



רשומות

# ילקוט הפרסומים

28 בפברואר 2017

7458

ב' באדר התשע"ז

עמוד

3930 ..... צו הרחבה לעובדים סוציאליים המועסקים לפי התקשרויות של המדינה.

## צו הרחבה לעובדים סוציאליים המועסקים לפי התקשרויות של המדינה

לפי חוק ההסכמים הקיבוציים, התשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק ההסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, אני מצווה, כי יורחבו תחולתן של הוראות ההסכמים הקיבוציים הכללים המפורטים בחלקה השני של התוספת, בין מרכז השלטון המקומי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, וכי ההוראות המורחבות כמפורט בתוספת יחולו על עובדים סוציאליים שמועסקים על ידי נותני שירותים, לפי התקשרויות של המדינה, ותפקידם כעובדים סוציאליים, נדרש כמפורט במכרזים של משרדי הממשלה, ועל מעסיקהם. תחילתו של צו זה ביום ג' באדר התשע"ז (1 במרס 2017) או ביום פרסומו ברשומות, לפי המאוחר מביניהם.

### תוספת

חלק א': תוכן עניינים<sup>1</sup>

חלק ב': ההוראות המורחבות

1. שבר משולב

1.1. גמול תפקיד – לוח התפקוד ומשך השהיה בדרגה

1.1.1. סעיף 10 להסכם 1993–1997 מיום 5.6.1994 (מ"ר 1994/0608)

1.1.1.2. נספח ד' להסכם 1993–1997 מיום 5.6.1994 (מ"ר 1994/0608)

1.1.1.3. החלטת וועדת מעקב מיום 22.3.1995 (מ"ר 1995/0242)

1.1.1.4. סעיפים 1–2 להחלטת וועדת מעקב מיום 22.10.2001 (מ"ר 2002/0078)

1.1.2. טבלת השכר

1.1.2.1. סעיף 4 להסכם מיום 6.7.1999 (מ"ר 2000/7018)

1.1.2.2. נספח א' להסכם מיום 6.7.1999 (מ"ר 2000/7018)

1.1.3. תוספת וותק

1.1.3.1. סעיף 7 להסכם מיום 6.7.1999 (מ"ר 2000/7018)

1.1.3.2. סעיף ב' להסכם מיום 22.11.1973 (מ"ר 1974/0001)

1.1.3.3. הודעה בענייני עובדים מיום 18.12.1994 (מ"ר 1995/7003)

1.1.3.4. הודעה בענייני עובדים מיום 18.12.1994 (מ"ר 1995/7002)

2. תוספות שכר רוחביות

2.1. תוספת הסכם 1999 – 3.3% – לעובדים בדרגות י"א–ט

2.1.1. סעיפים 5–6 ו-9 להסכם מיום 6.7.1999 (מ"ר 2000/7018)

2.2. תוספת הסכם 2001 – 3.6%

2.2.1. סעיף 3–5 להסכם מיום 31.1.2001 (מ"ר 2001/0100)

2.3. תוספת הסכם 2009 – 4%

2.3.1. סעיף 4 להסכם מיום 1.11.2009 (מ"ר 2009/7031)

2.4. תוספת אחוזית (7.25%) הסכם 2011

2.4.1. סעיף 9 להסכם מיום 12.1.2011 (מ"ר 2011/7008)

2.4.2. סעיף 5.1 להסכם מיום 30.5.2011 (מ"ר 2011/0240)

2.5. תוספת שקלית הסכם 2011

2.5.1. סעיף 6 להסכם מיום 30.5.2011 (מ"ר 2011/0240)

2.6. הסכמי מסגרת 2016

2.6.1. סעיפים 5–7, 9–10, 12, 16 ו-21 להסכם מיום 18.4.2016 (מ"ר 2016/7014)

<sup>1</sup> ס"ח התשי"ז, עמ' 63

<sup>2</sup> תוכן העניינים אינו חלק מהוראות ההסכמים הקיבוציים שהורחבו אלא הוא נערך כדי לאפשר התמצאות לפי נושאים בהוראות המורחבות שבחלקה השני של התוספת.

