

כ"ח באלול תש"ף
17 בספטמבר 2020

בס"ד

0491-0001-2020-044707

תכנית דו-שלבית לבלימת העלייה בתחלואה וצמצום התפשטות נגיף הקורונה

סימוכין: הנחיית נציב שירות המדינה והממונה על השכר לעבודת עובדי המדינה במתכונת חירום, מיום 17.3.2020; הנחית נציב שירות המדינה והממונה על השכר בדבר עבודה מהבית – מעבר לעבודה בהתאם להוראות התו הסגול, מיום 1.5.2020; עדכון מיום 3.5.2020; הסכם קיבוצי בין מדינת ישראל והשלטון המקומי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה מיום 16.09.20

רקע

1. לצורך התמודדות עם התפשטות נגיף הקורונה החליטה הממשלה להפעיל מתווה שיכלול תכנית דו-שלבית לבלימת עליית של העלייה בתחלואה ולהפחתתה על ידי צמצום התקהלויות ומגעים חברתיים (החלטה מספר 376 "תכנית דו-שלבית לבלימת העלייה בתחלואה וצמצום התפשטות נגיף הקורונה", אשר התקבלה ביום 13.9.2020) (להלן: "**החלטת הממשלה**").
2. במסגרת החלטת הממשלה הנחתה הממשלה את שר האוצר לתקן תקנות לפי סעיף 8 לחוק סמכויות מיוחדות להתמודדות עם נגיף הקורונה החדש (הוראת שעה), תש"ף-2020 (להלן: "**חוק סמכויות מיוחדות**") שעניינן הגבלה וצמצום השהייה במקומות העבודה. בהתאם לכך, תוקנו תקנות סמכויות מיוחדות להתמודדות עם נגיף הקורונה החדש (הוראת שעה) (הגבלת פעילות במקומות עבודה) (תיקון מס' 4), התש"ף-2020 (להלן: "**תקנות הגבלת פעילות**").
3. בתקנות הגבלת פעילות נקבע כי במשרד ממשלתי לא ישהו בו זמנית יותר מ-10 עובדים או 50% ממצבת העובדים, לפי הגבוה מבניהם (להלן: "**מספר העובדים המרבי המותר לשהייה בו זמנית**"), אך נציב שירות המדינה רשאי, לצורך הבטחת פעילותו החיונית של הגוף, להורות כי מספר העובדים המרבי המותר לשהייה בו זמנית יעלה על 10 עובדים או 50% ממצבת העובדים, לפי הגבוה מבניהם, או כי עובדים בתפקידים או בענפים מסוימים לא יימנו במסגרת המגבלה האמורה.
4. בעקבות החלטת הממשלה והתקנות האמורות לעיל, ובהמשך להנחיות של נציב שירות המדינה והממונה על השכר אשר בסמך, יפורטו להלן ההנחיות המעודכנות.

תוקף

5. הוראות הנחיה זו יהיו בתוקף ממועד פרסומן, וכל עוד לא פורסמו הנחיות אחרות, ויתעדכנו מעת לעת לפי הצורך, ובהתאם להחלטות הממשלה ולתקנות שיוקנו.

תחולה

6. הנחיה זו תחול על כלל משרדי הממשלה ויחידות הסמך, למעט מערכת הבריאות ולמעט היחידות הביטחוניות שהוחרגו מתחולתו של חוק סמכויות מיוחדות כאמור בסעיף 44(ג) לחוק האמור: שירות הביטחון הכללי, המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, הממונה על הביטחון במערכת הביטחון (מלמ"ב), יחידות הסמך של משרד הביטחון למעט רשות המעברים היבשתיים (רמי"ס), הוועדה לאנרגיה אטומית, המכון למחקר ביולוגי בישראל, הרשות להגנה על עדים והרשות הארצית לכבאות והצלה או במתקניהם (להלן: "**יחידות ביטחוניות**").
7. ביחידות ביטחוניות אלה, מנהל כל יחידה ייקבע הנחיות לעניין נוכחות במקום העבודה, שמטרתן למנוע או לצמצם את התפשטות הנגיף ואת היקף התחלואה באותה יחידה, בהתאם לסמכותו לפי חוק סמכויות מיוחדות. ככל שקיימות שאלות בעניין, ניתן לפנות לממונה על מערכת הביטחון והחוץ בנציבות שירות המדינה.

