

02 מאי 2020

ראשי הרשויות המקומיות

מנכ"לים

מזכירים

גזברים

מנהלי משאבי אנוש

חשבי שכר

א.ג.נ,

הנדון: הוראות ביצוע להסכם החזרה לעבודה מיום 1.5.2020

ב- 1.5.2020 נחתם הסכם קיבוצי המסדיר את חזרתם לעבודה של עובדים הנמצאים בחופשה החל מיום 3.5.2020 ומסדיר את התשלום לעובדים שלא יוכלו לחזור לעבודה במשרתם כפי שהייתה ערב משבר הקורונה או שלא יוכלו לחזור כלל לעבודה. להלן עיקרי ההסכם וההסכמות שלנו עם ההסתדרות:

תקופת ההסכם ותחולת ההסכם

1. תקופת ההסכם היא מיום 3.5.2020 ועד ליום 30.6.2020 (כולל) (להלן – **תקופת ההסכם**).

2. ההסכם חל על כל העובדים המיוצגים על ידי ההסתדרות הכללית ברשויות המקומיות למעט:

א. עובדים שעתיים.

ב. עובדים פרויקטאליים שטרם השלימו שלוש שנות עבודה באותה רשות מקומית ואשר תקציב הפרויקט בו הם מועסקים ממומן ב- 50% ומעלה על ידי מקור חיצוני.

ג. מדריכים שעתיים.

ד. מלווים בהסעות שעתיים.

ה. עובדים בדירוג סטודנטים.

ו. סייעות בצהרונים שהיקף משרתן הוא עד 50% (כולל). אדגיש, כי ככל שסייעת בצהרונים תקרא לעבודה לפני תום 30 ימי החל"ת יחול עליה ההסכם רטרואקטיבית כאילו לא הוצא לחל"ת.

ז. עובדים במעונות יום לגילאי 0 - 3 ברשויות המקומיות שהוסכם לגביהן.

ח. עובדים השוהים בחל"ת נכון ל- 18.3.2020.

ט. עובדים השוהים בחופשת לידה והורות כמשמעה בחוק עבודת נשים או בחל"ת מכוח חוק עבודת נשים.

3. הרשות המקומית רשאית להחיל את ההסכם גם על:

- א. עובדים שלא זכאים לקביעות.
- ב. עובדים שטרם השלימו את תקופת העבודה המזכה בקביעות.
- ג. עובדים בחוזים אישיים.

חזרה לעבודה

4. החל מה- 3.5.2020 העובדים שהיו בחופשה יחזרו לעבודה למעט עובדים שראש הרשות או מנכ"ל או המזכיר שהוסמכו לכך ע"י ראש הרשות, קבעו לגביהם שהם לא יכולים לחזור לעבודה מאחת מהסיבות הבאות:

א. **סיבה א'** – העובד אינו יכול להמשיך במתכונת עבודתו הרגיל, בתקופת ההסכם או בחלקה, לאור מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו, לרבות המגבלות המכונות "התו הסגול" (להלן - **קבוצה א**).

ב. **סיבה ב'** – העובד 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**).

5. עובד שנקבע לגביו שהוא לא יכול לשוב לעבודה מאחת מהסיבות הנ"ל (להלן – **עובד בהסדר**):

א. יש להודיע לו על כך במיידית.

ב. עד ליום 5.5.2020 (כולל) יש להודיע לעובד בכתב לאיזו קבוצה הוא משתייך (קבוצה א' או קבוצה ב').

6. עד ליום 7.5.2020 יש להעביר לוועד עובדים ברשות רשימה של שמות העובדים שבהסדר תוך ציון הקבוצה אליה משתייך כל אחד מהם.

התשלום לעובד בהסדר

7. החל מיום 3.5.2020, עובד בהסדר, זכאי על התקופה שבה לא ניתן להשיבו לעבודה מאחת מהסיבות הנ"ל (להלן – **התקופה המיוחדת**), לתשלום מיוחד בגובה של 80% משכרו לפיצוי פיטורים (ללא הבראה ו/או ביגוד) (להלן – **התשלום המיוחד**) נכון למשכורת אפריל 2020 שהיה משולם לו אם היה עובד בתקופה המיוחדת. התשלום המיוחד (80%) מורכב:

א. תשלום שאינו מקדמה - 67.5% .

ב. מקדמה - 12.5% .

