

יחודי, כי התוספת הינה בגין עומס **בתקופת ההסכם**, ולא בגין העומס שהיה לפני מועד התחלת ההסכם.

תוספת כספית:

2. כל עובד/ת תקבל תוספת כספית חודשית של 500 ₪, בהתאם לכללים שיפורטו בהמשך:
- למגזר הציבורי לתקופה שמיום 1.8.2020-30.6.2021
 - למגזר הפרטי בו חל צו ההרחבה החל ממועד כניסת צו ההרחבה לתוקף (אוקטובר 2020) ועד 30.6.2021.
3. לצד מתן התוספת הכספית, תוגדל חלקיות המשרה של עובדות בחלקיות משרה או שתינתן מכסת שעות נוספת לעובדת במשרה מלאה, לפי העניין ובפעולת חיבור, כמפורט להלן.
- עובדות הנמצאות בחלקיות משרה, היקף משרתן יוגדל בפעולת חיבור, באחוזים הבאים לפי הטבלה הבאה, בהתאם לדרגה שלהן:

| דרגה | שיעור הגדלת היקף משרה |
|------|-----------------------|
| יא' | 7% |
| י' | 7% |
| ט' | 7% |
| ח' | 6% |
| ז' | 5% |
| ו' | 5% |
| ה' | 4% |
| ד' | 4% |
| ג' | 4% |
| ב' | 2% |



| | |
|----|-----|
| 2% | א' |
| 2% | א'1 |
| 2% | א'2 |

4. עובדות אשר עובדות במשרה מלאה, מספר השעות הנוספות שלהן יגדל בפעולת חיבור לפי הטבלה הבאה, בהתאם לדרגה שלהן:

| מספר שעות נוספות | דרגה |
|------------------|------|
| 10.00 | יא' |
| 10.00 | י' |
| 10.00 | ט' |
| 9.00 | ח' |
| 8.00 | ז' |
| 8.00 | ו' |
| 7.00 | ה' |
| 7.00 | ד' |
| 7.00 | ג' |
| 3.00 | ב' |
| 3.00 | א' |
| 3.00 | א'1 |
| 3.00 | א'2 |

לדוגמא לצורך סעיף זה – עובד שמדורג בדרגה ח' והיקף המשרה הנוכחי שלו הינו 50%, היקף משרתו בתקופת המענק יגדל ב-6%, כך שיעמוד על 56%. ובאופן דומה, עובדת המדורגת בדרגה ח' והיקף משרתה הנוכחית 100% הכוללת 12 שעות נוספות בחודש, תגדל מכסת השעות הנוספות העומדת לרשותה ב-9 שעות, כך שתעמוד על 21.

5. **בתמורה להגדלת אחוזי המשרה/ מכסת השעות הנוספות כאמור**, כל עובד/ת י/תדווח מדי חודש על השעות המהוות את הגדלת היקף המשרה / על השעות הנוספות כאמור, בין אם בגין ביצוע עבודה מרחוק (לרבות ממקום המגורים) או ממקום העבודה, והדיווח יכול שיהיה גם בגין מענה טלפוני/מקוון למטופלים, עמיתים וממונים, כתיבה וקריאת חומר מקצועי, השתלמויות עצמיות וכיוצ"ב. המשמעות היא שהדיווח יהיה על עבודה שכבר כיום מתרחשת מחוץ לשעות העבודה המדווחות.

6. **המעסיק מחויב לאפשר דיווח בגין הגדלת חלקיות משרה או מילוי שעות נוספות כאמור.**



