



רשומות

ילקוט הפרסומים

30 באוקטובר 2022

10874

ה' בחשוון התשפ"ב

עמוד

558. צו הרחבה לעובדים סוציאליים המועסקים לפי התקשרויות של המדינה לפי חוק הסכמים קיבוציים

צו הרחבה לעובדים סוציאליים המועסקים לפי התקשוריות של המדינה

לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957¹ (להלן – החוק), אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי שמשפרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7030/2022 שנחתם ביום י"א באייר התשפ"ב (12 במאי 2022) בין ממשלת ישראל, מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, מרכז המועצות האזוריות, הסתדרות מדיצינית הדסה, שירותי בריאות כללית, המוסד לביטוח לאומי, הסוכנות היהודית לארץ ישראל בשמה ובשם ההסתדרות הציונית העולמית, הקרן הקיימת לישראל וקרן היסוד לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואיגוד העובדים הסוציאליים (להלן – ההסכם הקיבוצי), וכי ההוראות המורחבות שבתוספת לצו זה יחולו על עובדים סוציאליים שמועסקים על ידי נותני שירותים, לפי התקשוריות של המדינה, ותפקידם כעובדים סוציאליים, נדרש כמפורט במכרזים של משרדי הממשלה, ועל מעסיקיהם.

כמו כן, אני מודיעה כי בהתאם לסעיף 31 לחוק, הסעיפים שבתוספת לצו הרחבה לעובדים סוציאליים המועסקים לפי התקשוריות של המדינה שפורסם ביום ב' באדר התשע"ז (28 לפברואר 2017)² ומפורטים להלן – בטלים:

(1) בסעיף 1 – סעיפים 1.1, 1.2, 1.3.1;

(2) בסעיף 2 –

(א) סעיפים 2.1, 2.2, 2.3;

(ב) בסעיף 2.4.1 – מתוך סעיף 9 להסכם הקיבוצי מיום 12.1.2011 (מ"ר 2011/7008 – סעיפים 9.1 – 9.7);

(ג) בסעיף 2.4.2 – מתוך סעיף 5.1 להסכם הקיבוצי מיום 30.5.2011 (מ"ר 2011/0240) – סעיף 5.1.1 (2) וסעיף-5.1.1 (3);

(ד) סעיף 2.5;

(ה) בסעיף 2.6 – מתוך הסכם המסגרת מיום 18.4.2016 (מ"ר 2016/7014) – סעיפים 6, 7, 10, 12, 13, 14, 15 ו-21;

(ו) סעיפים 2.7, 2.8, 2.9;

(3) סעיפים 3 ו-4.

תחילתו של צו זה ביום ח' בטבת התשפ"ג (1 בינואר 2023) (להלן – מועד תחילת הצו).

בסעיף ב' לתוספת, במקום ההגדרה "מועד הביצוע" יבוא "מועד הביצוע" – מועד תחילת הצו.

על אף האמור בצווי הרחבה קודמים³ סעיפים 110, 144.5 ו-144.5.4 לתוספת יחולו

תוספת

הוראות המורחבות

א. לא הורחב

1. לא הורחב
2. לא הורחב
3. לא הורחב
4. לא הורחב
5. לא הורחב
6. לא הורחב
7. לא הורחב

ב. הגדרות

"חוק פיצויי פיטורים" –	חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.
.	– לא הורחב.
"מועד הביצוע" ⁵ –	1.9.2022
"שכר בסיס" –	כל רכיבי השכר, המובאים בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לכל עניין שהוא.

ג. לא הורחב.

8. לא הורחב.

¹ י"פ התשפ"ב, עמ' 1738.

² ס"ח התשי"ז, עמ' 63.

³ י"פ התשע"ז, עמ' 3930.

⁴ י"פ התשע"ז, עמ' 3930; התשפ"א, עמ' 150.

⁵ הגדרה זו תיקרא בהתאם לאמור בפתיח לצו זה.

ד. שכר ותנאי עבודתם של העו"סים – הוראות כלליות

9. הסכם זה בא לקבוע מחדש את השכר ל"ערך השערה" של העובדים בדירוג העו"ס אצל המעסיקים.
10. החל ממועד הביצוע, יהיו העובדים זכאים ל"שכר בסיס חדש" על רכיביו השונים בהתאם להוראות הזכאות המפורטות בהסכם זה, ולפיהן בלבד. במקביל, החל ממועד הביצוע, כל הוראות ההסכמים, ההסדרים, הנהגים והנהלים החלים אצל המעסיקים הקובעות את שכר הבסיס של העובדים, לרבות שכר משולב, תוספת ותק, תוספת יוקר, וכל תוספת שכר או תוספת לשכר (אחוזיות ושקליות), המובאים בחשבון לחישוב ערך שעה לכל עניין שהוא, אשר נחתמו או הונהגו לפני מועד הביצוע (להלן: "שכר הבסיס הישן"), לא יחולו עוד על הצדדים ביחס לעובדים.
- בהסכם זה, "שכר בסיס חדש" – שכר הבסיס של העובד בהתאם לפרק ה' בהסכם להלן.
11. מובהר כי אין בהוראות הסכם זה כדי לשנות או לבטל או לגרוע מכל הוראות ההסכמים, ההסדרים, הנהגים, הנהלים, והכללים החלים או שיחולו אצל המעסיקים, אשר הוסכמו והונהגו כדן, כפי שיהיו מעת לעת, שאינן קובעות את שכר הבסיס הישן.
12. הוראות פרק זה גוברות על כל הוראה אחרת מכל מקור שהוא

ה. שכר בסיס חדש

13. החל ממועד הביצוע, שכר הבסיס החדשי של העובדים, יורכב מהרכיבים הבאים, ומהם בלבד:
- 13.1 "שכר יסוד" – כפי שיפורט בפרק ו' להסכם זה;
- 13.2 "תוספת ותק לשכר" – כפי שיפורט בפרק י' להסכם זה;
- 13.3 "תוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק" – כפי שיפורט בפרק י"א להסכם זה;
- 13.4 לא מורחב
14. בנוסף לרכיבים המפורטים בסעיף 13 לעיל, ככל שקיימת זכאות לעובד ל"תוספת שימור שכר" בהתאם לפרק ט"ו, שתחושב כפי שיפורט בפרק ט"ו להסכם זה, זו תיכלל בשכר הבסיס החדש.
15. למען הסר ספק, מובהר כי כל רכיבי שכר הבסיס החדש מהווים שכר לכל דבר ועניין, ויובאו בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת, לרבות גמול בעד שעות נוספות, כוננויות, קריאות פתע, משמרות או שכר עידוד (ככל שהעובד זכאי להן), לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, ילקחו בחשבון לצורך הפרשות לקופת גמל לקצבה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת כדן לגבי שכר הבסיס.
- למען הסר ספק מובהר כי אין באזכור רכיב מסוים לעיל כדי לקבוע זכאות לו.

ו. שכר היסוד

16. החל ממועד הביצוע, שכר היסוד של עובד, ייקבע לפי הרמה המקצועית של העובד ולפי הרמה הניהולית של תפקיד העובד, בהתאם לטבלה שבנספח א'.
17. מובהר כי קביעת הרמה המקצועית של העובד תעשה בהתאם לכללים המפורטים בפרק ח' להלן, וקביעת הרמה הניהולית של תפקיד העובד תעשה בהתאם לכללים המפורטים בפרק ו' להלן.
18. הסכומים השקליים בטבלה שבנספח א', המהווים את שכר היסוד, הם לעובד המועסק במשרה מלאה (100%).
19. לגבי עובד המועסק במשרה חלקית, שכר היסוד יחושב באופן יחסי לחלקיות משרתו, בהשוואה לשכר היסוד לו היה זכאי אילו היה מועסק במשרה מלאה.

20. לא הורחב

21. לא הורחב

דוגמה 1:

עו"ס במשרה מלאה שתפקידו ברמת ניהול 3 ורמתו המקצועית היא של "בכיר", יהיה זכאי לשכר יסוד חודשי של 9,680 ש"ח.

דוגמה 2:

עו"ס במשרה מלאה שתפקידו ברמה ניהולית של "מדרג צ" ורמתו המקצועית היא של "מנוסה", יהיה זכאי לשכר יסוד חודשי של 8,960 ש"ח.

ז. הרמה הניהולית

22. הרמה הניהולית של כל תפקיד אצל כל מעסיק תהא בהתאם לקבוע בלוח הרמה הניהולית, המצורף בנספח ב' (להלן: "לוח הרמה הניהולית"), ובהתאם לכללים המפורטים בפרק זה.
23. תפקידים או קבוצות (סוגי) תפקידים של עובדים, שאינם מופיעים בלוח הרמה הניהולית, לרבות תפקידים או קבוצות (סוגי) תפקידים חדשים (להלן: "תפקידים שאינם בלוח"), ישובצו על ידי המעסיק בלוח הרמה הניהולית, לפי שיקול

דעתו, בשים לב למידת האחריות המקצועית והניהולית של התפקידים שאינם בלוח, ובאופן שעולה בקנה אחד עם התפקידים וסוגי התפקידים המצוינים בלוח הרמה ניהולית המצורף כנספח ב' להסכם זה, ובסוגי תפקידים בהם הרמה הניהולית בלוח הרמה הניהולית נקבעה על פי מספר הכפיפים, השיבוץ יעשה בשים לב למספר הכפיפים⁶.

24. אין בהסכם זה כדי לשנות את אופן ספירת הכפיפים לגבי תפקידים שרמתם הניהולית תלויה במספר הכפיפים להם אצל המעסיק?⁷

25. לא הורחב

26. החל ממועד הביצוע, לוח התפקוד של העובדים הסוציאליים כפי שעוגן במערך ההסכמי בין הצדדים מעת לעת, ואשר היה בתוקף ערב מועד הביצוע, בטל.

ח. הרמה המקצועית – התנאים המצטברים

27. החל ממועד הביצוע, תיקבע לכל עובד רמה מקצועית בהתאם להוראות פרק זה.

28. שיבוץ ברמה המקצועית –

28.1. ברמה מקצועית של "מתחיל", "מתקדם", "מנוסה", "בכיר" – "בכיר +", ושובצו העובדים לפי הוותק לקידום מקצועי שלהם ולפי היקף הידע המקצועי שלהם, כמפורט בטבלה שלהלן, ולפי הוראות פרק ט' העוסק בהקדמת או בעיכוב קידום מקצועי.

רמה מקצועית	וותק לקידום מקצועי	היקף ידע מקצועי
מתחיל	-	-
מתקדם	למעבר מרמת "מתחיל" לרמת "מתקדם" נדרשות לפחות 3 שנות וותק לקידום מקצועי מצטבר.	-
מנוסה	למעבר מרמת "מתקדם" לרמת "מנוסה" נדרשות לפחות 6 שנות וותק לקידום מקצועי מצטבר.	למעבר מרמת "מתקדם" לרמת "מנוסה" נדרש היקף ידע מקצועי של לפחות 550 נקודות ידע מקצועי מצטברות.
בכיר	למעבר מרמת "מנוסה" לרמת "בכיר" נדרשות לפחות 11 שנות וותק לקידום מקצועי מצטבר.	למעבר מרמת "מנוסה" לרמת "בכיר" נדרש היקף ידע מקצועי של לפחות 1,000 נקודות ידע מקצועי מצטברות.
בכיר +	למעבר מרמת "בכיר" לרמת "בכיר + נדרשות לפחות 16 שנות וותק לקידום מקצועי מצטבר.	למעבר מרמת "בכיר" לרמת "בכיר + נדרש היקף ידע מקצועי של לפחות 1,500 נקודות ידע מקצועי מצטברות.

מובהר כי קביעת הוותק לקידום מקצועי תעשה בהתאם לכללים המפורטים בפרק ח' הרמה המקצועית – וותק לקידום מקצועי" להלן, וקביעת היקף הידע מקצועי תעשה בהתאם לכללים המפורטים בפרק ח' הרמה המקצועית – היקף ידע מקצועי" להלן.

