



החדשנות כבר כאן, מצטרפים?

סקירת חודש אוקטובר 2023, עם עדכונים בנושאים:

- **מלחמת "חרבות ברזל"**
חמ"ל מעסיקים
- **מס הכנסה וביטוח לאומי**
 - פיצוי למעסיקים בגין נזק שנגרם בעקבות תשלום שכר לעובדים שפונו במסגרת הוראות מערכת הביטחון ולא התייצבו לעבודה
 - כללי זכאות לדמי אבטלה לעובדים שהוצאו ל-חל"ת
 - דיווח מילואים לעובדים שנקראו בצו 8
 - זקיפת שווי שימוש ברכב כהכנסה – הנחיות מיוחדות בתקופת מלחמת "חרבות ברזל"
 - דחיית המועד האחרון לדיווח על נזק עקיף ממבצע "מגן וחץ"
 - היערכות להפקת טופס 106 לשנת 2023
- **שכר והסכמים קיבוציים**
 - תשלום דמי חבר באגודות מקצועיות בדירוגים אקדמאים בשירות הציבורי לשנת 2023
 - הסכם מסגרת 2023 - קיצור שבוע עבודה במגזר הציבורי
 - הסכם שכר לדירוג סטודנטים מיום 11.10.2023
 - הסכם קיבוצי מיום 5.9.2023 בדבר תשלום שכר לעובדים באזור המיוחד במבצע "מגן וחץ"
 - צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (מבצע "עלות השחר")
- **עדכוני שכר בשלטון המקומי**
 - תשלום תמריץ אי היעדרות לסייעות בתקופת המגבלות על פתיחת מערכת החינוך
 - שכר מזכיר ועדת בחירות
- **דיני עבודה**
 - חוק לדחיית הבחירות הכלליות לרשויות המקומיות

מלחמת "חרבות ברזל" - חמ"ל מעסיקים

כפי שפורסם במבזקים של מלם שכר, פתחנו עמוד ייעודי באתר האינטרנט של מלם שכר - [חמ"ל מעסיקים](#) בו מרוכזים כל ההנחיות והעדכונים הרלוונטיים למעסיקים שמתקבלים מגופי הרגולציה במשק, בנוגע להתנהלות בזמן המלחמה, זכויות, הטבות והקלות שונות. הנכם מוזמנים להיעזר בעמוד זה. אנו נמשיך לעדכן אותו בזמן אמת.



פיצוי למעסיקים בגין נזק שנגרם בעקבות תשלום שכר לעובדים שפונו במסגרת הוראות מערכת הביטחון ולא התייצבו לעבודה

ביום 29.10.2023 פרסמה רשות המסים בישראל [חוזר על ציבור המעסיקים בנושא פיצוי למעסיקים בגין נזק שנגרם בעקבות תשלום שכר לעובדים שפונו במסגרת הוראות מערכת הביטחון ולא התייצבו לעבודה](#) כדלקמן:

במסגרת הוראות חוק מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף), התשל"ג – 1973, מעסיק רשאי לתבוע פיצוי בגין שכר ששילם לעובד שנעדר מעבודתו "בשל היום שבו לא עבד העובד לפי הוראות כוחות הביטחון". לאור מכלול האיומים על האוכלוסייה האזרחית המצויה בסמוך לגבול רצועת עזה ובגבול הצפון, ניתנה הוראה לפינוי מאורגן של תושבים אלו על ידי מערכת הביטחון במסגרת החלטות הממשלה מס' 950 מיום 12.10.2023 והחלטה מס' 975 מיום 18.10.2023 ובצו האלוף על סגירת שטח מרחב אוגדת עזה מיום 17.10.2023, וזאת בהתאם לרשימות הישובים שפורטו בהחלטות הממשלה ובצו האלוף (רשימת הישובים מצורפת כנספח [לחוזר](#)).

לפיכך, מעסיק של עובד שהינו תושב של אחד מהישובים שפורטו בהחלטת הממשלה, שלא הגיע למקום עבודתו בשל הנסיבות הביטחוניות והמעסיק שילם את שכרו, יהיה זכאי לתבוע פיצויים בגין השכר ששולם לעובד בנסיבות הללו. לפי הוראות החוק תקרת הפיצוי בגין השכר החודשי מוגבלת לשיעור של פעמיים וחצי השכר הממוצע במשק (שכר מרבי) לפני קרות האירוע.

יודגש, כי לצורך קבלת הפיצוי אין מגבלה על מקום מושבו של המעסיק, כך שגם מעסיקים שאינם מצויים במסגרת האזורים שפונו יהיו זכאים לקבלת הפיצוי. [לדוגמא](#): עובד המתגורר בישוב נחל עוז העובד בחברה שמקום מושבה בתל אביב, החברה תהיה זכאית לפיצויים בגין השכר ששילמה לעובד האמור במידה ולא הגיע לעבודה.

ניתן יהיה להגיש את הבקשות לפיצוי במסגרת מערכת ייעודית שתפתח ע"י רשות המסים בתקופה הקרובה, שעל פתיחתה תינתן הודעה נפרדת בהמשך.

כללי זכאות לדמי אבטלה לעובדים שהוצאו לחל"ת

- נכון להיום, עובד שהוצא לחל"ת ע"י מעסיקו בתקופת המלחמה, יהיה זכאי לדמי אבטלה אם הוא עונה על התנאים האלה:
- ההוצאה לחל"ת בוצעה ביוזמת המעסיק (יש לצרף בטופס המקוון אישור מעסיק). יצוין כי, אם עובד יצא לחל"ת מיוזמתו (גם אם החל"ת מוצדק) - לא תהיה זכאות לדמי אבטלה.
- תקופת החל"ת היא 30 ימים לפחות.
- אם נותרו לעובד ימי חופשה אצל המעסיק, הוא יקבל דמי אבטלה רק בסיום ימי החופשה (על פי החוק לא יוכל לקבל דמי אבטלה בתקופת החל"ת אם יש לו יתרת ימי חופשה אצל המעסיק).
- לדוגמה: אם עובד הוצא לחל"ת של 50 יום ויש לו 20 ימי חופשה, יהיה זכאי לדמי אבטלה מהיום ה- 21 לחל"ת.
- יודגש** כי למעשה מדובר בהנחיות רגילות. בימים הקרובים צפויות להתפרסם הנחיות בדבר הקלות בכללי הזכאות והתשלום של דמי אבטלה לעובדים שהוצאו לחל"ת. אנו נעדכן בדף האינטרנט [חמ"ל מעסיקים](#) מיד עם פרסומן.

שידור טופס 100 על ידי המעסיק לצורך זירוז תביעה לדמי אבטלה

- כדי לזרז את הטיפול בתביעות ולהימנע מדרישת מסמכים מיותרים, חשוב מאוד לוודא שמעסיקים ישדרו למוסד לביטוח לאומי טופס 100 לאחר הפסקת העבודה, ובו תאריך הפסקת עבודה ויתרת ימי חופש.
- למי שיש תביעה בתוקף, אין צורך להגיש תביעה נוספת, אלא לדווח באתר אם ישנה הפסקת עבודה חדשה.
- יודגש** כי חברת מלם שכר פלוס משדרת טופס 100 למוסד לביטוח לאומי עבור כלל המעסיקים, בהתאם לדרישות פרטניות שמתקבלות מהמוסד, במסגרת תהליך ממוכן באופן מלא.

