



17 ספטמבר 2020

הסכם עו"ס אוגוסט 2020

קובץ עדכון לעובדים – מספר 1

עובדות/ים יקרות/ים,

אנו נמצאים כחודש ימים מחתימת ההסכם ומספר שבועות בתוך היישום שלו. אנו שמחים לומר, כי על אף הקשיים שאפיינו את הימים הראשונים, אנו נמצאים במקום טוב, במרבית מקומות העבודה ההסכם מיושם והיכן שלא אנו פועלים בצורה נמרצת לתיקון המצב.

מסמך זה משלים ומוסיף [למסמך המסביר](#) לעובדים על ההסכם, שיצא מיד עם חתימת ההסכם ביום 12.8.2020. בנינו זאת כך שלא תצטרכנה לוודא מהי הגרסה "האחרונה" של ההסברים אלא תוכלו לקרוא אותם ברצף מבלי להתבלבל. לפיכך, נבקש כי תקראו מסמך זה בעיון ובתשומת לב להסברים הכלולים בו.

¹ ככל שתהיינה שאלות, אנא פנו לציר שלכן/ם, או ליו"ר המחוז ורצוי כי תצרפו לפנייתכם תשובות/הנחיות מטעם מקום העבודה או תלושי שכר, כדי לזרז את משך הטיפול בפנייה.



עדכונים והבהרות להסכם:

1. הדיונים על הרפורמה יחלו מיד לאחר החגים, במתכונת שבועית בין האיגוד ובין הממונה על השכר באוצר. האיגוד נערך לדיונים האלו כבר תקופה ארוכה ולשם כך הוקמו צוותי עבודה ייעודיים (ועדת שכר, צוות מו"מ) והתקיימו אסיפות הסברה והתייעצות פתוחות ברחבי הארץ, לצד מפגשי עבודה והתייעצות עם נציגויות העובדים מהתאים והחטיבות השונים. כעת, עם הפנים לגיבוש הרפורמה, נשוב ונקיים אסיפות ופגישות התייעצות על-מנת להמשיך ולשתף אתכם בהתקדמות המו"מ באופן מלא וכדי להמשיך ולשפר את דרישותינו ולהתאימן לצרכי העובדים באופן מלא ככל הניתן. חשוב אפוא, כי תמשיכו להתעדכן לאורך כל התקופה בהודעות האיגוד וכי תשתתפו ככל יכולתכם באספות העובדים ותקפידו על קשר רציף עם הצירים שלכם/ן.

2. יישום ההסכם כולל עבודה הנעשית במקביל ברמת הארגון המקומי, המחוז והמטה הארצי, כתלול בסוג מקום העבודה שלכם. מצב זה מייצר לא מעט פערים, כאשר לעתים רבות ההוראות שמקבלים עובדים במחוז אחד של הארגון שונות מאלו שבמחוז אחר וכיו"ב. האיגוד פועל בתיאום פנימי במטרה להתמודד עם הפערים הללו ואנו מנסים למזער את הפערים בכל מקומות העבודה. לכן, חשוב כי תמשיכו ותציפו בעיות ביישום ההסכם בכל רמות הארגון (מקומי, מחוזי, ארצי) היות שהדבר מאפשר לנו "ליישר קו" בכלל הארגונים ומקומות העבודה.

3. בנוסף, מקומות עבודה רבים החלו ביישום ההסכם בפועל בתחילת ספטמבר, כאשר כל מעסיק התמודד בדרך אחרת עם הדיווחים בחודש אוגוסט על פי הכללים הנהוגים בו. למיטב ידיעתנו, מרבית מקומות העבודה סייעו ופעלו מהר וביעילות להוצאת ההסכם מן הכוח אל הפועל וכי המעסיקים הונחו לאפשר דיווח רטרואקטיבי על ביצוע חודש אוגוסט. ככל שמקום העבודה שלכם עוד לא החל ביישום ההסכם או מערים קשיים בעקבות איחור בהתחלת הטיפול בו – אנא יידעו בכך את יו"ר המחוז באופן מיידי.

4. חשוב להדגיש עם כניסתנו לתקופת חגי תשרי (ועימו השנה גם הגבלות והנחיות מיוחדות בקשר לעבודת המשק), כי כללי הדיווח על השעות בהסכם מאפשרים לדווח על השעות הללו גם בבית ובגין מגוון סוגי עבודה. לכן הביצוע והדיווח כאמור אפשרי גם בחודשים שבהם יש חגים או אירועים אחרים, ויש לעשות מאמץ ולהקפיד לדווח באופן הנדרש על שעות אלו.



