

הסכם קיבוצי

שנחתם ביום 2 בנובמבר 2020

ב י ן

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי בר-נתן, ו/או נציב שירות המדינה פרופ' דניאל הרשקוביץ;

(להלן - "המדינה")
מצד אחד

ל ב י ן

ארגון סגל המחקר במערכת הביטחון, ברפא"ל ובמשרד ראש הממשלה, המיוצג על ידי יושב ראש ארגון סגל המחקר, ד"ר אריק מימון;

(להלן - "ארגון סגל המחקר")
מצד שני

והואיל: וההתמודדות עם התפשטות נגיף הקורונה במדינת ישראל הצריכה מתן הוראות מיוחדות אשר הן בעלות השפעה על כלל המשק ובכלל זה על עובדי המגזר הציבורי;

והואיל: ובמסגרת הוראות מיוחדות אלו הוטלו הגבלות משמעותיות לצורך צמצום ההדבקה והתפשטות הנגיף, בין היתר, על פתיחת מקומות עבודה, על התייצבות של עובדים במקומות עבודתם וכן הגבלות שעניינן צמצום השירותים הניתנים לציבור, והגבלות אלה שחלות, בין השאר, על המדינה ועל מעסיקים ציבוריים אחרים, לא מאפשרות לקיים שגרת עבודה רגילה;

והואיל: ולצורך מתן מענה לצרכי השעה, שמירה על רציפות העסקתם של העובדים חלף השעייתם של חוזי העבודה, והגברת הוודאות של העובדים והמעסיקים לנוכח המשבר, נחתמו בין המדינה ומעסיקים נוספים במגזר הציבורי ובין ההסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ההסתדרות") הסכמים קיבוציים שונים, ובין היתר, כדלקמן: ב-18.3.2020 (להלן: "הסכם יציאה לחופשה"); ביום 13.4.2020 (להלן: "הסכם להארכת הסכם יציאה לחופשה"); ביום 17.4.2020 (להלן: "הסכם המשך יציאה לחופשה"); ביום 30.4.2020 (להלן: "הסכם להארכת הסכם המשך יציאה לחופשה").

והואיל: וההסכמים האמורים הוחלו על העובדים המיוצגים על ידי ארגון סגל המחקר בהתאם להוראות תקנות שעת חירום (הרחבת הסכם יציאה לחופשה על המגזר הציבורי הרחב בשל נגיף הקורונה החדש), תש"ף-2020, כפי שתוקנו מעת לעת.

והואיל: ולנוכח הימשכות הנסיבות החריגות שנוצרו עקב משבר נגיף הקורונה, ועל מנת להחזיר, באותה העת, את העובדים לעבודה סדירה, במידת האפשר, ובשים לב להסכמים ברוח דומה שנחתמו בין המדינה להסתדרות, נחתמו בין המדינה לארגון סגל המחקר הסכמים קיבוציים כדלקמן: ביום 5.5.2020 (להלן: "הסכם התו הסגול") וביום 24.5.2020 (להלן ביחד עם הסכם התו הסגול: "הסכם התו הסגול המתוקן"); ביום 1.7.2020 (להלן: "הסכם העדכון"); ביום 9.9.2020 (להלן: "הסכם מחלה ואשפוז בסגר");

והואיל:

ולנוכח הימשכות הנסיבות החריגות שנוצרו עקב משבר נגיף הקורונה, ובשים לב להגבלות המחמירות אשר הוחלו על המעסיקים ועובדיהם במסגרת תקופת הסגר השני עליו החליטה הממשלה לשם מניעת הדבקה בנגיף הקורונה בקרב הציבור וצמצום התפשטותו, נחתם בין המדינה להסתדרות, ביום 16.09.2020, הסכם קיבוצי לתקופה מוגבלת (להלן: "הסכם הסגר השני"). הסכם הסגר השני הוארך ביום 5.10.2020 עד ליום 15.11.2020.

והואיל:

וברוח הסכם הסגר השני שנחתם עם ההסתדרות כאמור לעיל, ובשים לב להגבלות המחמירות אשר הוחלו על המעסיקים ועובדיהם במסגרת תקופת הסגר השני, והשינויים הצפויים, מעת לעת, בהגבלות אלו, בתלות בין ביתר במדדי התחלואה בציבור, לרבות מכוח חוק סמכויות מיוחדות להתמודדות עם נגיף הקורונה החדש (הוראת שעה), תש"ף-2020 (להלן: "חוק סמכויות מיוחדות") או מכוח הנחיות שיוצאו לפיו, בין היתר על ידי ראשי הגופים המפורטים בסעיף 44(ג) לחוק סמכויות מיוחדות, נדרשו הצדדים לקבוע הסדרים שיחולו לתקופה מוגבלת נוספת;

והואיל:

והצדדים מעוניינים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו במשא ומתן כאמור בהסכם קיבוצי זה;

לפיכך הוצהר הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. מבוא

- (א) המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- (ב) כותרות הסעיפים הן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהם לעניין פרשנותו של הסכם זה.