דיווח מילואים לעובדים שנקראו בצו 8

- כדי להקל על מעסיקים בתקופה זו שבה עובדיהם גויסו למילואים, הוחלט במוסד לביטוח לאומי לתת למעסיקים הקלות בהגשת התביעות ובקבלת החזרים עבור התגמול, כדלקמן:
- הקלות ועדכונים בהגשת התביעה**
- כל המעסיקים **פטורים** מלצרף לתביעה אישור צבאי (3010).
- מעסיקים שמגישים תביעות לתגמולי מילואים **באופן ממוכן** פטורים מלשלוח לסניפים את טפסי התביעה (התדפיסים). מי שמגיש באופן ידני - חייב לצרף את טפסי התביעה.
- חשוב לדייק ככל הניתן בתאריך תחילת השירות שהחל מ-7.10.2023 ואילך ובתאריך סיום השירות.

אופן הגשת התביעה

- **אם העובד התחיל וסיים את שירות המילואים באוקטובר** - ניתן להגיש תביעה בסיום תקופת השירות.
- **אם העובד ממשיך את שירות המילואים לחודש נוסף** - יש לציין בתביעה תאריך סיום של החודש הנוכחי – 31.10.2023, ולהגיש את התביעה בתחילת חודש הבא.

לדוגמא: העובד התחיל את השירות ב-7.10.2023 וממשיך את המילואים גם לחודש נובמבר - יש לציין בטופס התביעה תאריך סיום שירות 31.10.2023 ולהגיש את התביעה עבור חודש אוקטובר **בתחילת חודש נובמבר**. תקופת השירות הבאה של העובד תתחיל מ-1.11.2023 ותסתיים בסיום השירות או ב-30.11.2023 - המוקדם מבניהם. יש להגיש תביעה עבור תקופה זו בהתאם למועד סיום השירות או בתחילת חודש דצמבר 2023, כפי שהוסבר לעיל.

קבלת החזרים על תשלום התגמול

- על פי החוק, חלה על מעסיקים חובה לשלם בזמן למשרתי המילואים תגמול בגובה השכר הרגיל, כאילו לא יצאו לשירות מילואים.
- כדי לסייע למעסיקים בתקופה הזו, אפשר להגיש בקשה לקבלת החזרים על תשלום התגמול לעובדים מידי חודש, גם אם תקופת השירות לא הסתיימה.
- לדוגמא: על תגמול ששולם לעובד בחודש אוקטובר אפשר להגיש בקשה להחזר במהלך חודש נובמבר, גם אם העובד עדיין במילואים, כפי שהוסבר לעיל.
- יצוין כי אם עובד ימשיך לשרת גם בחודש נובמבר - יש לדווח בטופס התביעה תאריך סיום שירות 31.10.2023.
- התוספת בשיעור 40% המשולמת בשגרה, תשולם למעסיקים רק בסיום השירות.

סיכום עם המוסד לביטוח לאומי

- להלן סיכום הפגישה שקיימנו עם המוסד לביטוח לאומי:
- החל מפרוץ מלחמת "חרבות ברזל", בהיעדר טופס 3010, אפשר לדווח למערכת השכר על שירות מילואים על סמך הצהרת משרת/ת בלבד.
- מי שסיים את שירות המילואים לפני 31.10.2023 (אף אם אין טופס 3010) – אין לגביו כל שינוי - יש לחשב ולשדר תביעות מילואים כפי המבוצע כיום.
- עקב מצב החירום ובהתחשב בעובדה שדיווח המילואים מבוצע על סמך הצהרת המשרת/ת ולא על סמך אישור רשמי מצה"ל, לגבי תקופות שירות המילואים שתאריך הסיום המדווח שלהן הינו 31.10.2023, שלגביהן תשודר בהמשך תביעה מתוקנת, עקב תיקון/עדכון תאריך תחילת השירות, המוסד לביטוח לאומי יקלוט אותה ולא יפיל כשגויה. זאת בתנאי שתאריך תחילת השירות המתוקן הינו בטווח של 4 ימים לפני או אחרי תאריך תחילת השירות שדווח בתביעה הראשונה, על פי הצהרת המשרת. לכן חשוב שהמעסיקים ידייקו ככל האפשר בתאריך תחילת שירות המילואים.
- עבור כל דיווח מילואים שתאריך הסיום המדווח שלו הינו 31.10.2023, המוסד לביטוח לאומי יפצה את המעסיק בשיעור של 100% בלבד, ללא התוספת לפי מקדם 1.4 עבור יתרת ימי השירות יתרת הימים שמעבר לשבועות שלמים.
- בגמר מצב החירום, כאשר המוסד לביטוח לאומי יקבל אישורים סופיים מצה"ל לגבי תקופות שירות המילואים שתאריך הסיום גדול/ שווה 31.10.2023, המוסד לביטוח לאומי יפצה על ההפרש בין סכום התגמול שמחושב עם התוספת לפי מקדם של 1.4 עבור יתרת ימי השירות שמעבר לשבועות שלמים, לבין מה ששולם בינתיים ללא התוספת.
- יצוין** כי חישוב ההגדלה לפי מקדם 1.4 יבוצע פעם אחת על היתרה אחרי שבועות שלמים לכל משך תקופת המילואים. החישוב יבוצע אוטומטית על ידי המוסד לביטוח לאומי.
- המוסד לביטוח לאומי לא מצפה לקבל תביעות מתקנות מהמעסיקים/ לשכות השירות, אלא אם באמת הייתה טעות בדיווח תאריכי שירות המילואים.
- בהמשך לכך, במערכות השכר של מלם שכר פלוס, בחוקת חישוב תגמול מילואים בוצע תיקון לפיו תבוטל הכפלה במקדם 1.4 במקרה בו תאריך תוקף עד- של המילואים הינו 31.10.2023.

- **יודגש** כי, לגבי מילואים שהחלו לפני 31.10.2023 וטרם הסתיימו (כלומר "גולשים" לחודש נובמבר 2023), יש לדווח למערכת השכר תאריך סיום מילואים שהוא 31.10.2023.
- לגבי שירות המילואים במהלך חודש נובמבר 2023 ואילך, יועברו הנחיות בהמשך.
- לגבי אופן ההתחשבות על ההפרש הנובע מהכפלה במקדם 1.4 בתום תקופת המלחמה, ההנחיות גם יועברו בהמשך.
- לגבי עובדים בשכר נמוך מהמינימום למילואים, או שאין להם שכר בחודשים קודמים, או שעובדים אצל מספר מעסיקים שונים במקביל - אין שינוי לעומת המצב הקיים. העובד יצטרך להגיש גם תביעה אישית אם יש או הייתה לו הכנסה נוספת. תזכורת: התביעה דרך המעסיק מוגשת רק ממקום העבודה העיקרי.

זקיפת שווי שימוש ברכב כהכנסה – הנחיות מיוחדות בתקופת מלחמת "חרבות ברזל"

ככלל, מעסיק שהעמיד לרשות העובד רכב צמוד, נדרש לזקוף לעובד הכנסה בהתאם לשווי שנקבע בתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב), התשמ"ז-1987. על כן, מעסיק שהעמיד לרשות עובד רכב צמוד נדרש לחייב את שכרו של העובד בשווי השימוש על פי התקנות (להלן: **שווי שימוש ברכב**). גם כאשר הרכב היה ברשות העובד רק בחלק מהחודש הרי שיש לזקוף שווי רכב מלא.