7. גובה התוספת אינו תלוי באחוזי משרתה של העובדת ולכן תינתן בגובה אחיד לכלל העובדות.
8. **הגדלת אחוזי המשרה / מכסת השעות הנוספות כאמור, תיעשה באופן אוטומטי, והודעה על כך תצא על ידי המעסיקים לכלל העובדים במגזר הציבורי עד ליום 17.8.2020 (כולל).** עובדים שירצו לסרב לכך יוכלו לעשות כן בהודעה בכתב לאחראי במשרד/ ברשות המקומית/ בארגון עד ליום 20.8.2020 בו יציינו כי הם אינם מעוניינים בהגדלת היקף המשרה, ומהו פרק הזמן בו לא ירצו בכך. עובדים שידיעו על רצונם לסרב לאחר מועד זה יקבלו את המענק במשכורת אוגוסט והוא יקוזז להם במלואו בחודש לאחר הודעתם.
9. **הקצאת השעות הנוספות לעובד במשרה מלאה ניתנת מעבר למכסתו הקיימת (ככל שקיימת לו).** לצורך קבלת המענק, על העובד יהיה להמשיך לעבוד את השעות הנוספות אשר הוא עבד עד כה, ובמינימום את ממוצע השעות החודשי שביצע ב-12 החודשים האחרונים. כלומר, לשם קבלת המענק, בודקים לעובד את ניצול השעות הנוספות שניתנו לו בהסכם, ביחס לכמות השעות הנוספות הממוצעות שביצע העובד ב-12 החודשים האחרונים (מתוך המכסה שעמדה לזכותו) ולא ביחס למכסה עצמה.
 - **לדוגמא:** להנרייטה יש מכסה נוכחית קיימת של 8 ש"נ בחודש. הנרייטה נמצאת בדרגה ט' ועכשיו יתאפשר לה לבצע עוד 10 ש"נ על-פי ההסכם. בסה"כ יאפשרו להנרייטה לבצע עד 18 ש"נ מדי חודש (18=8+10). בפועל, היות שהיא ביצעה ב-12 החודשים הקודמים להסכם רק 4 שעות מתוך מכסת 8 השעות שעמדה לזכותה, ככל שתבצע 14 שעות נוספות מדי חודש בממוצע על פני כל התקופה (ולא 18) תהיה זכאית למלוא המענק.
- לשם הבהרה –** את השעות הנוספות אשר קיימות כבר לעובד/ת, יש להמשיך לבצע ולדווח באותו האופן שהיה עד עכשיו. את השעות הנוספות שניתנות לעובד מתוקף ההסכם הנוכחי, ניתן לבצע גם ממקום שאינו מקום העבודה, ובגין סוגי משימות כפי שפורט לעיל.
10. התוספת שתינתן כנגד הגדלת חלקיות המשרה היא **שכר לכל דבר ועניין** וחלות עליה כל הפרשות החלות על שכרו של העובד. בגין שעות נוספות יופרשו הפרשות כפי שמפורש לגבי שעות נוספות כיום. **תוספות אלו אינן נבלעות בהשלמה לשכר מינימום.**
11. תוספת זו הינה זמנית ותפקע ביום 30.6.2021.
12. **שינויים בתקופת ההסכם בהיקף המשרה:**
 - כפי שפורט למעלה, שיעור הגדלת אחוזי המשרה / היקף מכסת השעות הנוספות נקבעת בהתאם לדרגתה של העובדת.
 - בהתאם, עובדת שתעבור במהלך תקופת ההסכם ממשרה חלקית למשרה מלאה, תעבור מהסדר הגדלת חלקיות משרה להסדר למכסת שעות נוספות החל ממועד השינוי.



- עם זאת, עובדת שתעבור במהלך תקופת ההסכם ממשרה מלאה למשרה חלקית **שלא ביוזמתה**, ומעוניינת להמשיך ולקבל את התוספת בדרך של הגדלת חלקיות המשרה כאמור, תפנה אל האיגוד לבחינת אפשרות קיומה של ועדת מעקב בעניינה.

מענק:

13. המענק בגובה 5,500 ₪ (למשרה מלאה) ישולם במשכורת יולי 2021 (ולכל המאוחר במשכורת אוגוסט 2021), כאשר בפועל ישולמו 2 מקדמות בגין המענק, של עד 2,750 ₪ למשרה מלאה לכל מקדמה (בכפוף לעמידה בכללי הזכאות). המקדמה הראשונה תשולם במשכורת אוגוסט 2020 (ולכל המאוחר במשכורת ספטמבר 2020) והמקדמה השנייה תשולם במשכורת ינואר 2021 (ולכל המאוחר במשכורת פברואר 2021).
14. המענק ישולם לכלל העובדים שיבחרו להגדיל את חלקיות משרתם/ מכסת השעות הנוספות, כפי שצוין בסעיפים מעלה, למלוא התקופה (1.8.2020-30.6.2021), כאשר עובדים שיגדילו משרתם או את מכסת השעות הנוספות בחלק מהתקופה יקבלו את החלק היחסי של המענק בהתאם.
15. אופן תשלום המקדמות והמענק:
 - המקדמה הראשונה תשולם לכלל העובדים הסוציאליים במשכורת חודש אוגוסט 2020, למעט עובדים שיבחרו לוותר על הגדלת חלקיות המשרה / השעות הנוספות על ידי פניה בכתב למעסיק.
 - המקדמה השנייה תשולם לכלל העובדים הסוציאליים במשכורת חודש ינואר 2021 כאמור, אך מקדמה זו תיקטן במידה ובחודשים אוגוסט – נובמבר 2020 לא דיווח העובד את מלוא השעות הנדרשות (תיקטן ביחס לדיווח של העובד בפועל).
 - במועד תשלום המענק (משכורת יולי 2021 ולכל המאוחר משכורת אוגוסט 2021) יתבצע תחשיב של הגדלת חלקיות המשרה / שעות נוספות בפועל למשך כל התקופה (-1.8.2020 30.6.2021) ותינתן השלמה למענק לזכאים ביחס למקדמות או קיזוז ככל שביצע בפועל פחות מהיקף השעות הנדרש.
16. **על המענק יופרשו לקופת הגמל 5% גמל מעסיק ו-5% ע"ח העובד** (בדומה להפרשות בגין החזר הוצאות).
17. המענק אינו נבלע בהשלמה לשכר מינימום.
18. לשם הבהרה – **קבלת המענק תלויה בדיווח** כפי שפורט לעיל, בעניין תוספת השכר. עובד/ת שלא תדווח על תוספת אחזי המשרה או תוספת השעות הנוספות, לא תקבל את המענק. כמו-



כן נדגיש שוב כי עובדת במשרה מלאה שהיקף משרתה הופחת **שלא ביוזמתה** ומעוניינת להמשיך ולקבל את המענק והתוספת כאמור, תפנה אל האיגוד לבחינת אפשרות קיומה של ועדת מעקב בעניינה (לעניין זה ראי סעיף ב/12 לעיל).

עובדות בחל"ד/ בתקופת הורות ועובדות/ים במילואים:

19. **לעניין המענק** (5,500 ₪ למשרה מלאה), תיחשב עובדת בתקופת חל"ד והורות (26 שבועות, ככל שנוצלו במלואם) כמי שהגדילה את היקף משרתה או שניצלה את מכסת השעות הנוספת שניתנה לה בהסכם, ובתנאי שדיווחה על הגדלת חלקיות המשרה או ניצול מכסת השעות הנוספות בחודש שלפני תקופה זו **או** בחודש שאחריה (עם חזרתה). במילים אחרות:

- כל תקופת חופשת הלידה וההורות אותה מימשה או תממש העובדת (עַד 26 שבועות) ושחלה, כולה או חלקה, בתקופת ההסכם - מוכרת לצורך קבלת המענק ולכן זכאותה של עובדת שתהיה בחופשת לידה והורות במהלך תקופת ההסכם לא תיפגע.
- **התנאי לזכאות העובדת למענק** הוא שבחודש שלפני תחילת חופשת הלידה **או** בחודש עם חזרתה של העובדת מחופשת הלידה היא דיווחה בגין הגדלת חלקיות משרתה או בגין ביצוע מכסת השעות הנוספת לפי העניין. עובדת **שלא תדווח** כאמור **תאבד את זכאותה למענק** מיום יציאתה לחופשת לידה.
- יתר הכללים החלים על המענק יחולו בהתאמה.

20. בנוסף, עובדות שיחזרו מחל"ד או תקופת הורות עד לתום תקופת ההסכם - 30.6.2021, ויפססו את קבלת אחת המקדמות או שתיהן יוכלו לקבל את מלוא המקדמה או המקדמות שלא שולמו להן עם חזרתן לעבודה, ולא רק בחודש יולי 2021 כפי שקבוע לגבי יתר העובדים. הסיבה לכך היא כדי שהן תוכלנה להסדיר את זכאותן לקבלת הפרשים מהביטוח הלאומי עבור דמי הלידה.

