



ה' באלול התשפ"ד
8 בספטמבר 2024
ש.כ. 1102-2024

לכבוד:

מנכ"ל התאגידים העירוניים

הנדון: קיצור שבוע העבודה בתאגידים העירוניים

הסכם קיבוצי (המסגרת) מיום 17.07.2023

חוזר הממונה על השכר מיום 28.9.2023 בעניין "החלת קיצור שבוע עבודה על העובדים המועסקים בחוזים אישיים בשלטון המקומי"

חוזר הממונה על השכר מיום 15.8.2023 בעניין "קיצור שבוע העבודה – הוראות ביצוע"

ביום 17.7.2023 נחתם הסכם קיבוצי (מסגרת) בין מרכז השלטון המקומי ומעסיקים נוספים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה במסגרתו נקבעו, בין היתר, הוראות לעניין החלת קיצור שבוע עבודה על עובדים עליהם חל ההסכם הקיבוצי, לצד הוראות בדבר גמישויות ניהוליות ("פרק יד"). כמו כן, ביום 28.9.2023 אושר על ידינו להחיל את ההוראות הנוגעות לקיצור שבוע עבודה לגבי עובדים המועסקים בשלטון המקומי בחוזים אישיים.

בהמשך לפנייתכם אלינו בבקשה להחיל את קיצור שבוע עבודה גם על העובדים המועסקים בחוזים אישיים בתאגידים העירוניים (להלן: "תאגידים עירוניים" או "תאגידים"), ולאחר שהוצגו בפנינו הנתונים הרלבנטיים, הריני להודיע כי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר מאשר מכוח סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה – 1985 את החלת הוראות פרק יד להסכם המסגרת על עובדי התאגידים העירוניים המועסקים בחוזים אישיים (להלן: "העובדים") החל מיום 01.10.2024, בהתאם למבוקש על ידי התאגידים, וזאת בכפוף לסייגים ולדגשים כמפורט להלן:

1. הוראות מכתב זה יחולו על העובדים העומדים בתנאים הבאים במצטבר:

(א) עובדים המועסקים בחוזים אישיים בתאגידים העירוניים;

(ב) עובדים במשרה מלאה אשר אורך שבוע העבודה החל לגביהם, ערב חתימת הסכם המסגרת, 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) או עובדים במשרה חלקית שהיקף משרתם ערב חתימת הסכם המסגרת מחושב לפי משרה מלאה כאמור.

הוראות הקיצור לא יחולו על מי שחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951, לא חל עליו מכוח הוראות סעיף 30(א) לאותו חוק. על אף האמור, הוראות הקיצור יחולו גם על העובדים המפורטים ברשימה שבנספח ד' לאישור זה.

2. התאגידים רשאים להחיל את הקבוע באישור זה, בכפוף לכך שיפעלו ליישום הוראות פרק יד' להסכם המסגרת בהתאם לקבוע בדין, לרבות הוראות פרק יד' (1) ופרק יד' (2) להסכם המסגרת בעניין גמישויות.



3. החלת הקיצור תתבצע בכפוף למקור תקציבי מאושר ע"י הגורמים המוסמכים בתאגיד. מובהר כי התאגידים יישאו בעלויות החלת ההוראות כאמור מתקציבם, ולא ידרשו בגין האמור קבלת תקציב מהמדינה.

קיצור שבוע העבודה – כללי

4. אורך שבוע העבודה בתאגידים יקוצר כך ששבוע העבודה לעובדים המועסקים במשרה מלאה יעמוד על 40 שעות עבודה בשבוע (ובהתאמה, 173.333 שעות עבודה בחודש) החל מיום 1 באוקטובר 2024, ללא הפחתה בשכר בשל קיצור שבוע העבודה.
5. שבוע עבודתם של העובדים המועסקים 42 שעות עבודה בשבוע יקוצר על ידי הפחתת חצי שעת עבודה (30 דקות) בכל יום בימים א' עד ד'.
6. עבור עבודה בפרק הזמן המופחת בשבוע העבודה בעקבות הקיצור, יהיה זכאי העובד לתשלום בערך של שעת עבודה נוספת, החל במקום עבודתו. למען הסר ספק, הזכאות לתשלום בערך של שעת עבודה נוספת הינו לעובדים הזכאים לתשלום בגין שעות נוספות בדיווח מכוח חוזה העסקתם.

שינוי ערך שעה

7. שכרו של העובד לערך שעת עבודה, לצורך תשלום וכיבי שכר הנגזרים מערך שעת עבודה, יחושב בהלימה לקיצור: החל מיום 1.10.2024 השכר לערך שעה של עובד המועסק במשרה מלאה יחושב על בסיס של 173.333 שעות חודשיות.
- השכר לערך שעת עבודה, שחושב כאמור לעובד במשרה מלאה, יחול גם לגבי עובד מקביל המועסק במשרה חלקית.
- דוגמא לעניין שינוי ערך השעה מפורטת בנספח א'.

עובדים המועסקים במשרה חלקית

8. אורך שבוע העבודה לעובד המועסק במשרה חלקית יקוצר כך ששעות עבודתו יחושבו באופן יחסי לחלקיות משרתו, על בסיס שבוע עבודה מלא שיעמוד על 40 שעות בשבוע במקום 42 שעות בשבוע, ללא הפחתה בשכר בשל קיצור שבוע העבודה.
- דוגמא לעניין עובדים בחלקיות משרה מפורטת בנספח ב'.