עוד מובהר כי עובד יוכל להתקדם ברמה המקצועית רק אם יעמוד הן בדרישות הוותק לקידום מקצועי והן בדרישות היקף הידע מקצועי, הנדרשות לצורך קידום ברמה מקצועית. במצטבר (להלן בהסכם זה: "תנאי הסף המצטברים לקידום ברמה מקצועית"). מובהר כי אין באמור כדי לגרוע מהוראות פרק ט' "הקדמה או עיכוב של הקידום ברמה המקצועית לעובד".

28.2. ברמה מקצועית של "מומחה" – ישובצו העובדים אשר הוכרו כמומחים על ידי משרד הרווחה, בהתאם ל"כללים ולהנחיות להכרה במומחים ובתחומי מומחיות של משרד הרווחה", אשר ביום חתימת הסכם זה מפורטים באתר משרד הרווחה, וכפי שיהיו מעת לעת למען הסר ספק, עובד אשר ערב מועד הביצוע נחשב כ"עובד סוציאלי מומחה" לפי ההסכם הקיבוצי מיום 9.2.2015⁸ בעניין גמול מומחיות, כנוסחו מעת לעת עד למועד הביצוע, ישובץ ברמה מקצועית של "מומחה".

29. תנאי סף נוסף למעבר מרמת "בכיר" לרמת "בכיר +" הוא ביצוע של לפחות "מעבר תפקיד" אחד בתפקיד של עו"ס, ובלבד שמעבר התפקיד לא בוצע בתקופה של שלוש השנים הראשונות של העיסוק במקצוע העבודה הסוציאלית. בסעיף זה "מעבר תפקיד" – כל אחד מאלה:

- 29.1. מעבר של העסקה בין יחידות או מחלקות או אגפים שונים אצל אותו מעסיק באותו התפקיד של עו"ס;
- 29.2. מעבר בין תפקידים שונים של עו"ס אצל אותו מעסיק;

⁶ סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד.

⁷ סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד.

⁸ ההסכם קיבוצי מ"ר 2015/7009.

29.3. מעבר בין מעסיקים שונים;

29.4. מעבר או קידום לתפקיד ניהולי של עו"ס אצל אותו המעסיק או בין מעסיקים שונים;

29.5. העסקה במקביל בשני תפקידים ומעלה של עו"ס אצל אותו מעסיק;

מוסכם כי לצורך הגדרה זו:

(1) שינוי בחלקיות המשרה לא ייחשב כמעבר תפקיד.

(2) משרדי ממשלה שונים ייחשבו כמעסיקים שונים.

למען הסר ספק יובהר כי רשויות מקומיות שונות הן מעסיקים שונים.

(3) לעניין סעיף זה "מעסיק" – כל מעסיק שהוא, לרבות מעסיק שאינו צד להסכם זה.

30. האמור בסעיף 29 לעיל, לא יחול לגבי עובד אשר מועסק אצל אחד מהמעסיקים לפני יום 1 ביולי 2017.

31. על אף האמור בסעיף 29 לעיל, המעסיק רשאי להעביר עובד לרמת "בכיר + " גם אם לא ביצע מעבר תפקיד, וזאת אם השתכנע שהתקיימו נסיבות שאינן מאפשרות לעובד לעבור תפקיד או אם העובד לא ביצע מעבר תפקיד עקב צורך מקצועי ויחודי של המעסיק.

ח(1). הרמה המקצועית – וותק לקידום מקצועי

32. הוותק לקידום מקצועי, אשר מהווה אחד מתנאי הסף לצורך קביעת הרמה המקצועית כאמור בפרק ח, ייקבע לכל עובד בהתאם להוראות תת פרק ח(1) זה.

33. הוותק לקידום מקצועי ייקבע בהתאם לתקופת העבודה במקצוע, כאשר לעניין זה תחשב כל תקופת עבודה במקצוע העבודה הסוציאלית החל ממועד רישומו של העובד בפנקס העובדים הסוציאליים.

בחישוב תקופת העבודה במקצוע העבודה הסוציאלית לצורך סעיף זה, יבואו בחשבון רק תקופות בהן עבד העובד במקצוע, כאשר היעדרות בגינה משולם שכר (כמו חופשה שנתית, מחלה, השתלמות בשכר וכו'). וכן חופשה ללא משכורת לרגל מחלה, היעדרות לצורך תקופת לידה והורות בהתאם לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 והיעדרות עקב שירות מילואים, תחשב כעבודה בפועל.

לא יבואו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום.

34. למען הסר ספק, עובד ייחשב כעומד בדרישת הוותק לקידום מקצועי במועד שבו ישלים את תקופת הוותק לקידום מקצועי הנדרשת.

35. לשם קביעת וותקם המקצועי יגישו העובדים למעסיק אישורים מהימנים על תקופת עבודתם כעובדים סוציאליים, ובכלל זה אישור לעובד על תקופת עבודתו ממעסיק קודם. על אף האמור, הוותק לקידום מקצועי של עובדים המועסקים אצל מעסיק במועד הביצוע, ייקבע במועד הביצוע, בהתאם לנתונים המצויים בידי המעסיק לעניין זה. למען הסר ספק מובהר כי ככל שעובד כאמור סבור שקביעת הוותק לקידום מקצועי בעניינו אינה משקפת את וותקו לקידום מקצועי, הוא רשאי להגיש למעסיקו את האישורים הנדרשים.

36. למען הסר ספק, האמור בתת פרק ח(1) זה אינו רלוונטי לכללים לחישוב וותק לשכר כפי שנקבע בפרק י, כאשר הוותק לשכר יחושב כאמור בפרק י להלן.

ח(2). הרמה המקצועית – היקף ידע מקצועי

37. היקף הידע מקצועי, אשר מהווה אחד מתנאי הסף לצורך קביעת הרמה המקצועית כאמור בפרק ח, ייקבע לכל עובד בהתאם להוראות תת פרק ח(2) זה.

38. היקף הידע המקצועי לצורך קביעת הרמה המקצועית, יקבע לפי מספר הנקודות המצטבר של כל אלה:

38.1 התארים המתקדמים המוכרים של העובד, כמפורט בתת פרק ח(2.1);

38.2 כל אישורי היחידות של העובד, כמפורט בתת פרק ח(2.2) ובמקרים בהם זה רלוונטי, בגין אישור השלמה לרמה מקצועית כאמור בתת פרק האמור;

38.3 מספר הנקודות שצברו העובדים בגין גמולי השתלמות, עד למועד הביצוע, כמפורט בתת פרק ח(2.3).

ח(2.1). נקודות בגין תארים מתקדמים מוכרים לצורך קביעת הרמה המקצועית

39. בתת פרק זה:

אישור זכאות לתואר מתקדם מוכר או תעודה אקדמית (דיפלומה) לתואר מתקדם מוכר.	"אישור לתואר" –
תואר שני מוכר או תואר שלישי מוכר, לפי העניין.	"תואר מתקדם מוכר" –

תואר שני מוכר –	תואר שני כאמור בתת פרק ח (2.1.1) להלן.
תואר שלישי מוכר –	תואר שלישי כאמור בתת פרק ח (2.1.1) להלן.

40. עובד שסיים לימודי תואר מתקדם מוכר, יגיש למעסיק, את האישור לתואר, לצורך קביעת הרמה המקצועית, וזו תיקבע לו ממועד האישור לתואר, ובלבד שהאישור לתואר הוגש למעסיק במהלך תקופה בת שנתיים ממועד האישור לתואר. הוגש האישור לתואר למעסיק בחלוף שנתיים מהמועד האמור, הרמה המקצועית תיקבע ממועד הגשת האישור לתואר למעסיק.

41. תואר שני מוכר, שווה 500 נקודות ידע מקצועי. ואולם כחריג לכלל, לצורך מעבר מרמה מקצועית של "מתקדם" לרמה מקצועית של "מנוסה", ולצורך זה בלבד, תואר שני מוכר שווה 550 נקודות ידע מקצועי.

דוגמה: עובדת סוציאלית, ברמת "מתקדם", בעלת 6 שנות ותק לקידום מקצועי אשר זכאית לתואר שני מוכר (ואשר לא הוקדם או עוכב הקידום שלה). תקודם לרמה מקצועית של "מנוסה" (אשר דורשת 550 נקודות). ואולם, לצורך מעברה לרמה המקצועית הבאה של "בכיר", יחושב התואר השני כאמור, בתור 500 נקודות (ולא 550).

42. תואר שלישי מוכר, שווה 200 נקודות ידע מקצועי.

ח(2.1.1). תואר שני מוכר ותואר שלישי מוכר

43. תואר שני מוכר ותואר שלישי מוכר הם תארים אשר מפורטים ברשימת החוגים האקדמיים המוכרים לעובדים סוציאליים לצורכי שכר, וכפי שיהיו מעת לעת.⁹

44. מוסכם כי:

44.1. אם יתווספו לרשימה תארים או יגרעו תנאים קיימים לגבי הכרה בתארים לתפקידים מסוימים, אלו יוכרו רק לגבי עובדים אשר יחלו את הלימודים בהם לאחר מועד הוספת התארים לרשימה או לאחר גריעת התנאים הקיימים ואילך;

44.2. אם יגרעו מהרשימה תארים או יתווספו תנאים חדשים לגבי הכרה בתארים לתפקידים מסוימים, אלו לא יוכרו לגבי עובדים אשר יחלו את הלימודים בהם לאחר מועד גריעת התארים מהרשימה או לאחר הוספת התנאים החדשים ואילך. לגבי עובדים אשר החלו את לימודיהם לפני מועד גריעת התארים מהרשימה או לפני הוספת תנאים חדשים כאמור, הלימודים יוכרו כתארים מתקדמים מוכרים רק בהתקיים התנאים הבאים:

(1) העובד החל את לימודיו ערב שינוי הרשימה.

(2) העובד היה זכאי להכרה בתואר המתקדם אלמלא נערך שינוי ברשימה.

(3) לא חלה הפסקה של 3 שנים או יותר במהלך לימודיו.

(4) העובד הועסק כעובד סוציאלי ערב שינוי הרשימה.

ח(2.2). נקודות ידע מקצועי בגין קורסים מוכרים לצורך מעבר לרמה מקצועית

45. בסעיף זה –

אישור ליחידה –	אישור שניתן על ידי ועדת ההכרה ליחידה בהתאם להוראות תת פרק ח(2.2.1) להלן. אישור ליחידה שווה 100 נקודות.
"אישור השלמה לרמה מקצועית" –	אישור שניתן על ידי ועדת ההכרה בהתאם להוראות תת פרק ח(2.2.2) להלן.
"אישור סיום קורס" –	תעודת סיום קורס מוכר בגין השלמת כל דרישות הקורס.
"ועדת ההכרה" –	ועדה פריטטית בהשתתפות שני נציגי מעסיקים ושני נציגי עובדים. נציג אחד יהיה מכל צד יהיה קבוע, והשני יתחלף בהתאם למקום עבודתו של העובד שבבקשתו דנים (מדינה, שלטון מקומי, 3 הערים הגדולות, וכו').
"קורס מוכר" –	קורס שהוכר על ידי ועדת ההכרה בהתאם לתת פרק ח (2.2.3) להלן.

ח(2.2.1). בקשה לאישור יחידה

46. עובד יגיש את בקשתו לאישור כל יחידה, לוועדת ההכרה, אשר תפעל בהתאם למפורט בתת פרק זה.

47. עובד יגיש בקשה לאישור יחידה הכוללת קורסים מוכרים אשר סך שעות הלימוד הכוללות בהם לא יפחת מ-100 שעות, מתוכם לפחות קורס אחד בן 40 שעות או יותר.

48. ועדת ההכרה תבחן את הבקשות לאישור יחידה בהתאם להוראות סעיף זה ותקבע אם להכיר לעובד ביחידה אחת או יותר, כאשר:

48.1 יחידה תוכר על ידי ועדת ההכרה ככל שאישרה לעובד 100 שעות לפחות מתוך הקורסים המוכרים שהגיש.