2. תחולת ההסכם

- (א) הסכם זה יחול על כל עובד המועסק בשירות המעסיקים החתומים על הסכם זה, אשר מיוצג על ידי ארגון סגל המחקר (בהסכם זה - "עובד").

3. תקופת ההסכם

הסכם זה הוא לתקופה שמיום 2.11.2020 ועד ליום 15.11.2020 אלא אם בוטלו המגבלות על מקומות עבודה לפי חוק סמכויות מיוחדות כנוסחו מעת לעת (או מכוח הנחיות שיוצאו לפיו) או מכוח חוק אחר אשר ייקבע מגבלות כאמור - אז תסתיים תקופת ההסכם במועד ביטול המגבלות כאמור (להלן: "תקופת ההסכם").

4. הגדרות

לעניין הסכם זה:

"מנהל" - מנכ"ל המשרד הממשלתי או יחידת הסמך;

"עובד בהסדר" - עובד אשר המנהל קבע לגביו לפי שיקול דעתו, בכפוף להוראות הדין, כי מתקיימים לגביו, בתקופת ההסכם או בחלקה, שני אלה במצטבר:

(1) אחד מאלה:

- (א) העובד אינו יכול להמשיך במתכונת עבודתו הרגילה לאור מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו, לרבות בדבר הגבלת שהייה של עובדים במקום עבודה (להלן: "קבוצה א");
- (ב) העובד אינו יכול לבצע את עבודתו, נוכח החלטה על סגירת מקום עבודה מסוים בשל התפרצות של נגיף הקורונה, במטרה להגן על בריאות העובדים ולצמצם את התפשטותו (להלן: "קבוצה ב");
- (ג) העובד אינו נדרש לעבודה, לאור מגבלות שהוטלו בדין או מכוחו, שגרמו לירידה משמעותית בפעילות לעומת הפעילות הסדירה ערב פרוץ משבר נגיף הקורונה (להלן: "קבוצה ג");

(2) המעסיק קבע שהעובד אינו יכול לבצע את עבודתו שלא ממקום העבודה הרגיל (כולל עבודה מהבית), בהתאם לכללים שחלים אצל המעסיק בעניין זה;

על אף האמור לעיל, עובד לא ייקבע כעובד בהסדר:

- (1) בחודש שבו העסקתו אמורה להסתיים;
- (2) עובד אשר חייב בבידוד במועד חתימת הסכם זה או במועד בו יוחלט על סגירת מקום עבודה כאמור בסעיף (1)(ב) לעיל, בתקופה שבה הוא חייב בבידוד, לפי צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (בידוד בית), התש"ף-2020 כנוסחו מעת לעת או מכח הוראה אחרת שתקבע חובת בידוד כאמור. למען הסר ספק מובהר כי בתום התקופה בה הוא חייב בבידוד כאמור, לא תחול המגבלה שבפסקה זו.
- (3) בתקופה שבה הוא שוהה בתקופת מחלה, על פי תעודת המחלה שהונפקה לפני מועד חתימת הסכם זה, ובמשך כל תקופת מחלתו על פי תעודת המחלה שהונפקה כאמור. למען הסר ספק מובהר כי בתום תקופת המחלה על פי תעודת המחלה כאמור, לא תחול המגבלה שבפסקה זו.
- (4) בתקופה בה הוא שוהה בחופשה ללא תשלום, לרבות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (לרבות תקופת לידה והורות). למען הסר ספק מובהר כי אין בהסכם זה כדי למנוע מעובד לבקש לצאת לחופשה ללא תשלום באופן מלא בהתאם לכללים שחלים בעניין זה אצל מעסיקו.
- (5) בימים בהם נהוגה במקום העבודה חופשה מרוכזת בחג סוכות (להלן: "החופשה המרוכזת"). מובהר כי לא יחול שינוי מכוח הסכם זה בנוגע לחופשה המרוכזת הנהוגה בכל מקום עבודה בחג הסוכות, לרבות בנוגע לחיוב מאזן ימי חופשת המנוחה לפי הסדר החופשה המרוכזת.

