



ט' באייר תש"פ
03 במאי 2020

0491-0001-2020-043082

הנחיית נציב שירות המדינה והממונה על השכר לעבודת עובדי המדינה במתכונת חירום החל מיום

03.05.2020

1. ביום 02.05.2020 אישרה הממשלה את תיקון מספר 7 לתקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום עבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש) התש"פ-2020 (להלן - "התקנות"), וקיבלה את החלטת הממשלה מספר 5037 (להלן - "החלטת הממשלה").

לפי החלטת הממשלה והתקנות, החל מיום 03.05.2020 יחולו על משרדי הממשלה ויחידות הסמך הכללים המפורטים בתקנה ג2 לתקנות (להלן - "הוראות התו הסגול").

החלטת הממשלה והתקנות מצורפים כנספח א'

2. בהוראות התו הסגול נקבע, בין היתר, כי בעבודה משרדית יבצע כל עובד את עבודתו בחדר קבוע, תוך שמירה על מרחק של 2 מטרים לפחות בין עובד לעובד, ולא ישהו באותו חדר בו-זמנית מספר עובדים העולה על המספר כמפורט בהוראות התו הסגול.

תמצית הוראות התו הסגול מצורפת כנספח ב'

3. לגבי עובדים שעל פי שיקול דעת המעסיק יכולים לבצע את עבודתם שלא במקום העבודה, תקבע מתכונת העסקה אשר תאפשר את ביצוע עבודתם מחוץ למקום העבודה, והכל בכפוף לצורכי העבודה וליכולתו של המעסיק ליישם מתכונת עבודה כאמור.

כללים והנחיות לעניין עבודה שלא במקום העבודה מפורטים בהנחיית נציב שירות המדינה והממונה על השכר, מיום 01.05.2020 המצורף כנספח ג'.

4. על מנהל משרד ממשלתי או יחידת סמך לדווח לנציבות שירות המדינה על עמידת המשרד או יחידת הסמך בהוראות התו הסגול.

5. לאור השינוי המשמעותי בהגבלות, נחתם ביום 01.05.2020 הסכם קיבוצי מיוחד בין מדינת ישראל לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המאפשר מחד להרחיב את פעילות המגזר הציבורי ומאידך נותן מענה לעובדים שלא ניתן להעסיקם לאור המגבלות.

ההסכם הקיבוצי מצורף כנספח ד'



בס"ד

6. מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך יקבע אילו עובדים שבים לעבודה באותה מתכונת ואילו עובדים

אינם שבים לעבודה, ויוגדרו "עובד שבהסדר" ובלבד שמתקיים לגביהם אחד מאלה:

6.1. העובד לא יכול לעבוד לאור מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו, לרבות מגבלות התו הסגול (להלן: **"קבוצה א"**).

6.2. העובד לא נדרש לעבודה בתקופת ההסכם או חלקה, לאור מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו, שגרמו לירידה משמעותית בפעילות לעומת פעילות הסדירה ערב פרוץ משבר נגיף הקורונה (להלן: **"קבוצה ב"**).

6.3. על אף האמור, עובד שהעסקתו אמורה להסתיים בתקופה שעד יום 30.6.2020, לא ייקבע כעובד בהסדר.

רשימות העובדים יובאו לאישור נציבות שירות המדינה.

7. במסגרת ההודעה לעובד שהוגדר כ"עובד בהסדר" יש לאפשר לו להעביר את טענותיו בעניין זה בכתב לאחראי במשרד או ביחידת הסמך, תוך זמן קצר, וטענותיו יישקלו על ידי האחראי והמענה שיינתן יהיה מתועד.

8. על המנהלים להודיע לעובדים שבהסדר כי אינם נדרשים לעבודה וזאת עד ליום 03.05.2020. כמו כן, על המנהלים להודיע לעובדים שבהסדר לאיזו קבוצה הם משתייכים (קבוצה א' או ב' כהגדרתן לעיל) וזאת עד ליום 05.05.2020 (כולל) וכן להעביר את רשימת העובדים ואת הקבוצה אליה משתייך כל עובד לנציגות העובדים עד ליום 07.05.2020 (כולל).