החריג לכלל הנ"ל, מצב שבו אינם מתקיימים יחסי עובד – מעסיק במהלך חודש קלנדרי מלא, כלומר בעת תחילת עבודה או בעת סיומה (פרישה, התפטרות, פיטורין וכדומה) במצב זה ייזקף שווי רכב באופן יחסי לימי ההעסקה במהלך החודש.

יזכר כי, במהלך תקופת מגפת קורונה, כאשר לא מעט עובדים שכירים הוצאו ל-חל"ת, רשות המסים אפשרה ביצוע **שווי יחסי**, גם במקרה של יציאה ל-חל"ת קורונה באמצע החודש (פורסם בדף מידע של מלם שכר לחודש אפריל 2020).

לנוכח המצב הביטחוני עקב מלחמת "חרבות ברזל" ולאור פניות רבות בעניין חיוב שווי שימוש ברכב הצמוד לעובדים המגויסים למילואים בצו 8 ולעובדים שיצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת), ביום 2.11.2023 פרסמה רשות המסים בישראל לציבור המעסיקים, המייצגים והעובדים **הנחיות מיוחדות** בתקופת מלחמת "חרבות ברזל" לגבי זקיפת שווי שימוש ברכב כהכנסה, כדלקמן:

- לאור המצב הביטחוני המיוחד בתקופת מלחמת "חרבות ברזל" עובדים רבים גויסו למילואים בצו 8 ועובדים רבים הוצאו לחל"ת לתקופה שאינה ידועה, ולכן הוחלט להקל ולקבוע כי עובדים אלו שהחזירו למעסיק את הרכב שהוצמד להם, ייזקפו להכנסתם שווי שימוש ברכב באופן יחסי לימים בחודש בהם הרכב היה ברשותם (להלן: **שווי יחסי**). שווי יחסי יחושב גם בעת החזרת הרכב לרשותו של העובד.
- במטרה להקל, כאשר לעובדים שגויסו למילואים בצו 8, יכול המעסיק לוודא מול העובד או מי מטעמו את החזרת הרכב לרשות המעסיק, לרבות השארתו בשטח.

- בשל הנסיבות הביטחוניות המיוחדות, הודעה מהעובד או מי מטעמו באשר להחזרת הרכב/ אי העמדת הרכב לרשותו או למי מטעמו בתקופה זו, יכולה להיעשות גם בדיעבד ולכל המאוחר, עד 7 ימי עבודה לאחר סיום תקופת שירות המילואים.

יודגש כי, מערכות השכר של מלם שכר פלוס ערוכות לביצוע חישוב שווי יחסי בהתאם להנחיה הנ"ל. מעסיקים המעוניינים להפעיל את חישוב השווי היחסי מתבקשים לתאם זאת מול מנהלי הלקוחות שלהם במלם שכר פלוס.

דחיית המועד האחרון לדיווח על נזק עקיף ממבצע "מגן וחץ"

ביום 26.10.2023 פרסמה רשות המסים בישראל הודעה לפיה לאור המצב הביטחוני בו שרויה המדינה עקב מלחמת "חרבות ברזל", רשות המסים מודיעה כי המועד האחרון להגשת תביעות לנזק עקיף בגין מבצע "מגן וחץ" יוארך שוב עד 31.12.2023.

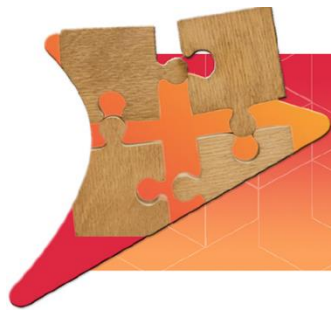
היערכות להפקת טופס 106 לשנת 2023

בימים אלו החלה היערכות במלם שכר פלוס לקראת הפקת טופס 106 לשנת 2023, המתוכננת לחודשים ינואר – מרץ 2024, במסגרתה תבוצע בין היתר בדיקה מדגמית של תקינות טפסי 106 לאוכלוסייה מייצגת.

אנו מבקשים מכל הלקוחות להכין את אוכלוסיית המדגם שתכלול, בנוסף לעובדים פעילים רגילים, גם מקרים מיוחדים כגון:

- עובדים בעלי תאומי מס, זיכויים, הנחות או פטורים מדווחים;
- עובדים מופסקים ופורשים במהלך השנה;
- עובדים שהחליפו קופות גמל במהלך השנה;
- נכים;
- עובדים זרים;
- גמלאים ושאיירים.

אנו מבקשים מכל הלקוחות להעביר את אוכלוסיית המדגם במהלך חודש נובמבר למנהלי הלקוחות במלם שכר פלוס.



הסכמים קיבוציים

תשלום דמי חבר באגודות מקצועיות בדירוגים אקדמאים בשירות הציבורי לשנת 2023

בהתאם לחוזר הממונה על השכר והסכמי עבודה מיום 15.10.2023, בשכר אוקטובר 2023 בוצע תשלום דמי חבר באגודות המקצועיות לעובדים בדירוגים מהנדסים, אקדמאים ב-מח"ר ועיתונאים בשירות הציבורי, בסך של 858 ₪, בכפוף לחלקיות המשרה של העובד ותקופת השירות בדירוגים המזכים במהלך שנת 2023. התשלום מגולם לצרכי מס. בנוסף, עודכן סכום ההשתתפות בדמי חבר באגודות מקצועיות של לשכת המבקרים הפנימיים לסך של 473 ₪. לגבי עובדים בכל הדירוגים האחרים, יש לפעול לעניין החזר דמי החבר באגודות מקצועיות לפי האמור בחוזר הממונה על השכר והסכמי עבודה מיום 29.1.2023, כדלקמן:

החזר דמי חבר באגודות מקצועיות לשנת 2023

סכום ההשתתפות בגין חברות באגודת בית ההנדסאי והטכנאי ובעמותה לקידום ההנדסאי והטכנאי, יעודכן לסך של 434 ₪ לשנה, עבור כל אחת מהאגודות. סכום ההשתתפות בגין חברות באגודות מקצועיות אחרות, יעודכן לסך של 422 ₪ לשנה, עבור אגודה אחת. יצוין כי השתתפות המעסיק בדמי החבר תהיה עבור שתי אגודות לכל היותר.

החזר דמי חבר בלשכת רואי החשבון

רואי חשבון אשר לא קיבלו במשכורת חודש אוקטובר 2023, תשלום (מגולם) בגין דמי חבר, זכאים להשתתפות בדמי החבר בלשכת רואי החשבון. סכום ההשתתפות המרבי בדמי החבר, החל מ- 1.1.2023 יעודכן לסך של 868 ₪ לשנה.

שמאי מקרקעין - אגרה שנתית למועצת השמאים

שמאי מקרקעין, אשר לא קיבלו במשכורת חודש אוקטובר 2023, תשלום (מגולם) בגין דמי חבר, זכאים להשתתפות בדמי חבר באגודת השמאים, בנוסף לאגרה השנתית המשולמת למועצת השמאים על פי סעיף 8 לחוק שמאי המקרקעין התשכ"ב-1962. סכום ההשתתפות המרבי בדמי החבר, החל מ- 1.1.2022 יעודכן לסך של 868 ₪ לשנה.

