

חופשות עובדים במוסדות חינוך בעקבות נגיף הקורונה



בהתאם להסכמים קיבוציים שנחתמו בין האוצר להסתדרות יחולו הוראות הבאות להלן.

לתשומת לב:

- א. הוראות אלו מתייחסות לתקופת חופשת הפסח בלבד. לא נקבעו הוראות להמשך והן צפויות להיקבע (להיחתם בהסכמים) מאוחר יותר בהתאם למצב.
- ב. האיסור להוציא לחל"ת חל רק על מוסדות חינוך ולא על עמותות אחרות.

מוסדות חינוך רשמיים

העובדים יקבלו שכר על מספר ימי העבודה שהמשיכו לעבוד (מהבית) עד ליום ההסדר ה-18 לחודש. לגבי ה-10 ימים שנותרו עד לחופשת הפסח - ימים אלו ישולמו כימי חופשה ויתקזזו בימי חופשה בהמשך השנה משרד החינוך משלם בימים אלו עבור רכיבי שכר בלבד.

מוסדות חינוך אחרים

מוסדות אלו אמורים לפעול בהתאם להסכם קיבוצי מיום 22.03.2020

מי בתחולת ההסכם? גופים ציבוריים ומוסדות חינוך המתקצבים במישרין או בעקיפין ע"י המדינה

מוסד חינוך: כולל 15 שנות לימוד מטרם חובה (גיל 3) עד וכולל כיתה י"ב.

משמעות: ההסכם יחול גם על מוסדות מוכש"ר, פטור ותרבותי יחודי.

תקופת ההסכם: 22.03.20-16.04.20 (חופשת הפסח)

תנאי ההסכם:

- על כל מוסד חינוך מתוקצב, או נתמך ואפילו באופן חלקי להמשיך לשלם שכר לעובדי הוראה והתפקידים האחרים (כגון סייעות, מזכירות) כרגיל.
- אין להוציא את העובדים לחל"ת, למעט מי שיצא לחל"ת לפני יום 22.3.2020 או עובדת הנמצאת בחופשת לידה וכד'. עובדים שיצאו לחל"ת מ-15 לחודש ועד למועד חתימת ההסכם, ההסתדרות תוכל לפנות ולבקש מהמוסד שיחול עליהם הסכם זה.
- התקופה הזו תבוא על חשבון ימי החופשה של העובדים, עפ"י הפירוט הבא:
 - לעובדים הזכאים לחופשת הקיץ- ניתן לקרוא להם לעבודה בקיץ. מוסד הסגור בתקופה זו יסכם עם העובדים מועד אחר.
 - לעובדים אחרים- ינוכה מצבירת ימי החופשה השנתית, ואם לא קיימת יתרה על חשבון צבירה עתידית.
- אין צורך בקבלת הסכמת העובדים לחופשה הכפויה.
- העובדים לא יוכלו להציג אישורי מחלה רק במקרים חריגים של מחלות קשות או אשפוזים.
- למעסיקים שיש להם קושי כלכלי ממשי לשלם שכר על תקופה זו, או שחלק ניכר מהעובדים זכאים לימי חופשה רגילים עפ"י חוק חופשה שנתית בלבד. יכולים לפנות אל הממונה על השכר לקבל אישור לא לקיים את ההסכם.
- במקומות שנהוג להוציא את כל העובדים לחופשת פסח מרוכזת על חשבון המעסיק (ללא ניצול ימי חופשה של העובד) יש לעשות זאת גם השנה.

סוגיות:

- תחולה- מה הדין בתקופה שבין ה-15 ל-22 למרץ? לא מצוין בהסכם, אולם יש להניח שחל רטרוא.
- בקשה להחרגה- מוסדות יכולים לבקש החרגה רק אם חלק ניכר מהעובדים זכאים לחופשה לפי חוק חופשה שנתית בלבד. אבל אם כל עובדיו (או רובם המכריע שאינו מותיר חלק ניכר שאינו כזה) זכאים גם מכח נוהג (ישיבות בבין הזמנים) או שהם מורים ויש להם זכאות לחופש לא רק מכח חוק חופשה - זה לא חל ואי אפשר לבקש.
- עובדים שהוצאו לחל"ת עד ה-22 למרץ- ההסכם לא חל עליהם אולם יתכן שבמצב זה העמותה תינזק עקב חוסר פעילות/ פעילות מצומצמת. ההסתדרות גם עשויה כאמור לפנות למעסיקים ולבקש להחיל את ההסכם על עובדים אלו.
- ישיבות גדולות- האם להוציא לחופשה בתשלום או ללא תשלום? ההסכם לכאורה אינו חל על ישיבות גדולות היות ואינן נחשבות מוסדות חינוך. היות וצוות הישיבה יוצא בד"כ לחופשה בתשלום בתאריכים אלו מידי שנה הגיוני לעשות כך גם השנה.

מה גם שהוצאה לחל"ת יתכן ותעיד על הפסקת פעילות זמנית ותמנע תמיכה והמשך גביית שכל"מ. יש לעשות שיקולי הפסד ורווח כל מוסד לכשעצמו.

- השלמת תקצוב למוסדות מוכש"ר ותרבותי ייחודי - תתכן השוואת תקצוב משרד החינוך למוסדות רשמיים (נושא זה בדיונים) אין עדיין החלטה ברורה בעניין. אנו מעריכים שבכל מקרה יתייחס רק לתקצוב עובדי הוראה ולא רכיבים אחרים- מינהלה.
- עמותות הכוללות מוסד חינוך ומגזרי פעילות נוספים - בחוזר שהוציא הממונה על השכר (כך גם משתמע מנוסח ההסכם) כתוב שהוא חל על כל העובדים ב"מוסד החינוך". השאלה האם כולל את כל עובדי העמותה או רק את העובדים הספציפים בפעילות המוגדרת כמוסד חינוך (לדוגמה כאשר יש ישיבה גדולה [שאינה מוגדרת כמוסד חינוך] וכן ישיבה קטנה [שהיא מוסד חינוך] או עמותה המפעילה תיכון [מוסד חינוך] ומנגד יש לה פעילות נוספת בתחום אחר לחלוטין) ? לדעתנו, המתבססת על מקורות, הוא כולל רק את עובדי פעילות מוסד החינוך עצמו, (בהמשך לדוגמא : את עובדי הישיבה הקטנה), והשאר שאינם מיוחסים אליו יוכלו להיות מוצאים לחל"ת, אם כי אין וודאות מוחלטת בעניין. בעיה תיווצר כאשר ישנם עובדים מעורבים שאינם יכולים להיות מוצאים לחל"ת בגלל ההסכם אף שרוב עבודתם אינה עבור מוסד החינוך הכלול בהסכם.
- מוסדות חינוך שאינם מתוקצבים שקבלו תמיכות מרשויות מקומיות - יתכן שנכללים בתחולת ההסכם בעקבות ההשתתפות העקיפה בתקצובן ע"י המדינה.

בברכת בשורות טובות ובריאות איתנה לכולם.

נשמח לעמוד לשירותכם

רודניק וורצל ושות' רו"ח

טלפון: 02-5002747

מייל: info@rv-cpa.com