צמצום נוכחות במקום העבודה

8. על מנת לאפשר המשך תפקוד המשרדים ומתן שירותים לציבור, העבודה במשרדי הממשלה וביחידות הסמך תימשך כסדרה, ככל הניתן, תוך **צמצום הנוכחות הפיזית** של העובדים במשרדי הממשלה, כך שבכל משרד ממשלתי יהיו לא יותר מ-10 עובדים או 50% ממצבת העובדים בו-זמנית, לפי הגבוה מבניהם.
9. כלל משרד ממשלתי כמה מבנים, יפעל המנכ"ל, ככל האפשר, לפריסת העובדים ששהייתם בעבודה מותרת לפי תקנות הגבלת פעילות, בין המבנים השונים, באופן שיצמצם, ככל האפשר, את הסיכון להדבקה בנגיף הקורונה החדש, ובלבד שאין בפריסה כאמור כדי לפגוע במידה העולה על הנדרש ביכולתו של המשרד הממשלתי להבטיח את המשך פעילותו.
10. במקרים בהם נדרשת, לדעת מנכ"ל המשרד, חריגה ממגבלת הנוכחות הפיזית, לצורך הבטחת פעילותו החיונית של המשרד הממשלתי (אשר אינה מתאפשרת תוך עמידה בהנחיות המפורטות לעיל), או במקרים בהם נדרש, לדעת מנכ"ל המשרד, כי ענפים או תפקידים מסוימים לא יימנו במסגרת מגבלת הנוכחות הפיזית, יש להעביר בקשה מפורטת ומנומקת לממונה הרלוונטי בנציבות שירות המדינה, וזאת עד ליום חמישי 17.9.2020. מקרים בהם תידרש החרגה נוספת לאחר מועד זה ניתן להעביר דרך מוקד החירום שמפעילה נציבות שירות המדינה. פניות כאמור ייבחנו על ידי נציבות שירות המדינה, תוך היוועצות עם משרד הבריאות לפי הצורך.
11. כמו כן, ועל מנת לאפשר את המשך הפעילות השגרתית לצד צמצום הנוכחות הפיזית, תתאפשר עבודה מהבית לעובדים העומדים בתנאים לעבודה מהבית שנקבעו בהנחיית הנציב והממונה על השכר בעניין זה ביום 17.3.2020, ועודכנו בהנחיה מיום 1.5.2020. במסגרת זו יקבע מנכ"ל משרד ממשלתי או מנהל יחידת סמך (להלן: "**מנכ"ל המשרד**") מי מהעובדים נדרש לעבוד ממקום העבודה ומי יעבוד ממקום המגורים, תוך אפשרות להחליף בין העובדים בהתאם לצרכי העבודה, ובלבד שהנוכחות הפיזית במקום העבודה לא תעלה על מספר העובדים המרבי המותר לשהייה בו זמנית כאמור.
12. בנוסף לעבודה מהבית, ניתן לעשות שימוש בכלי הגמישות עליהם הוסכם בהסכם הקיבוצי מיום 16.9.2020 אשר בסמך ואשר מפורטים בסעיפים 21-17 להלן. כמו כן ניתן יהיה לקבוע כי עובדים מסוימים יוגדרו כעובדים שבהסדר, והכל בהתאם ובכפוף להוראות הסכם הסגר השני, כפי שיפורט בהרחבה בסעיפים 21-13 להלן.

קבלת קהל

13. הנחיית נציב שירות המדינה והממונה על השכר מיום 22.7.2020, בדבר צמצום שירותי קבלת הקהל הניתנים לציבור באופן פרונטאלי במשרדי הממשלה וביחידות הסמך תוך מעבר לשירותי קבלת קהל באופן מקוון או טלפוני עומדת בעינה, בהתאם לחוק למתן שירותים חיוניים מרחוק (נגיף הקורונה החדש - הוראת שעה), התש"ף-2020 ובהתאם למגבלות ההתקהלות, כפי שיעודכנו מעת לעת.

הסכם הסגר השני

14. לאור השינוי המשמעותי במגבלות כאמור, בין היתר, ברישא של הנחיה זו, נחתם ביום 16.9.2020 הסכם קיבוצי בין מדינת ישראל והשלטון המקומי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "**הסכם הסגר השני**" או "**ההסכם**"), המאפשר להמשיך את עבודת משרדי הממשלה כסדרה בכפוף למספר העובדים המרבי המותר לשהייה בו זמנית לצד מתן מענה לעובדים שלא ניתן להעסיקם לאור המגבלות. להלן יפורטו עיקרי ההסכם הקיבוצי:

14.1. תקופת ההסכם

הסכם זה הוא לתקופה שמיום 17.09.2020 ועד ליום 11.10.2020, אלא אם יבוטלו המגבלות על מקומות העבודה.

14.2. הגדרת "עובד בהסדר"

"עובד בהסדר" - עובד אשר מנכ"ל המשרד קבע לגביו, לפי שיקול דעתו, בכפוף להוראות הדין, כי מתקיימים לגביו, בתקופת ההסכם או בחלקה, שני התנאים הבאים במצטבר:

14.2.1.1. חל לגביו אחד מאלו:

א. הוא אינו יכול להמשיך במתכונת הרגילה של עבודתו לאור מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו (לרבות הגבלות בדבר הגבלת שהייה של עובדים במקום עבודה) (להלן: "**קבוצה א**").