החזר דמי חבר – כללי

לעובדים בדירוגים שאינם נזכרים לעיל ואשר לא חל לגביהם שינוי בכללי השתתפות המעסיק בדמי החבר באגודות מקצועיות, בתוקף מ- 1.1.2023 תעודכן תקרת השתתפות המעסיק בדמי החבר לסך של 422 ₪ לשנה (לאגודה אחת). השתתפות המעסיק בדמי החבר לעניין סעיף זה תהיה עבור שתי אגודות לכל היותר.

הסכם מסגרת 2023 – קיצור שבוע עבודה במגזר הציבורי

ביום 17.7.2023 נחתם [הסכם קיבוצי \(מסגרת\)](#) (להלן ההסכם) עליו פורסם בהרחבה בדף המידע של מלם שכר פלוס לחודש יולי 2023. ההסכם מתייחס, בין השאר, לקיצור שבוע עבודה אצל המעסיקים במגזר הציבורי. ובהמשך לכך ביום 15.8.2023 פרסם הממונה על השכר והסכמי עבודה [חוזר עם הוראות ביצוע לעניין קיצור שבוע עבודה](#) (להלן: [החוזר](#)), כדלקמן:

תחולה

1. ההוראות שלהלן יחולו על העובדים העומדים בתנאים הבאים במצטבר:
 - א. עובדים, אשר משכורתם מחושבת לפי הסכמים קיבוציים החלים על הדירוגים המיוצגים על-ידי ההסתדרות;
 - ב. עובדי מעסיק אשר חתם על הסכם המסגרת 2023 או עובדי מעסיק אשר הצטרף להסכם באמצעות כתב ההצטרפות הרלוונטי לגביו (נספח ב'1 או נספח ב'3 [להסכם](#), לפי העניין);
 - ג. עובדים עליהם חלות הוראות פרק התחולה שלהלן וכמפורט באותו הפרק.
2. מעסיק אשר עובדיו אינם עונים לאחד מהתנאים מעלה, לרבות העובדים בחוזים אישיים, המעוניין להחיל הוראות הקיצור על עובדיו יוכל לפנות בבקשה בכתב לצוות הרלוונטי באגף השכר והסכמי עבודה.
3. בהתאם לקבוע בהסכם, מובהר כי הוראות הסכם מסגרת 2023 מהוות הסדר מאוחד ושלוות זו בזו, ובכלל זה מובהר כי לא ניתן להחיל הוראות בעניין קיצור שבוע עבודה ללא החלת הוראות פרק יד(2) להסכם המסגרת 2023 בעניין גמישויות.
4. קיצור שבוע העבודה יחול רק על סוגי העובדים הבאים:
 - א. עובדים במשרה מלאה אשר אורך שבוע העבודה החל לגביהם, ערב חתימת ההסכם, הוא מעל 40 שעות עבודה בשבוע ופחות או שווה ל-42 שעות עבודה בשבוע, ובהתאמה, מעל 173.333 שעות עבודה בחודש ופחות או שווה ל-182 שעות עבודה בחודש (להלן: **עובד במשרה מלאה**).
 - ב. עובדים במשרה חלקית שהיקף משרתם ערב ההסכם מחושב לפי משרה מלאה כאמור (להלן: **עובד במשרה חלקית**).
 - ג. עובדים ששכרם משולם לפי שעה אשר זכויותיהם המחושבות באופן יחסי לחלקיות המשרה, ערב חתימת ההסכם, מחושבות לפי היקף משרה של מעל 173.333 שעות לחודש ופחות או שווה ל – 182 שעות לחודש (להלן: **עובד שעתי**).כל המנויים לעיל להלן: **עובד/ עובדים**.
5. הוראות הקיצור לא יחולו על מי שחוק שעות עבודה והמנוחה, התשי"א – 1951 לא חל עליו מכוח הוראות סעיף 30(א) לאותו חוק.
6. אופן החלת קיצור שבוע עבודה על עובדים המועסקים במפעלים ביטחוניים המשרתים את מערכת הביטחון וכן על עובדים בדירוג הכבאים המועסקים במתכונת של משמרות בנות 24 שעות רצופות, יתבצע בהתאם להחלטות ועדות מעקב, כפי שנקבע בפרק יד(1) בהסכם, ולא יחולו בעניינם הוראות [החוזר](#).

קיצור שבוע העבודה – כללי

1. אורך שבוע העבודה יקוצר כך ששבוע העבודה לעובדים המועסקים במשרה מלאה יעמוד על 40 שעות עבודה בשבוע ו-173.333 שעות עבודה בחודש החל מיום 1.9.2024, ללא הפחתה בשכר בשל קיצור שבוע העבודה.
2. קיצור שבוע העבודה מ-42 ל-40 שעות בשבוע יבוצע בשתי פעימות על ידי הפחתת עד שעה אחת משעות העבודה השבועיות בכל פעימה. כך, שבוע העבודה לאחר הפעימה הראשונה יעמוד על 41 שעות עבודה בשבוע וחודש העבודה יעמוד על 177.667 שעות בחודש. לאחר הפעימה השנייה שבוע העבודה יעמוד על 40 שעות עבודה וחודש העבודה יעמוד על 173.333 שעות בחודש.
3. מועדי הפעימות יהיו כדלקמן:
 - א. פעימה ראשונה – החל מיום 1.10.2023;
 - ב. פעימה שניה – החל מיום 1.9.2024.
4. מעסיק רשאי לדחות את מועד הפעימה הראשונה וליישמה החל מיום 1.11.2023. במקרה זה, המעסיק יקדים את מועד הפעימה השנייה ליום 1.8.2024 (להלן: **פעימה ראשונה**, **פעימה שנייה**, בהתאמה).
5. מועדי הפעימות של קיצור שבוע העבודה בשירות המדינה במשרדי הממשלה ובבתי חולים ממשלתיים יתקיימו כדלהלן:
 - א. הפעימה הראשונה תחול החל מיום 1.12.2023 ולכל המאוחר החל מיום 1.1.2024.
 - ב. הפעימה השנייה תחול החל מיום 1.7.2024, ואולם אם אצל מעסיק מסוים הפעימה הראשונה בוצעה החל מיום 1.1.2024 (ולא החל מיום 1.12.2023), תבוצע הפעימה השנייה אצל אותו מעסיק החל מיום 1.6.2024.
 - ג. הוראות הנוגעות לשינויים באופן יישום הקיצור בשירות המדינה במשרדי הממשלה ובבתי החולים, יפורסמו בהקדם, עם השלמת ועדת המעקב.
6. מעסיקים שיצטרפו להוראות ההסכם באמצעות נספחים ב'1 או ב'3 יחילו את הוראות קיצור שבוע העבודה במועדים המפורטים בנספח א'.
7. **יודגש** כי, נכון לעכשיו, הפעימה הראשונה, שבתוקף מ-1.10.2023, מיושמת אצל המעסיקים בשלטון המקומי **בלבד**, והיא חלה גם על עובדים בחוזים אישיים, לרבות משרות אמון.