- 2.7. תוספת חקיקה ומעמסה (7%)
- 2.7.1. סעיף ו' להחלטת וועדת מעקב מיום 2.6.1993 (מ"ר 1993/7039)
- 2.8. תמריץ ענפי – (5%)
- 2.8.1. סעיף 8 להסכם מיום 1.7.1983 (מ"ר 1983/7114)
- 2.9. תוספת לעובדים עם נוער במצוקה
- 2.9.1. סעיף 23 להסכם מיום 22.1.1979 (מ"ר 1979/0141)
- 2.9.2. סעיף 6(ה) להסכם מיום 17.6.1974 עובדי החינוך המשלים (מ"ר 1974/7016)
3. תוספות עבור השכלה והתמקצעות
- 3.1. תוספת עבור תואר מ.א. ותואר דוקטור
- 3.1.1. סעיף 3 להסכם מיום 16.2.1989 (מ"ר 1989/7025)
- 3.2. לימודי תעודה
- 3.2.1. סעיף 5 להסכם מיום 22.1.79 (מ"ר 1979/0141)
- 3.2.2. סעיף 7 להסכם מיום 1.7.1983 (מ"ר 1983/7114)
- 3.3. גמול השתלמות
- 3.3.1. סעיפים 5-6 להסכם מיום 5.7.1988 (מ"ר 2016/7042 / 2016/0305)
- 3.3.2. סעיף 5 להסכם מיום 18.11.1990 (מ"ר 1990/7074)
- 3.3.3. סעיף ב' להחלטת וועדת מעקב מיום 2.6.1993 (מ"ר 1993/7039)
- 3.3.4. סעיף 6 להחלטת וועדת מעקב מיום 7.12.1993 (מ"ר 1993/0966)
- 3.4. גמול מומחיות
- 3.4.1. סעיפים 4-5 להסכם מיום 9.2.2015 (מ"ר 2015/7009)
4. מסלולים נמרצים
- 4.1. מסלול נמרץ א'
- 4.1.1. סעיף א' 1 להסכם מיום 22.2.1981 (מ"ר 1981/0181)
- 4.1.2. סעיפים 16-8 להסכם מיום 22.1.1979 (מ"ר 1979/0141)
- 4.2. מסלול נמרץ ב'
- 4.2.1. סעיף ז' להסכם מיום 14.3.1988 (מ"ר 1988/7015)
5. שעות עבודה, עבודה נוספת ומאמץ מיוחד
- 5.1. שעות עבודה לעובדים בטיפול ישיר
- 5.1.1. סעיף 19 להסכם מיום 9.12.1976 (מ"ר 1977/0072)
- 5.2. עבודה במשמרות
- 5.2.1. סעיף 27.9 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)
- 5.3. תוספת בעד עבודה בימי עבודה מופצלים
- 5.3.1. סעיף 27.7 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)
- 5.4. כוננות וקריאת פתע
- 5.4.1. סעיף 27.8 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)
- 5.5. תוספת עבור משרה חלקית
- 5.5.1. סעיף 27.3 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)

