



30 ספטמבר 2020

עובדות/ים יקרות/ים,

אנו שמחים לבשר כי בתום עבודה מאומצת ומהירה **נחתם ופורסם** צו הרחבה המרחיב את הוראות הסכם העו"ס על העובדים בשרותים המופרטים שנמצאים כבר כיום תחת צו ההרחבה ומעסיקיהם (ספקי השירותים והעמותות).

ההסכם הינו הסכם מורכב, בגלל התקופה הייחודית מחד ואופי הדרישות שלנו מאידך. עם זאת, התגייסות צוות האיגוד וצירי האיגוד למלאכת ההסברה והיישום נותנת את אותותיה בשטח, כחודש וחצי מחתימת ההסכם ומספר שבועות בתוך היישום שלו (עד כה במגזר הציבורי).

יישום ההסכם כולל עבודה הנעשית במקביל ברמת הארגון המקומי והארצי, כתלות בסוג מקום העבודה שלכם. מצב זה מייצר לא מעט פערים ואתגרים, אולם אנו פועלים בתיאום פנימי במטרה למזער את הפערים בכל מקומות העבודה. לכן, חשוב כי תציפו בעיות ביישום ההסכם בכל רמות הארגון (מקומי וארצי) היות שהדבר מאפשר לנו "ליישר קו" בכלל הארגונים ומקומות העבודה.

שימו לב, כי אנו נמצאים בתקופת חגי תשרי (ועימה השנה גם הגבלות והנחיות מיוחדות בקשר לעבודת המשק), המאופיינת בעבודה במתכונת מצומצמת יותר מהרגיל. עם זאת, מצב זה אינו מונע דיווח שעות כנדרש בהסכם (כפי שתראו בפירוט בהמשך) ולכן אינו פוגע ביכולתם של המעסיקים ליישם את ההסכם. חשוב כי נהיה כולנו ערים לכך וכי נפעל יחד ליישום ההסכם בהצלחה.

הדיונים על הרפורמה בשכר העו"סים, העתידה לצאת לדרך ב-1.7.2021 (ולגבי עובדי העמותות, מיד לאחר מכן בהקדם האפשרי עם הרחבת הרפורמה בצו הרחבה נפרד), 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. בזמן הקרוב 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, תשתתפו באספות העובדים ותקפידו על קשר רציף עם הצירים שלכם/ן.

מסמך זה נוסח בנפרד עבור **עובדים ומעסיקים בהם חל צו ההרחבה** ומייתר עבור הנ"ל את הצורך במסמכי העדכון הקודמים שהוציא האיגוד מיום 12.8.2020 ומיום 17.9.2020. אנו מבקשים כי תקראו מסמך זה **בעיון ובתשומת לב** להסברים הכלולים בו. בנוסף ולנוחיותכם, יקיים האיגוד שלוש **אסיפות הסברה** על ההסכם בזום (שתיים לעובדים ואחת למעסיקים) – כמפורט בעמוד הבא.



מענה על שאלות ואסיפות הסברה:

ככל שתהיינה שאלות, אנא פנו לצייר שלכן/ם, או ליו"ר המחוז ורצוי כי תצרפו לפנייתכם תשובות/הנחיות מטעם מקום העבודה או תלושי שכר, כדי לזרז את משך הטיפול בפנייה. לתשומת לבכם, כי צוות האיגוד ישהה בחופשה מרוכזת במהלך חג הסוכות, אולם יעמיד צוות תורן כל העת למענה על שאלות דחופות באמצעות המייל לפי הלוח"ז הבא:

4.10 – אריה אהרון, יו"ר מחוז תל אביב והמרכז – arie@histadrut.org.il

5.10 – מיכל גומל בלנק, יו"ר מחוז ירושלים הסביבה – michalgb@histadrut.org.il

6.10 – ששון גמליאל, יו"ר מחוז חיפה והצפון – Sason.HF@histadrut.org.il

7.10 – אריאלה סדון, יו"ר מחוז ב"ש והדרום – asadon@histadrut.org.il

כמו-כן, יקיים האיגוד שלוש **אסיפות הסברה בזום** על ההסכם (שתיים לעובדים ואחת למעסיקים), שמטרתן להסביר את פרטי ההסכם ואופן יישומו. לאור מגבלת המשתתפים בזום, ההשתתפות באסיפות כרוכה **בהרשמה מראש**. האסיפות יתקיימו בתאריכים הבאים:

אסיפה 1 לעובדים: 12.10.2020 בשעות 20:00-21:30.