אופן קיצור שבוע העבודה

1. **החל ממועד הפעימה הראשונה** יקוצר שבוע עבודתם של העובדים המועסקים 42 שעות עבודה בשבוע על ידי הפחתת רבע שעת עבודה (15 דקות) בכל יום בימים א' עד ד'. לגבי עובדים המועסקים מעל 41 שעות עבודה בשבוע אך פחות מ-42 – יקוצר שבוע העבודה על ידי הפחתה של עד רבע שעה ליום בימים א'-ד'. כך, לאחר הפעימה הראשונה שבוע העבודה של העובדים יעמוד על 41 שעות.
2. **החל ממועד הפעימה השנייה** יקוצר שבוע עבודתם של העובדים המועסקים 41 שעות עבודה בשבוע על ידי הפחתת רבע שעת עבודה (15 דקות) בימים א' עד ד'. לגבי עובדים המועסקים מעל 40 שעות עבודה שבועיות אך פחות מ-41 – החל ממועד הפעימה השנייה יקוצר שבוע עבודתם על ידי הפחתה של עד רבע שעה ליום בימים א'-ד', כך שלאחריה שבוע עבודתם של העובדים יעמוד על 40 שעות. (להלן: **קיצור בדרך של ברירת מחדל**).

3. לגבי מעסיקים אשר יום העבודה המקוצר החל אצלם, לאור צו ההרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק משנת 2018 אשר חל או הוחל על ידם, אינו יום ה', קיצור ימי העבודה יחול בארבעת ימי העבודה הנותרים בשבוע העבודה, בהתאמה.

שינוי אופן קיצור שבוע העבודה

1. מעסיק יהיה רשאי לשנות את אופן קיצור שבוע העבודה, ובלבד שהמעסיק עומד בכל התנאים הבאים:
 - א. שינוי אופן הקיצור ההסכמי הינו בעקבות צרכי העבודה לרבות צורך תפעולי;
 - ב. סך משך הקיצור, לאחר השינוי, יהיה זהה לסך משך הקיצור הקבוע לעיל ובאותם מועדי פעימות;
 - ג. משך הקיצור ביום עבודה לא יעלה על שעה אחת;
 - ד. שינוי אופן הקיצור לא יעלה על חצי שעה ביום בו בחר המעסיק לבצע קיצור לאור צו ההרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק משנת 2018, אשר חל או הוחל על ידי המעסיק;
 - ה. המעסיק יעדכן את העובדים עליהם חל השינוי באופן קיצור שבוע העבודה והשינוי יהיה, ככל הניתן, בהתחשב בבקשות ובצרכי העובדים;
 - ו. המעסיק יגיש דיווח להסתדרות בעניין שינוי אופן קיצור שבוע העבודה;
 - ז. המעסיק רשאי לבצע את שינוי אופן קיצור שבוע העבודה לאחר קבלת אישור הממונה על השכר לשינוי האמור.
2. החל מיום 1.1.2025 אופן יישום הקיצור יהיה קבוע ומוגדר.

סדרי העבודה והתאמתם

1. עבור עבודה בפרק הזמן המופחת בשבוע העבודה בעקבות הקיצור, יהיה זכאי העובד לתשלום בערך של שעת עבודה נוספת, החל אצל המעסיק.
2. במקומות עבודה בהם עובדים בעבודת משמרות – המעסיק רשאי לקבוע את שעות העבודה של כל משמרת ואת סדרי העבודה בהתאם לצרכי העבודה, כתוצאה מקיצור שבוע העבודה ובהלימה אליו.
3. מעסיק רשאי להתאים את שעות סיום העבודה ואת סדרי עבודה (שעות הסעה, ארוחת צהריים וכדומה), בהלימה לאופן הקיצור.

שינוי ערך שעה

1. שכרו של העובד לערך שעת עבודה, לצורך תשלום רכיבי שכר הנגזרים מערך שעת עבודה (למשל עבור רכיבי עבודה נוספת, כונוניות, שכר עידוד, והכל ככל שהעובד זכאי להם), יחושב בהלימה לקיצור:
 - א. לאחר הפעימה הראשונה השכר לערך שעה של עובד המועסק במשרה מלאה יחושב על בסיס 177.667 שעות חודשיות, ולאחר הפעימה השנייה על בסיס 173.333 שעות חודשיות.
 - ב. במקרה של הוראה מטיבה אצל המעסיק, המעוגנת בהסכם או בהסדר קיבוצי, בו ערך השעה מחושב באופן מיטיב - יחול ערך השעה המיטיב.

- ג. השכר לערך שעת עבודה, שחושב כאמור לעובד במשרה מלאה, יחול גם לגבי עובד מקביל המועסק במשרה חלקית.
2. דוגמא לעניין שינוי ערך השעה מפורטת בנספח בי [לחזור](#).

עובדים המועסקים במשרה חלקית

1. אורך שבוע העבודה לעובד המועסק במשרה חלקית יקוצר כך ששעות עבודתו יחושבו באופן יחסי לחלקיות משרתו, על בסיס שבוע עבודה מלא שיעמוד על 41 או 40 שעות בשבוע במקום 42 או 41 שעות בשבוע, בהתאמה, ללא הפחתה בשכר בשל קיצור שבוע העבודה, ובכפוף למועדי הפעילות.
2. כאשר צרכי העבודה מחייבים זאת וככל הניתן בהתחשב בבקשות וצרכי העובדים, ועל אף האמור לעיל, מעסיק יוכל לשמר את סך שעות העבודה של העובד כפי שהיו ערב החלת הקיצור. במקרה זה, ישמרו שעות העבודה וסדרי העבודה של העובד, ערב החלת הקיצור, וחלקיות משרתו תגדל באופן יחסי. המעסיק יודיע לעובד המועסק במשרה חלקית מהו היקף המשרה המעודכן.
3. דוגמא לעניין עובדים בחלקיות משרה מפורטת בנספח ב' [לחזור](#).

עובד שעותי

1. זכויות עובד שעותי הנגזרות מחישוב יחסי לפי היקף משרה מלאה חודשית, לרבות תשלומים שנתיים ותוספות שכר, יחושבו החל ממועד הפעימה הראשונה יחסית להיקף משרה מלאה של 177.667 שעות לחודש, וממועד הפעימה השנייה - לפי 173.333 שעות לחודש. (במקרה בו בסיס החישוב הקיים לאותו עובד, ערב חתימת ההסכם, מיטיב מהחישוב לעיל, יחול בעניינו ההסדר המיטיב).
2. **ערך שעה** – ערך השעה של עובד שעותי, יעודכן בשיעור C, לאחר מועד הפעימה הראשונה ולאחר מועד הפעימה השנייה, לפי העניין.

$$C=A/B-1$$
לעניין זה:
 - A - בסיס השעות לחישוב זכויותיו של העובד השעותי ערב הקיצור, לצורך התשלומים והזכויות הנגזרות מחישוב יחסי להיקף משרה מלאה;
 - B - בסיס השעות כאמור לחישוב זכויותיו של העובד השעותי, עם החלת הקיצור - החל ממועד הפעימה הראשונה - 177.667, וממועד הפעימה השנייה - 173.333, או לפי הסדר מיטיב קיים.
3. הוראת סעיף זה לא תחול על העובדים הבאים:
 - א. עובד בדירוג סטודנטים, ששכרם נקבע לפי הסכם הסטודנטים ויחול לגביהם האמור בהסכם הקיבוצי שנחתם במקביל להסכם המסגרת 2023;
 - ב. עובד שעותי שערך שעת עבודתו במועד חתימת ההסכם גבוה מסכום של 105 ₪.
 4. מעסיק יהיה רשאי לצמצם את שעות העבודה של עובד שעותי שערך השעה בעניינו עולה בעקבות הקיצור, בהלימה לשיעור העלייה בערך השעה השעותי ותוך שמירה על סך ההשתכרות של העובד אלמלא העלאת ערך השעה כאמור.
 5. מובהר שאם ערך השעה של העובד השעותי יעודכן בעקבות הקיצור ההסכמי בשל הסדר אחר (למשל עקב הוראת הצמדה) יעודכן ערך השעה של אותו עובד רק לפי שיעור העדכון הגבוה מביניהם וללא כפל עדכונים.