במקרים בהם יהיו לארגון סגל המחקר טענות בנוגע להחלטה לפי סעיף 1(ב) לעיל, יוכל ארגון סגל המחקר להעלות את הנושא לדיון על ההשלכות והמשמעויות לעובדים במסגרת ועדת המעקב.

5. עובד בהסדר

(א) המדינה מודיעה כי תעשה מאמץ סביר להשתמש בכלים העומדים לרשותה מכוח הסכם זה על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר, לרבות באמצעות נידוד על פי הסדרי הנייד החלים אצל המעסיק או בהסכמת העובד, לפי העניין, לתפקיד אחר שהמעסיק סבור שהוא אפשרי ומתאים לעובד, שהמעסיק קבע שניתן לבצע שלא ממקום העבודה הרגיל (כולל עבודה מהבית) בהתאם לכללים שחלים אצל המעסיק בעניין זה.

למען הסר ספק יובהר כי אין בהחלטה על מגבלת פעילות במקום עבודה מסוים, כדי למנוע מהמעסיק להמשיך להעסיק את העובד באותו מקום עבודה, ככל שהדבר אינו נוגד את המגבלות שנקבעו בדין או מכוחו (כדוגמת המשך ביצוע עבודות תחזוקה במקום שמקבל קהל בשגרה וכיוצא באלה).

(ב) עובד אשר ייקבע כ"עובד בהסדר" יקבל על כך הודעה בכתב ממעסיקו, לכל המאוחר יום לפני העברתו להסדר או בסמוך לאחר סגירת מקום העבודה בהתאם לעניין, בו יפרט המעסיק את הימים בהם ישהה העובד בהסדר וכן האם העובד נמנה על "קבוצה א" "קבוצה ב" או "קבוצה ג", להגדרת "עובד בהסדר".

(ג) שלושה ימים לאחר קבלת העובד את ההודעה כאמור לעיל או בסמוך לאחר סגירת מקום העבודה בהתאם לעניין, ימסור המעסיק לנציגות העובדים רשימה של העובדים בהסדר ואת הקבוצה עליה נמנה כל עובד כאמור.

(ד) ככל שבמהלך תקופת ההסכם ייקבע המעסיק כי עובדים נוספים יהיו עובדים בהסדר בהתאם לתנאים הקבועים בהסכם זה, תינתן על כך הודעה לעובד ולנציגות העובדים במועדים שנקבעו לעיל בהתאמה.

6. תקופה מיוחדת לעובד בהסדר

עובד בהסדר, וכל עוד הוא עובד בהסדר (בימים ובחלקי הימים שבהם הוא עובד בהסדר), לא יידרש לביצוע תפקידו, ויהיה זכאי לתשלום בעד התקופה המיוחדת שבה הוא עובד בהסדר (להלן: "התקופה המיוחדת"), בכפוף ובהתאם לאמור להלן:

(א) בגין התקופה המיוחדת יהיה זכאי לתשלום מיוחד כהגדרתו להלן. מובהר כי התשלום המיוחד ישולם במועד תשלום המשכורת החודשית של העובד.

בסעיף זה - "תשלום מיוחד" - מכפלה של שלושת אלה:

(א) 70% מסך רכיבי השכר המובאים בחשבון לחישוב השלמת פיצויי פיטורים (לגבי אותו עובד), בחודש העבודה האחרון, למעט רכיבי הבראה וביגוד (ככל שהם נכללים ברכיבים אלו);

(ב) החלק היחסי של התקופה המיוחדת מתוך חודש העבודה שבה חלה התקופה המיוחדת;

(ג) חלקיות המשרה של העובד; ולגבי עובד המועסק במשרה חלקית, לפי ממוצע של חלקיות משרתו בחודשים דצמ' 2019 וינואר – פברואר 2020 שבהם העובד לא היה עובד בהסדר (ככל שישנם). אם העובד לא עבד בשלושת החודשים האמורים – אזי לפי ממוצע חלקיות משרתו בשלושת חודשי העבודה שקדמו לתקופת הסכם זה שבהם לא היה עובד בהסדר לפי הסכם זה או לפי הסכם התו הסגול המתוקן (ככל שישנם).

"חודש העבודה האחרון" - חודש העבודה שקדם לתקופת הסכם זה שבו העובד לא היה עובד בהסדר לפי הסכם זה או לפי הסכם התו הסגול המתוקן (ככל שישנם).

