



רשומות

# ילקוט הפרסומים

22 בפברואר 2024

12121

י"ג באדר א' התשפ"ד

עמוד

4076 ..... צו הרחבה לעובדים סוציאליים המועסקים לפי התקשוריות של המדינה לפי חוק הסכמים קיבוציים

## צו הרחבה לעובדים סוציאליים המועסקים לפי התקשרויות של המדינה לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז - 1957

בתוקף סמכותי<sup>1</sup> לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957<sup>2</sup> (להלן - החוק), אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7037/2023 מיום כ"ח בתמוז התשפ"ג ( 17 ביולי 2023) בין ממשלת ישראל, מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, מרכז המועצות האזוריות, חבר המועצות הדתיות, המוסד לביטוח לאומי, שירות התעסוקה, האוניברסיטה העברית בירושלים, אוניברסיטת בר-אילן, אוניברסיטת בן גוריון בנגב, אוניברסיטת חיפה, אוניברסיטת תל-אביב, הטכניון, מכון ויצמן, שירותי בריאות כללית והסתדרות מדיציניית הדסה לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן – ההסכם הקיבוצי), וכי ההוראות המורחבות שבתוספת לצו זה יחולו על עובדים סוציאליים שמועסקים על ידי נותני שירותים לפי התקשרויות של המדינה ותפקידם כעובדים סוציאליים נדרש כמפורט במכרזים של משרדי הממשלה, ועל מעסיקיהם.

תחילתו של צו זה ב-1 בחודש שלאחר מועד פרסומו (להלן- מועד תחילת הצו).

### תוספת ההוראות המורחבות

- (א) לא הורחב**
1. לא הורחב
  2. לא הורחב
  3. לא הורחב
  4. לא הורחב
  5. לא הורחב

- (ב) לא הורחב**
6. לא הורחב

- (ג) לא הורחב**
7. לא הורחב
  8. לא הורחב
  9. לא הורחב

---

<sup>1</sup> י"פ התשפ"ב, עמ' 1738.  
<sup>2</sup> ס"ח ההתשי"ז, עמ' 63.

**(ד) מענק חד פעמי (בסכום כולל של 6,000 ש"ח)**

10. עובד לעניין המענק יהיה זכאי למענק חד פעמי בהתאם למפורט בפרק (ד) זה.<sup>3</sup>

11. בפרק (ד) זה:

**"עובד לעניין המענק"** - עובד בתקופת האכשרה או עובד בתקופת ההשלמה כהגדרתם להלן.

**"עובד בתקופת האכשרה"** - עובד אשר מתקיימים לגביו התנאים הבאים במצטבר:

- (א) הועסק בשירות אחד המעסיקים ביום 1.3.2023 ומשכורתו חושבה לפי צווי הרחבה לעובדים סוציאליים המועסקים לפי התקשרויות של המדינה<sup>4</sup> (להלן: **"צווי ההרחבה"**)<sup>5</sup>.
- (ב) היה מועסק בשירות המעסיק האמור בסעיף (א) לעיל, ביום 1.6.2022, והועסק אצלו ברצף עד ליום 28.2.2023, כאשר לאורך כל התקופה האמורה משכורתו חושבה לפי צווי ההרחבה<sup>6</sup> (להלן: **"תקופת האכשרה"**).
- (ג) לצורך חישוב רצף העסקה כאמור בסעיף (ב) לעיל:
  - (1) לא יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום;
  - (2) יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד כאמור בשירות מילואים או בתקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 או בתקופת חופשת מחלה כאמור בסעיף 8.3 לצו הרחבה לעובדים סוציאליים המועסקים לפי התקשרויות של המדינה שפורסם בילקוט הפרסומים 7458, התשע"ז, בעמ' 3930 (להלן: **"סעיף 8.3 לצו הרחבה משנת 2017"**)<sup>7</sup> (במשכורת, בחצי משכורת או ללא משכורת).

מובהר כי היעדרות באישור המעסיק ובתשלום (כגון, חופשת מנוחה או השתלמות בשכר) בתקופת האכשרה, אינה קוטעת את רצף ההעסקה.

**"עובד בתקופת השלמה"** - עובד אשר מתקיימים לגביו התנאים הבאים במצטבר:

- (א) הועסק בשירות אחד המעסיקים ביום 1.3.2023, ומשכורתו חושבה לפי צווי הרחבה<sup>8</sup>.
- (ב) החל העסקה בשירות המעסיק האמור בסעיף (א) לעיל, לפני יום 1.6.2022 ומשכורתו חושבה לפי צווי ההרחבה<sup>9</sup>;
- (ג) מתקיים לגביו אחד מאלה:
  - (1) שהה במהלך תקופת האכשרה, כולה או חלקה, ולא חלו עליו צווי ההרחבה<sup>10</sup> אך בתקופה מיום 1.10.2021 עד יום 31.12.2023 (להלן: **"תקופת השלמה"**)<sup>11</sup> היה או יהיה זכאי למשכורת בגין 9 חודשי עבודה מלאים לפחות, ברצף, לפי צווי הרחבה<sup>12</sup>;
  - (2) שהה במהלך תקופת האכשרה, כולה או חלקה, בחופשה ללא תשלום, או נעדר מן העבודה, במהלך התקופה האמורה, היעדרות שדינה כדין חופשה ללא תשלום, אך בתקופה מיום 1.10.2021 עד יום 31.12.2023 (להלן: **"תקופת השלמה"**) היה או