## 6. החזרי הוצאות

### 6.1. תוספת מעונות

- 6.1.1. סעיף 11 להסכם מיום 12.1.2011 (מ"ר 7008/2011)
- 6.1.2. הודעה בענייני עובדים מרכז שלטון מקומי מיום 21.1.2016 (2016/7011)
- 6.1.3. סעיף 24 להסכם מיום 22.1.1979 (מ"ר 0141/1979)
- 6.2. קצובת ביגוד
  - 6.2.1. סעיפים 26.934 ו-26.936 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 7008/2002)
  - 6.2.2. הודעה בענייני עובדים מרכז שלטון מיום 22.6.2016 (מ"ר 7019/2016)
  - 6.3. דמי הבראה
    - 6.3.1. סעיפים 37.1 ו-38 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 7008/2002)
    - 6.3.2. הודעה בענייני עובדים מרכז שלטון המקומי מיום 18.5.2016 (מ"ר 7019/2016)
  - 6.4. קצובת טלפון
    - 6.4.1. סעיף 26.923 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 7008/2002)
  - 6.5. קצובת אש"ל
    - 6.5.1. סעיף 26.94 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 7008/2002)
  - 6.6. החזר דמי חברות באגודות מקצועיות
    - 6.6.1. סעיף 31 להסכם מיום 10.6.1977 (1977/0569)
    - 6.6.2. הודעה בענייני עובדים מרכז שלטון המקומי מיום 21.1.2016 (מ"ר 7009/2016)

### 7. הפרשות לפנסיה וקרן השתלמות

- 7.1. פנסיה ופיצויי פיטורים
  - 7.1.1. פרקים ב' – ט' להסכם מיום 3.3.1999 (מ"ר 7043/2002)
  - 7.1.2. סעיפים 3–6 ו-12–10 להסכם מיום 12.1.2011 (מ"ר 7016/2011)
  - 7.1.3. סעיפים 4 ו-5 להסכם מיום 8.5.2013 (מ"ר 0185/2013)
- 7.2. קופת גמל להחזרי הוצאות
  - 7.2.1. סעיף 80.14 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 7008/2002)
- 7.3. קרן השתלמות
  - 7.3.1. נספח ב' להסכם מיום 22.1.1979 (מ"ר 0141/1979)

### 8. חופשה, מחלה והשתלמות

- 8.1. חופשה שנתית
  - 8.1.1. סעיף 29 להסכם מיום 22.1.1979 (מס' רישום 0141/1979)
  - 8.1.2. סעיף 6 להודעה בענייני עובדים (מס' רישום 7054/1988)
- 8.2. חגים ומועדים, וימי זיכרון
  - 8.2.1. סעיפים 39–45 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 7008/2002)
- 8.3. מחלה
  - 8.3.1. פרק י"א לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 7008/2002)
  - 8.3.2. סעיפים 4–5 להסכם מיום 12.1.2011 בעניין פיצויי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה (מס' רישום 7015/2011)
- 8.4. השתלמות
  - 8.4.1. סעיף 6 להסכם מיום 16.2.1989 (מ"ר 7025/1989)

## חלק ב': ההוראות המורחבות

### 1. שכר משולב

1.1. גמול תפקיד – לוח התפקוד ומשך השהיה בדרגה

1.1.1. סעיף 10 להסכם 1993–1997 מיום 5.6.1994 (מ"ר 1994/0608)

10. לוח תפקוד

10.1 לא הורחב.

10.2 ייקבע בלוח התיפקוד החדש מתח רמות הכולל 3 רמות גמול בכל תפקיד כמפורט בנספח ד<sup>3</sup>.

10.3 הפז"מ לקידום מרמת גמול תפקיד אחד למשנהו, בכל רמת גמול תפקיד, יהיה כקבוע בלוח התפקוד.

1.1.2. נספח ד' להסכם 1993–1997 מיום 5.6.1994 (מ"ר 1994/0608)

### תפקוד עובדים סוציאליים

#### הסכם קיבוצי 1993 – 1997

יא – ט פז"מ שנה ושנתיים	עובד סוציאלי עובד סוציאלי נוער/נערה מצוקה
י – ח פז"מ שנה ושנתיים	עו"ס מיון ואבחון עו"ס לזקן עו"ס מרחבי עו"ס קהילתי עו"ס עצמאי במחלקה בבי"ח כללי עו"ס גמילה מאלכוהול וסמים עו"ס יחידי עו"ס יחידי בתחנה לבריאות הנפש עו"ס קליטת עליה
ט – ז פז"מ שנתיים ושנתיים	קצין מבחן פקיד סעד
ח – ו פז"מ שנתיים ושלוש שנים	מרכז נושא עו"ס יחידי במוסד אשפוז, במוסד לעבריינים ובמוסד למפגרים אחראי מדור אחראי שט"י מרכז פרויקט חברים בשיקום שכונות קצין מבחן בכיר

<sup>3</sup> נספח ד' מובא בסעיף 1.1.2 לצו זה.