ב. הוא אינו יכול לבצע את עבודתו לאור החלטה על סגירת מקום עבודה מסוים בשל התפרצות נגיף הקורונה, במטרה להגן על בריאות העובדים ולצמצם את התפשטותו (להלן: "**קבוצה ב**").

ג. הוא אינו נדרש לעבודה לאור מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו, שגרמו לירידה משמעותית בפעילות לעומת הפעילות הסדירה ערב פרוץ משבר נגיף הקורונה (להלן: "**קבוצה ג**").

14.2.1.2. מנכ"ל המשרד קבע שהוא אינו יכול לבצע את עבודתו שלא ממקום העבודה הרגיל (כולל עבודה מהבית), וזאת בהתאם לכללים שחלים במדינה בעניין זה.

14.3. על אף האמור בסעיף 14.2 לעיל, עובד **לא ייקבע** כעובד בהסדר במקרים המפורטים להלן:

א. עובד בחודש שבו העסקתו אמורה להסתיים;

ב. עובד אשר חייב בבידוד במועד חתימת ההסכם או במועד בו יוחלט על סגירת מקום עבודתו, בתקופה שבה הוא חייב בבידוד לפי צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (בידוד בית), התש"ף-2020 כנוסחו מעת לעת או מכוח הוראה אחרת שתקבע חובת בידוד. בתום התקופה בה הוא חייב בבידוד לא תחול המגבלה שבפסקה זו.

- ג. בתקופה שבה הוא שוהה בחופשת מחלה על פי תעודת המחלה שהונפקה לפני מועד חתימת ההסכם, ובמשך כל תקופת מחלתו על פי תעודת המחלה שהונפקה כאמור. בתום תקופת המחלה על פי תעודת המחלה כאמור, לא תחול המגבלה שבפסקה זו.
- ד. בתקופה בה הוא שוהה בחופשה ללא תשלום, לרבות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (לרבות תקופת לידה והורות). אין בהסכם בכדי למנוע מעובד לבקש לצאת לחופשה ללא תשלום באופן מלא בהתאם לכללים הקבועים בעניין זה בתקשי"ר.
- ה. בימים בהם נהוגה במקום העבודה חופשה מרוכזת בחג סוכות (להלן: "**החופשה המרוכזת**"). מובהר כי לא יחול שינוי מכוח הסכם הסגר השני בנוגע לחופשה המרוכזת הנהוגה במקום העבודה, לרבות בנוגע לחיוב מאזן ימי חופשת המנוחה לפי הסדר החופשה המרוכזת.

14.4 **אופן הגדרת עובד כעובד בהסדר**

- א. על מנת להעביר עובד להסדר, על מנכ"ל המשרד להודיע לעובד, בכתב, לכל המאוחר יום לפני העברתו להסדר או בסמוך לאחר סגירת מקום העבודה, לפי העניין, על העברתו להסדר. בהודעה זו על מנכ"ל המשרד לפרט על השתייכותו של העובד לאחת משלושת הקבוצות המפורטות לעיל (קבוצה א', קבוצה ב' או קבוצה ג' להגדרת "עובד בהסדר") וכן לפרט את התאריכים והימים בהם ישהה העובד בהסדר. הוספת עובד לרשימת העובדים בהסדר דורשת עדכון נציבות שירות המדינה.
- ב. שלושה ימים לאחר שהעובד קיבל את ההודעה על העברתו להסדר או בסמוך לאחר סגירת מקום העבודה, לפי העניין, על מנכ"ל המשרד למסור לנציגות העובדים רשימה של העובדים שבהסדר ואת הקבוצה לה שייך כל עובד.
- ג. הוספת עובדים נוספים להסדר- ככל שבמהלך תקופת ההסכם יחליט מנכ"ל המשרד, לפי שיקול דעתו בהתאם לתנאים לעיל, על העברה של עובדים נוספים להסדר, יינתנו על כך הודעות לעובדים ולנציגות העובדים ולנציבו שירות המדינה בהתאם לאמור לעיל.

- 14.5. על המעסיק לעשות מאמץ סביר להשתמש בכלים העומדים לרשותו מכוח ההסכם, כפי שיפורט להלן, על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר.

14.6 **כלי גמישות ניהולית**

בהסכם נקבעו מספר כלים אשר יעמדו לרשות המעסיק בתקופת ההסכם במטרה להגדיל את מספר העובדים המועסקים להקטין את מספר העובדים שבהסדר. מובהר כי כלי הגמישות המפורטים בהנחיה זו הם בסמכות מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך, בכפוף לעמידה בכללים המפורטים.