<sup>3</sup> סעיף זה הורחב רק בחלקו - הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד

<sup>4</sup> "פ התשפ"ג, עמ' 558; "פ התשפ"א, עמ' 150; "פ התשע"ז, עמ' 3930

<sup>5</sup> במקור נכתב - "לפי ההסכמים הקיבוציים החלים על דירוג המיוצג על-ידי ההסתדרות ואשר אינם מפורטים בנספח א' להסכם זה"

<sup>6</sup> במקור נכתב - "דורג באחד או יותר מהדירוגים המזכים"

<sup>7</sup> במקור נכתב - "פסקה 33.210 לתקשי"ר"

<sup>8</sup> במקור נכתב - "לפי ההסכמים הקיבוציים החלים על אחד מהדירוגים המזכים"

<sup>9</sup> במקור נכתב - "באחד הדירוגים המזכים"

<sup>10</sup> במקור נכתב - "בריוג שאינו אחד מהדירוגים המזכים לכך"

<sup>11</sup> סעיף זה הורחב רק בחלקו - הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד

<sup>12</sup> במקור נכתב - "באחד או יותר מהדירוגים המזכים"

יהיה זכאי למשכורת בגין 9 חודשי עבודה מלאים לפחות, ברצף, ומשכורתו חושבה לפי צווי הרחבה<sup>13</sup>.

- (ד) לצורך חישוב רצף העסקה כאמור בסעיף (ג) לעיל:
- (1) לא יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום;
- (2) יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בשירות מילואים או בתקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 או בתקופת חופשת מחלה כאמור בסעיף 8.3 לצו הרחבה משנת 2017<sup>14</sup> (במשכורת, בחצי משכורת או ללא משכורת).

מובהר כי היעדרות באישור המעסיק ובתשלום (כגון, חופשת מנוחה או השתלמות בשכר) בתקופת האכשרה, אינה קוטעת את רצף ההעסקה.

12. סכום המענק החד פעמי (S) בש"ח אשר ישולם לכל עובד לעניין המענק יחושב כדלקמן:

$$S = C * B * A$$

כאשר:

$$6,000 - A$$

B - המנה המתקבלת מחלוקת מספר החודשים בהם הועסק העובד לעניין המענק בתקופת החישוב (להלן יכונה חודשים אלו: "חודשי חישוב העסקה"), ב-30. לעניין החישוב לפי סעיף זה, "תקופת החישוב" – התקופה שמיום 1.10.2020 ועד יום 31.3.2023;

ככל שעובד הועסק בחלק מחודש קלנדרלי מסוים בתקופת החישוב, יחושב אותו חודש באופן יחסי, כך שימי העסקתו של העובד באותו חודש יחולקו במספר ימי ההעסקה באותו החודש.

C - חלקיות המשרה הממוצעת בחודשים בהם הועסק העובד בתקופת החישוב (להלן יכונה חודשים אלו: "חודשי חישוב חלקיות המשרה").

לדוגמא, לעובד שהועסק, במשך 24 חודשים מתוך 30 החודשים שבתקופת החישוב, ב-75% משרה, יחושב ערך S כדלקמן<sup>15</sup>:

$$A = 6,000$$
$$B = 24/30$$
$$C = 3/4$$
$$S \text{ (בש"ח)} = 3/4 * 24/30 * 6,000 = 3,600$$

סכום S יעוגל לשקל החדש השלם הקרוב, אם תוצאתו כוללת שבר עשרוני.

### הבהרות לעניין חישוב B ו-C

(א) לעניין חישוב B ו-C:

- (1) לא יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או חופשה שדינה כחופשה ללא תשלום;
- (2) יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בשירות מילואים או בתקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 או בתקופת חופשת מחלה כאמור בסעיף 8.3 לצו הרחבה משנת 2017<sup>16</sup> (במשכורת, בחצי משכורת או ללא משכורת)<sup>17</sup>.

<sup>13</sup> במקור נכתב – "באחד או יותר מהדיווגים המזכים"

<sup>14</sup> במקור נכתב – "פסקה 33.210 לתקשי"ר"

<sup>15</sup> סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד

<sup>16</sup> במקור נכתב – "פסקה 33.210 לתקשי"ר"

<sup>17</sup> סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד

מובהר כי היעדרות באישור המעסיק ובתשלום (כגון, חופשת מנוחה או השתלמות בשכר) בתקופת האכשרה, תובא בחשבון לחישוב B ו-C.

(ב) על אף האמור בפסקה (א) לעיל, לעניין קביעת מספר חודשי חישוב העסקה שלפיהם חושבה המנה B, ולצורך זה בלבד, בשים לב לייחודיות משבר הקורונה ולהשלכותיו לגבי היכולת להשתמש בנתונים מאותה תקופה אשר רלוונטיים לקביעת סכום המענק החד פעמי, לגבי התקופה שמיום 1.10.2020 ועד יום 30.6.2021, ולגביה בלבד, יילקחו בחשבון גם תקופות בהן שהה העובד בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום.<sup>18</sup>

להמחשה:

עובד אשר התקיימו בו כל אלה במצטבר:

- (1) החל העסקתו ביום 15.1.2021;
- (2) היה בדירוג שעובדים בו הוצאו לחל"ת, ושהה בחל"ת בתקופה שמיום 1.3.2021 עד ליום 1.5.2021;
- (3) שהה בחל"ת בתקופה שמיום 1.8.21 ועד ליום 1.1.2022;
- (4) בכל החודשים בהם הועסק ולא שהה בחל"ת היה שיעור משרתו 100%.

