

**מטרה**

1. מטרת הוראה זו היא לפרט את הכללים הנוגעים להעסקה בשעות נוספות, לאופן החישוב והתשלום של השעות הנוספות ועוד.

הגדרות

2. **בהוראה זו –**
 - א. "שעות נוספות" - שעות עבודה שבוצעו לאחר ביצוע מלוא מכסת שעות העבודה היומיות או השבועיות בפועל. ספירת השעות מתייחסת לשעות נטו ללא הפסקות.
 - ב. "שעות הלילה" – טווח השעות בין 22:00 עד 06:00 למחרת.
 - ג. "עובד גמיש" – גמישות העסקה ברמה חודשית.
 - ד. "עובד רגיל" – לא גמיש. קיימת מכסת שעות יומית שעל העובד למלא. במידה ולא עבד בפועל את מכסת השעות היומית, יוכל להשלים באמצעות שעות חופשה/מחלה וכו'.
 - ה. "שעת תמורה" – שעת מנוחה בשכר, כלומר שעת חופשה שמשולם עבורה שכר בגין עבודה.
 - ו. "מפקד יחידה" – בדרגת סא"ל / אע"ב תנ"ב ומעלה.

הגבלת העסקה בשעות נוספות

3. ניתן להעסיק עובדי צה"ל בשעות נוספות בהתאם לאמור בהוראה זו, אך לא יותר מ 16 שעות נוספות בשבוע, או 50 שעות נוספות בחודש.
4. יודגש כי לא ניתן להעסיק ע"צ מעבר ל- 12 שעות עבודה ביום (לאחר ניכוי הפסקה).
5. עובדים המועסקים חמישה ימים בשבוע, ניתן להעסיק עד שש שעות נוספות ביום שישי – ובלבד שהם עומדים במגבלת השעות הנוספות השבועית והחודשית.

דגשים

6. עובד יהיה זכאי לתשלום תמורת שעות נוספות אך ורק בגין שעות בהן הועסק בפועל, מעבר למכסת השעות היומיות או השבועיות (או החודשיות אם מדובר בעובד גמיש), או מעבר למכסת השעות המיוחדות שנקבעה לעובדים בעלי מקצועות מסוימים (כגון מורים ורופאים).
7. נעדר עובד בחלק מיום העבודה היעדרות שאינה מזכה אותו בתשלום, יוכל מפקד היחידה להעסיקו לאחר שעות הפעילות הרגילות במכסת השעות שבהן נעדר, כאמור, ושעות אלה תיחשבנה כשעות עבודה רגילות.
8. לגבי עובד אשר חזר לעבוד ביום בו נעדר מספר שעות, והיעדרותו הייתה בנסיבות המזכות בשכר, כגון, מחלה, תאונה או חופשה בתשלום, תחושבנה שעות עבודתו כשעות עבודה רגילות (במקום שעות היעדרות) עד שישלים את מכסת שעות העבודה היומית הנדרשת (מעבר למכסה זו – תחושבנה שעות עבודתו כשעות נוספות).

הקצאת שעות נוספות וניצולן

9. העסקת עובדים בשעות נוספות, תיעשה במסגרת התקציב שהוקצה ליחידה, בהתאם לתוכנית העבודה וצרכיה.

שם הוראה : שעות נוספות	מספר : 40-87	כותב ההוראה : מדור שכר ופנסיה
עמוד 1 מתוך 4		תאריך עדכון אחרון : 11/08/2025

**אחריות וסמכויות**

10. כל עובד אשר יידרש על ידי מפקדיו לעבוד שעות נוספות יהיה חייב לעבוד בהתאם לנדרש. הודעה מראש על העסקה בשעות נוספות תימסר לעובדים הנוגעים בדבר, במועד המוקדם ביותר האפשרי.
11. העובד אינו רשאי להחליט על דעת עצמו לבצע שעות נוספות. בנוסף, הוא אינו רשאי לעבוד ללא בקשת תשלום עבור כך.
12. האחריות לבקרה ומעקב על דוחות התעסוקה של העובדים, ובכלל זה על ביצוע שעות נוספות, חלה על מפקד היחידה. האמור לא גורע מאחריותו של העובד לבקר גם כן את שעות עבודתו ובכלל זה את השעות הנוספות שמבצע בהתאם לאישור.