ז - ה פז"מ שלוש שנים בכל דרגה	מנהל הממונה על עד 5 עובדים, כולל במערכת הבריאות מדריך ראש צוות מרכז ועדת חוק סיעוד מנהל תחנת גמילה סמים/אלכוהול מרכז אחראי לכוונויים ושיקום במערכת הבריאות מנהל תחנת אבחון
ו - ד פז"מ שלוש שנים בכל דרגה	מנהל הממונה על 6-10 עובדים כולל במערכת הבריאות
ה - ג פז"מ שלוש שנים בכל דרגה	מנהל הממונה על 11-29 עובדים כולל במערכת הבריאות
ד - ב פז"מ שלוש שנים בכל דרגה	מנהל הממונה על 30-59 עובדים כולל במערכת הבריאות
ג - א פז"מ שלוש שנים בכל דרגה	מנהל הממונה על 60 עובדים ומעלה

### עקרונות ללוח התפקוד החדש

ט	אחרי שנתיים	י	אחרי שנה	יא
ח	אחרי שנתיים	ט	אחרי שנה	י
ז	אחרי שנתיים	ח	אחרי שנתיים	ט
ו	אחרי שלוש שנים	ז	אחרי שנתיים	ח
ה	אחרי שלוש שנים	ו	אחרי שלוש שנים	ז
ד	אחרי שלוש שנים	ה	אחרי שלוש שנים	ו
ג	אחרי שלוש שנים	ד	אחרי שלוש שנים	ה
ב	אחרי שלוש שנים	ג	אחרי שלוש שנים	ד
א	אחרי שלוש שנים	ב	אחרי שלוש שנים	ג
1א	אחרי שלוש שנים	א	אחרי שלוש שנים	ב
2א	אחרי שלוש שנים	1א	אחרי שלוש שנים	א
		2א	אחרי שלוש שנים	1א

1.1.3. החלטת ועדת מעקב מיום 22.3.1995 (מ"ר 1995/0242)

### החלטת ועדת מעקב

ועדת המעקב בישיבתה ביום 22.3.95 דנה בנושא תפקוד העובדים הסוציאליים והחליטה כי יתווספו לנספח ד להסכם הקיבוצי מיום 5.6.94 התפקידים הבאים לפי הדרגות כמפורט להלן:

רמת הגמול	התפקיד
ו - ד	מפקח מחוזי
ו - ד	פקיד סעד מחוזי
ה - ג	מפקח מרכז במחוז

<sup>3</sup> נספח ד' מובא בסעיף 1.1.2 לצו זה.

התפקיד	רמת הגמול
מפקח מרחבי במערכת הבריאות	ה - ג
קצין מבחן מחוזי	ד - ב
מפקח ארצי	ד - ב
פקיד סעד ראשי	ד - ב
מנהל מחוז	ג - א
מנהל שירות	ג - א
מנהל שירות גדול	ב - א 1
מנהל אגף	א - 2א
סגן מנהל כללי	א - 2א

תפקידים אלו יהיו חלק בלתי נפרד מההסכם כאמור ומהתפקוד המצורף לו, וביחד יהוו את תפקוד העובדים הסוציאליים.

מובהר כי העקרונות ללוח התפקוד החדש (נספח ד להסכם) יחולו גם על התפקידים שלעיל.

#### 1.1.4 סעיפים 1-2 להחלטת וועדת מעקב מיום 22.10.2001 (מ"ר 2002/0078)

1. יתווסף בלוח התפקוד לעובדים הסוציאליים, המפורט בנספח ד להסכם הקיבוצי מיום 5/6/94, תפקיד של עובד סוציאלי אשר מפעיל חמישה עובדים סמך מקצועיים, באופן שרמת הגמול הצמודה לתפקיד זה תהיה ט-ז.
2. למען הסר ספק מובהר כי העקרונות הקבועים בנספח ד להסכם הקיבוצי מיום 5/6/94, בעניין פרק הזמן לקידום מרמת גמול אחד למשנהו, יישארו בעינם.