6. החל ממועד כל אחת מהפעילות, שכר העבודה השעתי של עובד שעתי יהיה שווה לסכום הגבוה מבין אלו:

- א. שכר העבודה השעתי לו זכאי העובד בהתאם לתנאי ההעסקה החלים עליו;
- ב. חלוקת שכר המינימום החודשי לפי הוראות חוק שכר מינימום התשמ"ז-1987, כפי שיעודכן מעת לעת, במקום ב-182 שעות, ב-177.667 שעות החל ממועד הפעימה הראשונה, ו-173.333 שעות החל ממועד הפעימה השנייה.

7. דוגמאות לעניין עובד שעתי מפורטות בנספח ב' ל[חוזר](#).

חופשה ומחלה - התאמות בעקבות קיצור שבוע העבודה

1. במקומות עבודה בהם החישוב של זכויות צבורות של עובדים, כגון ימי חופשת מנוחה או ימי מחלה (לרבות חישוב המכסה השנתית או החודשית, אופן חישוב הניצול, היתרה הצבורה והפדיון בסיום יחסי עובד - מעסיק), נעשה על בסיס שעות עבודה, יותאמו זכויות אלה, בכל אחת מהפעילות, באופן יחסי לקיצור בשעות העבודה כאמור.
2. דוגמא לעניין התאמות בצבירת זכויות מפורטת בנספח ב'.

תחולת הסדרים בעניין כפל הטבות, צמצום שעות העבודה, עיגולי שעון ושעות מאגר

הגדרות לעניין פרק זה:

הסדר עיגולי שעון - הסדר, אשר נקבע ערב מועד החתימה על ההסכם או על כתב ההצטרפות לפני העניין, לפיו עובד זכאי כי משך שעות היעדרות מסוימות מהעבודה, או חלקן, נחשבות כשעות עבודה רגילות. זאת, לרבות הסדרי חניה קבועים, הסדרים קבועים שניתנו בעקבות מעבר מקום העבודה והסדר עיגול הקבוע בפסקה 91.151 לתקשי"ר או הוראות מקבילות החלות אצל המעסיק.

הסדר צמצום - הסדר של צמצום שעות העבודה לרבות בעניין הסדר הורה עובד, הסדר שעות גיל הסדר חג ומועד וכל הסדר אחר הנהוג אצל המעסיק (למעט ימי חופשה או שבתון, שעות מאגר והסדר עיגולי שעון. וכן למעט ההסדרים המפורטים להלן בהמשך.

הסדר שעות מאגר - הסדר לו זכאי העובד, לפיו מושלמות לעובד שעות עבודה בסוף חודש עבודה במכסת שעות קבועה ומוגדרת, כך שבמקרה בו חסרות לעובד שעות תקן חודשיות במערכת הנוכחות, אזי שעות העבודה החסרות יושלמו עד מכסת השעות כאמור ולא ייחשבו כשעות חוסר.

1. **זכאות לכפל הטבות** - עובד הזכאי לקיצור שבוע העבודה ולצמצום שעות העבודה מאחת או יותר מהסיבות הבאות, יהיה זכאי לצמצום שעות העבודה כמפורט להלן בנוסף לזכאות לקיצור שבוע העבודה:

- א. הורה עובד אשר זכאי להיעדר מעבודתו במשך של עד שעה אחת ביום (שעת הורות), בהתאם לקבוע בסעיף 7(ג)3 לחוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954 (להלן: **חוק עבודת נשים**) או בהתאם לקבוע בפסקה 31.152 לתקשי"ר או בהוראות מקבילות החלות במעסיק, ועד שנה מיום הלידה.
- ב. עובד הזכאי להיעדר מעבודתו בתקופה שבה בן הזוג או בת הזוג שוהה בשירות מילואים, בהתאם לקבוע בסעיף 7(ג)6 לחוק עבודת נשים.

- ג. עובד אשר בשל מעבר של מקום עבודתו קיבל אישור בכתב של גורם מוסמך מטעם נציב שירות המדינה או הממונה על השכר, לפי העניין, ששעות מסוימות מתוך שעות התקן של משרתו שבהן לא עבד בפועל ייחשבו כשעות עבודה, לתקופה ארעית קצובה ומוגדרת, בהתאם לאישור האמור.
- ד. עובד בהסדר הורה עובד הזכאי לקיצור יום עבודה בסוף חודש אוגוסט בהתאם לקבוע בסעיף 18 להסכם הקיבוצי (מסגרת), אשר נחתם בין המדינה ומעסיקים נוספים לבין ההסתדרות ביום 18.4.2016 או בהתאם להוראות מקבילות החלות אצל המעסיק.
- ה. עובד הזכאי להסדר שעות מאגר, שמועד תחילת העסקתו אצל המעסיק קדם למועד הפעימה הראשונה.
- ו. עובד הזכאי להסדר עיגולי שעון, שמועד תחילת העסקתו אצל המעסיק קדם למועד הפעימה הראשונה.
- ז. עובד הזכאי להסדר נסיעות - הסדר לפיו משך שעות הנסיעה אל ומהעבודה, או חלקן, אשר נובעות ממתן מענה למקום עבודה מרוחק, נחשבות כשעות עבודה.
- דוגמאות לאופן יישום **כפל הטבות** מפורטות בנספח ג' [לחוזר](#).

2. זכאות להסדרי צמצום –

- א. עובד הזכאי לקיצור שבוע העבודה ולהסדר צמצום אחד או יותר, ושחל לגביו קיצור שבוע העבודה לפי ברירת המחדל, יהיה זכאי בנוסף לקיצור ההסכמי היומי, לנצל את הסדר הצמצום באותו יום באורך ששווה להפרש בין סך משך הסדרי הצמצום היומי, להם זכאי העובד, לבין משך הקיצור ההסכמי היומי, והכל כמפורט בנספח ד' [לחוזר](#).
- ב. למען הסר ספק מובהר, כי עובד אינו זכאי לכפל זכאות של הסדרי צמצום וקיצור שבוע העבודה.
- אופן הזכאות להסדרי צמצום ודוגמאות ליישום, מפורטים בהרחבה בנספח ד' [לחוזר](#).
3. זכאות להסדרי עיגולי שעון ושעות מאגר - זכאות להסדרי עיגולי שעון ושעות מאגר לעובד שמועד תחילת העסקתו אצל המעסיק הוא ממועד הפעימה הראשונה ואילך, תתבצע כמפורט בנספח ה' [לחוזר](#).