המקדמה (12.5%) תנוכה מהעובד ב- 10 תשלומים החל ממשכורת החודש השלישי לשובו של העובד בהסדר לעבודה בהיקף המשרה שהייתה לו באפריל 2020.

עובד שבמועד סיום עבודתו לא החזיר את מלוא סכום המקדמה, יתרת המקדמה תנוכה במסגרת מגמר החשבון.

*** הנחיות בעניין דרך מתן המקדמה וניכוייה בשוטף יועברו בהמשך.

דוגמה לתשלום לעובד בהסדר: עובד בהסדר שהיה בכל מאי 2020 בתקופה המיוחדת ושכרו הקובע לפיצויי פיטורים (ללא ביגוד והבראה) נכון לאפריל 2020 הוא 10,000 ₪, זכאי לתשלום מיוחד בגובה של 8,000 ₪ המורכב מתשלום שאינו מקדמה בסך של 6,750 ₪ ותשלום מקדמה בסך של 1,250 ₪.

8. עובד שחלקיות משרתו השתנתה בחודשים דצמבר 2019 – פברואר 2020, חישוב התשלום המיוחד (80%) יבוצע על בסיס ממוצע חלקיות משרתו בחודשים דצמבר 2019 – פברואר 2020.

ניכויים והפרשות על התשלום שאינו מקדמה (67.5%)

9. על התשלום שאינו מקדמה (67.5%) יש להפריש ולנכות לתנאים הסוציאליים כמפורט להלן:

- א. הפרשה לקרן השתלמות לעובד הזכאי לכך.
- ב. עובד בצוברת – יש לבצע הפרשה על פי הכללים הרגילים.
- ג. עובד בתקציבית - יש לנכות את השתתפות העובד בפנסיה תקציבית (2%).

הוראות שונות

10. עובד שאמור לסיים את עבודתו בתקופה שמיום 3.5.2020 ועד ליום 30.6.2020 לא יקבע כעובד בהסדר.

11. התקופה שעובד בהסדר קיבל עבורה תשלום מיוחד תחשב כתקופת עבודה בהיקף של 67.5% מהמשרה של העובד באפריל 2020.

למרות האמור לעיל, לעניין חישוב תשלום ביגוד והבראה היקף המשרה לתקופה המיוחדת הוא לפי היקף המשרה כפי שהייתה באפריל 2020.

12. עובד בהסדר שימציא תעודת מחלה ועומדים לזכותו ימי מחלה לניצול זכאי לדמי מחלה בגובה התשלום המיוחד (80%).

חיוב ניצול ימי המחלה יהיה 67.5% מחיוב ימי המחלה לפי הכללים הרגילים.

13. אין לנכות ימי חופשה שנתית על התקופה שבה העובד נמצא בהסדר.

14. עובד בהסדר רשאי לבקש לצאת לחל"ית על כל המשתמע מכך.

גמישות תעסוקתית

15. במטרה להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר :

א. ניתן לשנות את שעות התחלת וסיום יום העבודה ללא שינוי בהיקף המשרה של העובד.

ב. ניתן לקרוא לעובד אשר מועסק במסגרת שבוע עבודה של חמישה ימים, לעבודה ביום אחר (שאינו יום שהוא עובד בו ואינו יום המנוחה השבועית שלו), לרבות יום שישי (לגבי עובד המועסק בימים ראשון עד חמישי ; או ביום שישי, שבת או ראשון במגזר הלא יהודי על פי הרלוונטי לאותו עובד), חלף עבודה ביום אחר באותו שבוע.

ג. עובד שיועסק ביום אחר בשבוע, כאמור לעיל, לא יהיה זכאי לתוספת שכר בגין העבודה ביום החלופי.

ד. להעביר עובד שלא עובד במשמרות לעבודה במשמרות, אף במקומות בהם אין זה נהוג.

מובהר, כי עובד שיעבור לעבודה במשמרות לא יהיה זכאי לתוספת שכר בגין השינוי האמור או בגין העבודה במשמרות לרבות תוספת משמרות.

ה. לעובד בהסדר ניתן להציע עבודה בהיקף משרה קטן יותר מהיקף המשרה שלו (נכון לאפריל 2020). עובד שישכים יהיה זכאי :

1) לשכרו הרגיל בגין היקף המשרה החלקית שיעבוד בפועל.