9. נבקש להדגיש כי לאור המועד בו התקבלה החלטת הממשלה, על המשרדים להודיע לכל העובדים שלא נדרשים לעבודה לפי ההגדרות שלעיל, כבר היום ובהקדם האפשרי. מובהר כי ההודעה כאמור תינתן על ידי משרדים שערוכים למעבר לתו הסגול ועל ידי משרדים שלא ערוכים לכך לדוגמא: משרד שלא ערוך להנחיות התו הסגול עקב היעדר יכולת עמידה בהוראות התו הסגול בנוגע לכמות העובדים היכולים לשהות בו-זמנית באותו חדר, עליו להודיע לעובדים הרלוונטיים כי אינם נדרשים לחזור לעבודה בהקדם האפשרי במהלך היום.

10. בהמשך לכך, במסגרת ההסכם הקיבוצי סוכמו עם ההסתדרות שורה של כלים שנועדו ליתן גמישות העסקה מיוחדת לתקופת ההסכם, במטרה להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את כמות העובדים שבהסדר, כדלקמן:

10.1 שינוי שעות עבודה וסדרי עבודה לעובדים המועסקים בתקופת ההסכם כדלקמן:

האחראי במשרד רשאי לפעול בהתאם למפורט להלן -

10.1.1. לשנות את שעות התחלת וסיום יום העבודה למעט פיצול יום עבודה ומבלי לשנות את היקף המשרה של העובד.



10.1.2. לקרוא לעובד אשר מועסק במסגרת שבוע עבודה של חמישה ימים, לעבודה ביום אחר (שאינו יום שהוא עובד בו), לרבות יום שישי (לגבי עובד המועסק בימים ראשון עד חמישי; או ביום שישי, שבת או ראשון במגזר הלא יהודי), חלף עבודה ביום אחר באותו שבוע. עובד שיועסק ביום אחר בשבוע, כאמור לעיל, לא יהיה זכאי לתוספת שכר בגין העבודה ביום החלופי (לרבות למען הסר ספק, לפי האמור בפרק משנה 27.2 לתקשי"ר או כל הסדר אחר החל אצל אותו מעסיק באותו העניין).

להעביר עובד לעבודה במשמרות, אף במקומות בהם אין זה נהוג. עובד שיעבור לעבודה במשמרות לא יהיה זכאי לתוספת שכר בגין השינוי האמור או בגין העבודה במשמרות לרבות תוספת משמרות (ולמען הסר ספק מובהר כי לא יחול לגביהם האמור בפרק משנה 27.6 לתקשי"ר או כל הסדר אחר החל אצל אותו מעסיק באותו העניין). למען הסר ספק מובהר כי עובד אשר הועסק במשמרות ערב הסכם יציאה לחופשה והיה זכאי לתוספת משמרות ימשיך להיות זכאי לתוספת משמרות בעד עבודה במשמרות בתקופת הסכם זה.

10.2 הכנסת טכנולוגיות נוכח משבר נגיף הקורונה
במסגרת ההסכם הקיבוצי ההסתדרות הצהירה כי היא בעד הכנסת טכנולוגיות חדשות הנדרשות לצורך התאמת השירות נוכח משבר נגיף הקורונה, ולא יהיו לה טענות נגד כך.

10.3 בשונה מהכללים שפורטו לעיל, בכלים הבאים ניתן לעשות שימוש רק לגבי עובדים שהוגדרו כעובדים בהסדר, לצורך החזרתם לעבודה:

10.4 שינוי הגדרות תפקיד ומטלות:

- (1) האחראי במשרד יוכל לשנות את הגדרות התפקיד בהן מועסק עובד, לרבות הפחתת מטלות קיימות, הוספת מטלות חדשות, אף תוך שינוי מקום ביצוע העבודה וכן כל שינוי אחר שיידרש גם ללא זיקה לעיסוקו המקורי.
- (2) ככל שיחול שינוי במקום ביצוע העבודה בעקבות האמור לעיל, ייעשה הדבר תוך התחשבות בצרכי העובד ככל הניתן ובקרבה למקום ביצוע העבודה הקבוע או למקום מגוריו של העובד.
- (3) שינוי בתפקיד או בהגדרת תפקיד של עובד ייעשה ככל הניתן תוך התחשבות בהשכלתו וכישוריו של העובד, ובמאפייני עיסוק דומים ככל שהדבר ניתן.
- (4) עובד יבצע כל הכשרה או הכשרות מתאימות להן יידרש עקב שינוי הגדרות התפקיד או מטלות התפקיד, בהתאם לדרישת המעסיק, ועל חשבונו.
- (5) האמור בסעיף זה יבוצע ללא כל תוספת שכר.