(ב) מובהר כי מאזן החופשה של העובד לא יחויב בגין הימים שבהם שהה בתקופה מיוחדת לפי סעיף זה.

(ג) התקופה המיוחדת תיחשב לגבי עובד שהועסק במשרה מלאה, בחודש שקדם להסכם זה, כתקופת עבודה בחלקיות משרה של 70%, לצורך חוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], התש"ל-1970 ולצורך שיעור משרה להפרשה לקרן פנסיה ותיקה. לגבי עובד שהועסק בחלקיות משרה בחודש העבודה האחרון, יחול האמור לעיל באופן יחסי בהתאם לחלקיות המשרה האמורה (הכפלת היקף המשרה בחלקיות המשרה האמורה, ב-70%).

(ד) הימים בהם שהה העובד בתקופה המיוחדת ייחשבו לצורך צבירת זכויות הקשורות בוותק ולצורך רציפות זכויות, בהתאם לכללים החלים בשירות המדינה לגבי עניינים אלו.

(ה) בגין התשלום המיוחד יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות (לעובדים הזכאים להפרשה לקרן השתלמות), ולעובדים שאינם בהסדר של פנסיה תקציבית לפי חוק שירות המדינה הגמלאות [נוסח משולב], התש"ל-1970 או לפי הסכם, יבוצעו בגינו הפרשות לקופת גמל לקצבה, בהתאם לשיעורים ולכללים החלים לגבי הפרשה בגין השכר המובא בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים לפי חוק.

(ו) עובד אשר ידווח על יום מחלה בתקופת ההסכם, ואשר לזכותו עומדת יתרה צבורה של ימי מחלה, יהיה זכאי לדמי מחלה שלא יעלו על התשלום המיוחד, בגין כל יום עבודה שבו דיווח כאמור, בכפוף לכל הכללים החלים במדינה לגבי דיווח על מחלה ולגבי מספר הימים בגינם זכאי העובד לדמי מחלה. מוסכם כי בגין כל יום המופיע בתעודת המחלה ינוכה לעובד 70% מיום המחלה הצבורה שהיה מנוכה ממכסת ימי המחלה של העובד אלמלא הוראות הסכם זה.

(ז) לעניין חישוב ותשלום הבראה וביגוד לעובד בהסדר, יראו אותו כאילו לא היה עובד בהסדר והיה ממשיך לעבוד כרגיל.

(ח) עובד/ת שדמי הלידה שלו/שלה יחושבו לפי תקופה הכוללת את התקופה המיוחדת, יהיה/תהיה זכאי/ת, לאחר חזרתו/ה לעבודה, למענק חד פעמי מהמעסיק, בגובה 42.86% מהתשלום המיוחד שלו הוא/היא זכאי/ת לפי סעיף זה. מוסכם כי לא יבוצעו הפרשות לקופת גמל בגין המענק האמור.

7. גמישות העסקה מיוחדת לתקופת ההסכם במטרה להגדיל את מספר העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר

בשים לב למשבר הקורונה החמור שפקד את המדינה ועל מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר, המעסיק יוכל לבצע שינויים כדלקמן, כולם או חלקם, ובכפוף לאמור להלן:

(א) תקופה מיוחדת לעובד בהסדר אשר יועסק בחלקיות משרה הנמוכה מחלקיות משרתו הרגילה

על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר, יחול לגבי עובדים בהסדר האמור להלן:

(1) שינוי חלקיות המשרה

(א) מעסיק יוכל להציע לעובד שבהסדר להעסיקו בחלקיות משרה נמוכה מחלקיות המשרה הרגילה שלו, בהתאם לאמור להלן, בתקופה ההסכם או בחלקה, ובכלל זה להעסיקו בחלק מיום העבודה או בחלק מימי העבודה בכפוף לאמור להלן:

(1) רק בתפקידו הרגיל;

(2) בחלקיות משרה בשיעור של 20% ומעלה;

(3) לא פחות מחצי שעות התקן היומי שלו, בכל יום שבו נקרא לעבודה.

(ב) מובהר כי המעסיק יהיה רשאי להגדיל בהמשך ובהתאם לצורכי העבודה, את היקף המשרה של העובד בכפוף לאמור לעיל.

(ג) המעסיק לא יקטין את היקף המשרה שקבע כאמור, אלא בהסכמת העובד.

(4) התגמול לעובד שתשונה חלקיות משרתו

(א) שכר העובד ישולם בהתאם לחלקיות משרתו של העובד שנקבעה כאמור לעיל.