אסיפה 2 לעובדים: 14.10.2020 בשעות 20:00-21:30.

אסיפה למעסיקים: 15.10.2020 בשעות 8:30-10:30.

ההרשמה לאסיפות בקישור הבא – אנא הירשמו בהקדם.

2

בהזדמנות זו אני רוצה להודות באופן מיוחד לעו"ד בועז גור, מנהל חטיבה ארצי באיגוד, ולעו"ד מיה פרי-אלתרמן, סגנית יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, על פעולתם המאומצת והמשותפת להכנת צו ההרחבה ולפרסומו במועד, בסד זמנים לחוץ ומורכב במיוחד. כמו-כן תודתי נתונה לשר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, ח"כ איציק שמולי, לצוות לשכתו וצוות האגף ליחסי עבודה במשרד על עבודתם המאומצת והיעילה להכנת הצו ופרסומו.

אנו מאחלים לכולכם גמר חתימה טובה ושנה בריאה ונעימה ובתקווה כי נחזור במהרה לשגרה!



פירוט חלקי ההסכם

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 ושאפתנו – לעבוד קשה ביחד עם משרד האוצר ומשרדי הממשלה הרלוונטיים ולהגיע לרפורמה מוסכמת ומיטיבה.
- 2. עם זאת ועל-מנת לייצר וודאות גבוהה במיוחד לביצוע הרפורמה**, 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 כ-3 שבועות. במידה ולא תושג הסכמה גם שם, תועבר המחלוקת להכרעת בורר מוסכם. בורות 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** (ולגבי עובדי העמותות, מייד לאחר מכן בהקדם האפשרי עם הרחבת הרפורמה בצו הרחבה נפרד), גם אם תגובש במועד מאוחר ממועד זה (תחול באופן רטרואקטיבי ליום 1.7.2021 לכשתגובש).
- 4. מימון הרפורמה מעוגן בהסכם וכולל שני חלקים:** הראשון – בהיקף עלות של 200 מליון ש"ח שישולמו החל מ-1.7.2021. השני בסכום שטרם סוכם, אך שמקורו בהסכם המסגרת הבא במשק. סכום זה יהווה 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 כלל גופי הממשל והמעסיקים הציבוריים, תוך תשומת לב ייחודית לשירותים המופרטים. זאת כדי לעצב את הרפורמה לאור העקרונות שנידונו בעבר ופורסמו ועליהם הצביעה ועידת האיגוד 2019 (להחלטת הוועדה לחצו כאן). תהליך גיבוש הרפורמה ימשיך לכלול התייעצות עם כלל נציגות ונציגי העובדים (הצירים), התאים, החטיבות וכלל ציבור העובדות והעובדים. **זכרו** כי אנו באמצע דרכנו הארוכה לשינוי המיוחל בשכר ולא בסופה.
- 7. הרפורמה בשכר תכלול את הרחבת תנאי השכר החדשים בצו הרחבה** כפי שנעשה בהסכם הנוכחי, בהקדם האפשרי הניתן לאחר חתימת ההסכם הקיבוצי.
- 8. חשוב שתמשיכו להתעדכן לאורך כל התקופה של המו"מ**, להשתתף באספות העובדים שיתקיימו על ידי האיגוד ולהיות בקשר עם הצירים שלכם/ן.



ב. צו ההרחבה:

9. צו ההרחבה הוא הליך חקיקה בו שר העבודה והרווחה מרחיב הוראות של הסכמי עבודה על קבוצת עובדים/מעסיקים במשק.
10. 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.
11. הליך זה אינו ניתן לקיצור או עקיפה וניתן להתחיל אותו רק לאחר החתימה על ההסכם הקיבוצי. לכן, מיד לאחר חתימת ההסכם התחלנו ביחד עם משרד העבודה והרווחה בהליך הוצאת הצו שכלל פרסום כוונה להוציא את הצו, ניסוח הצו, התייעצות עם המועצה ליחסי עבודה ועם מחלקת ייעוץ וחקיקה במשרד המשפטים, חתימת הצו על-ידי שר העבודה והרווחה ופרסום ברשומות.
12. במאמץ משותף וראוי להערכה מצד כלל הגורמים, ובראשם משרד העבודה והרווחה והשר העומד בראשו, ח"כ איציק שמולי, נחתם הצו ופורסם **במועד**.
13. צו ההרחבה מחיל מיום 1.10.2020 את הוראות ההסכם שהורחבו בצו על עובדי העמותות הפועלות במסגרת התקשרויות של המדינה ועל מעסיקיהם. במסגרת זו, העובדות עליהן הוא חל תהיינה זכאיות לקבל את תוספת השכר ואת המענק שיפורטו להלן על כל התקופה שמכניסת הצו לתוקף ועד לסוף תקופת ההסכם (כ-9 חודשים).
14. על מנת למנוע בלבול, נבהיר כי צו ההרחבה הרחיב הוראות הנוגעות לשינוי בתנאי העבודה או השכר שבמעמד של הסכם קיבוצי ולא הרחיב הוראות מתוך ההסכם הקיבוצי הנוגעות להסכמות בין האיגוד, ההסתדרות והמדינה לגבי הרפורמה וכיו"ב. אלו האחרונות אינן מהוות שינוי בתנאי העבודה ולפיכך אין צורך להרחיבן. בעתיד, לכשתגובש הרפורמה, תיחתם ותקבל מעמד של הסכם קיבוצי – יורחבו הוראותיה בהתאם.



ג. הוראות ההסכם שהורחבו בצו ההרחבה – תוספת כספית ומענק:

15. לעובדות יינתנו תוספת כספית ומענק בגובה מצטבר של עד כ-9,000 ש"ח (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 בשתי פעימות שוות בחודש אוקטובר 2020 ובחודש ינואר 2021 (לפירוט על אופן תשלום המענק בצו ההרחבה, ראו מידע בהמשך המסמך). יחודד, כי התוספת הינה בגין עומס **בתקופת ההסכם**, ולא בגין העומס שהיה לפני מועד התחלת ההסכם.

תוספת כספית לעובדי עמותות:

16. כל עובד/ת תקבל תוספת כספית חודשית של כ-500 ש"ח בממוצע (תלוי ערך השעה המדויק של העובדת), בהתאם לכללים שיפורטו בהמשך החל מ-1.10.2020 (מועד כניסת צו ההרחבה לתוקף) ועד 30.6.2021.

17. לצד מתן התוספת הכספית, תוגדל חלקיות המשרה של עובדות בחלקיות משרה או שתינתן מכסת שעות נוספת לעובדת במשרה מלאה, לפי העניין ופעולת חיבור, כמפורט להלן.

○ עובדות הנמצאות בחלקיות משרה, היקף משרתן יוגדל בפעולת חיבור, באחזים הבאים לפי הטבלה הבאה, בהתאם לדרגה שלהן:

שיעור הגדלת היקף משרה	דרגה
7%	יא'
7%	י'
7%	ט'
6%	ח'
5%	ז'
5%	ו'
4%	ה'
4%	ד'
4%	ג'
2%	ב'
2%	א'
2%	א'1
2%	א'2

שימו לב: הגדלת היקף המשרה כאמור אינה גורעת מהפיצוי הקיים בגין חלקיות משרה לו זכאיות העובדות מכוח הוראות צו ההרחבה הקיימות, והיא ניתנת **בנוסף לו**.



18. 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.

לסיכום, **התוספת הכספית לעובדת היא ערכה הכספי של הגדלת חלקיות המשרה או מכסת השעות הנוספות, בהתאם לערך השעה של כל עובדת ועובדת והינה כ-500 ₪ בממוצע.**

כללי הדיווח בגין הגדלת חלקיות המשרה או ביצוע השעות הנוספות בתמורה לקבלת התוספת הכספית והמענק:

19. 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.

לפיכך, בתמורה להגדלת אחוזי המשרה/ מכסת השעות הנוספות כאמור, כל עובד/ת י/תדוווח 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 (לפי בחירתה ולא לפי החלטת המעסיק), והדיווח יכול שיהיה גם בגין מענה טלפוני/מקוון למטופלים, עמיתים וממונים, כתיבה וקריאת חומר מקצועי, השתלמויות עצמיות וכיוצ"ב.

ראו **דוגמא לטופס** דיווח שעות **כנספת** בסוף מסמך זה.

20. נזכיר, כי 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.**

21. 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 ממילא לשם כך ושאינן מדווחות.