#### 1.2 טבלת השכר

##### 1.2.1 סעיף 4 להסכם מיום 6.7.1999 (מ"ר 2000/7018)

4. טבלת שכר חדשה
- יהיה שכרם המשולב של העובדים בהתאם לטבלת השכר המשולב הקבועה בנספח א' להסכם (להלן: "שכר משולב").
- 4.1 בטבלת השכר המשולב כאמור עודכן השכר ברמות ח' ומעלה בלבד. לעובדים ברמות יא' - ט' לא חל שינוי בטבלת השכר המשולב, ולהם תשולם תוספת מחוץ לטבלת השכר המשולב כמפורט בסעיף 5 להלן.
  - 4.2 עדכון השכר המשולב להלן:
- השכר המשולב הקבוע לרמה התחילית ללא ותק יעודכן בשעור תוספת היוקר ובמועד תשלומה. יתר הסכומים שבטבלה יעודכנו בהתאם לפערים בין רמה לרמה בוותק, הקבועים בטבלת השכר המשולב שבנספח א'.

<sup>5</sup> נספח ד' מובא בסעיף 1.1.2 לצו זה.

<sup>6</sup> נספח א' מובא בסעיף 1.2.2 לצו זה.

<sup>7</sup> סעיף 5 להסכם מיום 6.7.1999 מובא בסעיף 2.1.1 לצו זה.