10.5 ניווד עובד בהסדר לתפקיד אחר

האחראי במשרד, רשאי לנייד עובד בהסדר, על פי הסדרי הניוד הקבועים בתקש"ר והנחיות נוספות שיפורסמו בעניין זה. או בהסכמת העובד, לפי העניין, לתפקיד אחר שהוא סבור שהוא אפשרי ומתאים לעובד, וזאת על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים.

11. כמו כן, ככל שמנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך שהגדיר חלק מעובדי המשרד או היחידה כעובדים בהסדר, מזהה כי ניתן להשיב חלק מהעובדים בהסדר למשרה חלקית ובכך להגדיל את כמות העובדים המועסקים, עליו לפנות בכתב לנציבות שירות המדינה, עם העתק לממונה על השכר תוך פירוט רשימת העובדים הרלוונטיים.

12. ההסכם הקיבוצי מפרט את התגמול לו יהיה זכאי עובד בהסדר.

13. יש לחדד כי לאחר שנקבעה רשימת העובדים שאינם נדרשים לעבודה כ"עובדים שבהסדר" לא ניתן יהיה להרחיב את הרשימה ולכן כאמור נבקשכם להעביר הודעה מתאימה לכל העובדים במשרדכם שאינם נדרשים להגיע לעבודה כמפורט לעיל. מובהר כי גם משרד שאינו ערוך להחלת הוראות התו הסגול ממשיכות לחול עליו המגבלות שאינן הוראות התו הסגול עד ליום 04.05.2020 בהתאם לסעיף 11 לתקנות (הוראת מעבר) נדרש להודיע כבר כעת לעובדים אשר בשל המגבלות לא יכולים להגיע לעבודה, כי הם עובדים בהסדר כאמור בסעיפים 6 ו-7 לעיל.

קובי בר נתן

קובי בר נתן

הממונה על השכר והסכמי העבודה

פרופ' דניאל הרשקוביץ

פרופ' דניאל הרשקוביץ

נציב שירות המדינה



1. הוראות התו הסגול לא יחולו על מספר גופים שהינם בעיקרם ביטחוניים ובריאותיים וכן גופי רווחה המפורטים בתקנה 4(ב) לתקנות. בהתאם להחלטת הממשלה, הגופים האמורים יתאימו את פעילותם, ככל שניתן, להוראות התו הסגול, על מנת לשמור על בריאותם של העובדים ולמנוע הדבקה.
2. הוראות התו הסגול לא יחולו על מוסדות חינוך המפורטים בתקנה 4(ב) לתקנות ועליהם יחולו הוראות צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש)(הגבלת פעילות מוסדות חינוך)(הוראת שעה), התש"ף-2020.

להלן תמצית הוראות התו הסגול:

3. בעבודה משרדית יבצע כל עובד את עבודתו בחדר קבוע, תוך שמירה על מרחק של 2 מטרים לפחות בין עובד לעובד, ולא ישהו באותו חדר בו-זמנית מספר עובדים העולה על המספר כמפורט להלן, לפי העניין (להלן – "הגבלת שהייה במקום העבודה"):
 - א. בחדר שגודלו עד 20 מטרים רבועים – שני עובדים, או מספר גדול יותר של עובדים אם בין עובד לעובד ישנה מחיצה למניעת העברת רסס מאדם לאדם;
 - ב. בחדר שגודלו עולה על 20 מטרים רבועים – עד חמישה עובדים או מספר גדול יותר של עובדים אם בין עובד לעובד ישנה מחיצה למניעת העברת רסס מאדם לאדם;
 - ג. על אף האמור בסעיפים קטנים א. ו-ב לעיל – ניתן לקיים פגישה מקצועית של עד 8 אנשים בחדר שגודלו עולה על 20 מטרים רבועים.
4. בטרם כניסה למקום עבודה, המעסיק או מי מטעמו, ישאל את הנכנסים את השאלות האלה:
 - (1) האם אתה משתעל?
 - (2) האם חום גופך מעל 38 מעלות צלזיוס ומעלה או האם היה לך חום כאמור בשבוע האחרון?
 - (3) האם היית במגע קרוב עם חולה קורונה בשבועיים האחרונים?ולא תותר כניסה למקום למי שלא השיב בשלילה על כל אחת מהשאלות, למעט אדם שהשיב שהוא משתעל בשל מצב כרוני כגון אסתמה או אלרגיה אחרת;
5. מעסיק יסדיר ביצוע של מדידת חום באמצעי שאינו פולשני לנכנסים לכל מקום עבודה ולא תותר כניסה של אדם עם חום גוף של 38 מעלות צלזיוס ומעלה.
6. מעסיק במקום עבודה אחראי על שמירת מרחק של שני מטרים בין אדם לאדם; במקום עבודה שבו לא ניתן לשמור על מרחק כאמור, ידאג המעסיק לאמצעים אחרים למניעת הדבקה;
7. לכל עובד יוקצה ציוד אישי קבוע, ככל האפשר, ובכלל זה מקלדת, עכבר, טלפון קווי; ציוד בשימוש של יותר מאדם אחד, יעבור חיטוי קפדני לפני כל העברה מאדם לאדם;
8. אכילה ושתייה תתבצע ככל האפשר, בחדרו הקבוע של העובד.