⁹ הרשימה מפורסמת באתר הממונה על השכר, כפי שתעדכן מעת לעת: <https://www.gov.il/he/departments/policies/>.degrees

48.2. קורס אשר חושב לצורך יחידה אחת, בכל מקרה לא יחושב לצורך יחידה אחרת. ואולם, במקרה בו הגיש העובד קורסים מוכרים בסך שעות העולה על 114 שעות (כולל), השעות שמעבר ל-100 שעות יוכלו לבוא בחשבון במסגרת היחידה הבאה, ובכפוף לתקופת ההתיישנות כאמור בסעיף 48.3 לפי מועד סיום כל קורס. יובהר כי במקרה בו הגיש העובד קורסים מוכרים בסך שעות העולה על 100 שעות, אך אינו עולה על 114 שעות (כולל), השעות שמעבר ל-100 שעות לא יובאו בחשבון במסגרת היחידה הבאה. למען הסר ספק, מובהר כי בכל מקרה יחידה לא תהיה שווה יותר מ-100 נקודות, אף אם סך שעות הקורסים המוכרים שהגיש העובד עולה על 100 שעות.

דוגמה:

מועד סיום	היקף שעות	הקורס
1.1.2023	40	קורס 1
1.7.2023	40	קורס 2
1.1.2024	14	קורס 3
1.7.2024	40	קורס 4
1.1.2025	40	קורס 5

54 השעות של קורס 4 ו-40 השעות של קורס 5 שמעבר ל-100 שהוכרו ליחידה, יוכלו לבוא בחשבון במסגרת היחידה הבאה, כאשר 1.7.2024 יהיה המועד שממנו נמנית תקופת ההתיישנות כאמור בסעיף 48.3 להלן לגבי 34 הנקודות של קורס 4 ו-1.1.2025 יהיה המועד שממנו נמנית תקופת ההתיישנות כאמור בסעיף 48.3 להלן לגבי 40 הנקודות של קורס 5.

48.3. צורך אישור יחידה, יובאו בחשבון רק קורסים מוכרים אשר במועד הגשת הבקשה טרם חלפו 5 שנים ממועד אישור סיומם (לעיל ולהלן: "תקופת ההתיישנות"). אין באמור כדי לגרוע או להוסיף להחלטת ועדת המעקב מיום 28.02.2021 – גמול השתלמית".

48.4. מועד אישור היחידה הוא מועד סיום הקורס האחרון להשלמת היחידה (ל-100 שעות).

48.5. כללים מיוחדים לחישוב שעות קורסים מוכרים לצורך אישור יחידה:

48.5.1. כל נקודת זכות סמסטריאלית של קורס אקדמי תהיה שווה 14 שעות.

48.5.2. חישוב של קורס שיש לבצע אותו כתנאי סף, המתחייב לצורך קבלת המינוי לתפקיד, והתפקיד מוכה את העובד בתוספת כלשהי לשכר הנכללת בשכר הבסיס החדש, יעשה בערך של 40% משעות הקורס, ולא יותר מ-80 שעות. כגון תפקיד מדר"צ, תפקיד של עו"ס לחוק כהגדרתו בפרק י"א, תפקידי ניהול.

ח (2.2.2) בקשה לאישור השלמה לרמה מקצועית

49. בשים לב לכך שכל אישור ליחידה שווה תמיד 100 נקודות, עובד יגיש בקשה לוועדת ההכרה לאישור השלמה לרמה מקצועית, באחד מהמקרים הבאים (להלן: "המועדים המיוחדים"):

49.1. במקרה בו הוא השלים את תנאי הסף של וותק לקידום מקצועי לצורך מעבר מרמה מקצועית של "מתקדם" לרמה מקצועית של "מנוסה" (לרבות תוך שימוש בהודעה על הקדמת קידום לצורך קיצור וותק לקידום מקצועי כאמור בפרק ט' להלן), וכן הוא השלים 500 נקודות.

49.2. במקרה בו מתקיימים כל אלה במצטבר:

49.2.1. העובד קיבל הקדמה של הקידום ברמה המקצועית ובחר להשתמש בה כהפחתה של 50 נקודות כאמור בפרק ט' להלן.

49.2.2. העובד השלים את תנאי הסף של וותק לקידום מקצועי לצורך מעבר לרמה המקצועית הבאה (לרבות תוך שימוש בהודעה נוספת על הקדמת קידום לצורך קיצור וותק לקידום מקצועי כאמור בפרק ט' להלן, ככל שהעובד זכאי לשתי הקדמות קידום).

49.2.3. העובד השלים את מספר הנקודות הנדרשות לצורך השלמת תנאי הסף של היקף הידע המקצועי למעבר לרמה המקצועית הבאה, למעט 100 נקודות.

50. ועדת ההכרה תיבחן את הבקשה לאישור השלמה לרמה המקצועית בהתאם להוראות סעיף זה, כאשר:

50.1. בקשת העובד לאישור השלמה לרמה המקצועית כוללת קורסים מוכרים אשר סך שעות הלימוד הכוללות בהם לא יפחת מ-50 שעות, מתוכם לפחות קורס אחד בן 40 שעות או יותר. שעות שהוכרו לצורך יחידה קודמת לא יוכרו לצורך אישור ההשלמה לרמה המקצועית.

50.2. סעיפים 48.3 ו-48.5 לעיל, יחולו על אישור השלמה לרמה המקצועית כאילו הייתה יחידה.

51. אישור השלמה לרמה מקצועית שווה 50 נקודות. ואולם מובהר:

- 51.1. מעסיק יתחשב באישור ההשלמה לרמה המקצועית לצורך עליה ברמה המקצועית, רק במועדים המיוחדים.
51.2. קורסים שהוגשו לצורך אישור השלמה לרמה המקצועית לרבות שעות קורס או קורסים שהן מעבר ל-50 שעות, יוכלו לבוא בחשבון במסגרת אישור היחידה הבאה, וזאת בכפוף לתקופת ההתיישנות כאמור בסעיף 48.3 לעיל.
דוגמה:

נתוני העובד –

ברמה מקצועית של "מתקדם".

השלים 6 שנות וותק לקידום מקצועי.

אושרו לו 5 יחידות (500 נקודות).

השלים 60 שעות קורסים מוכרים: קורס של 40 שעות וקורס של 20 שעות.

העובד יוכל להגיש אישור השלמה לרמה המקצועית לצורך עליה לרמה מקצועית של "מנוסה".

ניתן לעובד אישור השלמה לרמה המקצועית, לצורך אישור יחידה נוספת (יחידה שישית), העובד יידרש להגיש בקשה לאישור יחידה במסגרתה יוכל לכלול את 60 שעות הקורסים המוכרים שאושרו במסגרת אישור השלמה כאמור (בלבד שלא חלפו 5 שנים לפחות ממועד סיום כל אחד משני הקורסים האמורים).

ח (2.2.3) קורס מוכר

52. הקורסים שיוכרו על ידי ועדת ההכרה יכללו רק קורסים או לימודי תעודה, אשר עונים על תנאי הסף המצטברים הבאים:

52.1. הקורס הוא בתחום העבודה הסוציאלית בלבד, בשים לב לאמות המידה שייקבעו כאמור בסעיף 54.2 להלן, והכל לפי שיקול הדעת של ועדת ההכרה.

52.2. הקורס לפחות בן 14 שעות לימוד.

52.3. הקורס לא נעשה באחת ממסגרות הלימודים הבאות:

52.3.1. לימודי הסבה לתואר ראשון בעבודה סוציאלית.

52.3.2. לימודי השלמה לקראת לימודי תואר שני בעבודה סוציאלית - לא יספרו במניין שעות ההכשרה המקצועית לצורך קידום ברמה המקצועית. למען הסר ספק, יובהר כי אין באמור לגרוע מזכותו של עובד להכרה בתואר שני מוכר כאמור בסעיף 41 לעיל.

52.4. הקורס מופיע באלפון הקורסים שאושר על ידי הוועדה לאישור קיום קורסים לגמולי השתלמות במשרד החינוך או לימודי תעודה שמשכם הוא שנתיים לפחות, בתחום העבודה סוציאלית בלבד, שנלמדו במוסד שאושר על ידי הוועדה לאישור קיום קורסים לגמולי השתלמות במשרד החינוך לצורך לימודי תעודה, או קורס שנלמד במסגרת חוג אקדמי במוסד ישראלי המוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה או שהוא קורס פנימי כהגדרתו להלן.

"קורס פנימי" – קורס אשר מאורגן ישירות על-ידי המעסיק (להבדיל מפעולות הדרכה "חינוכיות" בהן נשלחים העובדים ללמוד במסגרת מוסד לימודי חינוכי), אשר מתקיימים לגביו כל התנאים הבאים במצטבר:

א. הקורס הוא ביוזמת המעסיק ובמימון מלא שלו, כאשר כל הפעולות הבאות מבוצעות על ידי המעסיק:

(1) הפיתוח וקביעת תכנית הלימודים בקורס;

(2) קביעת מסגרת השעות של הקורס;

(3) בחירת המרצים מבקורס;

(4) הפיקוח לגבי תכני הקורס ומתכונתו.

(5) הוא מבוצע באופן מלא בשעות עבודה של העובדים.

ב. כללי ההשתתפות והנוכחות בקורס יהיו כמפורט בנספח ד'.

ג. המעסיק הנפיק לעובד תעודת גמר חתומה על ידו, ובה אישור שהעובד מילא את חובות הקורס ובכלל זה, חובות הנוכחות כנדרש לפי הכללים ש בנספח ד' (ובמקום עבודה שיש בו אחראי על הדרכה – חתם עליה אחראי ההדרכה).

52.5. הקורס בוצע בלמידה פרונטלית או בלמידה מקוונת סינכרונית ככל שהוכר בהתאם לכללי משרד החינוך לעניין זה, וכפי שיהיו מעת לעת¹⁰.

לא הורחב.

לא הורחב.

¹⁰ סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד.

53. על אף האמור בסעיף 52.1 לעיל, בתקופה שממועד הביצוע ועד לסיום עבודת הוועדה המקצועית כאמור בסעיף 54 להסכם זה הקורסים שיוכרו על ידי וועדת ההכרה יהיו הקורסים אשר מוכרים היום על ידי וועדת ההשתלמויות המשותפת למעסיקים ולאגוד העובדים הסוציאליים, הפועלת מכוח ההסכם הקיבוצי מיום 5.7.1988, לצורך הכרה בגמול השתלמות (להלן: "ועדת הגמול"), למעט קורסים בלימודי מחשוב או שפה, להוציא לימודי שפה שנדרשת לתפקיד בהתאם להגדרות התפקיד ואישור המעסיק לכך.

ח(2.2.4). הוועדה המקצועית

54. לא הורחב

54.1. לא הורחב

54.2. לא הורחב

54.3. לא הורחב

54.4. לא הורחב

55. סיימה הוועדה המקצועית את פעילותה, ועדת ההכרה תפעל בשים לב לאמות המידה כאמור בסעיף 54.2 להסכם זה, והכל לפי שיקול דעתה.

ח(2.2.5). הגשת יחידות או אישור השלמה לרמה מקצועית למעסיק והוראות מיוחדות לתקופה של שלוש שנים ממועד הביצוע

56. לצורך השלמת תנאי הסף של היקף הידע המקצועי לצורך מעבר לרמה מקצועית, יגיש העובד למעסיקו את כל אישורי היחידות שלו, ובמקרים בהם זה רלוונטי את אישור ההשלמה לרמה המקצועית או את "הודעות ההקדמה" שקיבל לפי פרק ט' להלן.

דוגמה:

נתוני העובד –

א. צבר 11 שנות וותק לקידום מקצועי;

ב. צבר 9 אישורי יחידות (900 נקודות);

ג. צבר שתי הודעות הקדמה (שבחר שישמשו להפחתה של 100 נקודות בסך הכול לצורך מעבר לרמה המקצועית הבאה);

ד. נמצא ברמה מקצועית של "מנוסה";

העובד יגיש למעסיקו את אישורי היחידות שטרם הגיש לו לצורך קידום לרמה המקצועית של "מנוסה", ואת הודעות ההקדמה שקיבל, ומעסיקו יעבירו לרמה מקצועית של "בכיר".

לצורך מעבר לדרגת "בכיר +4" (1,500 נקודות) העובד יידרש להשלים עוד 600 נקודות.