(ב) בגין ההפחתה בהיקף המשרה העובד יהיה זכאי בנוסף לשכרו, לתשלום פיצוי מיוחד כדלקמן:

(1) בגין כל חודש שחל בתקופת ההסכם שבו הועסק העובד בחלקיות משרה כאמור, העובד יהיה זכאי לתשלום פיצוי מיוחד.

בסעיף זה - "תשלום פיצוי מיוחד" – מכפלה של שלושת אלה:

(א) 70% מסך רכיבי השכר המובאים בחשבון לחישוב השלמת פיצויי פיטורים (לגבי אותו עובד), בחודש העבודה האחרון, למעט רכיבי הבראה וביגוד (ככל שהם נכללים ברכיבים אלו).

(ב) החלק היחסי של התקופה שבה הוא הועסק בחלקיות משרה לפי סעיף זה, מתוך חודש העבודה.

(ג) ההפרש בין שיעור היקף המשרה של העובד בחודש העבודה האחרון ובין שיעור היקף המשרה המשוקללת באותו החודש שייקבע לו לפי סעיף זה (להלן: "שיעור ההפחתה בהיקף המשרה").

"חודש העבודה האחרון" - חודש העבודה שקדם לתקופת הסכם זה, שבו העובד לא היה עובד בהסדר לפי הסכם זה או לפי הסכם התו הסגול המתוקן (ככל שישנם).

(2) בגין כל חודש בתקופת ההסכם שבגיניו יזכה העובד בפיצוי מיוחד לפי סעיף זה, היקף משרתו ייחשב כאילו גדל בשיעור שיחושב לפי תוצאת המכפלה של שיעור ההפחתה בהיקף המשרה ב-70%, והגדלה זו תיחשב כתקופת שירות לכל דבר בהיקף האמור ובתשלום הפיצוי המיוחד, לצורך חוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], התש"ל-1970 ולצורך שיעור משרה להפרשה לקרן פנסיה ותיקה (להלן: "הגדלת היקף המשרה"). מובהר כי חלקיות משרתו באותו החודש תחשב, לעניינים כאמור, כצירוף של חלקיות המשרה שבה הועסק בפועל והגדלת היקף המשרה.

(3) בגין תשלום הפיצוי המיוחד יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות, ולעובדים שאינם בהסדר של פנסיה תקציבית לפי חוק שירות המדינה הגמלאות [נוסח משולב], התש"ל-1970 או הסכם, יבוצעו בגינו הפרשות לקופת גמל לקצבה, בהתאם לשיעורים ולכללים החלים לגבי הפרשה בגין השכר המובא בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

(4) עובד כאמור אשר ידווח על יום מחלה בתקופת ההסכם, ואשר לזכותו עומדת יתרה צבורה של ימי מחלה, יהיה זכאי לדמי מחלה שיחושבו באופן יחסי לדמי מחלה רגילים, כך שלא יעלו על דמי מחלה לפי היקף משרתו בפועל בתוספת הפיצוי המיוחד, בגין כל יום עבודה שבו דיווח כאמור, בכפוף לכל הכללים החלים במדינה לגבי דיווח על מחלה ולגבי מספר הימים בגינם זכאי העובד לדמי מחלה.

מוסכם כי בגין כל יום המופיע בתעודת המחלה ינוכה לעובד חלק יחסי מיום המחלה הצבורה שלו, בהתאם לאופן היחסי שלפיו חושבו לגבי דמי המחלה כאמור לעיל.

(5) לעניין חישוב ותשלום הבראה וביגוד לעובד כאמור, יראו אותו כאילו לא עבד בחלקיות משרה לפי סעיף זה, והמשיך לעבוד בהיקף משרתו הרגיל.

(6) עובד/ת שדמי הלידה שלו/שלה יחושבו לפי תקופה הכוללת עבודה בחלקיות משרה לפי סעיף זה, יהיה/תהיה זכאי/ת, לאחר חזרתו/ה לעבודה, למענק חד פעמי מהמעסיק, בגובה 42.86% מתשלום הפיצוי המיוחד שלו הוא/היא זכאי/ת לפי סעיף זה. מוסכם כי לא יבוצעו הפרשות לקופת גמל בגין המענק האמור.

(ב) שינוי הגדרות תפקיד ומטלות – לגבי עובד עליו חל הסכם זה

על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר, מוסכם בהתייחס לעובד עליו חל הסכם זה בהסכמתו כדלקמן:

(1) מעסיק 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 וכל זה בהסכמת העובד.