יחושב לו ערך B כדלקמן:

בגין התקופה שמיום 15.1.2021 ועד יום 30.6.21 - 5.5 חודשים יובאו בחשבון מתוך 5.5 החודשים שבתקופה;  
בגין התקופה שמיום 1.7.2021 ועד יום 31.3.2023 - 16 חודשים יובאו בחשבון מתוך 21 החודשים שבתקופה.  
ובסך הכול יובאו בחשבון 21.5 חודשים העסקה לצורך חישוב B ולכן  $B = 21.5/30 = 0.716$

יחושב לו ערך C כדלקמן:

בגין התקופה שמיום 15.1.2021 ועד יום 31.3.2023 - יובאו בחשבון לצורך חישוב חלקיות משרתו רק החודשים בהם הועסק ולא שהה בחל"ת ולכן ערך  $C = 1$ .

(ג) לא הורחב

(1) לא הורחב

(2) לא הורחב

13. המענק החד פעמי לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, כונויות, קריאות פתע, משמרות, או שכר עידוד (ככל שהעובד זכאי להם), תוספות אחוזיות, פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה, פדיון חופשה, ולא יבצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות, לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים).<sup>19</sup>

למען הסר ספק מובהר:

(א) כי אין באזכור רכיב מסוים כדי לקבוע זכאות לו.

(ב) המענק החד פעמי, לא יובא בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר המינימום, התשמ"ז-1987.

<sup>18</sup> סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד

<sup>19</sup> סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד

(ג) אין בתשלום המענק החד פעמי כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלאות השכר בדירוג דרגה הקיימת ערב חתימת הסכם זה.

14. מועד תשלום המענק -

(א) לעובד בתקופת האכשרה - במשכורת החודש העוקב למועד תחילת הצו<sup>20</sup>.

(ב) לעובד בתקופת ההשלמה – אחד מאלה לפי העניין:

(1) לעובד בתקופת ההשלמה אשר השלים את הרצף בחודש שלפני מועד תשלום המענק

לעובד בתקופת האכשרה, ישולם לו המענק החד פעמי במועד תשלום המענק לעובד בתקופת האכשרה.

(2) לעובד בתקופת ההשלמה אשר ישלים את הרצף אחרי החודש שלפני מועד תשלום

המענק לעובד בתקופת האכשרה, ישולם לו המענק החד פעמי במשכורת החודש העוקב למועד תחילת הצו<sup>21</sup>.

עובד כאמור אשר יחסי העבודה עמו יסתיימו טרם מועד תשלום המענק לפי סעיף קטן זה, יוקדם מועד התשלום של המענק וישולם במשכורת החודש האחרונה שתשולם לו.

15. לא הורחב.

#### (ה) תוספת שקלית אחידה

##### (1ה) תוספת שקלית 2023

16. לא הורחב.

17. לא הורחב

(א) לא הורחב

(ב) לא הורחב.

(ג) לא הורחב

(ד) לא הורחב

(ה) לא הורחב

18. עובד במשרה חלקית יהיה זכאי לתוספת שקלית 2023 בסכום שיחושב באופן יחסי לחלקיות משרתו בהשוואה לעובד במשרה מלאה.

19. מוסכם כי תוספת שקלית 2023 לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

20. תוספת שקלית 2023 תהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת, לרבות כונוניות, תורנויות, משמרות, קריאות פתע ושכר עידוד, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, הפרשות לקופת גמל לקצבה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנהגת לגבי השכר המשולב. מובהר כי אין באזכור רכיב מסוים כדי לקבוע זכאות לו<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> במקור נכתב – "חודש אוגוסט 2023"

<sup>21</sup> במקור נכתב – "חודש ינואר 2024"

<sup>22</sup> סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד

21. תוספת שקליות 2023 לא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר הקיימת ערב חתימת הסכם זה.

22. החל מתום תקופת הסכם זה<sup>23</sup>, תוספת שקליות 2023 תעודכן בשיעורים של תוספות היוקר, במועדי התשלום של תוספות אלו.

23. לא הורחב

24. התשלומים הנובעים מפרק משנה (ה1) זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד החודש העוקב למועד תחילת הצו<sup>24</sup>.

**(2ה) לא הורחב**

25. לא הורחב

26. לא הורחב

**(ו) לא הורחב**

**(ו1) לא הורחב**

27. לא הורחב

28. לא הורחב

29. לא הורחב

30. לא הורחב

31. לא הורחב

32. לא הורחב

33. לא הורחב

34. לא הורחב

35. לא הורחב

**(ו2) לא הורחב**

36. לא הורחב

37. לא הורחב

<sup>23</sup> "מתום תקופה ההסכם" - 31.12.2027.

<sup>24</sup> במקור נכתב – "חודש יולי 2023"

**(ו) לא הורחב**

38. לא הורחב

**(ז) לא הורחב**

39. לא הורחב

40. לא הורחב

**(ח) עובדים בדירוגים ייחודיים<sup>25</sup>**

41. שכרם של עובדים בדירוגים ייחודיים יעודכן לפי האמור בנספח ו' להסכם זה, ובכפוף לאמור בו. מובהר כי לא תשולם להם תוספת שקלית 2023 אלא כפי הקבוע בנספח ו' להסכם זה.