57. על אף האמור לעיל, בתקופה שממועד הביצוע ובמשך 3 שנים (להלן: "תקופת שלוש השנים"), ולצורך עמידה בתנאי הסף של היקף ידע מקצועי לצורך קידום ברמה המקצועית, יובאו בחשבון לא יותר מ-230 נקודות בגין אישורי יחידות ואישורי השלמה לרמה מקצועית, לפי החלוקה הבאה:

57.1. ממועד הביצוע ועד לתום שנה אחת (להלן: "שנה ראשונה") – 50 נקודות.

57.2. בתום שנה ראשונה ועד לתום שנה שנייה (להלן: "שנה שנייה") – 80 נקודות (ובסך הכל 130 נקודות לשנתיים).

57.3. מתום שנה שנייה ועד לתום שלוש שנים – 100 נקודות (ובסך הכל 230 נקודות לשלוש שנים).

58. נקודות מאישורי יחידות שהמעסיק לא הביא בחשבון בתקופת שלוש השנים יובאו בחשבון לאחר תקופת שלוש השנים. למען הסר ספק מובהר כי נקודות מיחידות שהובאו בחשבון בתקופת שלוש השנים לא יובאו שוב בחשבון ולא יהיה כפל.

דוגמה:

נתוני העובד –

א. צבר 11 שנות וותק לקידום מקצועי.

ב. צבר 9 אישורי יחידות (900 נקודות) במועד הביצוע.

ג. צבר 2 יחידות נוספות בשנה שלאחר מועד הביצוע (200 נקודות).

ד. נמצא ברמה מקצועית "מנוסה".

העובד ישובץ ברמה מקצועית כדלקמן:

א. בשנה הראשונה שלאחר מועד הביצוע יובאו לו בחשבון 950 נקודות (900 נקודות ו־50 נקודות נוספות), והעובד יישאר ברמה מקצועית של "מנוסה".

ב. בשנה השנייה שלאחר מועד הביצוע יובאו לו בחשבון 1,030 נקודות (900 נקודות ו־130 נקודות נוספות), והעובד יעלה לרמה מקצועית של "בכיר".

ג. בשנה השלישית שלאחר מועד הביצוע העובד יישאר ברמה מקצועית של "בכיר", ויובאו לו בחשבון כל 1,100 הנקודות שצבר.

2.3. הכרה ביחידות גמול השתלמות לעובד שהשלימון ערב מועד הביצוע לצורך קביעת הרמה המקצועית

59. במועד הביצוע, כל עובד אשר הוכרה לו יחידת גמול השתלמות ערב מועד הביצוע בהתאם להוראות בעניין גמול השתלמות של עובדים סוציאליים, תחשב כל יחידת גמול כאמור, ל-112 נקודות ידע מקצועי.

60. במועד הביצוע יסכמו סך הנקודות של העובד לפי סעיף זה בהתאם ליחידות גמול השתלמות שהוכרו בשכר העובד ערב מועד הביצוע, כאשר לגבי עובד אשר הוכר לו גמול השתלמות בהתאם לכללי גמול השתלמות החלים על עובדים בדירוג המח"ר בעת שהיה בדירוג עובדים סוציאליים, ייחשב גמול השתלמות א' 400 נקודות ידע מקצועי וגמול השתלמות ב' 400 נקודות ידע מקצועי (בנוסף ל-400 נקודות ידע מקצועי של גמול א' ובסך הכול 800 נקודות ידע מקצועי בגין שני גמולי ההשתלמות).

ככל שלעובד שהוכרו לו גמול א' או גמול ב' כאמור הוכרו יחידות גמול השתלמות השוות יותר מ-400 נקודות ידע מקצועי או 800 נקודות ידע מקצועי, לפי העניין, ערב מועד הביצוע, העובד יוכל להגיש למעסיקו את האישור האחרון בגין יחידות הגמול שאושרו לו, וזאת לצורך סכימת הנקודות המלאה.

סך הנקודות של העובד לפי סעיף זה יכונה להלן: "סך נקודות הגמול".

61. למען הסר ספק מובהר כי ככל שעובד סבור שסכימת נקודות הידע המקצועי בעניינו כאמור בסעיף זה אינה משקפת את סך נקודות הידע המקצועי שלו ערב מועד הביצוע, הוא יהיה רשאי להגיש למעסיקו את האישורים הנדרשים לעניין זה.

62. בשים לב לכך שכל יחידה שווה תמיד 100 נקודות, כל 100 נקודות מתוך סך נקודות הגמול ייחשבו כיחידה שקיבלה אישור יחידה, ושארית נקודות שהן לא במכפלות של 100, ישמשו את העובד לאישור יחידה חדשה כמו קורסים מוכרים, כאמור בסעיף 48.2, כאשר מועד הביצוע ייחשב כמועד שממנו נמנית תקופת ההתיישנות כאמור בסעיף 48.3 לעיל.

דוגמה 1:

עובד אשר במועד הביצוע השלים 3 יחידות גמול, באופן אשר מוכה אותו ב-336 נקודות ידע מקצועי, יוכרו לו 300 נקודות בגין הגמולים שהשלים. 36 הנקודות הנוספות ישמשו את העובד לאישור של יחידה חדשה, כ-36 שעות של קורסים מוכרים, בתקופה שעד 5 שנים ממועד הביצוע.

דוגמה 2:

עובד אשר במועד הביצוע השלים 9 יחידות גמול, באופן אשר מוכה אותו ב-1,008 נקודות ידע מקצועי, יוכרו לו 1,000 נקודות בגין הגמולים שהשלים. 8 הנקודות הנוספות ישמשו את העובד לאישור של יחידה חדשה, כ-8 שעות של קורסים מוכרים, בתקופה שעד 5 שנים ממועד הביצוע.

63. במקרה בו העובד ברמה מקצועית של "מתקדם", והוא השלים 5 יחידות גמול באופן אשר מוכה אותו ב-560 נקודות ידע מקצועי, ובמקרה כאמור בלבד, העובד יעבור לרמה מקצועית של "מנוסה" במועד שבו השלים את תנאי הסף של וותק לקידום מקצועי לצורך מעבר לרמה מקצועית של "מנוסה".

לאחר המעבר לרמה המקצועית של "מנוסה", לעובד כאמור יוכרו 500 נקודות, ו-60 הנקודות שמעל ל-500 הנקודות (שהם מכפלות של 100), ישמשו את העובד לאישור יחידה חדשה כמו קורסים מוכרים, כאמור בסעיף 48.2 כאשר מועד הביצוע ייחשב כמועד שממנו נמנית תקופת ההתיישנות כאמור בסעיף 48.3 לעיל.

ט. הקדמה או עיכוב של הקידום ברמה המקצועית לעובד

64. בהתאם לסעיף 28.1, מעסיק יהיה רשאי להקדים את הקידום ברמה המקצועית של העובד כפי שיפורט בתת פרק ט(1) להלן, או לעכב את הקידום ברמה המקצועית של העובד כפי שיפורט בתת פרק ט(2) להלן.

ט(1). הקדמת קידום ברמה מקצועית

65. מעסיק רשאי לפי שיקול דעתו, להחליט על הקדמת הקידום ברמה המקצועית לרמות מקצועיות של "מנוסה", "בכיר" או "בכיר +", לעובדים שהצטיינו בתפקידם בלבד. ההצטיינות בתפקיד לצורך סעיף זה, תיבחן, בין היתר, בשים לב לאלו:

65.1 הפגנת יכולת מקצועית גבוהה;

65.2 תרומה משמעותית למערכת;

65.3 נקיטת יוזמות לשיפור ולחדשנות.

66. הקדמת הקידום תיעשה באמצעות אחד מאלה, לפי בחירת העובד:

(א) קיצור הוותק לקידום מקצועי המינימלי הנדרש לצורך הקידום לרמה המקצועית הבאה בחצי שנה;

(ב) הפחתה של 50 נקודות ממספר נקודות הידע המקצועי הנדרשות לצורך הקידום לרמה המקצועית הבאה.

67. הקידום יעשה בהודעה של המעסיק בכתב לעובדו, בכל עת, לפי בחירת המעסיק, ויכלול את הנימוקים בגינם החליט המעסיק על מתן הקידום כאמור (להלן: "הודעת ההקדמה").

68. הודעת ההקדמה תשמש את העובד במועד הרלוונטי עבורו לקידום לרמה המקצועית הבאה אליה הוא צפוי להתקדם אצל מעסיקו. למען הסר ספק יובהר, כי הודעת ההקדמה שניתנה בקשר לקידום מרמה מקצועית אחת לרמה הבאה,

רלוונטית רק לקידום לרמה הבאה שממנה ניתנה, ואינה ניתנת לשימוש לקידום בכל רמה מקצועית אחרת. כמו כן, מובהר כי קידום ברמה מקצועית אחת אינו משפיע על תנאי הסף לצורך עליה לרמה המקצועית הבאה.

דוגמה 1:

עובד ברמה מקצועית "מנוסה" אשר קיבל הודעה על הקדמת קידום, ואשר בחר בקיצור הוותק המקצועי המינימלי, ואשר היקף הידע המקצועי שלו הוא 1,000 נקודות, יקודם לרמה מקצועית של "בכיר" לאחר שישלים 10.5 שנים של וותק לקידום מקצועי.

לצורך עליה לרמה המקצועית של "בכיר +", יהיה על העובד כאמור להשלים עוד 500 נקודות, וכן להשלים עוד 5.5 שנות וותק לקידום מקצועי, כך שבסך הכול ישלים 1,500 נקודות ידע מקצועי ו-16 שנות וותק לקידום מקצועי.

דוגמה 2:

עובד ברמה מקצועית "מנוסה" אשר קיבל הודעה על הקדמת קידום, ואשר בחר בהפחתה של 50 נקודות ממספר נקודות הידע המקצועי הנדרשות לצורך הקידום לרמה המקצועית הבאה, ואשר הוותק לקידום מקצועי שלו הוא 11 שנים, יקודם לרמה מקצועית של "בכיר" לאחר שישלים 950 נקודות.

לצורך עליה לרמה המקצועית של "בכיר +", יהיה על העובד כאמור להשלים עוד 550 נקודות, וכן להשלים עוד 5 שנות וותק לקידום מקצועי, כך שבסך הכול ישלים 1,500 נקודות ידע מקצועי ו-16 שנות וותק לקידום מקצועי.

69. בנוסף לאמור לעיל, מעסיק רשאי לפי שיקול דעתו, לתת לכל אחד מעובדיו הודעת הקדמה אחת נוספת לגבי אותו קידום ברמה מקצועית, ולא יותר מכך (כלומר, בסך הכול הפחתה של 100 נקודות ממספר נקודות הידע המקצועי הנדרשות לצורך הקידום לרמה המקצועית הבאה או קיצור הוותק לקידום מקצועי המינימלי הנדרש לצורך הקידום לרמה המקצועית הבאה בשנה, או הפחתה של 50 נקודות ממספר נקודות הידע המקצועי כאמור וקיצור הוותק לקידום מקצועי המינימלי הנדרש של חצי שנה כאמור, והכל לפי בחירת העובד).

70. עובד שקיבל הודעה או הודעות על הקדמת קידום ועבר לעבוד אצל מעסיק אחר (להלן: "המעסיק החדש") בטרם הספיק להשתמש בהקדמת הקידום, יוכל להשתמש בהודעה או בהודעות של הקדמת הקידום אצל המעסיק החדש, ובלבד שהמעסיק החדש יאשר זאת. איש המעסיק החדש את ההודעה או ההודעות של הקדמת הקידום, אלו לא יכללו במכסת הקידומים כאמור בסעיף 71 להלן של המעסיק החדש שכן אלו נכללו במכסת המעסיק ממנו עבר העובד.

71. מספר הודעות ההקדמה בשנה קלנדרית, לא יעלה על מספר השווה ל-15% מסך העובדים הסוציאליים המועסקים אצל המעסיק נכון ליום ה-1 לינואר של אותה השנה (המספר יעוגל בהתאם לכללי העיגול המקובלים).