תהליך ההעסקה בשעות נוספות

13. טרם תחילת כל חודש, יעדכן מפקד היחידה או מי שהוסמך לכך מטעמו, **מראש ובכתב**, את כל אחד מהעובדים בכמות השעות הנוספות שאישר להם לבצע עבור החודש הקרב (בהתאם למגבלות המפורטות בהוראה זו). האישור יצא בחתימת מפקד היחידה. אישור זה יגובה באישור תקציבי, בהתאם למכסות ובתאום עם הסמכות.
14. למען הסר ספק, מודגש כי ככל שמפקד היחידה לא מאשר לעובד ביצוע שעות נוספות באותו החודש, הוא (או מי שהוסמך לכך מטעמו) **יעדכן בכתב** את העובד בכך.
15. במהלך חודש העבודה, קצין האזרחים היחידתי יפיק דוחות ממערכת הלבאי בנוגע לביצוע השעות הנוספות באותו החודש, ויעדכן את העובדים המתקרבים לחריגה ממכסת השעות שאושרה להם בכמות השעות הנוספות שנותרה. סעיף זה לא גורע מאחריות העובד לעקוב אחר שעות עבודתו.
16. מודגש כי עובד שלא אושר לו לבצע שעות נוספות באותו החודש / שסיים את מכסת השעות הנוספות באותו חודש – לא יוכל לעבוד בשעות נוספות (גם ללא תשלום) אלא אם כן תאושר לו מכסת שעות נוספות נוספת.
17. עדכונים אלו יישמרו ביחידה למשך 7 שנים.

דיווח שעות נוספות

18. **עובד גמיש** – בהתאם לכללים המפורטים בהוראה 41-02 "תנאי העסקת עובד גמיש".
 19. **עובד רגיל** (לא גמיש) - במידה ובחלק מיום העבודה היה העובד בשעות מחלה או חופשה, והוא נשאר לעבוד לאחר שעת סיום העבודה הרגילה ובתנאי שקיבל אישור לכך ממפקדו, יש לנהוג לגביו כדלקמן:
 - א. אם עבד **בפועל** את מכסת שעות העבודה היומית המלאה או מעבר לכך (לא כולל שעות מחלה / חופשה) - יש לדווח יום עבודה ובנוסף מספר שעות נוספות בלבד.
 - ב. אם עבד **בפועל** פחות ממכסת שעות העבודה היומית יש לדווח את שעות העבודה שעבד בפועל ולהשלים שעות מחלה / חופשה עד מכסת השעות היומית המלאה.
- להלן מספר דוגמאות להבהרת הנושא (מתייחס ל 100% משרה, בסיס יום 8 שעות):**

שם הוראה : שעות נוספות	מספר : 40-87	כותב ההוראה : מדור שכר ופנסיה
עמוד 2 מתוך 4		תאריך עדכון אחרון : 11/08/2025

**שעות נוספות****נוסח מעודכן לתאריך : 11/08/2025**

1) עובד שהיה בחופשה 4 שעות, עבד 4 שעות ואז התבקש להמשיך לעבוד עוד 3 שעות יש לדווח – 7 שעות עבודה, 1 שעת חופשה.

2) עובד שעבד 5 שעות, היה בחופשה 3 שעות, ואז חזר לעבוד עוד 5 שעות, יש לדווח – יום עבודה + 2 שעות נוספות (אין לדווח באותו יום שעות חופשה).

ג. עובד המועסק 5 ימים בשבוע אשר הגיע לעבוד בשישי - שעות אלה ישולמו כשעות נוספות החל מהשעה הראשונה, רק אם השלים העובד את מכסת השעות השבועיות. לעניין זה, שעות היעדרות שזיכו את העובד בשכר (חופשה, מחלה וכו') יכללו לצורך חישוב המכסה השבועית.

להלן דוגמאות המתייחסות לעובד ב 100% משרה :

1) עובד שעבד 4 ימים מלאים + 4 שעות עבודה + 4 שעות מחלה (סה"כ 40 שעות שבועיות) ויעבוד גם ביום ו' - יזוכה בשע"ן מהשעה הראשונה.

2) עובד שעבד 4 ימים מלאים + 4 שעות עבודה (סה"כ 36 שעות שבועיות) ויעבוד גם ביום ו' – 4 השעות הראשונות ישולמו כשעות עבודה רגילות וישלימו את החוסר למכסה השבועית. במקרה זה, ככל והעובד יבצע מעבר ל 4 שעות ביום שישי, שעות אלו תחשבנה כשעות נוספות.

20. **משרת הורה / אם מניקה** – בהתאם לכללים המפורטים בהוראת מדיניות 40-03 "משרת הורה".