בהסכם זה, "דירוגים ייחודיים" - אחד מאלה:

(א) לא הורחב

(ב) לא הורחב

(ג) לא הורחב

(ד) לא הורחב

(ה) לא הורחב

(ו) לא הורחב

(ז) דירוג העובדים הסוציאליים;

**(ט) לא הורחב**

42. לא הורחב

43. לא הורחב

**(י) לא הורחב**

44. לא הורחב

45. לא הורחב

46. לא הורחב

**(יא) לא הורחב**

47. לא הורחב

48. לא הורחב

49. לא הורחב

**(יב) לא הורחב**

50. לא הורחב

<sup>25</sup> סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד



- .51 לא הורחב
- .52 לא הורחב
- .53 לא הורחב
- .54 לא הורחב
- .55 לא הורחב
- .56 לא הורחב
- .57 לא הורחב
- .58 לא הורחב

**(יג) הגדלת תוספות מיוחדות**

- .59 תוספות השכר שמתקיימים בהן האמור בפסקאות (א) עד (ה) להלן במצטבר, יעודכנו כפי שיפורט בסעיף 60 להלן (להלן: "תוספות מיוחדות"):
- (א) אינן מובאות בחשבון לעניין חישוב ערך שעה;
  - (ב) אינן מושפעות מערך השעה ואינן מתעדכנות עקב עדכון המשכורת הקובעת לפנסיה.
  - (ג) משולמות על בסיס חודשי, שבועי או יומי;
  - (ד) מתעדכנות על בסיס הסכמי תוספות היוקר ואין להן מנגנון עדכון אחר;
  - (ה) אינן השלמות שכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

מובהר כי הוראה זו אינה חלה לגבי רכיבי החזרי הוצאות מכל סוג שהוא.

- .60 כל אחת מהתוספות המיוחדות יעודכנו במועדים ובשיעורים כדלקמן:

- (א) החל מיום 1.12.2024 - בשיעור של 2% (במילים: שני אחוז) מסכום הבסיס.
- (ב) החל מיום 1.4.2025 - השלמה ל- 3.5% (במילים: שלושה אחוזים וחצי) מסכום הבסיס.
- (ג) החל מיום 1.4.2026 - השלמה ל- 5% (במילים: חמישה אחוזים) מסכום הבסיס.
- (ד) החל מיום 1.4.2027 - השלמה ל- 6% (במילים: ששה אחוזים) מסכום הבסיס.

לעניין סעיף זה:

"סכום הבסיס" - סכום התוספת המשולם ערב חתימת הסכם זה על פי חוזרי הממונה על השכר<sup>26</sup>.

- .61 לא הורחב

<sup>26</sup> חוזרי הממונה על השכר מפורסמים באתר הממונה על השכר, כפי שיתעדכנו מעת לעת: <https://www.gov.il/he/departments/topics/subject-regulations/govil-landing-page>

**(י"ד) פיריון עבודה ועידוד מצוינות במגזר הציבורי**

**י"ד(1) קיצור שבוע העבודה**

**62. תחולת הוראות קיצור שבוע העבודה**

(א) הוראות קיצור שבוע העבודה בפרק י"ד(1) זה (סעיפים 62-75), יחולו רק על סוגי העובדים הבאים:

(1) העובדים אשר אורך שבוע העבודה החל לגביהם, ערב חתימת הסכם זה, בהתייחס לעובד המועסק במשרה מלאה, הוא מעל 40 שעות עבודה בשבוע ופחות או שווה מ-42 שעות עבודה בשבוע (להלן: "**משרה מלאה שבועית**"). האמור יחול גם על עובדים במשרה חלקית שהיקף משרתם מחושב לפי משרה מלאה כאמור (להלן: "**עובד במשרה חלקית**").  
(2) לא הורחב.

(ב) אין באמור בפרק י"ד(1) בכדי לגרוע או להוסיף טענות משפטיות לגבי אורך שבוע העבודה ביחס לעובדים במקומות עבודה שבהם הועסקו, ערב חתימת הסכם זה מעל 42 שעות עבודה בשבוע.

(ג) לא הורחב.

(ד) לא הורחב.

**63. אופן קיצור שבוע העבודה**

(א) אורך שבוע העבודה יקוצר כך ששבוע העבודה לעובדים המועסקים במשרה מלאה שבועית יעמוד על 40 שעות עבודה בשבוע החל מיום 1 בספטמבר 2024, ללא הפחתה בשכר בשל קיצור שבוע העבודה. והכל בכפוף לקבוע בפרק י"ד(1) זה.  
(להלן: "**הקיצור ההסכמי**")

(ב) קיצור שבוע העבודה לעובדים המועסקים במשרה מלאה שבועית יבוצע בשתי פעימות:  
**פעימה ראשונה** – מועד תחילת הצו<sup>27</sup>;  
**פעימה שנייה** – החל מיום 1.8.2024.