ואולם, במקרה ש-15% מסך העובדים הסוציאליים המועסקים אצל המעסיק כאמור קטן מ-1, ניתן יהיה לתת הודעת הקדמה בשנה הקלנדרית שבה הסכום המצטבר של מספר הודעות ההקדמה בשל כל השנים שהיו קטנות מ-1, יהיה לפחות 1; לא נתן המעסיק הודעה על הקדמה כאמור, מספר הודעות ההקדמה לשנה שלאחריה יהיה 1, וחוזר חלילה, עד לשנה שבה יתן המעסיק את הודעת ההקדמה. נתן המעסיק הודעה על הקדמה כאמור, מספר הודעות ההקדמה ימנה מחדש.

טז) עיכוב קידום ברמה מקצועית

72. מעסיק רשאי לפי שיקול דעתו, להחליט על עיכוב הקידום ברמה המקצועית, לרמות מקצועיות של "מנוסה", "בכיר" או "בכיר +", לעובדו שתפקודו דורש שיפור, כך שהקידום ברמה המקצועית יעוכב בחצי שנה, וזאת לאחר שהעובד ישלים את תנאי הסף המצטברים לקידום ברמה מקצועית כאמור בסעיפים 28.1 ו-29 לעיל (או שניהם לפי העניין).

73. העיכוב ברמה המקצועית כאמור בסעיף 72 לעיל, יעשה בהתאם למפורט להלן:

73.1. המעסיק יודיע בכתב לעובדו כי בכוונתו לעכב את הקידום ברמה המקצועית ויפרט את הנימוקים לכך.

73.2. לעובד תהיה זכות טיעון לטעון את כל טענותיו כפי שיבחר בתוך 30 יום ממועד קבלת ההודעה כאמור, בכתב או בעל פה, ולאחר מכן יחליט המעסיק אם לעכב את הקידום אם לאו.

73.3. החליט המעסיק לעכב את הקידום ברמה המקצועית ימסור על כך הודעה בכתב לעובד אשר תכלול תוכנית לשיפור תפקודו של העובד (להלן: "הודעת העיכוב"). המעסיק ינקוט בממצעים מתאימים אשר לדעתו יכולים לסייע לעובד לעמוד בתוכנית לשיפור תפקודו, ככל שהוא סבור שהדבר נדרש ואפשרי.

74. עיכוב כאמור יכול שיעשה בכל עת, ובטרם השלים העובד את תנאי הסף המצטברים לקידום ברמה המקצועית כאמור בתת פרק ח(1) או את תנאי הסף בתת פרק ח(2) לעיל (או שניהם).

75. בנוסף לאמור לעיל, החל מחצי שנה לאחר מועד מתן הודעת העיכוב, המעסיק יהיה רשאי לתת לעובדו שלא חל שיפור בתפקודו כאמור, הודעת עיכוב אחת נוספת בת חצי שנה לגבי אותו קידום מקצועי, ובסך הכול עיכוב כולל של שנה אחת, וזאת בכפוף לביצוע ההליך המפורט בסעיף 73 לעיל על תתי סעיפיו. במקרה כאמור, מעסיק יהיה רשאי לפי שיקול דעתו להמשיך בתוכנית הקיימת לשיפור תפקודו של העובד, להוסיף לה תנאים או לשנותה בדרך אחרת.

76. למען הסר ספק מובהר כי העיכוב יחול החל ממועד העמידה של העובד בכל תנאי הסף המצטברים לקידום ברמה מקצועית (כלומר גם בוותק מקצועי הנדרש וגם בהיקף הידע המקצועי הנדרש) ותנאי הסף שבסעיף 28 לעיל (לפי העניין). עוד יובהר כי הודעת עיכוב תחול רק על עיכוב קידום מהרמה המקצועית בה שהה העובד במועד בו ניתנה

לרמה המקצועית הבאה. כמו כן, מובהר כי עיכוב ברמה מקצועית אחת אינו משפיע על תנאי הסף לצורך עליה לרמה המקצועית הבאה.

דוגמה:

עובד ברמה מקצועית "מנוסה" אשר קיבל הודעת עיכוב אחת, אשר מספר נקודות הידע המקצועי שלו הוא 1,000, ומספר שנות הוותק לקידום מקצועי שלו הוא 11, לא יקודם לרמה מקצועית של "בכיר" אלא לאחר חצי שנה מהמועד שבו התקיימו שני התנאים האמורים.

לצורך עליה לרמה המקצועית של "בכיר +", יהיה על העובד כאמור להשלים עוד 500 נקודות ידע מקצועי, וכן להשלים עוד 4.5 שנות וותק לקידום מקצועי, כך שבסך הכול ישלים 1,500 נקודות ידע מקצועי ו-16 שנות וותק לקידום מקצועי.

77. מספר הודעות העיכוב בשנה קלנדרית, לא יעלה על מספר השווה ל-5% מסך העובדים הסוציאליים המועסקים אצל המעסיק נכון ליום ה-1 לינואר של אותה השנה (המספר יעוגל לפי כללי העיגול המקובלים). ואולם, במקרה ש-5% מסך העובדים הסוציאליים המועסקים אצל המעסיק כאמור קטן מ-1, מספר הודעות העיכוב שמעסיק יהיה רשאי לתת בשנה קלנדרית לא יעלה על 1 (אחת), ובלבד שלא נתן הודעת עיכוב בשנה הקודמת.

78. לא הורחב

ד. תוספת ותק לשכר

79. החל ממועד הביצוע, עובד יהיה זכאי לתוספת ותק אחוזית חודשית (להלן: "תוספת ותק לשכר"), אשר שיעורה ייקבע לפי מספר שנות הוותק בהתאם למפורט בטבלה המצורפת בנספח ה' להסכם זה ולכללים המפורטים בפרק זה.

80. מספר שנות הוותק של העובד לצורך פרק זה, יחושב בהתאם לכללים אשר חלים כדיון על העובדים הסוציאליים אצל כל מעסיק, בנוגע לחישוב מספר שנות הוותק לצורך שיבוץ בטבלת השכר המשולב של העובדים הסוציאליים¹¹. ואולם כל תוספת לתקופת הוותק שנקבעה בהסכמים, הסדרים או נוהגים של דירוג העובדים הסוציאליים והיא ייחודית לדירוג העובדים הסוציאליים בלבד, ואשר מוכרת לצורך חישוב תוספת ותק לשכר – תבוטל, ובכלל זה תוספת לוותק מכו "מסלול נמרץ" על סוגיו השונים.

למען הסר ספק, לא תבוטלנה תוספות כאמור החלות על דירוגים נוספים אצל המעסיק כגון הגדלת ותק בגין שירות צבאי, שירות לאומי וכיו"ב. למען הסר ספק מובהר כי אין בסעיף זה כדי להקנות זכאות לתוספת ותק שלא הייתה קיימת לעובדים בדירוג עובדים סוציאליים ערב חתימת הסכם זה.

81. בסיס השכר לחישוב תוספת ותק לשכר הוא שכר היסוד של עובד, אשר נקבע כאמור בפרק ו' להסכם.

82. לא הורחב.

83. למען הסר ספק, האמור בסעיף זה אינו רלוונטי לכללים לחישוב ותק לקידום מקצועי כפי שנקבע בתת פרק ח(1), כאשר הוותק לקידום מקצועי יחושב כאמור בתת פרק ח(1) לעיל.

י"א. תוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק

84. הגדרות לעניין פרק זה:

"עו"ס קיים" –	עובד סוציאלי אשר מונה לאחד התפקידים המנויים בקבוצה א' או ב' בנספח ו' להסכם זה ומועסק בתפקיד כאמור.
"עו"ס לחוק חדש" –	עובד סוציאלי, שמונה לפי הוראות חוק שחוקק לאחר מועד פרסום צו הרחבה זה או לפי הוראות חוק המתקנות חוק קיים שנחקקו לאחר מועד פרסום צו הרחבה זה, והמינוי בוצע באמצעות כתב מינוי אישי ייעודי או באמצעות תעודה אישית ייעודית על ידי השר האמון על ביצוע החוק או על ידי מי שהשר מינה מטעמו, על מנת לפעול בהתאם לסמכויות שהוקנו לעובד הסוציאלי בחוק האמור, והעובד מועסק בתפקיד כאמור.

85. החל ממועד הביצוע עו"ס לחוק, יהיה זכאי לתוספת שתכונה "תוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק", בהתאם למפורט בסעיף זה וכל עוד הוא מועסק בתפקיד כאמור ומחזיק במינוי.

86. עו"ס לחוק, שהוא ברמה ניהולית אחת מאלה: "ללא ניהול", "מרכז נושא (1)", "מדריצ (2)" או "רמת ניהול 3", המועסק במשרה מלאה באחד התפקידים המנויים בקבוצה א', יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בסכום שקלי חודשי של 400 ש"ח.

¹¹ לעניין זה ראה תתי הסעיפים בסעיף 1.3 לצו ההרחבה מיום 12.2.2017, שעניינו "תוספת ותק": תת סעיף 1.3.2. סעיף ב' להסכם מיום 22.11.1973 (מ"ר 1974/0001) (שם הכותרת בסעיף ב' "תוספת ותק מקצועי" היא בהתייחס לוותק לצורך תוספת ותק לשכר); תת סעיף 1.3.3 "הודעה בענייני עובדים מיום 18.12.1994 (מ"ר 1995/7003)"; תת סעיף 1.3.4 "הודעה בענייני עובדים מיום 18.12.1994 (מ"ר 1995/7002)".

87. עו"ס לחוק חדש, שהוא ברמה ניהולית אחת מאלה: "ללא ניהול", "מרכז נושא (1)", "מד"ר צ (2)" או "רמת ניהול 3", המועסק במשרה מלאה, יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בסכום שיקלי חודשי של 400 ש"ח¹².
88. עו"ס לחוק, שהוא ברמה ניהולית אחת מאלה: "ללא ניהול", "מרכז נושא (1)", "מד"ר צ (2)" או "רמת ניהול 3", המועסק במשרה מלאה באחד התפקידים המנויים בקבוצה ב', יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בסכום שיקלי חודשי של 600 ש"ח.
89. עו"ס לחוק, שהוא ברמה ניהולית אחת מאלה: "רמת ניהול 4", "רמת ניהול 5", "רמת ניהול 6", "רמת ניהול 7" או "רמת ניהול 7+", המועסק במשרה מלאה באחד התפקידים המנויים בקבוצה א' או בקבוצה ב', יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בסכום שקלי חודשית של 250 ש"ח.
90. עו"ס לחוק חדש, שהוא ברמה ניהולית אחת מאלה: "רמת ניהול 4", "רמת ניהול 5", "רמת ניהול 6", "רמת ניהול 7" או "רמת ניהול 7+", המועסק במשרה מלאה, יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בסכום שקלי חודשית של 250 ש"ח.
91. עו"ס לחוק, המועסק במשרה חלקית באחד התפקידים המנויים בקבוצה א' או בקבוצה ב' או עו"ס לחוק חדש המועסק במשרה חלקית, יהיה זכאי לחלק יחסי מתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בהתאם לקבוצה ולשיעור חלקיות משרתו כעו"ס לחוק או כעו"ס לחוק חדש, לפי העניין.
92. יובהר כי לצורך חישוב תוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק המשולמת לעובד המועסק אצל אותו מעסיק הן במשרת עו"ס לחוק, או עו"ס לחוק חדש, והן במשרה נוספת של עו"ס שהוא איננו עו"ס לחוק או עו"ס לחוק חדש – יחול האמור להלך¹³:
- 92.1. עובד המועסק אצל אותו מעסיק בשיעורי משרה כוללים הנמוכים מ-50% יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק בשיעור משרתו הכוללת.
- 92.2. עובד המועסק אצל אותו מעסיק בשיעורי משרה כוללים של 50% ומעלה, יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק בשיעור העסקתו במשרת עו"ס לחוק או במשרת עו"ס לחוק חדש, ולא פחות מ-50%.
- דוגמה 1:
עובד המועסק אצל אותו מעסיק בשתי משרות, כל משרה בהיקף של 20% (שיעור משרה כולל של 40%), שאחת מהן היא עו"ס לחוק, יהיה זכאי לתוספת עבודה מכוח מינוי לחוק בשיעור של 40%.
- דוגמה 2:
עובד המועסק אצל אותו מעסיק בשתי משרות, כל משרה בהיקף של 30% (שיעור משרה כולל של 60%) שאחת מהן היא עו"ס לחוק, יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בשיעור של 30%.
- דוגמה 3:
עובד המועסק אצל אותו מעסיק בשתי משרות, האחת משרת עו"ס לחוק בהיקף של 60%, והשנייה משרה שאינה עו"ס לחוק בהיקף של 20% (שיעור משרה כולל של 80%), יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בשיעור של 60%.
93. החל משנת 2023, תוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק תתעדכן אחת לשנה, בחודש ינואר, לפי שיעור עליית המדר החדש לעומת המדר הקודם.
לעניין סעיף זה –
"מדר" – מדר המחירים לצרכן המתפרסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
"המדר החדש" – מדר חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון.
"המדר הקודם" – מדר חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם, ולעניין העדכון הראשון – מדר חודש דצמבר 2021 (שפורסם בחודש ינואר 2022).
- מובהר כי אם בשנה מסוימת שיעור השינוי במדר יהיה שלילי, לא יבוצע בשל כך עדכון של סכום התוספת, והעדכון ידחה למועד בו ניתן יהיה לבצע עדכון חיובי תוך קיוזו מלוא השיעור השלילי, על פי חישוב לפי שיעור עליית המדר החדש לעומת המדר הקודם האחרון ששימש לעדכון התוספת.
94. מוסכם כי תוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק לא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר לפי הסכם זה¹⁴.
95. לא הורחב.
- י"ב. לא הורחב.**

¹² סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד.