בס"ד

9. תתאפשר כניסת מקבלי שירות למקום העבודה, אם לא ניתן לספק את השירות מרחוק באמצעים חלופיים או דיגיטאליים, ובלבד שלא תורשה כניסה ביחס של יותר משני מקבלי שירות בו זמנית לכל עובד שתפקידו מתן שירות. או שבכל עת לא יהיו באזור מתן השירות ללקוחות, אנשים ביחס של יותר מאדם אחד לכל 15 מטרים רבועים.
10. מובהר, כי אין בתנאים האמורים בדבר קבלת קהל כדי לגרוע מתנאים מקלים יותר שנקבעו בתקנות הגבלת הפעילות או בצו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש)(בידוד בית והוראות שונות)(הוראת שעה), התש"ף-2020 בנוגע למתן שירות מסוים או להפעלת מקום עבודה מסוים בידי מעסיק, המאפשרים לאותו מעסיק לספק את השירות או להפעיל את מקום העבודה אף בלא קיום התנאים האמורים.
11. מעסיק אחראי לכך שהעובדים במקום העבודה יקיימו את החובה לעטות מסכה וכמפורט בצו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש)(בידוד בית והוראות שונות)(הוראת שעה), התש"ף - 2020.
12. מעסיק ינהל רישום, ככל האפשר באופן ממוחשב, של מספר מקבלי השירות והספקים השוהים במקום העבודה; מספר התשאולים ומדידות החום שביצע לנכנסים למקום העבודה, וכן מספר האנשים שלא הותרה כניסתם למקום העבודה בעקבות תשאול או מדידת חום כאמור.
13. כל עובד יעבוד, ככל האפשר, מול ספקים קבועים.
14. מעסיק שמפעיל שירות הסעות למקום העבודה וממקום העבודה, ישבץ, ככל האפשר, את אותה קבוצת עובדים יחד באותה הסעה.
15. במקום עבודה שבו מועסקים עובדים במשמרות, המעסיק ישבץ, ככל האפשר, את אותה קבוצת עובדים יחד באותה משמרת.
16. על המעסיק למנות ממונה על ענייני הקורונה, שיהיה אחראי על שמירת הכללים כמפורט בהוראות התו הסגול.
17. על מעסיק ליידע את העובדים לגבי הוראות התו הסגול באמצעות הצבת שילוט לעניין זה במקום העבודה, במקום בולט לעין;
18. על המנהל הכללי של מקום העבודה והממונה על ענייני קורונה באותו מקום עבודה לחתום על הצהרה בנוסח הקבוע בתוספת השלישית לתקנות.
19. מובהר כי לעניין משרד או יחידת סמך אשר מחזיק מספר מקומות עבודה שונים (לשכות, סניפים, משרדים וכיו"ב), יראו כל מקום עבודה בנפרד לעניין עמידה בהוראות התו הסגול לרבות הוראות הגבלת שהייה במקום העבודה.
20. מנהל גוף ציבורי אשר החיל עליו את התו הסגול, לא יאפשר כניסה של עובד למקום העבודה או שהייה של עובד במקום העבודה, אם כניסה או שהייה של עובד כאמור תביא להפרת הכללים המפורטים בתוספת השנייה. הודיע מנהל הגוף הציבורי, או מי מטעמו לעובדו, כי אינו רשאי להגיע למקום העבודה בשל הוראות התו הסגול – לא יגיע העובד למקום העבודה.