5. עובדות/ים שמקבלות שעות נוספות גלובליות:

- לאחר החתימה על ההסכם התקבלה הנחיה ממשרד האוצר כי עובדות שמקבלות רכיב ש"נ גלובלי המועסקות במשרה מלאה לא יוכלו לקבל, בנוסף למכסת הש"נ הגלובליות הקיימות, מכסה נוספת בהתאם להסכם. כלומר, לא יוכלו לקבל את תוספת השכר ואת המענק.
- לצערנו, **עמדה זו מנוגדת לחלוטין לכל מה שנאמר במהלך המו"מ וגם לנוסח ההסכם שנחתם**. בשום שלב, בין אם במהלך המו"מ ובין עם חתימתו, לא הוסכם כי תוחרגנה מההסכם עובדות/ים אשר מקבלות שעות עבודה נוספות גלובליות, כך שלא יכללו בקבלת המענק ותוספת השכר.
- כמובן שהטענות לפיהן עובדות אלו כבר "זוכות" לתוספת בגין ביצוע שעות נוספות אינו רלוונטי להסכם שנחתם והנושא יובא לידיעתו של משרד האוצר בימים הקרובים, בתקווה כי ייפתר באופן הולם. אנו פועלים על מנת לשנות את המצב ונעדכן בקרוב לגבי ההתפתחויות.
- **חשוב כי בינתיים ועד להגעה לפתרון בנושא**, עובדות/ים שתחת קטגוריה זו יתעדו באופן מסודר הן את השעות הנוספות שהן מבצעות במסגרת עבודתן והן את אלו שהן מבצעות בהתאם להסכם (השעות אשר נעשות מחוץ לשעות העבודה). להזכירכן, כדי לקבל את מכסת השעות הנוספות מכוח ההסכם עליכן להשלים ולבצע את ממוצע השעות הנוספות ב-12 החודשים שקדמו להסכם.
- אנו ממליצים, לאלו מבינכן שאינן יכולות לדווח כרגע על כך במערכת השכר, לשלוח בסוף החודש את פירוט השעות למעסיק במייל ולשמור את פנייתכן.

6. כללי הדיווח על השעות בהסכם:

לאור מספר אי הבנות בנושא, אנו שבים ומדגישים:

- עובדת סוציאלית בטיפול ישיר הזכאית לקיצור שבוע העבודה (39 שעות שבועיות ובסה"כ 169 שעות חודשיות במשרה מלאה) מדווחת את השעות הנוספות החל מהשעה ה-40.
- **שעות הקריאה בבית אינן נדרשות בדיווח**.
- השעות שנוספו בהסכם, בין אם בדרך של הגדלת חלקיות המשרה ובין אם בדרך של מכסת שעות נוספות, נדרשות בדיווח על-פי הכללים שנקבעו בהסכם, כמפורט להלן:



" העובדים ידווחו על השעות המהוות את הגדלת היקף המשרה כאמור ועל השעות הנוספות כאמור, בין בגין ביצוע עבודה מרחוק (לרבות ממקום המגורים) או ממקום העבודה, בהתאם לאופן הדיווח במערכת דיווח הנוכחות. כמו כן, הדיווח יכול שיהיה גם בגין מענה טלפוני/מקוון למטופלים, עמיתים וממונים, כתיבה וקריאת חומר מקצועי והשתלמויות עצמיות וכיוצ"ב."

- **שימו לב**, כי שעות אלו שנוספו בהסכם **לא ניתנו** במטרה להגדיל את היקף העבודה הנוכחי שלכן אלא **כדי לסייע** לכן להתמודד עם עומס העבודה הקיים ולדווח בגין השעות הנדרשות לשם כך.
- אנא פנו ליו"רי המחוזות שלכם באופן מיידי במידה ויש מקומות עבודה אשר אינם מיישמים הוראות אלו.