שכר עבודה בעד שעות עבודה נוספות**21. לעובד לא גמיש, המועסק ב 100% משרה :**

א. בעד שתי השעות הנוספות הראשונות ישולם שכר בשיעור של 125% מהשכר הכולל לשעת עבודה.

ב. בעד השעות הנוספות השלישית והרביעית באותו יום ישולם שכר בשיעור של 150% מהשכר הכולל לשעת עבודה.

ג. החל מן השעה הנוספת החמישית באותו יום ישולם שכר של 175% מהשכר הכולל לשעת העבודה. (למען הסר ספק, העסקת עובד מעל 12 שעות ביום, מחייבת אישור חריג כמפורט בסעיפים 25 - 27 בהוראה זו).

ד. עובד שהועסק בשעות נוספות אשר 2 שעות מהן, לפחות, היו בתחום "שעות לילה", תחשבנה כל השעות הנוספות כעבודה בתחום "שעות לילה" והעובד יהיה זכאי לתשלום בשיעור של 150% בעד השעות הנוספות הנ"ל. אולם החל מהשעה הנוספת החמישית בלילה יהיה זכאי ל-175%.

22. עובד שעבד שעות נוספות בתחום "שעות לילה", יקבל שעת מנוחה בשכר ביום המחרת בעבור כל שעה נוספת שעבד בלילה, אך לא יותר ממספר שעות העבודה הרגילות של יום המחרת וזאת נוסף לתשלום עבור השעות הנוספות. דחיית מימוש שעות התמורה למועד מאוחר יותר מחייבת אישור מרכז תע"ץ - ענף שכר ופנסיה, ובהתאם להוראת מרכז תע"ץ 12-24 "חופשת תמורה".

23. העסקת עובד בשעות נוספות בערבי חג, שבת או בחג – בהתאם לכללים המפורטים בהוראת מדיניות 40-02 "עבודה בערבי חג, שבתות וחגים".

שם הוראה : שעות נוספות	מספר : 40-87	כותב ההוראה : מדור שכר ופנסיה
עמוד 3 מתוך 4		תאריך עדכון אחרון : 11/08/2025

**שעות נוספות****נוסח מעודכן לתאריך : 11/08/2025**

24. עבור יחידות ספציפיות, תונהג מדיניות שעות נוספות ייחודית, הנובעת מאופי העבודה הייחודי

ליחידה. מדיניות זו מופיעה באוגדן המדיניות של מרכז תע"ץ, בהוראות הבאות :

א. 39 – 40 - עבור בוחני רישוי.

ב. 83 – 40 - עבור טכנאי אולפני גל"צ.

ג. 85 – 40 - עבור המועסקים ביח' הצנזורה.

התכנסות ייעודית לבחינת חריגה משעות עבודה ושעות נוספות

25. מידי חודש / בהתאם לצורך, תתקיים התכנסות ייעודית בראשות ר' מרכז תע"ץ ובהשתתפות

רע"ן שכר ופנסיה ויועמ"ש מרכז תע"ץ, אשר תבחן בקשות לחריגה מהגבלות חוק שעות עבודה

ומנוחה, המפורטות לעיל.

26. הבקשות יבחנו בהתאם לתבחינים שנקבעו מראש ואושרו על ידי היועץ המשפטי. ההחלטות

שיתקבלו יתויקו בתיקו האישי של העובד ויצורפו לדו"ח התעסוקה החודשי של העובד בלביא.

27. לצורך הגשת הבקשה, הסמכות תגיש למדור ביצוע השכר במרכז תע"ץ מסמך נחיצות החתום

ע"י מפקד היחידה בדרגת אל"מ / אע"ב תס"ן ומעלה ובו יפורט הצורך בהעסקה חריגה העולה

על 12 שעות ובכל מקרה מוגבלת ל 16 שעות.

28. בהתאם לאישור, מדור ביצוע השכר במרכז תע"ץ יזין אינדיקציה מתאימה לרשומת הצה"לית.

בקרה

29. הסמכות תבצע בקרה על אופן ההעסקה בשעות נוספות תחת סמכותה, לרבות על אופן מימוש

החלטות ההתכנסות הייעודית, בהתאם לכללי הוראה זו.

רמ"ד אחראי לעדכונים ושינויים : רמ"ד שכר ופנסיה

שם הוראה : שעות נוספות	מספר : 40-87	כותב ההוראה : מדור שכר ופנסיה
עמוד 4 מתוך 4		תאריך עדכון אחרון : 11/08/2025