לגבי עובד בהסדר בלבד

14.6.1. שינוי היקף המשרה הרגילה של העובד

א. מנכ"ל רשאי להציע לעובד להעסיקו בחלקיות משרה נמוכה מחלקיות המשרה הרגילה שלו, בתקופת ההסכם או בחלקה, ובכלל זה להעסיקו בחלק מיום העבודה או בחלק מימי העבודה, בהתאם ובכפוף לתנאים להלן:

- (1) העובד יועסק רק בתפקידו הרגיל.
- (2) העובד יועסק בחלקיות משרה של 20% ומעלה.
- (3) העובד יועסק לא פחות מחצי שעות התקן היומי שלו, בכל יום שבו נקרא לעבודה.

ב. מנכ"ל יהיה רשאי להגדיל בהמשך ובהתאם לצורכי העבודה, את היקף המשרה של העובד בכפוף לאמור לעיל.

ג. מנכ"ל לא יקטין את היקף המשרה שקבע כאמור, אלא בהסכמת העובד.

14.6.2. ניווד עובדים

ניתן יהיה לנייד עובדים על פי הסדרי הניוד החלים במדינה או בהסכמת העובד, לתפקיד אחר שהמעסיק סבור שהוא אפשרי ומתאים לעובד, וזאת על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים.

לגבי כלל העובדים

14.6.3. שינוי הגדרות תפקיד ומטלות

א. המנכ"ל רשאי, בהתאם לשיקול דעתו ובמטרה להגדיל את מספר העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר, **לשנות את הגדרות התפקיד של העובד, להפחית או להוסיף מטלות, לשנות את מקום ביצוע העבודה של העובד וכל שינוי אחר שיידרש, גם ללא זיקה לעיסוקו המקורי של העובד.**

ב. מנכ"ל שיחליט על שינוי מקום ביצוע העבודה של העובד, יעשה זאת תוך התחשבות, ככל הניתן, בצרכי העובד ובקרבה למקום ביצוע העבודה הקבוע או מקום המגורים של העובד.

ג. מנכ"ל שיחליט על שינוי בתפקיד או הגדרת התפקיד, יעשה זאת תוך התחשבות, ככל הניתן, בהשכלתו, כישוריו ומאפייניו האישיים של העובד, ובמאפייני עיסוק דומים לעיסוקו הקבוע של העובד.

ד. עובד יבצע כל הכשרה או הכשרות מתאימות להן יידרש עקב שינוי הגדרות התפקיד או מטלות התפקיד, בהתאם לדרישת המעסיק, ועל חשבונו.

14.6.4. שינוי שעות וסדרי העבודה

א. המנכ"ל רשאי לשנות את שעות התחלת וסיום יום העבודה, וזאת מבלי לפצל את יום העבודה ומבלי לשנות את היקף המשרה של העובד.

ב. המנכ"ל רשאי לקרוא לעובד, אשר מועסק בשבוע עבודה של חמישה ימים, לעבודה ביום אחר (שהוא אינו עובד בו בשגרה), לרבות יום שישי (לגבי עובד המועסק בימים ראשון עד חמישי; או ביום שישי, שבת או ראשון במגזר הלא יהודי), וזאת במקום יום עבודה אחר באותו שבוע.

ג. שינוי שבוע העבודה לא יזכה את העובד בתוספת שכר בגין העבודה ביום החלופי, לרבות לפי פרק 27.2 לתקשי"ר.

ד. העבודה ביום עבודה חלופי לא תביא לחריגה ממכסת השעות השבועית של העובד.

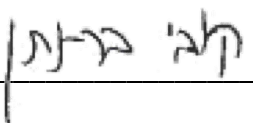
ה. אורך יום העבודה ביום שלפני יום המנוחה של העובד הוא בכפוף לאמור בסעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

ו. **המנכ"ל רשאי להעביר עובד לעבודה במשמרות, אף במקומות בהם אין זה נהוג.** עובד שיעבור לעבודה במשמרות לא יהיה זכאי לתוספת שכר, לרבות תוספת משמרות לפי פרק 27.6 לתקשי"ר. עובד אשר הועסק במשמרות ערב ההסכם הקיבוצי מיום 18.3.20 והיה זכאי לתוספת משמרות ימשיך להיות זכאי לתוספת משמרות גם בתקופת ההסכם.

ז. אין באמור לעיל בכדי לגרוע מהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

14.7. התגמול המיוחד לו זכאי עובד בהסדר, לרבות עובד שבהסדר ששונתה היקף משרתו כאמור לעיל, והכללים לתשלום תגמול מיוחד זה, מפורטים בהסכם הסגר השני.

בברכה,



קובי בר-נתן
הממונה על השכר והסכמי עבודה



פרופ' דניאל הרשקוביץ
נציב שירות המדינה