חופשה ומחלה - התאמות בעקבות קיצור שבוע העבודה

9. 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 והיתרה הצבורה), נעשה על בסיס שעות עבודה, יותאמו זכויות אלה באופן יחסי לקיצור בשעות העבודה כאמור.
- דוגמא לעניין התאמות בצבירת זכויות מפורטת בנספח ג'.



זכאות לכפל הטבות

10. 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").
(ב) עובד הזכאי להיעדר מעבודתו בתקופה שבה בן הזוג או בת הזוג שוהה בשירות מילואים, בהתאם לקבוע בסעיף 7(ג)(6) לחוק עבודת נשים.

למען הסר ספק, אין באישור זה כדי להוות אישור לרכיבי שכר או לכללי תשלומם וכן להטבות כלשהן או תנאי ההעסקה, כפי שהוסכמו או שהונהגו בתאגידי ערב אישור זה (לרבות רכיבים אשר מובאים בחשבון לחישוב תשלומים על פי האישור), ככל שהם אינם עולים בקנה אחד עם הוראות הדין, לרבות הוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב התשמ"ה - 1985.

בכבוד רב,
נוי סופר – לאור

מנהלת תחום שלטון מקומי

העתקים:

מר יהונתן פת – סגן בכיר לממונה על השכר, משרד האוצר
רו"ח דודי ספיר - מנהל אגף בכיר תאגידי עירוניים, משרד הפנים
מר יצחק בורבא - יו"ר איגוד התאגידי העירוניים
גב' עידית להב- מנהלת אגף תכנון עירוני ותאגידיים, עיריית תל אביב – יפו
מר ישראל בן שלום – מנהל לשכת תאגידיים עירוניים, עיריית חיפה
ענבר בז'ינסקי – ראש ענף, אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר



נספח א

דוגמא לעניין שינוי ערך השעה (סעיף 7):

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

סך השכר לערך שעת עבודה עד ליום 30.9.2024 : $7,000/182 = 38.46$ ₪

סך השכר לערך שעת עבודה מיום 1.10.2024 : $7,000/173.333 = 40.38$ ₪

נספח ב

דוגמא לעניין עובד המועסק במשרה חלקית (סעיף 8):

אם אורך שבוע העבודה של עובד המועסק בחצי משרה, לפני יום 1.10.2024, הוא 21 שעות שבועיות

($21 = 42 * 50\%$), הרי שאורך שבוע העבודה של אותו העובד המועסק בחצי משרה, מיום 1.10.2024

ואילך, הוא 20 שעות שבועיות ($20 = 40 * 50\%$).

נספח ג

דוגמא לעניין התאמת שעות חופשה ומחלה (סעיף 9):

עובד אשר:

- לפי תנאי ההעסקה שחלים עליו ערב החלת קיצור שבוע עבודה צובר את זכויותיו לחופשה באופן שעתי;
- עד לערב החלת קיצור שבוע העבודה (1.10.2024) צבר 85 שעות חופשה;
- בסיס השעות לחישוב זכויותיו של העובד השעתי ערב הקיצור, לצורך התשלומים והזכויות הנגזרות מחישוב יחסי להיקף משרה מלאה היה 182.

שעות החופשה שצבר יחושבו בהתאם לנוסחאות הבאה:

$$A = B * (1 - H) \quad ; \quad H = \frac{P}{S} - 1$$

לעניין זה:

A – שעות החופשה הצבורות של העובד, לאחר התאמתן באופן יחסי לקיצור בשבוע העבודה;

B – שעות החופשה שצבר העובד עד לערב החלת הקיצור ההסכמי (1.10.2024),

P – בסיס השעות לחישוב זכויותיו של העובד ערב החלת הקיצור ההסכמי, לצורך התשלומים

והזכויות הנגזרות מחישוב יחסי להיקף משרה מלאה;



S – בסיס השעות כאמור לחישוב זכויותיו של העובד, עם החלת הקיצור - החל מיום 1.10.2024 -
173.333, או לפי הסדר מיטיב קיים.

כך מיום 1.10.2024 ואילך שעות החופשה הצבורות של העובד יעודכנו לפי ערך H השווה ל-5%:

$$\frac{P}{S} - 1 = \frac{182}{173.333} - 1 = H = 5\%$$

ובמקום 85 ימים, סך צבירתו של העובד תעמוד על 80.75, לפי החישוב הבא:

$$85 * (1 - 5\%) = 80.75$$

מובהר כי, זכאות העובד שצובר את זכויותיו לפי שעה, לזכויות הצבורות, כגון ימי חופשת מנוחה או ימי מחלה וניצול הזכאות, יתבצעו, החל מיום 1.10.2024, בהלימה לקיצור ההסכמי.
כך, למשל, אם ערב קיצור שבוע העבודה, בגין כל יום חופשה בימים א'-ד' העובד היה מחויב ב-8.5 שעות חופשה, אזי החל מיום 1.10.2024 ואילך, יהיה מחויב העובד בגין כל יום חופשה כאמור ב-8 שעות.

עבור עובדים הצוברים את זכויותיהם באופן יומי, הזכאות לזכויות הצבורות תבוצע באופן יומי.



נספח ד'

1-מנכ"ל התאגיד

2-סמנכ"ל התאגיד

3-מנהל אגף

בנוגע לחוזים שאושרו כדין ושאינם מנויים ברשימה לעיל ניתן יהיה לפנות לממונה על השכר לבחינת זכאותם.