7

מענק לעובדי העמותות:

22. המענק בגובה 4,500 ₪ (למשרה מלאה) ישולם במשכורת יולי 2021 (ולכל המאוחר במשכורת אוגוסט 2021), כאשר בפועל ישולמו 2 מקדמות בגין המענק, של עד 2,250 ₪ למשרה מלאה לכל מקדמה (בכפוף לעמידה בכללי הזכאות). המקדמה הראשונה תשולם במשכורת **אוקטובר 2020** (ולכל המאוחר במשכורת נובמבר 2020) והמקדמה השנייה תשולם במשכורת **ינואר 2021** (ולכל המאוחר במשכורת פברואר 2021).

23. המענק ישולם לכלל העובדים שיבחרו להגדיל את חלקיות משרתם/ מכסת השעות הנוספות למלוא התקופה (30.6.2021-1.10.2020) **ויבצעו את הנדרש לשם כך**, כאשר עובדים שיגדילו משרתם או את מכסת השעות הנוספות בחלק מהתקופה יקבלו את החלק היחסי של המענק בהתאם.

24. אופן תשלום המקדמות והמענק:

- המקדמה הראשונה תשולם במשכורת חודש אוקטובר 2020 (שתופיע בתלוש נובמבר 2020), למעט עובדים שיבחרו לוותר על הגדלת חלקיות המשרה / השעות הנוספות על ידי פניה בכתב למעסיק (לעניין הסירוב - ראו פירוט להלן).



○ המקדמה השניה תשולם לכלל העובדים במשכורת חודש ינואר 2021 (שתופיע בתלום פברואר 2021), אך מקדמה זו תיקטן במידה ובחודשים אוקטובר – נובמבר 2020 לא דיווח העובד את מלוא השעות הנדרשות (תיקטן ביחס לדיווח של העובד בפועל). לעניין זה ראו את סעיף 3(י) להסכם, הקובע את אופן חישוב המקדמה השנייה (חודש ינואר 2021):

"במשכורת חודש ינואר 2021 המשולמת בחודש פברואר 2021, ולכל המאוחר במשכורת חודש פברואר 2021 המשולמת בחודש מרץ 2021 תשולם מקדמה על חשבון שכרו בגין המענק בסכום D אשר יחושב בהתאם לנוסחה שלהלן, **לעובד שעות נוספות שעבד בשעות נוספות בהתאם למפורט בסעיף 3(א)(4)(ג) לעיל, במהלך חודש כלשהו בתקופה שמחודש אוגוסט 2020 ועד חודש נובמבר 2020, ולעובד שהגדיל משרה בהתאם למפורט בסעיף 3(א)(1)(ג) לעיל במהלך חודש כלשהו בתקופה שמחודש אוגוסט 2020 ועד חודש נובמבר 2020 (כולל)...**"

סעיף זה מופיע בצו ההרחבה בנוסחו המקורי (כפי שמופיע בהסכם הקיבוצי) אך יש להחילו בצורה מהותית מיום כניסת צו ההרחבה לתוקף. לפיכך, יש לבדוק את חודשים אוקטובר ונובמבר במניין התקופה (בחודשים אוגוסט וספטמבר לא חל צו ההרחבה) ולבצע בהתאמה את השינויים החשובים כך שהמקדמה השנייה תשלים את המקדמה הראשונה למלוא סכום המענק ובאופן יחסי לחלקיות משרתו של העובד ולביצוע בחודשים אוקטובר ונובמבר כאמור.

○ במועד תשלום המענק (משכורת יולי 2021 ולכל המאוחר משכורת אוגוסט 2021) יתבצע תחשיב של הגדלת חלקיות המשרה / שעות נוספות בפועל למשך כל התקופה (1.10.2020-30.6.2021) ותינתן השלמה למענק לזכאים ביחס למקדמות או קיזח ככל שביצע בפועל פחות מהיקף השעות הנדרש.