נספח א להסכם מיום 6.7.1999 (מ"ר 7018/2000)<sup>8</sup>

שנות ותק	יא	י	ט	ח	ז	ו	ה	תוספת וותק
0	2,251.97	2,342.05	2,447.44	2,647.21	2,779.57	2,918.55	3,064.48	
1	2,409.61	2,505.99	2,618.76	2,832.51	2,974.14	3,122.85	3,278.99	7.0%
2	2,578.28	2,681.41	2,802.07	3,030.79	3,182.33	3,341.45	3,508.52	7.0%
3	2,758.76	2,869.11	2,998.22	3,242.95	3,405.09	3,575.35	3,754.12	7.0%
4	2,951.87	3,069.95	3,208.09	3,469.95	3,643.45	3,825.62	4,016.91	7.0%
5	3,158.50	3,284.85	3,432.66	3,712.85	3,898.49	4,093.42	4,298.09	7.0%
6	3,221.67	3,350.54	3,501.31	3,787.11	3,976.46	4,175.29	4,384.05	2.0%
7	3,286.11	3,417.55	3,571.34	3,862.85	4,055.99	4,258.79	4,471.73	2.0%
8	3,351.83	3,485.91	3,642.77	3,940.11	4,137.11	4,343.97	4,561.17	2.0%
9	3,418.87	3,555.62	3,715.62	4,018.91	4,219.85	4,430.85	4,652.39	2.0%
10	3,487.24	3,626.74	3,789.94	4,099.29	4,304.25	4,519.46	4,745.44	2.0%
11	3,556.99	3,699.27	3,865.73	4,181.27	4,390.33	4,609.85	4,840.35	2.0%
12	3,592.56	3,736.26	3,904.39	4,223.08	4,434.24	4,655.95	4,888.75	1.0%
13	3,628.48	3,773.63	3,943.44	4,265.31	4,478.58	4,702.51	4,937.64	1.0%
14	3,664.77	3,811.36	3,982.87	4,307.97	4,523.37	4,749.54	4,987.02	1.0%
15	3,701.42	3,849.48	4,022.70	4,351.05	4,568.60	4,797.03	5,036.89	1.0%
16	3,738.43	3,887.97	4,062.93	4,394.56	4,614.28	4,845.00	5,087.26	1.0%
17	3,775.82	3,926.85	4,103.55	4,438.50	4,660.43	4,893.45	5,138.13	1.0%
18	3,813.57	3,966.12	4,144.59	4,482.89	4,707.03	4,942.39	5,189.51	1.0%
19	3,851.71	4,005.78	4,186.04	4,527.72	4,754.10	4,991.81	5,241.40	1.0%
20	3,890.23	4,045.84	4,227.90	4,572.99	4,801.64	5,041.73	5,293.82	1.0%
21	3,929.13	4,086.30	4,270.18	4,618.72	4,849.66	5,092.15	5,346.76	1.0%
22	3,968.42	4,127.16	4,312.88	4,664.91	4,898.16	5,143.07	5,400.22	1.0%
23	4,008.10	4,168.43	4,356.01	4,711.56	4,947.14	5,194.50	5,454.23	1.0%
24	4,048.19	4,210.11	4,399.57	4,758.68	4,996.61	5,246.44	5,508.77	1.0%
25	4,088.67	4,252.22	4,443.56	4,806.26	5,046.58	5,298.91	5,563.86	1.0%
26	4,129.55	4,294.74	4,488.00	4,854.33	5,097.04	5,351.90	5,619.50	1.0%
27	4,170.85	4,337.69	4,532.88	4,902.87	5,148.01	5,405.41	5,675.69	1.0%
28	4,212.56	4,381.06	4,578.21	4,951.90	5,199.49	5,459.47	5,732.45	1.0%
29	4,254.68	4,424.87	4,623.99	5,001.42	5,251.49	5,514.06	5,789.77	1.0%
30	4,297.23	4,469.12	4,670.23	5,051.43	5,304.00	5,569.20	5,847.67	1.0%
31	4,340.20	4,513.81	4,716.93	5,101.95	5,357.04	5,624.90	5,906.15	1.0%
32	4,383.60	4,558.95	4,764.10	5,152.96	5,410.61	5,681.15	5,965.21	1.0%
33	4,427.44	4,604.54	4,811.74	5,204.49	5,464.72	5,737.96	6,024.86	1.0%
34	4,471.72	4,650.59	4,859.86	5,256.54	5,519.37	5,795.34	6,085.11	1.0%
35	4,516.43	4,697.09	4,908.46	5,309.10	5,574.56	5,853.29	6,145.96	1.0%
36	4,539.01	4,720.58	4,933.00	5,335.65	5,602.43	5,882.56	6,176.69	0.5%
37	4,561.71	4,744.18	4,957.66	5,362.33	5,630.44	5,911.97	6,207.57	0.5%
38	4,584.52	4,767.90	4,982.45	5,389.14	5,658.60	5,941.53	6,238.61	0.5%
39	4,607.44	4,791.74	5,007.36	5,416.09	5,686.89	5,971.24	6,269.80	0.5%
40	4,630.48	4,815.70	5,032.40	5,443.17	5,715.32	6,001.09	6,301.15	0.5%

<sup>8</sup> יש לעדכן את הסכומים בטבלת השכר בהתאם לצו ההרחבה לתוספת היוקר כפי שפורסם בילקוט הפרסומים 5147, התשס"ג, 16.1.03, עמ' 1141. הסכומים המעודכנים נכון למועד כניסת צו ההרחבה לתוקף פורסמו בחוזר הממונה על השכר - הע - כללי עדכון 15-1-2006 מיום 30.4.2006.