(להלן, בהתאמה: "**הפעימה הראשונה**", "**הפעימה השנייה**", "**הפעימות**"), והכל כפי שיפורט להלן:

(1) החל ממועד הפעימה הראשונה הקיצור ההסכמי יבוצע, לעובדים המועסקים 42 שעות עבודה בשבוע, על ידי הפחתת רבע שעת עבודה בימים א' עד ד' במהלך שבוע העבודה, ולגבי מקומות המעסיקים פחות מ-42 שעות שבועיות ומעל 41 שעות שבועיות – עד רבע שעה (להלן: "**הימים המקוצרים**"), כך ששבוע העבודה יעמוד על 41 שעות עבודה בשבוע וחודש העבודה יעמוד על 177.667 שעות בחודש. לגבי מעסיקים אשר יום העבודה המקוצר החל אצלם אינו יום ה', לאור צו ההרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק משנת 2018, אשר חל על המעסיקים או הוחל על ידם, אזי ההפחתה כאמור תתבצע בארבעת הימים שאינם יום העבודה המקוצר (להלן: "**הימים המקוצרים האחרים**"), בהתאמה, כך ששבוע העבודה יעמוד על 41 שעות עבודה בשבוע וחודש העבודה יעמוד על 177.667 שעות בחודש.

(2) החל ממועד הפעימה השנייה הקיצור ההסכמי עבור עובדים המועסקים 41 שעות יבוצע על ידי הפחתת רבע שעת עבודה נוספת בימים המקוצרים או בימים המקוצרים האחרים, ולגבי עובדים המועסקים פחות מ-41 שעות שבועיות ומעל 40 שעות שבועיות –

<sup>27</sup> במקור נכתב – " החל מיום 1.10.2023 ולכל המאוחר החל מיום 1.11.2023 "

עד רבע שעה, כך ששבוע העבודה יעמוד על 40 שעות עבודה בשבוע וחודש העבודה יעמוד על 173.333 שעות בחודש.  
(להלן: "קיצור ברירת המחדל")

#### 64. שינוי אופן קיצור שבוע העבודה

- (א) מעסיק יהיה רשאי לשנות את אופן הקיצור ההסכמי כך שהפחתת שעות העבודה לא תעשה בהתאם לקיצור ברירת המחדל אלא בקיצור חלופי, ובלבד שמשך הקיצור ביום מסוים לא יעלה על שעה אחת, וזאת בהתאם לתנאים המצטברים הבאים:
- (1) שינוי אופן הקיצור ההסכמי הינו בעקבות צרכי העבודה לרבות צורך תפעולי.
  - (2) סכום משכי קיצור שבוע העבודה, לפי הסכם זה, בעקבות שינוי אופן קיצור שבוע העבודה, יהיה שווה לסכום משכי הקיצור ההסכמי במהלך שבוע עבודה לפי סעיף 63(ב) לעיל, ובאותם מועדי פעימות והכל בהתאם לקבוע בפרק יד(1) זה;
  - (3) שינוי אופן הקיצור ההסכמי מכוח סעיף זה לא יעלה על חצי שעה ביום בו בחר המעסיק לבצע קיצור לפי צו ההרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשך לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 מיום 15.03.2018, אשר חל או הוחל על ידו.
  - (4) עדכון העובדים עליהם חל קיצור שבוע העבודה בדבר שינוי אופן קיצור שבוע העבודה.
  - (5) השינוי יהיה, ככל הניתן, בהתחשב בבקשות ובצרכי העובדים;
  - (6) לא הורחב
  - (7) לא הורחב
  - (8) לא הורחב
- (ב) מובהר כי החל מיום 01.01.2025 אופן יישום קיצור שבוע העבודה יהיה קבוע ומוגדר ולא ניתן יהיה לשנותו<sup>28</sup>.

#### 65. עובדים המועסקים במשרה חלקית

- (א) אורך שבוע העבודה לעובד המועסק במשרה חלקית יקוצר ללא הפחתה בשכר בשל קיצור שבוע העבודה, 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, ובכפוף למועדי הפעימות והכל בהתאם לקבוע בפרק יד(1) זה.
- לדוגמא:
- אם היקף שבוע העבודה של עובד פלוני המועסק בחצי משרה, לפני מועד הפעימה הראשונה, הוא 21 שעות שבועיות =  $42 * 50\%$ .
- הרי שהיקף שבוע העבודה של אותו עובד המועסק בחצי משרה, לאחר מועד הפעימה הראשונה, הוא 20.5 שעות שבועיות =  $41 * 50\%$ .
- והיקף שבוע העבודה של אותו העובד המועסק בחצי משרה, לאחר מועד הפעימה השנייה, הוא 20 שעות שבועיות =  $40 * 50\%$ .
- (ב) על אף האמור בסעיף קטן (א) לעיל, כאשר צרכי העבודה מחייבים זאת וככל הניתן בהתחשב בבקשות וצרכי העובדים, מעסיק יוכל לשמר את סך שעות העבודה של העובד כפי שהיו ערב יישום הקיצור ההסכמי תוך הגדלת חלקיות המשרה ושימור שעות העבודה וסדרי העבודה של עובד במשרה חלקית. המעסיק יודיע לעובד המועסק במשרה חלקית מהו היקף המשרה המעודכן.

<sup>28</sup> סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד

לדוגמא :

עובדת הועסקה בהיקף של-50% משרה (91 שעות חודשיות לפי 182 שעות חודשיות), לאחר הפעימה הראשונה, בהתאם לתנאים הקבועים בסעיף זה, תמשיך לעבוד 91 שעות חודשיות, תהיה זכאית ל-51.22% משרה, ובפעימה השנייה – 52.5% משרה.