¹³ סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד.

¹⁵ סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד.

י"ב(1) לא הורחב.

96. לא הורחב.

97. לא הורחב.

98. לא הורחב.

99. לא הורחב.

י"ב(2) לא הורחב.

100. לא הורחב.

101. לא הורחב.

י"ב(3) לא הורחב.

102. לא הורחב.

103. לא הורחב.

104. לא הורחב.

105. לא הורחב.

106. לא הורחב.

י"ג. מענקי דוקטורט לעובד ברמה המקצועית "בכיר + " או "מומחה"

107. הגדרות לעניין סעיף זה:

<p>עובד אשר מתקיימים לגביו התנאים המצטברים הבאים: (1) ברמה מקצועית "בכיר + " או "מומחה"; (2) העובד סיים לימודי "תואר שלישי מוכר" כהגדרתו בפרק ח (2.1), ובלבד שסיום הלימודים כאמור נעשה לאחר שהעובד דורג ברמה המקצועית האמורה בסעיף קטן (1) לעיל ולאחר מועד הביצוע (להלן: "מועד הזכאות לתואר"). למען הסר ספק, עובד שסיים לימודי "תואר שלישי מוכר" לפני שדורג ברמה מקצועית של "בכיר+" או "מומחה", לא יהיה "עובד לעניין מענק דוקטורט"; (3) העובד לא עשה שימוש בחלק מהקורסים שנלמדו במסגרת התואר השלישי המזכה לצורך קידום ברמה מקצועית כלשהיא.</p>	<p>"עובד לעניין מענק דוקטורט" –</p>
<p>תקופה המורכבת מחמש תקופות בהתאם למפורט להלן: "התקופה הראשונה" – התקופה שממועד הזכאות לתואר ועד ל-31 בדצמבר הראשון שחל לאחר שחלפו 12 חודשים ממועד הזכאות לתואר . "התקופה השנייה" – התקופה שמתום התקופה הראשונה ובמשך 12 חודשים עד ל-31 בדצמבר. "התקופה השלישית" – התקופה שמתום התקופה השנייה ובמשך 12 חודשים עד ל-31 בדצמבר. "התקופה הרביעית" – התקופה שמתום התקופה השלישית ובמשך 12 חודשים עד ל-31 בדצמבר. "התקופה החמישית" – התקופה שמתום התקופה הרביעית ובמשך 12 חודשים עד ל-31 בדצמבר.</p>	<p>"תקופת המענק הכוללת" –</p>

108. עובד לעניין מענק דוקטורט, יהיה זכאי ל- 5 מענקים חד פעמיים (כולם או חלקם) בסכום כולל של 12,000 ש"ח. כל מענק חד פעמי כאמור (בסכום X) יחושב בתום כל אחת מחמש התקופות בתקופת המענק הכוללת, בגין התקופה שהסתיימה (התקופה הראשונה, השנייה, השלישית, הרביעית והחמישית), בהתאם לנוסחה שלהלן:

$$2,400 * A * B = X$$

A – המנה המתקבלת מחלוקת מספר חודשי העבודה בהם עובד לעניין מענק דוקטורט הועסק אצל מעסיקו, מתוך התקופה הרלוונטית, כאשר לצורך חישוב A בתקופה הראשונה יילקחו בחשבון רק 12 החודשים האחרונים במהלך תקופה זו.

לעניין חישוב A, לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום או בתקופת השעיה. מוסכם כי יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד כאמור בשירות מילואים או בתקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 או בתקופת חופשה ללא משכורת לרגל מחלה, ותקופות אלו בלבד.

B – חלקיות המשרה (המשוקללת) שבה העובד לעניין מענק דוקטורט הועסק אצל מעסיקו, בתקופה הרלוונטית לחישוב המענק, כאשר לצורך חישוב B בתקופה הראשונה יילקחו בחשבון רק 12 החודשים האחרונים במהלך תקופה זו.

109. החל משנת 2023, מענק דוקטורט יתעדכן אחת לשנה, בחודש ינואר, לפי שיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הקודם.

לעניין סעיף זה –

"מדד" – מדד המחירים לצרכן המתפרסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

"המדד החדש" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון.

"המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם, ולעניין העדכון הראשון – מדד חודש דצמבר 2021 (שפורסם בחודש ינואר 2022).

מובהר כי אם בשנה מסוימת שיעור השינוי במדד יהיה שלילי, לא יבוצע בשל כך עדכון של סכום המענק, והעדכון ידחה למועד בו ניתן יהיה לבצע עדכון חיובי תוך קיומו מלוא השיעור השלילי, על פי חישוב לפי שיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הקודם האחרון ששימש לעדכון המענק.

למען הסר ספק, יובהר כי חלק ממענק ששולם לעובד לא יעודכן במדד.

110. על אף האמור בכל הסכם או הסדר אחר, כל אחד מהמענקים לפי פרק זה, אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, כוננויות, קריאות פתע, משמרות, או שכר עידוד (ככל העובד זכאי להם), תוספות אחויות, פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, פיצויי בגין אי ניצול ימי מחלה, פדיון חופשה, ולא יבוצעו בגינת הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות, לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים).

111. למען הסר ספק:

111.1. המענק לא יובא בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר המינימום, התשמ"ז-1987.

111.2. אין בתשלום המענק כדי לשנות את שכר הבסיס החדש.

112. מועדי תשלום המענקים:

112.1. כל מענק חד פעמי (בגין כל אחת מחמש התקופות בתקופת המענק הכוללת) ישולם במשכורת חודש ינואר של השנה העוקבת לתקופה הרלוונטית (המשתלמת בחודש פברואר), או לכל המאוחר במועד תשלום משכורת פברואר של השנה העוקבת לתקופה הרלוונטית (המשתלמת בחודש מרץ).

112.2. על אף האמור בסעיף 108 לעיל, עובד אשר היה זכאי למענק חד פעמי (אחד או יותר) כשהיה ברמה מקצועית של "בכיר +4" ועבר לרמה מקצועית של "מומחה" במהלך אחת מהתקופות בתקופת המענק הכוללת, לא יהיה זכאי עוד למענקים החד פעמיים בגין התקופות הבאות בתקופת המענק הכוללת.

112.3. עובד לעניין מענק דוקטורט שיחסי העבודה עמו יסתיימו במהלך התקופה הראשונה, יהיה זכאי בעת סיום העסקתו לחלק היחסי של המענק החד פעמי בגין 12 החודשים האחרונים בתקופה הראשונה, וזאת בהתאם לחודשי העבודה וחלקיות המשרה שלו ב-12 החודשים האחרונים. עובד לעניין מענק דוקטורט שיחסי העבודה עמו יסתיימו במהלך אחת מהתקופות השניה, השלישית, הרביעית או החמישית בתקופת המענק הכוללת, יהיה זכאי בעת סיום העסקתו לחלק היחסי של המענק החד פעמי בגין התקופה שבמהלכה הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, וזאת בהתאם לחודשי העבודה וחלקיות המשרה שלו בתקופה זו.

למען הסר ספק מובהר כי עובד אשר יחסי העבודה עמו יסתיימו בטרם החלה תקופת מענק חד פעמי מסוימת, לא יהיה זכאי למענק החד פעמי המשתלם בגין אותה תקופה והלאה.

י"ד. הוראות מיוחדות

113. הגדרות לעניין סעיף זה:

צו הרחבה משנת 2017 ¹⁵ –	צו הרחבה לעובדים סוציאליים המועסקים לפי התקשוריות של המדינה שפורסם בילקוט הפרסומים 7458, התשע"ז, בעמ' 3930.
"סעיף חלקיות המשרה" ¹⁶ –	סעיף 5.5 לצו ההרחבה משנת 2017 שכותרתו "תוספת עבור משרה חלקית".

¹⁵ במקור נכתב – "חוקת העבודה" – חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות בישראל.

¹⁶ במקור נכתב – "סעיף חלקיות המשרה" – סעיף 27.3 שכותרתו "חלקיות המשרה בשעות ובאחוזים" בפרק ח' לחוקת העבודה.

<p>עובד אשר מתקיימים לגביו שלושת התנאים הבאים במצטבר (להלן: "התנאים המזכים"): חל עליו צו ההרחבה משנת 2017¹⁷. ערב מועד הביצוע, עמד בכל התנאים המזכים לתשלום שכר מוגדל בהתאם לסעיף חלקיות המשרה, והיה זכאי לשכר מוגדל בהתאם; ממשיך לעמוד לאחר מועד הביצוע, בכל התנאים המזכים לתשלום שכר מוגדל כמפורט בסעיף חלקיות המשרה אצל מעסיקו, וכל עוד הוא ממשיך לעמוד בתנאים כאמור.</p>	<p>"עובד ערב מועד הביצוע" –</p>
--	---------------------------------

י"ד(1). חלקיות המשרה בשעות ואחוזים

114. החל ממועד הביצוע, סעיף חלקיות המשרה לא יחול על העובדים אשר חלה עליהם צו ההרחבה משנת 2017¹⁸ והם לא יהיו זכאים לתשלום על פיו, וזאת למעט עובדים ערב מועד הביצוע.

115. למען הסר ספק מובהר כי עובד ערב מועד הביצוע, ימשיך להיות זכאי לתשלום שכר מוגדל כמפורט בסעיף חלקיות המשרה, כל עוד מתקיימים לגביו התנאים המזכים.

יובהר כי עובד אשר יפסיק לעמוד בתנאים המזכים לאחר מועד הביצוע, והוא לא יחשב עוד כעובד ערב מועד הביצוע, גם אם יחזור לעמוד בתנאים המזכים במועד מאוחר יותר. למען הסר ספק, עובד אשר יעבור לאחר מועד הביצוע למעסיק אחר, לא יחשב עוד כעובד ערב מועד הביצוע.

י"ד(2). לא הורחב

116. לא הורחב.

116.1. לא הורחב.

116.2. לא הורחב.

116.3. לא הורחב.

117. לא הורחב.

118. לא הורחב.

119. לא הורחב.