(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 וכל זה בהסכמת העובד.

(3) שינוי בתפקיד או בהגדרת תפקיד של עובד ייעשה ככל הניתן תוך התחשבות בהשכלתו וכישוריו של העובד, ובמאפייני עיסוק דומים ככל שהדבר ניתן וכל זה בהסכמת העובד.

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

(5) האמור בסעיף זה יבוצע ללא כל תוספת שכר.

(ג) ניווד עובד בהסדר לתפקיד אחר

ארגון סגל המחקר מודיע כי הוא מסכים לניוד עובד בהסדר, על פי הסדרי הניוד החלים אצל המעסיק או בהסכמת העובד, לפי העניין, לתפקיד אחר שהמעסיק סבור שהוא אפשרי ומתאים לעובד, וזאת על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים.

(ד) שינוי שעות עבודה וסדרי עבודה לעובדים המועסקים בתקופת ההסכם כדלקמן:

על מנת להגדיל את כמות העובדים המועסקים ולהקטין את מספר העובדים שבהסדר, מוסכם בהתייחס לעובד עליו חל הסכם זה, לרבות עובד בהסדר, כדלקמן:

(1) לשנות את שעות התחלת וסיום יום העבודה למעט פיצול יום עבודה ומבלי לשנות את היקף המשרה של העובד. מובהר כי אין באמור בסעיף כדי לגרוע מהאמור בסעיף קטן 7(א) לעיל.

(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).

(3) מובהר כי:

(א) העבודה ביום עבודה חלופי לא תביא לחריגה ממכסת השעות השבועית של העובד.
(ב) אורך יום העבודה ביום שלפני יום המנוחה של העובד הוא בכפוף לאמור בסעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (ככל שהחוק חל על עובדים אלו).
(ג) למען הסר ספק, אין באמור בהוראות סעיף קטן (ד) זה, על כל הוראותיו, כדי לגרוע מהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (ככל שהחוק חל על עובדים אלו).

(4) 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 לגביו 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.

8. כללי

(א) הסכם זה על כל הוראותיו יפסיק לחול בתום תקופת ההסכם וממועד זה ואילך יחזרו לחול כל הוראות ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים הקיבוציים או הנהגים שחלו על העובדים ערב תקופת ההסכם אשר שונו כתוצאה מהסכם זה.

(ב) אם בתקופת הסכם זה תהיה הקלה או החמרה בהגבלות שבדין או מכוח הדין באופן משמעותי, ינהלו הצדדים משא ומתן לגבי השינויים הנדרשים בהוראות הסכם זה.

(ג) אין באמור בהסכם זה כדי לשנות את המעמד הנורמטיבי של הוראות התקשי"ר או של הוראות ההסדרים, הנהגים, הנהלים הנזכרים בו. כמו כן, אין באזכורם כדי להוות החלה שלהם על מעסיק שהם אינם חלים עליו.

(ד) הסכם זה נחתם לאור הנסיבות החריגות והמיוחדות במפורט במבוא, והוא לא יהווה תקדים.

(ה) הסכם זה מחליף את הוראות הסכם התו הסגול המתוקן (כנוסחו לפי הסכם העדכון) ואת הוראות הסכם מחלה ואשפוז בסגר, החל ממועד תחילתו כמפורט בסעיף 2 לעיל, ולמען הסר ספק לא יהיה כפל.

9. שמירת זכויות

מובהר כי מכוח הוראות הסכם זה לא יחול שינוי בהוראות ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים הקיבוציים והנהגים הקיימים אלא כמוסדר במפורש בהסכם זה.

כמו כן, אין באמור בהוראות הסכם זה כדי לגרוע מזכות העומדת לצד להסכם אלמלא הוראות הסכם זה, ואולם בנושאים שהוסדרו במפורש בהסכם זה ינהגו לפי האמור בו.

10. עדיפות

הוראות הסכם זה עדיפות על כל הוראה אחרת, לרבות הוראה בהסכם אחר או בהסדר אחר, בין שאלו נעשו במישור הקיבוצי ובין שנעשו במישור האישי.

11. יישוב חילוקי דעות

ועדת מעקב בהשתתפות הממונה על השכר, או מי מטעמו, ויו"ר ארגון סגל המחקר, או מי מטעמו, תמשיך לעקוב ולסייע בביצוע של הסכם זה ולהכריע פה אחד בחילוקי דעות הנוגעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

ארגון סגל המחקר

מדינת ישראל