#### 66. התאמת סדרי עבודה

- (א) מובהר כי היה והעובד יידרש לעבוד בפרק הזמן המופחת בשבוע העבודה בעקבות הקיצור ההסכמי, יעבוד העובד בהתאם לנדרש ולהוראות הדין, ותשולם לו תמורה עבור פרק הזמן המופחת כאמור בערך של שעת עבודה נוספת, החל אצל המעסיק.
- (ב) במקומות עבודה בהם עובדים בעבודת משמרות יקבע המעסיק את שעות העבודה של כל משמרת ואת סדרי העבודה בהתאם לצרכי העבודה, כתוצאה מהשינוי על פי הסכם זה ובהלימה לאופן הקיצור ההסכמי.
- (ג) המעסיק רשאי להתאים את שעות סיום העבודה וכן סדרי עבודה (שעות הסעה, ארוחת צהריים וכו') והכל בהלימה לאופן הקיצור<sup>29</sup>.

#### 67. שינוי ערך שעה

בהתאמה לקיצור ההסכמי, שכר לערך שעת עבודה לצורך תשלום עבור עבודה נוספת, כוונותיו, שכר עידוד ורכיבי שכר אחרים הנגזרים מערך שעת עבודה, ככל שהעובד זכאי להם, יחושב לגבי עובד המועסק במשרה מלאה שבועית על בסיס 177.667 שעות לחודש עבודה, 41 שעות לשבוע עבודה (לאחר הפעימה הראשונה של הקיצור ההסכמי) או 173.333 שעות לחודש עבודה, 40 שעות לשבוע עבודה (לאחר הפעימה השנייה של הקיצור ההסכמי), לפי העניין ובהתאם לקבוע בפרק יד(1) זה. זאת, למעט מקרים, ככל שישנם, בהם קיימות הוראות מיטיבות בהסכמים או בהסדרים קיבוציים בהם ערך השעה מחושב באופן מיטיב מהאמור לעיל.

למען הסר ספק מובהר כי השכר לערך שעת עבודה שחושב כאמור לעובד במשרה מלאה שבועית, יחול גם לגבי עובד מקביל, המועסק במשרה חלקית. לגבי עובד שעתו יחול הקבוע בסעיף 69 להלן.

לדוגמא, אם :

סך רכיבי השכר המהווים בסיס לחישוב ערך שכר השעה : 7,000 ₪

סך השכר לערך שעת עבודה ערב הפעימה הראשונה : 7,000/182 = 38.46 ₪

סך השכר לערך שעת עבודה לאחר הפעימה הראשונה : 7,000/177.667 = 39.40 ₪

סך השכר לערך שעת עבודת עבודה לאחר הפעימה השנייה : 7,000/173.333 = 40.38 ₪

#### 68. לא הורחב

#### 69. לא הורחב

#### 70. תחולת הסדרים בעניין צמצום שעות העבודה

(א) לא הורחב

<sup>29</sup> סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד

(ב) זכאות לכפל הטבות

עובד הזכאי לקיצור ההסכמי ולצמצום שעות העבודה, מאחת או יותר מהסיבות הבאות, יהיה זכאי לצמצום שעות העבודה כמפורט להלן **בנוסף** לזכאות לקיצור ההסכמי:

(1) הורה עובד אשר זכאי להיעדר מעבודתו במשך עד שעה אחת ביום (שעת הורות), בהתאם לקבוע בסעיף 7(ג)(3) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: "**חוק עבודת נשים**")<sup>30</sup>.

(2) עובד הזכאי להיעדר מעבודתו בתקופה שבה בן הזוג או בת הזוג שוהה בשירות מילואים, בהתאם לקבוע בסעיף 7(ג)(6) לחוק עבודת נשים.

(3) לא הורחב.

(4) לא הורחב

(5) לא הורחב

(6) לא הורחב

(7) לא הורחב

(ג) לא הורחב

(ד) לא הורחב

71. חופשה ומחלה - התאמות בעקבות קיצור שבוע העבודה

במקומות עבודה בהם החישוב של זכויות צבורות של עובדים (לרבות חישוב המכסה השנתית או החודשית, אופן חישוב הניצול, היתרה הצבורה והפדיון בסיום יחסי עובד - מעסיק), כגון ימי חופשת מנוחה או ימי מחלה, נעשה על בסיס שעות עבודה, יותאמו זכויות אלה, בכל אחת מהפעילות, לשיעור הצמצום בשעות העבודה כאמור.

72. עובדים סוציאליים המועסקים בטיפול ישיר - התאמות בעקבות קיצור שבוע העבודה

"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**").

לגבי עובד סוציאלי בטיפול ישיר נקבע, בסעיף 19(א) להסכם בעניין עובדים סוציאליים כי "עובד בטיפול ישיר לרבות עובד אקדמאי בלתי כשיר העובד בטיפול ישיר ימשיך לעבוד מכסת שעות רגילה הנהוגה ערב חתימת הסכם זה במקום עבודתו. מתוכן יקדיש 39 שעות במשך שישה ימים בשבוע לטיפול ישיר, לפי קביעת המעסיק. יתר שעות העבודה יקדיש העובד לקריאת חומר מקצועי ולהשתלמויות עצמיות מחוץ למקום עבודתו, לפי בחירתו...".

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. 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.