ט"ו. תוספת שמירת שכר

120. בפרק ט"ו זה –

<p>עובד אשר מתקיימים לגביו שני אלה במצטבר: (1) הועסק אצל המעסיק לפני מועד הביצוע (כולל). (2) שכר הבסיס שלו שמורכב מפריטים המפורטים בסעיפים 13.1 – 13.3 בפרק ה' במועד הביצוע נמוך משכר הבסיס הישן שלו ערב מועד הביצוע, כאשר שניהם מחושבים לפי חלקיות משרה במועד הביצוע.</p>	<p>"עובד סוציאלי קיים" –</p>
<p>העלייה הראשונה של עובד סוציאלי קיים ברמה מקצועית שתתקיים לאחר מועד הביצוע. מעבר אל רמת מומחה תיחשב כעלייה ראשונה ברמה המקצועית רק אם הרמה ממנה העובד עבר למומחה היא בכיר+.</p>	<p>"עלייה ראשונה ברמה מקצועית" –</p>
<p>עלייה של עובד סוציאלי קיים מרמה מקצועית הנמוכה מרמה מקצועית של בכיר+ אל רמה מקצועית של מומחה.</p>	<p>"עלייה מיוחדת ברמה המקצועית" –</p>

121. החל ממועד הביצוע, עובד סוציאלי קיים יהיה זכאי לתוספת שמירת שכר חודשית שקלית בסכום ההפרש בשקלים בין שכר הבסיס הישן של העובד שהוסכם והונהג כדין במועד הביצוע לבין שכר הבסיס שמורכב מהפריטים המפורטים בסעיפים 13.1 – 13.3 בפרק ה' שלו במועד הביצוע (לעיל ולהלן: "תוספת שמירת השכר"), ובהתאם לאמור בסעיף זה.

122. סכום תוספת שמירת השכר לעובד סוציאלי קיים יקטן בשל כל עלייה שתחול בשכרו מכל סיבה שהיא, בסכום שבו עלה שכרו של עובד סוציאלי קיים כאמור, ומאותו המועד.

על אף האמור לעיל, סכום תוספת שמירת השכר לא יקטן בשל עלייה ראשונה ברמה מקצועית, או בשל עליית שכר שתנבע מהחלה של הסכמי מסגרת עתידיים.

¹⁷ במקור נכתב – "חלה עליו חוקת העבודה".

¹⁸ במקור נכתב – "החל ממועד הביצוע, סעיף חלקיות המשרה לא יחול על העובדים אשר חלה עליהם חוקת העבודה...".

- למען הסר ספק, תוספת שמירת השכר תקטן כאמור בסעיף זה לעיל, לרבות בשל:
- (1) כל שינוי ברמה המקצועית של העובד הסוציאלי לאחר מועד הביצוע, ולמעט עלייה ראשונה ברמה המקצועית או עלייה מיוחדת ברמה המקצועית אשר לגביה יחול האמור בסעיף 123 להלן;
 - (2) כל עלייה ברמה הניהולית של העובד הסוציאלי הקיים לאחר מועד הביצוע;
 - (3) כל שינוי בתוספת הוותק לשכר של העובד הסוציאלי הקיים, לאחר מועד הביצוע;
 - (4) לא הורחב
- בהתאם לאמור לעיל, סכומה של תוספת שמירת השכר שחושבה כאמור בסעיף 121 לעיל יקטן בשל עליה בשכר כאמור לעיל לפי המפורט להלן:

$$S = O - K$$

“K” – הסכום שבו עלה שכרו של העובד הסוציאלי הקיים מכל מקור שהוא, למעט:

- (1) עלייה ראשונה ברמה מקצועית.
 - (2) עליית שכר שתנבע מהחלה של הסכמי מסגרת עתידיים.
 - (3) עלייה מיוחדת ברמה המקצועית.
- “O” – סכום תוספת שמירת השכר של העובד הסוציאלי הקיים ערב העלייה בשכרו.
- “S” – סכום תוספת שמירת השכר החדש של העובד הסוציאלי הקיים לאחר העלייה בשכרו.
123. סכום תוספת שמירת השכר לעובד סוציאלי קיים שעלה עליה מיוחדת ברמה המקצועית יקטן בשל העלייה המיוחדת ברמה המקצועית כאמור, בסכום D לפי המפורט להלן:

$$(A-B)-(C-B) = D$$

- A – שכר הבסיס של העובד, ללא תוספת שמירת שכר, ברמה מקצועית של מומחה.
- B – שכר הבסיס של העובד, ללא תוספת שמירת שכר, ברמה המקצועית בה היה טרם מעברו לרמת מומחה.
- C – שכר הבסיס, ללא תוספת שמירת שכר, ברמה המקצועית הבאה שמעל הרמה המקצועית ממנה עבר העובד לרמה מקצועית של מומחה.
- D – הסכום בו תקטן תוספת שמירת השכר.

דוגמה:

נתוני העובד –

ברמה מקצועית של “בכיר”

תוספת שמירת שכר שלו 1,000 ש”ח

שכר הבסיס החדש, ללא תוספת שמירת שכר – 13,000 ש”ח (B)

אילו עלה העובד לרמת מקצועית של “בכיר +”, שכר הבסיס החדש שלו, ללא תוספת שמירת שכר, היה 14,200 ש”ח (C) בפועל העובד עבר מרמה מקצועית של “בכיר” לרמה מקצועית של “מומחה” ושכר הבסיס החדש שלו, ללא תוספת שמירת שכר, הוא 15,000 ש”ח (A).

הסכום בו תקטן תוספת שמירת השכר (D) יהיה כדלקמן:

$$D = (15,000 - 13,000) - (14,200 - 13,000) = 800$$

ותוספת שמירת השכר החדשה תהיה $1000 - 800 = 200$ ש”ח

שכר הבסיס החדש של העובד כולל תוספת שמירת השכר יהיה 15,200 ש”ח $(15,000 + 200)$

124. תוספת שמירת השכר תקטן או תגדל בשל כל ירידה או עלייה בחלקיות המשרה של העובד הסוציאלי הקיים אשר תחול לאחר מועד הביצוע בשיעור השווה ליחס שבין חלקיות המשרה הקודמת לחלקיות המשרה החדשה, לפי העניין.

125. עובד סוציאלי קיים אשר יפסיק את העסקתו אצל המעסיק אצלו הועסק במועד הביצוע, לא יהיה זכאי עוד לתוספת שמירת השכר לפי הסכם זה, ולא ייחשב כעובד סוציאלי קיים אצל מעסיק אחר.

126. תוספת שמירת שכר לא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר לפי הסכם זה¹⁹.

127. לא הורחב.

128. תוספת שמירת שכר לא תשתנה או תתעדכן אלא לפי האמור בסעיף זה בלבד.

129. לא הורחב.

¹⁹ סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד.

ט"ז. לא הורחב.

- 130. לא הורחב.
- 131. לא הורחב.
- 131.1. לא הורחב.
- 131.2. לא הורחב.
- 131.3. לא הורחב.
- 132. לא הורחב.
- 132.1. לא הורחב.
- 132.2. לא הורחב.
- 132.3. לא הורחב.
- 132.4. לא הורחב.
- 132.4.1. לא הורחב.
- 132.4.2. לא הורחב.
- 133. לא הורחב.
- 134. לא הורחב.
- 135. לא הורחב.
- 136. לא הורחב.
- 137. לא הורחב.

י"ז. תוספת מעבר – תוספת שקלית לגבי התקופה שהחל מיום 1.7.2021 ועד למועד הביצוע

138. הגדרות לסעיף זה:

כל החודשים המזכים של עובד במעבר.	"התקופה המזכה" –
כל חודש בתקופת המעבר, שבמהלכו הועסק עובד במעבר.	"חודש מזכה" –
<p><u>לגבי עובד פעיל:</u></p> <p>מועד תשלום משכורת חודש ספטמבר 2022 המשתלמת בחודש אוקטובר 2022, ולכל המאוחר מועד תשלום משכורת חודש אוקטובר 2022 המשתלמת בחודש נובמבר 2022, או מועד הביצוע, לפי המאוחר מביניהם²⁰.</p> <p><u>לגבי עובד שהעסקתו הסתיימה לפני מועד הביצוע:</u></p> <p>מועד תשלום משכורת חודש פברואר 2023 המשתלמת בחודש מרץ 2023, ולכל המאוחר מועד תשלום משכורת חודש מרץ 2023 המשתלמת בחודש אפריל 2023.</p>	"מועד התשלום" –
העובד אשר היה מועסק בתקופת המעבר או בחלקה.	"עובד במעבר" –
התקופה שמיום 1.7.21 ועד למועד הביצוע.	"תקופת המעבר" –

139. עובדים במעבר יהיו זכאים לתוספת שכר חודשית שקלית בגין החודשים המזכים, כמפורט בסעיף זה (להלן: "תוספת מעבר"). בסכום שיחושב כהפרש כדלקמן²¹:

139.1. לגבי עובד במעבר המועסק במועד הביצוע – ההפרש בין שכר הבסיס החדש של העובד במועד הביצוע אילו היה מועסק במשרה מלאה, לבין שכר הבסיס הישן של העובד במועד הביצוע אילו היה מועסק במשרה מלאה (אילו היה זכאי לשכר הבסיס הישן במועד הביצוע), וככל שההפרש חיובי.

139.2. לגבי עובד במעבר שהעסקתו הסתיימה במהלך תקופת המעבר ולפני מועד הביצוע – ההפרש בין שכר הבסיס החדש של העובד בחודש העסקתו האחרון אילו היה מועסק במשרה מלאה (אילו היה מחושב שכר הבסיס החדש שלו לפי הסכם זה, במועד סיום העסקתו), לבין שכר הבסיס הישן של העובד בחודש העסקתו האחרון אילו היה מועסק במשרה מלאה, וככל שההפרש חיובי.

²⁰ במקור נכתב – "לגבי עובד פעיל: מועד תשלום משכורת חודש ספטמבר 2022 המשתלמת בחודש אוקטובר 2022, ולכל המאוחר מועד תשלום משכורת חודש אוקטובר 2022 המשתלמת בחודש נובמבר 2022".

²¹ הרישא של סעיף זה הורחבה רק בחלקה – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד.

140. למען הסר ספק, מובהר כי סכום ההפרש כאמור הוא לעובד במשרה מלאה. עובד במעבר אשר הועסק במשרה חלקית יהיה זכאי לתוספת מעבר בסכום שיחושב באופן יחסי לחלקיות משרתו בהשוואה לעובד במשרה מלאה.
141. תוספת מעבר מהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת. לרבות גמול בעד שעות נוספות, כוננויות, קריאות פתע, משמרות או שכר עידוד (ככל שהעובד זכאי להן), לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, תילקח בחשבון לצורך הפרשות לקופת גמל לקצבה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת כדין לגבי שכר הבסיס.
- למען הסר ספק מובהר כי אין באזכור רכיב מסוים לעיל כדי לקבוע זכאות לו.
142. לא הורחב.
143. תוספת מעבר לא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר שהייתה קיימת בכל חודש מוזכה.
144. מועד התשלום, הפרשים והפרשות:
- 144.1. תוספת מעבר תשלום לכל עובד במעבר במועד התשלום ובמועד זה בלבד, לגבי התקופה המזכה ובגינה בלבד, כאשר ההפרשים בעד תוספת מעבר, ישולמו באופן רטרואקטיבי בכל חודש וחודשו, בהתאם לאמור בסעיף 144 זה.
- 144.2. ההפרשים בעד תוספת מעבר, ישולמו במועד התשלום.
- 144.3. ההפרשות לקופת גמל לקצבה ולקרן השתלמות בגין ההפרשים כאמור יבוצעו בהתאם להוראות ההסכמים וההסדרים שחלים כדין על עובד במעבר.
- 144.4. ההפרשות לקופת גמל לקצבה ולקרן השתלמות בגין ההפרשים כאמור יבוצעו לקופת הגמל לקצבה ולקרן השתלמות שאליהן מבוצעות ההפרשות עבור עובד במעבר באופן שוטף.
- 144.5. על אף האמור בכל הסכם, הסדר או נוהג, סעיפים קטנים 144.3 ו-144.4 לעיל, לא יחולו לגבי עובדים במעבר אשר סיימו העסקתם לפני מועד הביצוע, ולגביהם ינהגו כך:
- 144.5.1. בגין ההפרשים לא יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה ולקרן השתלמות, ובמקום ביצוע הפרשות האמורות, העובדים האמורים יהיו זכאים למענק חד פעמי בסכום הפרשות המעסיק לקופת גמל לקצבה ולקרן השתלמות בגין ההפרשים.
- 144.5.2. לא הורחב.
- 144.5.3. המענק החד פעמי ישולם במועד התשלום לגבי עובד שהעסקתו הסתיימה לפני מועד הביצוע.
- 144.5.4. על אף האמור בכל הסכם או הסדר אחר המענק החד פעמי לפי סעיף זה, אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, כוננויות, קריאות פתע, משמרות, או שכר עידוד (ככל העובד זכאי להם). תוספות אחויות, פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה, פדיון חופשה, ולא יבוצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות, לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים).
- 144.5.5. למען הסר ספק:
- (א) המענק לא יובא בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר המינימום, התשמ"ז-1987.
- (ב) אין בתשלום המענק כדי לשנות את שכר הבסיס החדש.
145. למען הסר ספק, מובהר כי עובדים במעבר לא יהיו זכאים לתוספת מעבר בגין התקופה שמתום תקופת המעבר ואילך, או מתום התקופה המזכה ואילך, לפי המוקדם, ובכל מקרה היא לא תשולם בגין התקופה שמעבר לתקופת המעבר²².
146. מובהר, למען הסר ספק, כי ההפרשים כאמור בסעיף 144.2 לעיל ישולמו בשים לב להוראת סעיף 141 לעיל, הקובעת כי תוספת המעבר היא שכר לכל דבר ועניין, ובכלל זה תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת והכל כמפורט בסעיף 141 לעיל²³.