תוספת וوتק	2א	1א	א	ב	ג	ד	שנות וותק
	5,183.08	4,669.44	4,206.70	3,859.36	3,540.70	3,248.35	0
7.0%	5,545.90	4,996.30	4,501.17	4,129.52	3,788.55	3,475.73	1
7.0%	5,934.11	5,346.04	4,816.25	4,418.58	4,053.75	3,719.04	2
7.0%	6,349.50	5,720.26	5,153.39	4,727.88	4,337.51	3,979.37	3
7.0%	6,793.96	6,120.68	5,514.13	5,058.83	4,641.14	4,257.92	4
7.0%	7,269.54	6,549.13	5,900.11	5,412.95	4,966.01	4,555.98	5
2.0%	7,414.93	6,680.11	6,018.12	5,521.21	5,065.34	4,647.10	6
2.0%	7,563.23	6,813.72	6,138.48	5,631.64	5,166.64	4,740.04	7
2.0%	7,714.49	6,949.99	6,261.25	5,744.27	5,269.97	4,834.84	8
2.0%	7,868.78	7,088.99	6,386.47	5,859.15	5,375.37	4,931.54	9
2.0%	8,026.16	7,230.77	6,514.20	5,976.34	5,482.88	5,030.17	10
2.0%	8,186.68	7,375.39	6,644.49	6,095.86	5,592.54	5,130.77	11
1.0%	8,268.55	7,449.14	6,710.93	6,156.82	5,648.46	5,182.08	12
1.0%	8,351.23	7,523.63	6,778.04	6,218.39	5,704.95	5,233.90	13
1.0%	8,434.74	7,598.87	6,845.82	6,280.57	5,762.00	5,286.24	14
1.0%	8,519.09	7,674.86	6,914.28	6,343.38	5,819.62	5,339.10	15
1.0%	8,604.28	7,751.60	6,983.42	6,406.81	5,877.82	5,392.49	16
1.0%	8,690.33	7,829.12	7,053.26	6,470.88	5,936.59	5,446.42	17
1.0%	8,777.23	7,907.41	7,123.79	6,535.59	5,995.96	5,500.88	18
1.0%	8,865.00	7,986.49	7,195.03	6,600.95	6,055.92	5,555.89	19
1.0%	8,953.65	8,066.35	7,266.98	6,666.96	6,116.48	5,611.45	20
1.0%	9,043.19	8,147.01	7,339.65	6,733.63	6,177.64	5,667.56	21
1.0%	9,133.62	8,228.48	7,413.04	6,800.96	6,239.42	5,724.24	22
1.0%	9,224.96	8,310.77	7,487.17	6,868.97	6,301.81	5,781.48	23
1.0%	9,317.21	8,393.88	7,562.05	6,937.66	6,364.83	5,839.30	24
1.0%	9,410.38	8,477.82	7,637.67	7,007.04	6,428.48	5,897.69	25
1.0%	9,504.48	8,562.59	7,714.04	7,077.11	6,492.76	5,956.67	26
1.0%	9,599.53	8,648.22	7,791.18	7,147.88	6,557.69	6,016.23	27
1.0%	9,695.52	8,734.70	7,869.10	7,219.36	6,623.27	6,076.40	28
1.0%	9,792.48	8,822.05	7,947.79	7,291.55	6,689.50	6,137.16	29
1.0%	9,890.40	8,910.27	8,027.26	7,364.47	6,756.40	6,198.53	30
1.0%	9,989.31	8,999.37	8,107.54	7,438.11	6,823.96	6,260.52	31
1.0%	10,089.20	9,089.37	8,188.61	7,512.49	6,892.20	6,323.12	32
1.0%	10,190.09	9,180.26	8,270.50	7,587.62	6,961.12	6,386.35	33
1.0%	10,291.99	9,272.06	8,353.20	7,663.49	7,030.73	6,450.22	34
1.0%	10,394.91	9,364.78	8,436.74	7,740.13	7,101.04	6,514.72	35
0.5%	10,446.89	9,411.61	8,478.92	7,778.83	7,136.55	6,547.29	36
0.5%	10,499.12	9,458.66	8,521.31	7,817.72	7,172.23	6,580.03	37
0.5%	10,551.62	9,505.96	8,563.92	7,856.81	7,208.09	6,612.93	38
0.5%	10,604.37	9,553.49	8,606.74	7,896.10	7,244.13	6,645.99	39
0.5%	10,657.40	9,601.25	8,649.77	7,935.58	7,280.35	6,679.22	40

## 1.3.1 סעיף 7 להסכם מיום 6.7.1999 (מ"ר 2000/7018)

7. תתווספה בטבלת המשכורת המשולבת של העובדים הסוציאליים 5 שנות ותק נוספות (36, 37, 38, 39 ו-40) (להלן: "שנות ותק נוספות").
- התוספת לשכר המשולב החדש בגין כל שנת ותק נוספת תהיה בשעור של 0.5%.