73. לא הורחב

לא הורחב

74. לא הורחב

75. לא הורחב

<sup>30</sup> סעיף זה הורחב רק בחלקו - הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד

## (יד2) לא הורחב

76. לא הורחב

77. לא הורחב

78. לא הורחב

## (יד3) לא הורחב

79. לא הורחב

## (טז) הארכת החופשה המרוכזת באופן חד פעמי

80. לא הורחב.

81. לא הורחב

(א) במקום עבודה בו תונהג חופשה מרוכזת בחג פסח התשפ"ד, תוארך, באופן חד פעמי חופשה כאמור<sup>31</sup>, לפי החלטת המעסיק, כך שתכלול גם את יום 21.4.24 (להלן: "יום החופשה החליפי")<sup>32</sup>.

(ב) ניכוי יום החופשה ממאזן חופשתו של העובד ביום החופשה החליפי, יעשה ביחס של 50% על חשבון העובד ו-50% על חשבון המעסיק, אלא אם במקום העבודה היה קיים הסדר אשר אושר כדין, לפיו יום החופשה החליפי הוא יום חופשה והניכוי לפי ההסדר הקיים מטיב עם העובד ביחס להסדר שבסעיף (ב) זה, שאז יעשה הניכוי לפי ההסדר המיטיב.

(ג) מובהר כי אין בפרק זה כדי לשנות מהכללים ומהנהגים החלים אשר אושרו כדין לגבי החופשה המרוכזת הנהוגים אצל המעסיק כאמור. עוד מובהר כי ההתייחסות ליום החופשה החליפי תהא כמו ההתייחסות לימי חול המועד פסחהעניין, אשר חלים בחופשה המרוכזת, למעט כפי שנקבע במפורש לגבי הניכוי כאמור בסעיף (ב) לעיל.<sup>33</sup>

(ד) הודעה על יום החופשה החליפי תימסר לעובדים עד 14 יום לפני יום החופשה החליפי (בהתאם להחלטת המעסיק כאמור).

(ה) על אף כל האמור לעיל, האמור בסעיף (א) לעיל, לא יחול לגבי מקום עבודה בו ההנהלה סבורה שלא ניתן להאריך את החופשה המרוכזת בחג הפסח התשפ"ד, בשל הכרח לספק את השירות לציבור.<sup>34</sup>

(ו) לא הורחב

## (טז) לא הורחב

82. לא הורחב

## (יז) לא הורחב

83. לא הורחב

<sup>31</sup> במקור נכתב "אחת מחופשות האמורות"

<sup>32</sup> סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד

<sup>33</sup> סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד

<sup>34</sup> סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד

**(יח) לא הורחב**

- .84 לא הורחב
- .85 לא הורחב
- .86 לא הורחב
- .87 לא הורחב
- .88 לא הורחב

.89 לא הורחב

**(יט) לא הורחב**

.90 לא הורחב

.91 לא הורחב

.92 לא הורחב

.93 לא הורחב

.94 לא הורחב

.95 לא הורחב

.96 לא הורחב

**(כ) לא הורחב**

.97 לא הורחב

**(כא) לא הורחב**

.98 לא הורחב

.99 לא הורחב

.100 לא הורחב

.101 לא הורחב

**(כב) לא הורחב**

.102 לא הורחב

.103 לא הורחב

.104 לא הורחב

.105 לא הורחב

**(כג) לא הורחב**

.106 לא הורחב

**לא הורחב (כד)**

- 107. לא הורחב
- 108. לא הורחב
- 109. לא הורחב
- 110. לא הורחב

נספח א' - לא הורחב

נספח ב'1 - לא הורחב

נספח ב'2 - לא הורחב

נספח ב'3 - לא הורחב

נספח ה' - לא הורחב

נספח ו' להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 17.7.2023  
דירוגים ייחודיים  
(פרק ח')

- א. לא הורחב
- ב. לא הורחב
- ג. לא הורחב
- ד. לא הורחב
- ה. לא הורחב
- ו. לא הורחב

ז. דירוג העובדים הסוציאליים

א. תעודכן טבלת השכר לדירוג העובדים הסוציאליים, בהתאם למועדים הקבועים בטבלה, ותהיה כדלקמן:



עד ליום 30.11.2024 :

רמת ניהול *7	רמת ניהול 7	רמת ניהול 6	רמת ניהול 5	רמת ניהול 4	רמת ניהול 3	מדר"צ (2)	מרכז נושא (1)	ללא ניהול	
10,520	10,400	10,040	9,680	9,320	8,960	8,600	8,420	8,240	מתחיל
10,640	10,520	10,160	9,800	9,440	9,080	8,720	8,540	8,360	מתקדם
10,880	10,760	10,400	10,040	9,680	9,320	8,960	8,780	8,600	מנוסה
11,240	11,120	10,760	10,400	10,040	9,680	9,320	9,140	8,960	בכיר
11,600	11,480	11,120	10,760	10,400	10,040	9,680	9,500	9,320	בכיר+
11,840	11,720	11,360	11,000	10,640	10,280	9,920	9,740	9,560	מומחה

החל מיום 1.12.2024 :