2) ל - 67.5% (תשלום שאינו מקדמה) שתחושב על יתרת משרתו (נכון לאפריל 2020).

לדוגמה: עובד בהסדר שבאפריל 2020 היה ב- 100% משרה ושכרו לפיצוי פיטורים (ללא הבראה ו/או ביגוד) 10,000 ₪, הוצע לו ב- 3.5.2020 לעבוד ב- 60% משרה והוא עבד בפועל ב- 60% משרה בכל מאי 2020.

על עבודתו בפועל ב- 60% משרה הוא זכאי לשכר הרגיל לפי 60% משרה.

על ה- 40% המשרה שלא עבד הוא זכאי לתשלום שאינו מקדמה (67.5%).

עובד כאמור, זכאי בגין העבודה בפועל ב- 60% משרה (לפני התשלומים הנובעים מעבודה בפועל כגון: נסיעות) לסך של 6,000 ₪ ועבור 40% המשרה שלא עבד בפועל הוא זכאי לתשלום שאינו מקדמה (67.5%) בסך של 2,700 ₪ (10,000 כפול 40% כפול 67.5%).

עובד כאמור יקבל במשכורת חודש מאי 2020 בסה"כ 8,700 ₪ ובנוסף זכאי לתשלומים הנובעים מעבודה בפועל.

***** עובד שלא היה זכאי במשכורת אפריל 2020 לפיצוי בגין חלקיות משרה לא זכאי לפיצוי בגין חלקיות המשרה על עבודה במשרה חלקית בתקופת ההסכם.**

1. על מנת להשיב לעבודה עובד בהסדר ניתן לנייד אותו, על פי כללי הניוד החלים ברשויות המקומיות, לתפקיד אחר שהרשות המקומית סבורה שהוא אפשרי ומתאים לאותו עובד.

סייעות גני ילדים

16. ממחר ה- 3.5.2020, סייעות גני הילדים יחזרו לעבודה, לצורך היערכות לפתיחת הגנים, לעד 5 ימי הערכות ולא פחות מ- 3 ימי הערכות (ימים א' – ג').

הכנסת טכנולוגיות

17. ההסתדרות הודיעה שהיא בעד הכנסת טכנולוגיות חדשות הנדרשות לצורך התאמת השירות נוכח משבר נגיף הקורונה.

ביטול התשלום לעמותה / אגודה המקצועית אחת בשנת 2020

18. הוסכם, כי התשלום לעמותה / אגודה המקצועית השניה בשנת 2020 מבוטל. אדגיש, כי ההוראות חוזר הביצוע מה- 19.4.2020 בעניין תשלום עמותה / אגודה מקצועית אחת בשנת 2020 בתוקף ויש לפעול בהתאם.

19. בכל שאלה ניתן לפנות לעו"ד עירית ורונין – במייל iritv@masham.org.il או לרו"ח שני בן חמו במייל shanihb@masham.org.il.

20. מצ"ב ההסכם הקיבוצי מיום 1.5.2020.

21. נא לפעול בהתאם.

בברכה

חגית מגן

ראש מינהל שכר והסכמי עבודה

העתקים:

- מר חיים ביבס – ראש עיריית מודיעין – מכבים – רעות ויו"ר מרכז השלטון המקומי
- מר שי חגיג – ראש המועצה האזורית מרחבים ויו"ר מרכז המועצות האזוריות
- מר עפר בן אליעזר – ראש מועצת רמת ישי ויו"ר ועדת כספים, עבודה שכר והסכמי עבודה
- מר שלמה דולברג – מנכ"ל מרכז השלטון המקומי
- מר איציק אשכנזי – מנכ"ל מרכז המועצות האזוריות

מינהל הסכמי עבודה ושכר

מר איתי חוטר – סמנכ"ל לכלכלה, מרכז השלטון המקומי
גבי מיכל מנקס – סמנכ"לית חינוך וחברה, מרכז השלטון המקומי
מר דיאא אסדי – סגן בכיר לממונה על השכר, משרד האוצר
גבי סנדרה כהן – יו"ר איגוד מנהלי משאבי אנוש
עו"ד עירית ורונין – ממונה על תנאי שירות, מרכז השלטון המקומי
רו"ח שני בן חמו – מנהלת תחום מ.א. הוראה ורשויות בדרום, מרכז השלטון המקומי