עובדות שיחזרו מחל"ד או תקופת הורות ויקבלו את השלמת המקדמה או המקדמות כאמור **צריכות להגיש בקשה לקבלת הפרשים מהמוסד לביטוח לאומי בגין תקופת החל"ד (תקופת ההורות הנוספת היא במעמד חל"ת ואינה מזכה כלל בשכר).**

[לעניין זה ראו [טופס תביעה לקבלת הפרשים \(363\)](#) אותו עליכן להגיש למחלקת אמהות באחד מסניפי המוסד לביטוח לאומי, מיד לאחר קבלת המקדמה שלאחר חזרתכן מחופשת הלידה או תקופת ההורות.]



ג. תחולת ההסכם על עובדים בשירותים המופרטים:

1. ההסכם יחול בשירותים המופרטים באמצעות צו הרחבה.
2. הוצאת צו ההרחבה בשירותים המופרטים מגובה בסיכום תקציבי של אגף התקציבים באוצר, אשר קובע כי לרשות משרדי הממשלה יעמוד התקציב הנדרש למימון תהליך החלת הצו בשירותים המופרטים שתחת כלל משרדי הממשלה.
3. הליכי הוצאת צו ההרחבה יחלו לאחר חתימת ההסכם באופן מיידי זאת במטרה כי ייכנס לתוקפו לא יאוחר מיום 1.10.2020.
4. עם כניסת צו ההרחבה לתוקף יחולו הוראותיו בשירותים המופרטים עליהם חל צו ההרחבה היום.
5. בפועל, המשמעות היא שעובדות/ים תחת צו ההרחבה, יקבלו תוספת שכר בגובה של 500 ₪ לחודש, לתקופה של 9 חודשים (או מכניסתו לתוקף של צו ההרחבה) (במקום 11 חודשים, ובמקום 320 ₪). כמו כן, את המקדמה עבור המענק בגובה 5,500 ₪ (למשרה מלאה) יקבלו העובדות בצו ההרחבה בפעימה אחת, במשכורת של חודש ינואר 2021 וגם להן ייערך תחשיב בסוף התקופה (יולי 2021) כפי שפורט בסעיף 15 לעיל, בה תינתן השלמה למענק לזכאים ביחס למקדמות או קיזוז ככל שביצע בפועל פחות מהיקף השעות הנדרש.
6. חשוב להדגיש, כי הרחבת ההסכם הינו תהליך חוקי מסודר, רב-שלבי ומורכב ואין אפשרות להתחיל בו לפני חתימה על ההסכם הקיבוצי.

ד. תשלום 1,000 ₪ לעובדת מקרן שביתה:

התשלום יינתן לעובדות/ים ששבתו בלבד. עובד/ת ששבת/ה נדרשה למלא טופס ([בקישור הזה](#)) ועד ה-11.8.2020). התשלום יגיע בצ'ק ישירות לעובד/ת (לא בדואר) והסבר מפורט על אופן החלוקה יימסר במהלך חודש ספטמבר.

במידה ושבתת ואת זכאית לקרן השביתה, אך לא מילאת את הטופס, עקבי אחר העדכונים בעניין בתחילת חודש ספטמבר.

ה. ימי שביתה:

סה"כ ימי שביתה עליהם יחויב העובד/ת (במשרה מלאה) – 12 ימים. ניכוי ימי השביתה מהשכר יתבצע אצל כלל המעסיקים על פני 10 חודשים ובמרביתם המוחלט יחל מחדש אוגוסט 2020. משמע, כי במשכורות אוגוסט 2020 – מאי 2021 כולל ינוכה לעובד 1.2 ימי שביתה בכל חודש.



במידה ויש לכך שאלות, מזמנים/ות לפנות לצירים/ות או ליו"רי המחוזות, עם חזרתנו מהחופשה או לפי התורנות כפי שנכתב לעיל.

הכי חשוב – אל תשכחו לדווח על השעות הנוספות או תוספת אחוזי המשרה, בדיוק כפי שמפורט במסמך הזה.

שלכם/ן,

ענבל חרמוני וצוות האיגוד