רמת ניהול *7	רמת ניהול 7	רמת ניהול 6	רמת ניהול 5	רמת ניהול 4	רמת ניהול 3	מדר"צ (2)	מרכז נושא (1)	ללא ניהול	
10,730.40	10,608.00	10,240.80	9,873.60	9,506.40	9,139.20	8,772.00	8,588.40	8,404.80	מתחיל
10,852.80	10,730.40	10,363.20	9,996.00	9,628.80	9,261.60	8,894.40	8,710.80	8,527.20	מתקדם
11,097.60	10,975.20	10,608.00	10,240.80	9,873.60	9,506.40	9,139.20	8,955.60	8,772.00	מנוסה
11,464.80	11,342.40	10,975.20	10,608.00	10,240.80	9,873.60	9,506.40	9,322.80	9,139.20	בכיר
11,832.00	11,709.60	11,342.40	10,975.20	10,608.00	10,240.80	9,873.60	9,690.00	9,506.40	בכיר+
12,076.80	11,954.40	11,587.20	11,220.00	10,852.80	10,485.60	10,118.40	9,934.80	9,751.20	מומחה

החל מיום 1.4.2025 :

רמת ניהול *7	רמת ניהול 7	רמת ניהול 6	רמת ניהול 5	רמת ניהול 4	רמת ניהול 3	מדר"צ (2)	מרכז נושא (1)	ללא ניהול	
10,888.20	10,764.00	10,391.40	10,018.80	9,646.20	9,273.60	8,901.00	8,714.70	8,528.40	מתחיל
11,012.40	10,888.20	10,515.60	10,143.00	9,770.40	9,397.80	9,025.20	8,838.90	8,652.60	מתקדם
11,260.80	11,136.60	10,764.00	10,391.40	10,018.80	9,646.20	9,273.60	9,087.30	8,901.00	מנוסה
11,633.40	11,509.20	11,136.60	10,764.00	10,391.40	10,018.80	9,646.20	9,459.90	9,273.60	בכיר
12,006.00	11,881.80	11,509.20	11,136.60	10,764.00	10,391.40	10,018.80	9,832.50	9,646.20	בכיר+
12,254.40	12,130.20	11,757.60	11,385.00	11,012.40	10,639.80	10,267.20	10,080.90	9,894.60	מומחה

החל מיום 1.4.2026 :

רמת ניהול *7	רמת ניהול 7	רמת ניהול 6	רמת ניהול 5	רמת ניהול 4	רמת ניהול 3	מדר"צ (2)	מרכז נושא (1)	ללא ניהול	
11,046.00	10,920.00	10,542.00	10,164.00	9,786.00	9,408.00	9,030.00	8,841.00	8,652.00	מתחיל
11,172.00	11,046.00	10,668.00	10,290.00	9,912.00	9,534.00	9,156.00	8,967.00	8,778.00	מתקדם
11,424.00	11,298.00	10,920.00	10,542.00	10,164.00	9,786.00	9,408.00	9,219.00	9,030.00	מנוסה
11,802.00	11,676.00	11,298.00	10,920.00	10,542.00	10,164.00	9,786.00	9,597.00	9,408.00	בכיר
12,180.00	12,054.00	11,676.00	11,298.00	10,920.00	10,542.00	10,164.00	9,975.00	9,786.00	בכיר+
12,432.00	12,306.00	11,928.00	11,550.00	11,172.00	10,794.00	10,416.00	10,227.00	10,038.00	מומחה

החל מיום 1.4.2027 :

רמת ניהול *7	רמת ניהול 7	רמת ניהול 6	רמת ניהול 5	רמת ניהול 4	רמת ניהול 3	מדר"צ (2)	מרכז נושא (1)	ללא ניהול	
11,151.20	11,024.00	10,642.40	10,260.80	9,879.20	9,497.60	9,116.00	8,925.20	8,734.40	מתחיל
11,278.40	11,151.20	10,769.60	10,388.00	10,006.40	9,624.80	9,243.20	9,052.40	8,861.60	מתקדם
11,532.80	11,405.60	11,024.00	10,642.40	10,260.80	9,879.20	9,497.60	9,306.80	9,116.00	מנוסה
11,914.40	11,787.20	11,405.60	11,024.00	10,642.40	10,260.80	9,879.20	9,688.40	9,497.60	בכיר
12,296.00	12,168.80	11,787.20	11,405.60	11,024.00	10,642.40	10,260.80	10,070.00	9,879.20	בכיר+
12,550.40	12,423.20	12,041.60	11,660.00	11,278.40	10,896.80	10,515.20	10,324.40	10,133.60	מומחה

ב. ב-1 לחודש העוקב למועד תחילת הצו<sup>35</sup> יהיו העובדים שמשכורתם מחושבת לפי צווי ההרחבה<sup>36</sup>, זכאים לתוספת שקלית 2023, בהתאם לכללים הקבועים לגביה בפרק ה' להסכם מסגרת 2023, בסכום כמפורט להלן בלבד :

תוספת שקלית 2023 לדירוג עו"סים (בשקלים חדשים, למשרה מלאה)	
מועד	ב-1 לחודש העוקב למועד תחילת הצו <sup>37</sup>
סכום התוספת השקלית	400

נספח ז' – לא הורחב

נספח ח'1- לא הורחב

נספח ח'2 - לא הורחב

נספח ח'3 - לא הורחב

נספח ט – לא הורחב

י' באדר א' התשפ"ד (19 בפברואר 2024)  
(חמ 3-107-ה)

יואב בן צור  
שר העבודה

<sup>35</sup> במקור נכתב – " החל מיום 1.7.2023 "  
<sup>36</sup> במקור נכתב – "המדורגים בדירוג עו"סים"  
<sup>37</sup> במקור נכתב – " מיום 1.7.2023 "