עובדים סוציאליים המועסקים בטיפול ישיר - התאמות בעקבות קיצור שבוע העבודה

1. **עו"ס בטיפול ישיר** - עובד סוציאלי במשרה מלאה שבועית או חלקית אשר 50% לפחות משעות עבודתו מוקדשות לטיפול בפונים, כהגדרתו בהסכם הקיבוצי בעניין העובדים הסוציאליים אשר נחתם ביום 12.12.1976 (להלן: **הסכם בעניין עובדים סוציאליים**).
2. מובהר כי הימים המקוצרים בעניינו של **עו"ס בטיפול ישיר** ייקבעו לימים בו העובד, לפי בחירתו, מקדיש את שעות העבודה לקריאת חומר מקצועי והשתלמויות עצמיות, כמשמעותן בהסכם בעניין עובדים סוציאליים. למען הסר ספק מובהר כי משך הזמן המופחת משבוע העבודה לפי הסכם זה יבוא על חשבון שעות העבודה המוקדשות לקריאת חומר מקצועי ולהשתלמויות עצמיות ולא על חשבון השעות המוקדשות לטיפול ישיר.

הוראות כלליות

1. מובהר כי כלל ההוראות המפורטות בחוזר כפופות למפורט בהסכם. למען הסר ספק מובהר כי, ככל שנפלה סתירה בין המפורט בחוזר זה לבין הקבוע בהסכם - הוראות ההסכם גוברות.
2. הוראות פרק יד(1) להסכם עדיפות על כל הוראה אחרת, לרבות הוראה בהסכם אחר או בהסדר אחר, בין שאלו נעשו במישור הקיבוצי ובין שנעשו במישור האישי, וזאת מבלי לגרוע מהאמור בו.
3. מובהר כי עבור עובדים אשר הוראות קיצור שבוע העבודה אינן חלות בעניינם, הוראות קיצור שבוע העבודה לא יהוו עילה לתביעת תוספות שכר או להפחתות שעות עבודה או לשינויים בתנאי עבודה.
4. למען הסר ספק מובהר כי אין בחוזר זה כדי לאשר הטבות כלשהן או תנאי העסקה שאינם מכוח ההסכם ככל שאלו אינם עולים בקנה אחד עם הוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה – 1985.

הסכם שכר לדירוג סטודנטים מיום 11.10.2023

נוכח האתגרים בעת הזו ועל רקע המצב הביטחוני ובמטרה לתת מענה לצורכי השעה, ביום 11.10.2023 נחתם בין המדינה ומעסיקים נוספים, [הסכם קיבוצי לתקופה זמנית](#), אשר מאפשר להעסיק עובדים בדירוג סטודנטים במסגרת שעות העולה על המסגרת החודשית שנקבעה בהסכם הקיבוצי מיום 3.11.2029 ובהסכם הקיבוצי מיום 27.12.2022 (להלן: **ההסכם הזמני**).

בהמשך להסכם הזמני, ביום 22.10.2023 פרסם אגף השכר והסכמי עבודה [חוזר עם הוראות ביצוע](#), כדלקמן:

1. הגדרות:

- א. **מסגרת חודשית** - שעות העבודה של הסטודנט כפי שנקבע בסעיף 6 להסכם 2009 (96 או 120 שעות), כהגדרתה בסעיף 3 להסכם הקיבוצי מיום 27.12.2022.
- ב. **יתרת שעות מהמסגרת** - ההפרש המצטבר בין המסגרת החודשית ובין השעות שעבד בכל חודש רלוונטי, כהגדרתה בסעיף 3(ב) להסכם הקיבוצי מיום 27.12.2022.
- ג. **תקופת ההסכם הזמני** - התקופה שמיום 1.10.2023 ועד ליום 31.10.2023.

2. הגדלת המסגרת החודשית:

- א. מעסיק החתום על ההסכם הזמני, המעוניין להגדיל את המסגרת החודשית של סטודנט המדורג בדירוג הסטודנטים, בתקופת ההסכם הזמני, בהתאם לצורכי העבודה, יוכל לעשות זאת בהסכמת הסטודנט, ובלבד שהמכסה לא תעלה על 182 שעות.
- ב. מובהר כי שימוש בימי חופשה בא במקום ביצוע העבודה בפועל, ולפיכך סטודנט יוכל לעשות שימוש בימי החופשה שצבר, במהלך תקופת ההסכם הזמני, כך שלא יחרוג מ-182 שעות.
- ג. למען הסר ספק, לא ניתן יהיה לדווח ולעשות שימוש בימי חופשה בתקופת ההסכם הזמני אם הסטודנט עבד 182 שעות, לרבות אם הושלמה בשל שימוש בימי מחלה, ביום היעדרות לרגל בחינה או בשל היעדרות מאושרת אחרת.

3. חישוב דמי חופשה:

- א. לנוכח המצב הביטחוני, מוסכם כי אם עבד הסטודנט שעות עבודה מעבר למסגרת החודשית כהגדרתה בהסכם לעיל, יילקחו בחשבון כל שעות העבודה של הסטודנט לעניין חישוב דמי החופשה.
- ב. דוגמא א': אם לסטודנט שהמסגרת החודשית שלו היא 120 שעות ובחודשים הקבועים לחישוב דמי החופשה, עבד הסטודנט חודש אחד 150 שעות, חודש שני 150 שעות ובתקופת ההסכם הזמני 182 שעות. אזי לצורך חישוב דמי החופשה יבואו בחשבון סה"כ 422 שעות: $182 + 2 \times 120$.
- בחודש הראשון יבואו בחשבון רק 120 שעות, בחודש השני יבואו בחשבון רק 120 שעות ובחודש השלישי שהינו תקופת ההסכם הזמני, יבואו בחשבון מלוא השעות שביצע- 182 שעות.

4. הגדלת המסגרת ביחס ליתרת השעות מהמסגרת:

- א. השעות שיבוצעו בתקופת הסכם זה, שהן מעבר למסגרת החודשית כהגדרתה לעיל, לא יחשבו כשימוש ב"יתרת השעות מהמסגרת" כהגדרתה לעיל, ולא יופחתו מיתרת השעות מהמסגרת כאמור בגין תקופת ההסכם הזמני.
- ב. דוגמא ב': סטודנט המועסק במסגרת חודשית של 96 שעות ועומדות לרשותו 100 שעות של יתרה, אשר עבד בתקופת ההסכם הזמני 182 שעות, לא יופחתו השעות שהן מעבר למסגרת החודשית מהיתרה כאמור. כלומר, 86 שעות שביצע מעבר למסגרת החודשית (96 שעות) לא יופחתו מהיתרה שעמדה לרשותו ערב תקופת ההסכם הזמני (100 שעות).
- ג. יובהר כי בתום תקופת ההסכם הזמני ימשיכו לחול ההוראות בעניין יתרת השעות מהמסגרת לפי ההסכם הקיבוצי מיום 27.12.2022.

הסכם קיבוצי מיום 5.9.2023 בדבר תשלום שכר לעובדים באזור המיוחד במבצע "מגן וחץ"

ביום 5.9.2023 נחתם בין מדינת ישראל ומעסיקים נוספים במגזר הציבורי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסכם קיבוצי שעניינו תשלום שכר לעובדים, אשר נעדרו מעבודתם במהלך מבצע "מגן וחץ" כמפורט שם (להלן: **ההסכם הקיבוצי**).

בהמשך לכך, ביום 14.9.2023 פרסם אגף השכר והסכמי עבודה [חוזר עם הוראות ביצוע](#) בנוגע לתשלום שכר לעובדים בשירות המעסיקים, שנעדרו מעבודתם בהתאם להוראות פיקוד העורף כאמור, ובהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי.