7. **צו ההרחבה:**

- צו ההרחבה הוא הליך חקיקה בו שר העבודה והרווחה מרחיב הוראות של הסכמי עבודה על קבוצת עובדים/מעסיקים במשק. הליך זה אינו ניתן לקיצור או עקיפה וניתן להתחיל אותו רק לאחר החתימה על ההסכם הקיבוצי.
- מיד לאחר חתימת ההסכם התחלנו ביחד עם משרד העבודה והרווחה בהליך הוצאת הצו ואנו נמצאים בעיצומו. נכון להיום, הכוונה להוציא את הצו פורסמה וכרגע ניתן לציבור, למעסיקים ולבעלי עניין בצו הזמן החוקי להעיר הערות ולהגיב. אנו מקווים כי בתום התקופה ניתן יהיה להוציא את הצו באופן מיידי וללא עיכוב נוסף.
- האיגוד עשה את כל המאמצים הנדרשים, ועדיין עושה, בכדי שהליך זה יהיה הכי מהיר שאפשר כך שהצו ייכנס לתוקף ב-1/10/2020, אולם כפי שהוסבר לעיל – אין לנו שליטה מלאה על תקלות שעלולות לקרות בדרך, מה שעלול לעכב את הוצאתו. אנו עם אצבע על הדופק ועוקבים באופן צמוד אחר הדברים ומקווים כי הוא יצא במועד.
- בכל מקרה, עם כניסתו לתוקף של צו ההרחבה, העובדות עליהן הוא חל תהיינה זכאיות לקבל את תוספת השכר ואת המענק על כל התקופה שמכניסת הצו לתוקף ועד לסוף תקופת ההסכם (כ-9 חודשים). כאמור, הסכום הכולל למשרה מלאה הינו כ-9000 ₪ לתקופת ההסכם (מענק בגובה 4,500 ₪ ותוספת חודשית בגובה ממוצע של כ-500 ₪).
- **בשבוע הבא** תצאנה מהאיגוד הנחיות מפורטות לעו"ס בשירותים המופרטים.
- **לבינתיים ועד כניסתו** של צו ההרחבה לתוקף – אין צורך להתחיל לדווח שעות.



8. עובדות/ים עם אישור מרופא תעסוקתי לעבודה באחוזי משרה מופחתים:

- אנו מודעים לנושא זה ולכך שבשלב זה עובדות/ים עם האישור הנ"ל, אינן יכולות להגדיל את אחוזי המשרה שלהן או להוסיף שעות נוספות.
- מדובר באמת במצב ייחודי ומורכב, ואנו בוחנים אותו ונדון בו עם הממונה על השכר.
- אנו מבקשים כי כל מי שהנושא נוגע לה **תפנה באופן מידי** ליו"ר המחוז בצירוף הסבר ומסמכים מפורטים.
- אנו לא יודעים כרגע האם ניתן לשנות את המצב, היות וההסכם שלנו קובע שיש להגדיל את אחוזי המשרה או את מכסת השעות הנוספות בכדי לקבל את המענק ותוספת השכר, בשל ייחודיות התקופה ועומס העבודה.

9. עובדות/ים אשר המעסיק אינו מאפשר להם לבצע את ממוצע השעות הנוספות:

- ההסכם קובע כי לכל העובדים ניתנת מכסת שעות נוספות, ללא קשר לגובה ממוצע השעות הקיים שלו, שיהיה עליו חובה לבצע.
- לכן וככלל, על העובדות/ים אשר יש להם תוספת שעות נוספות בגין ההסכם, לבצע הן את ממוצע השעות הנוספות שלהם והן את שעות ההסכם על-מנת לקבל את התוספת והמענק במלואם.
- **המעסיק אינו יכול לסרב ולמנוע מהעובד לבצע את מכסת השעות הנדרשת** (לפי הממוצע של 12 חודשים), מה גם שהדבר ימנע על פניו מהעובד מלקבל את התוספת והמענק מכוח ההסכם.
- אנו מבקשים כי בכל מקרה בו ביצוע ממוצע השעות נמנע מכן, מסיבות אלו ואחרות, תדרשו כי הסירוב יינתן בכתב ובאופן מנומק מהמעסיק, ותפנו ליו"ר המחוז המתאים, באופן מידי.

10. מענק:

- מרבית העובדות קיבלו מקדמות במשכורת אוגוסט. אלו שלא, צריכות לקבל את המקדמות במשכורת חודש ספטמבר. נבקש מכן לעקוב ולעדכן אותנו באופן מידי אם המקדמה לא תשולם לכן במשכורת הקרובה (ספטמבר).
- **אנו שבים ומדגישים** כי קבלת המענק תלויה בדיווח כפי שפורט לעיל, בעניין תוספת השכר. עובד/ת שלא תדווח על תוספת אחוזי המשרה או תוספת השעות הנוספות, לא תקבל את המענק.



- כמו-כן נדגיש שוב כי **עובדת שהייתה במשרה מלאה, והיקף משרתה הופחת שלא ביוזמתה ומעוניינת להמשיך ולקבל את המענק והתוספת כאמור, תפנה אל האיגוד לבחינת אפשרות קיומה של ועדת מעקב בעניינה.**

11. **עובדות בחל"ד/ בתקופת הורות ועובדות/ים במילואים:**

אנו שבים ומזכירים כי:

- 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 אַן 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.**
- 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. ([ראו כאן את ההסבר המפורט בנושא זה](#)).

6

שתהיה שנה טובה ובריאות שלמה לכם/ן ולמשפחותיכם/ן.

מאתנו,

ענבל חרמוני וצוות האיגוד