דגשים נוספים בעניין התוספת הכספית, כללי הדיווח והמענק:

25. המעסיק **מחויב** לאפשר דיווח בגין הגדלת חלקיות משרה או מילוי שעות נוספות כאמור.
26. ערך התוספת אינו תלוי באחזי משרתה של העובדת ולכן תינתן בגובה אחיד לכלל העובדות.
27. הגדלת אחזי המשרה / מכסת השעות הנוספות כאמור, תיעשה **באופן אוטומטי**, והודעה על כך תצא על ידי המעסיקים לכלל העובדים מיד לאחר כניסת צו ההרחבה לתוקף. עובדים שירצו לסרב לכך יוכלו לעשות כן בהודעה בכתב למעסיק תוך פרק זמן סביר ממועד קבלת ההודעה בו יציינו כי הם אינם מעוניינים בהגדלת היקף המשרה, ומהו פרק הזמן בו לא ירצו בכך. עובדים



שיודיעו על רצונם לסרב לאחר מועד זה יקבלו את המקדמה בגין המענק במשכורת אוקטובר והוא יקוזז להם במלואו בחודש לאחר הודעתם.

28. הקצאת השעות הנוספות לעובד במשרה מלאה ניתנת **מעבר למכסתו הקיימת (ככל שקיימת**

לו), לרבות מכסת שעות גלובליות. 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 (שלפני 1.10.2020). 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 נוהג עד עכשיו. את השעות הנוספות שניתנות לעובד מתוקף ההסכם הנוכחי, ניתן לבצע גם ממקום שאינו מקום העבודה, ובגין סוגי משימות כפי שפורט לעיל.

29. התוספת שניתן כנגד הגדלת חלקיות המשרה היא **שכר לכל דבר ועניין** וחלות עליה כל הפרשות החלות על שכרו של העובד. בגין שעות נוספות יופרשו הפרשות כפי שמופרש לגבי שעות נוספות כיום. **תוספות אלו אינן נבלעות בהשלמה לשכר מינימום.**

30. התוספת הכספית הינה זמנית ותפקע ביום 30.6.2021.

31. **שינויים בתקופת ההסכם בהיקף המשרה:**

○ כפי שפורט למעלה, שיעור הגדלת אחזי 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. יודגש, כי עובדת שתעבור כאמור ממשרה מלאה לחלקית **ביוזמתה** – תפסיק להיות זכאית לתוספת הכספית ולמענק ממועד המעבר.



32. **על המענק יופרשו לקופת הגמל 5% גמל מעסיק ו-5% ע"ח העובד** (בדומה להפרשות בגין החזר הוצאות).

33. המענק אינו נבלע בהשלמה לשכר מינימום.

34. **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.

35. **עובדות/ים עם אישור מרופא תעסוקתי לעבודה באחזי משרה מופחתים:**

- אנו מודעים לנושא זה ולכך שבשלב זה עובדות/ים עם האישור הנ"ל, אינן יכולות להגדיל את אחזי 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 מיידי** ליו"ר המחוז בצירוף הסבר ומסמכים מפורטים.

36. **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 ינתן בכתב ובאופן מנומק מהמעסיק, ותפנו ליו"ר המחוז המתאים, באופן מיידי.

37. **מעבר בין מעסיקים פרטיים בתקופת ההסכם:** עובדת שעברה בין מעסיקים פרטיים עליהם חל צו ההרחבה, זכאית להמשיך ולקבל את תנאי ההסכם ברצף מהמעסיק החדש ועד לתום תקופת ההסכם (30.6.2021). עם זאת וכדי למנוע בעיות ביישום ההסכם יש להודיע למעסיק החדש על החובה להמשיך ביישום ההסכם ועל התשלומים/מקדמות שכבר שולמו על-מנת שבמידת הצורך יוכל להתחשבן מול המעסיק הקודם בגין הפרשים.



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

38. **לעניין המענק** (4,500 ₪ 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.

39. 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.]

במידה ויש לכם/ן שאלות, מחמנים/ות לפנות לצירים/ות או ליו"רי המחוזות. כמו-כן, מחמנים/ות להשתתף [באסיפות ההסברה](#) המתוכננות ([בהרשמה](#) מראש). **הכי חשוב – אל תשכחו לדווח על השעות הנוספות או תוספת אחוזי המשרה, בדיוק כפי שמפורט במסמך הזה.** מצ"ב [נוסחו הרשמי](#) של צו ההרחבה.

שלכם/ן,

ענבל חרמוני וצוות האיגוד



נספח - דוגמא לטופס דיווח שעות על-פי ההסכם

טופס דיווח שעות על-פי ההסכם העו"ס (1.10.2020-30.6.2021)

שם העובדת: _____

ת.ז.: _____

שנה/חודש: _____/ _____

פירוט עבודה	שעות	תאריך

חתימת העובדת: _____

תאריך: _____