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (מבצע עלות השחר)

בדף מידע של מלם שכר פלוס לחודש נובמבר 2023 פורסם בהרחבה על אודות [ההסכם הקיבוצי בשל נזק מלחמה ונזק עקיף](#) ביום 6.11.2022 בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה לבין נשיאות המגזר העסקי, אשר מסדיר תשלום שכר לעובדות ולעובדים שמתגוררים במרחק של עד 40 ק"מ מרצועת עזה ונעדרו מעבודתם בעקבות מבצע "עלות השחר".

בהמשך לכך, ביום 20.9.2023 פורסם ברשומות [צו הרחבה להסכם הקיבוצי בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף \(מבצע עלות השחר\) לפי חוק הסכמים קיבוציים](#). צו זה מחיל את הוראות [ההסכם הקיבוצי מיום 6.11.2022](#) שעניינו תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם עקב המצב הביטחוני מיום 2.8.2022 ועד ליום 9.8.2022 על כל העובדים והמעסיקים, **למעט** על המעסיקים והעובדים שעליהם חל [ההסכם הקיבוצי](#) במגזר הציבורי בדבר הפיצוי לעובדים בשל מבצע "עלות השחר" שנחתם ביום 20.10.2022 (פורסם בהרחבה בדף המידע של מלם שכר פלוס לחודש אוקטובר 2022).



תשלום תמריץ אי היעדרות בתקופת המגבלות על פתיחת מערכת החינוך

בדף המידע של מלם שכר פלוס, פורסם בהרחבה על אודות הסכם קיבוצי כללי שנחתם ביום 8.8.2023 בעניין תומכות חינוך, במסגרתו, בין השאר, החל מחודש אוקטובר 2023 תומכות החינוך היו אמורות להתחיל לקבל תמריץ אי היעדרות בהתאם לכללי ותנאי הזכאות לתמריץ זה לפי ההסכם.

ביום 18.10.2023 פרסמו מרכז השלטון המקומי בישראל, מרכז השלטון האזורי בישראל, שלוש הערים הגדולות והסתדרות המעוף [הודעה בענייני עובדים מס' 18/2023](#) בנושא תשלום תמריץ אי היעדרות בתקופת המגבלות על פתיחת מערכת החינוך – מלחמת "חרבות ברזל", כדלקמן: נוכח ההכרזה על מצב מיוחד בעורף בעקבות מלחמת "חרבות ברזל", ובשל הנחיות פיקוד העורף, הגיעו הצדדים להסכמות לפיהן יחולו שינויים ביישום פרק ז' להסכם הקיבוצי שעניינו תמריץ חודשי ושנתי בגין אי היעדרות, כמפורט להלן:

1. תשלום תמריץ אי היעדרות החודשי יידחה וזה ישולם החל מחודש דצמבר 2023 במקום החל מחודש אוקטובר 2023.
2. החיסכון, שיווצר בשל אי תשלום התמריץ החודשי החל מחודש אוקטובר 2023, ייזקף לזכות תומכות החינוך וישולם בהקדם האפשרי על פי הנחיות מפורטות שיפורסמו בנדון.

3. לצורך חישוב תמריץ אי ההיעדרות השנתי כאמור, באופן חד פעמי, יובאו בחשבון החודשים דצמבר 2023 עד אוגוסט 2024 כתקופת הבדיקה כאמור בסעיף 60 להסכם הקיבוצי מיום 8.8.2023.
4. למען הסר הספק, אין שינוי בסכום התמריץ השנתי ובמספר ימי ההיעדרות כמפורט בסעיף 60 בהסכם.

שכר מזכיר ועדת בחירות

- ביום 25.10.2023 פרסם מינהל הסכמי עבודה ושכר במרכז השלטון המקומי בישראל מכתב בנושא שכר מזכיר ועדת הבחירות כדלקמן:
- ביום 23.10.2023, אישרה מליאת הכנסת את הצעת החוק לדחיית מועד הבחירות הכלליות לרשויות המקומיות התשפ"ד, 2023. לפיכך, נקבע כי הבחירות שאמורות היו להתקיים ביום 31.10.2023 נידחות ליום 30.1.2024, כ"ב בשבט התשפ"ד.
 - לאור האמור לעיל, הוחלט על הקפאת תשלום שכר מזכיר ועדת הבחירות לתקופה שהחל מיום 8.10.2023 (מועד תחילת מצב החירום) ועד ליום 8.1.2024 (22 יום לפני מועד הבחירות המעודכן).
 - למען הסר ספק, באוקטובר יש לשלם את החלק היחסי מיום ה-1.10.2023 ועד ה-7.10.2023 ובינואר את החלק היחסי מיום ה-8.1.2024 ועד ליום ה-30.1.2024.



דיני עבודה

חוק לדחיית הבחירות הכלליות לרשויות המקומיות, התשפ"ד-2023

ביום 24.10.2023 פרסם ברשומות חוק לדחיית הבחירות הכלליות לרשויות המקומיות, התשפ"ד-2023, לפיו:

דחיית הבחירות הכלליות לרשויות המקומיות

- מועד בחירות כלליות לרשויות המקומיות שנועדו להתקיים ביום 31.10.2023 (להלן: **המועד המקורי**) נדחה, והן יתקיימו ביום 30.1.2024 (להלן: **המועד החדש**).
- הממשלה רשאית, בצו, לדחות את המועד החדש ליום 27.2.2024 (להלן: **המועד הנדחה**) אם נוכחה כי נתקיימו נסיבות מיוחדות המונעות עריכת בחירות בעיתן; צו כאמור טעון אישור הכנסת, לאחר שקיבלה את המלצתה של ועדת הפנים והגנת הסביבה של הכנסת שהתקבלה ברוב של שלושה רבעים מחבריה; צו כאמור יוגש לוועדת הפנים והגנת הסביבה של הכנסת לא יאוחר מיום 31.12.2023.

שמירת פעולות ומועדים

- כל פעולה שנעשתה כדין ובמועדה לפני תחילתו של חוק זה, לקראת הבחירות שנועדו להתקיים במועד המקורי, לפי הוראה בחיקוק הנוגעת לבחירות לרשויות המקומיות ולכל עניין הכרוך בהן, תעמוד בתוקפה.
- אין בהוראה שלעיל כדי לקבוע מועד אחר לפעולה שנקבע מועד לעשייתה לפי הוראה בחיקוק כאמור לעיל, לקראת הבחירות שנועדו להתקיים במועד המקורי והמועד לעשייתה חלף לפני יום 16.10.2023.
- כל תקופה שהחלה לפי הוראה בחיקוק כאמור לעיל ולא הסתיימה לפני יום תחילתו של חוק זה מוארכת בזה עד מועד סיומה לפי המועד החדש.



מובילים בפתרונות ושירותים
לניהול ההון האנושי

חוזר זה נועד למידע כללי בלבד וייתכן כי נפלו בו טעויות ו/או השמטות. לפיכך אין בחוזר זה כדי להוות תחליף לחוות דעת מקצועית פרטנית וכל המסתמך על המידע בכל דרך שהיא, עושה זאת על אחריותו בלבד. האמור בחוזר זה כפוף לאמור בחקיקה, פסיקה, הוראות ביצוע מנהליות, והסכמים מחייבים אחרים. ט.ל.ח.