י"ח לא הורחב.

147. לא הורחב.

י"ט. לא הורחב.

148. לא הורחב.

149. לא הורחב.

²² סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד.

²³ סעיף זה הורחב רק בחלקו – הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד.

150. לא הורחב.
 150.1. לא הורחב.
 150.2. לא הורחב.
 150.3. לא הורחב.
 כ. לא הורחב.
 151. לא הורחב.
 כ"א. לא הורחב.
 152. לא הורחב.
 153. לא הורחב.

נספח א'

רמת ניהול 7*	רמת ניהול 7	רמת ניהול 6	רמת ניהול 5	רמת ניהול 4	רמת ניהול 3	מדר"צ (2)	מרכז נושא (1)	ללא ניהול	
10,520	10,400	10,040	9,680	9,320	8,960	8,600	8,420	8,240	מתחיל
10,640	10,520	10,160	9,800	9,440	9,080	8,720	8,540	8,360	מתקדם
10,880	10,760	10,400	10,040	9,680	9,320	8,960	8,780	8,600	מנוסה
11,240	11,120	10,760	10,400	10,040	9,680	9,320	9,140	8,960	בכיר
11,600	11,480	11,120	10,760	10,400	10,040	9,680	9,500	9,320	בכיר+
11,840	11,720	11,360	11,000	10,640	10,280	9,920	9,740	9,560	מומחה

נספח ב' 24/

רמת נידול *7	רמת נידול 7	רמת נידול 6	רמת נידול 5	רמת נידול 4	רמת נידול 3	רמת נידול 2	מדרג"צ (2)	מרכיב נושא (1)	ללא נידול
	מנהל 100+	מנהל 60-99 נידול מטה 6	מנהל 30-59	מנהל 11-29	מנהל 1-10 מנהל מרכז/ שירות 7-10	מנהל 4-6 שירות 4-6	מדרג"צ מנהל מרכז/ צוות/ שירות 4-6	מרכז נושא מנהל מדרג מנהל מרכז 1-3	ערי"ס
			נידול מטה 5	נידול מטה 4	נידול מטה 3	נידול מטה 2	נידול מטה 2	נידול מטה 1	
		מנהלת שירות	מפקח ארצי	מנהל נפה מפקח מרכז במחוז	מנהל נפה מפקח מרכז במחוז	מפקח ארצי	מפקח ארצי	מפקח ארצי	
		מנהלת השירות	ממונה אזורי	מנהל/ת נפה	מנהל/ת נפה	מנהל/ת נפה	מנהל/ת נפה	מנהל/ת נפה	
			מנהל נפה מפקח ארצי	מפקח מרכז במחוז (ממונה מחוזי)	מפקח מחוזי	מפקח מחוזי	מפקח מחוזי	מפקח מחוזי	
	מנהל אגף בכיר								
מנהל מחוז סמנכ"ל			ערי"ס ראשי מנהל תחום (מפקח ארצי)		רבות טיפול (משונות חסות הנועל)				

24 נספח זה הורחב רק בחלקו - הנוסח המובא הוא הנוסח המורחב בלבד.

a. רישום נוכחות

- (1) המעסיק יחזיק ברשותו את כל רישומי הנוכחות החל מהמפגש הראשון ועד למפגש האחרון.
- (2) המעסיק ינהל "יומן קורס" ובו יסומנו ההיעדרויות ויצורפו האישורים המתאימים בגינן. יצוין כי יומן הקורס יכול להיות יומן ממוחשב.
- (3) המעסיק יחתיים את המשתתפים בקורס על גיליון נוכחות כמפורט להלן:
- (א) בקורס שמשך המפגש הוא עד 4 שעות יועבר גיליון נוכחות פעמיים בכל מפגש. בתחילת כל מפגש ובסיום כל מפגש.
- (ב) בקורס שמשך המפגש מעל 4 שעות יועבר גיליון נוכחות 3 פעמים בכל מפגש, בתחילת כל מפגש, באמצע המפגש ובסיום המפגש.
- (4) כל החתמה תיעשה ע"ג דף נפרד (אין להחתיים 2-3 החתמות על אותו דף נוכחות).
- (5) עקרונית, חל איסור על התלמידים לצאת מהכיתה אלא בהפסקות שבין השעורים. המעסיק ירשום ע"ג טופס הנוכחות פרטים ושעת יציאה וסיבת היציאה של הלומד/ת שיוצא מן השיעור מסיבה בלתי צפויה. אם המעסיק יודע מראש על היעדרותו של הלומד/ת מן המפגש, מסיבות המפורטות בסעיף ב' להלן בלבד, יציין זאת ע"ג רשימת הנוכחות ויצרף את האישורים המתאימים. אם ההיעדרות לא הייתה צפויה מראש, יציין המעסיק את סיבת ההיעדרות לאחר שהלומד יציג בפניו את האישור המתאים להיעדרות מן הגורם המוסמך הרלוונטי, בדעבר וזה אושר על ידי מנהל הארגון בו מועסק העובד או מי שהוסמך מטעמו.
- (6) היעדרויות: היעדרויות הלומדים יאושרו רק אם סיבתן מנויה בסעיף ב' להלן ובכפוף להיקף ההיעדרויות המותר לפי סעיף זה, ודבר ההיעדרות יסומן ביומן הממוחשב, ללא פירוט נוסף.
- (7) רשימת הנוכחות שתועבר בין המשתתפים תכלול שם פרטי ושם משפחה, מס' ת.ז. וחתמת המשתתף, ניתן להכין מראש רשימה הכוללת שם ושם משפחה בלבד והמשתתף ירשום בכתב ידו את מס' ת.ז. ויחתום ליד שמו.
- (8) החתימה ע"ג רשימת הנוכחות תיעשה בעט בלבד (לא בעפרון). המעסיק ימתח קו בעט ליד שמו של המשתתף שלא הגיע.

b. נוכחות והיעדרויות

- בקורס פנימי קיימת חובת נוכחות של 100% משעות הלימוד בקורס. היעדרות עד 20% משעות הלימוד בקורס יתאפשרו אך ורק במקרים מוצדקים ומיוחדים ובליווי אישורים מתאימים, בהתאם להנחיות הבאות:
- (1) היעדרות של עד 10% משעות הלימוד בקורס, על פי הצהרה בכתב של הלומד על היעדרות מסיבה מוצדקת ובעלת אופי מיוחד, שלא ניתן להמציא עבורה אישור מגורם מוסמך (כגון: אירוע משפחתי מקרבה ראשונה).
 - (2) לחילופין, היעדרות של עד 10% משעות הלימוד, עפ"י אישור מגורם מוסמך (כגון: אישור רופא, אישור מצה"ל על שירות מילואים פעיל). היעדרות בשל נוכחות בעבודה אינה מהווה סיבה מוצדקת לחובת הנוכחות בקורס. בהיעדרות של מעל 20% משעות הלימוד, אין להנפיק תעודה ללומד/ת.

נספח ה'

תוספת ותק לשכר הינה תוספת אחוזית מצטברת ושיעוריה מפורטים בטבלה. יש לחשבה כאחוז משכר היסוד מדי שנה	תוספת ותק לשכר	אחוז ותק לשנה	שנת ותק
	2.500%	2.5%	1
	5.062%	2.5%	2
	6.638%	1.5%	3
	8.238%	1.5%	4
	9.862%	1.5%	5
	11.510%	1.5%	6
	13.182%	1.5%	7
	14.880%	1.5%	8
	16.603%	1.5%	9
	18.352%	1.5%	10
	20.127%	1.5%	11
	21.329%	1.0%	12
	22.542%	1.0%	13
	23.767%	1.0%	14
	25.005%	1.0%	15
	26.255%	1.0%	16
	27.518%	1.0%	17
	28.793%	1.0%	18
	30.081%	1.0%	19
	31.382%	1.0%	20
	32.695%	1.0%	21
	34.022%	1.0%	22
	35.363%	1.0%	23
	36.716%	1.0%	24
	38.083%	1.0%	25
	39.464%	1.0%	26
	40.859%	1.0%	27
	42.267%	1.0%	28
	43.690%	1.0%	29
	45.127%	1.0%	30
	46.578%	1.0%	31
	48.044%	1.0%	32
	49.524%	1.0%	33
	51.020%	1.0%	34

שנת ותק	אחוז ותק לשנה	תוספת ותק לשכר	תוספת ותק לשכר הינה תוספת אחוזית מצטברת ושיעוריה מפורטים בטבלה. יש לחשבה כאחוז משכר היסוד מדי שנה
35	0.5%	51.775%	
36	0.5%	52.534%	
37	0.5%	53.296%	
38	0.5%	54.063%	
39	0.5%	54.833%	
40	0.5%	55.607%	
41 ואילך	0.0%	55.607%	

נספח ו'

קבוצה א'		קבוצה ב'	
התפקיד	חוקים מסמיכים	התפקיד	חוקים מסמיכים
עו"ס חוק הגנה על חוסים	חוק ההגנה על חוסים, תשכ"ו-1966 חוק הסעד (סדרי דין בעניני קטינים, חולי נפש ונעדרים), תשט"ו-1955	עו"ס לחוק הנוער	חוק הנוער (טיפול והשגחה), התש"ך-1960
עו"ס בשירות מבחן	פקודת המבחן [נוסח חדש], תשכ"ט-1969	עו"ס סדרי דין	חוק הסעד (סדרי דין בעניני קטינים, חולי נפש ונעדרים), תשט"ו-1955
עו"ס חוק הסעד (מש"ה)	חוק הסעד (טיפול באנשים עם מוגבלות שכלית-התפתחותית), תשכ"ט-1969 חוק ההגנה על חוסים, תשכ"ו-1966 חוק הסעד (סדרי דין בעניני קטינים, חולי נפש ונעדרים), תשט"ו-1955	עו"ס מעצרים	פקודת המבחן [נוסח חדש], תשכ"ט-1969
עו"ס ביחידות הסיוע	חוק בית המשפט לענייני משפחה, תשנ"ה-1995 חוק בתי הדין הדתיים (יחידות סיוע), התשע"א-2011 החוק להסדר התדיינויות בסכסוכי משפחה, תשע"ה-2014	עו"ס חוקר/ת ילדים	חוק תיקון דיני ראיות (הגנת ילדים) תשט"ו-1955 חוק הליכי חקירה והעדה (התאמה לאנשים עם מוגבלות שכלית או נפשית) התשס"ו-2005
עו"ס חוק האימוץ	חוק אימוץ ילדים, תשמ"א-1981		
עו"ס מפקח/ת נפגעי עבירה	חוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], תשמ"ב-1982		

א' בחשוון התשפ"ג (26 באוקטובר 2022)
(חמ 107-3-17)

אורנה ברביבאי
שרת הכלכלה והתעשייה