## 1.3.2 סעיף ב' להסכם מיום 22.11.1973 (מ"ר 1974/0001)

- ב. תוספת וותק מקצועי
2. חישוב תוספת הוותק של העובדים ייעשה עפ"י שנות העבודה במקצוע לאחר קבלת הכשירות בעבודה סוציאלית.

## 1.3.3 הודעה בענייני עובדים מיום 18.12.1994 (מ"ר 1995/7003)

## הודעה בענייני עובדים מס 632/94

בניגוד להסדרים קודמים בהם נקבע כי תקופת השירות בצה"ל המוכרת לצורך תשלום תוספת וותק היא תוספת שירות צבאי פעיל בלבד ולא עבור תקופת שירות ללא תשלום במסגרת שירות נח"ל, ישיבות הסדר או כל מסגרת אחרת בצה"ל בה נהוג שירות ללא תשלום נקבע בזאת:

תקופת השירות ללא תשלום במסגרת נח"ל או ישיבות הסדר תוכר אף היא כתקופת שירות סדיר בצה"ל לצורך תשלום ותק.

התקופה המופיעה בסעיף זה, המוכרת לצורך חישוב ותק כוללת יחד את השירות הסדיר ואת שירות במסגרת נח"ל או ישיבות ההסדר והיא לא תעלה על שלוש שנים לחייל או שנתיים חיילת (או שנתיים וחצי או שנתיים בהתאם לאורך תקופת השירות הסדיר שהיתה נהוגה באותה תקופה בה שירת/ה החייל/ת), זאת כמקובל לגבי כלל חיילי צה"ל המשרתים בשירות סדיר.

התוספת תשולם רק לעובד אשר אינו מקבל תשלום בעד שנות שירות סדיר בצה"ל.

## 1.3.4 הודעה בענייני עובדים מיום 18.12.1994 (מ"ר 1995/7002)

## הודעה בענייני עובדים מס 631/94

עד כה נקבע כי עובדת אשר התנדבה לשירות לאומי לתקופה של 24 חודש לפחות, בהיקף שלא פחות מ-40 שעות בשבוע, תקבל תוספת ותק כמספר השנים שהיתה בשירות לאומי.

עתה שונה ההסדר ונקבע כי עובדת אשר התנדבה לשירות לאומי לתקופה של 12 חודש לפחות, בהיקף שלא פחות מ-40 שעות בשבוע, תקבל תוספת ותק כאמור לעיל.

2.1. תוספת הסכם 1999 - 3.3% - לעובדים בדרגות י"א-ט

2.1.1. סעיפים 5-6 ו-9 להסכם מיום 6.7.1999 (מ"ר 2000/7018)

5. תוספת שכר לעובדים ברמות יא - ט
- יהיו זכאים העובדים המשובצים במשרות ברמות יא - ט לתוספת שכר בשיעור 3% מהשכר המשולב. התוספת לא תובא בחשבון לצורך חישוב שכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום התשמ"ז-1987. התוספת תובא בחשבון לענין חישוב ערך שעה לעבודה נוספת לרבות משמרות, תורנויות, כוננויות וקריאות פתע ולענין חישוב תוספות אחוזיות. מוסכם כי התוספת תהווה רכיב לענין פיצויי פיטורין כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963, ולענין הפרשות לפנסיה ולקרן השתלמות.
6. מוסכם כי שכרו של עובד שמהווה בסיס לחישוב ערך שעה לא יפחת עקב עליה לדרגה שמעבר לדרגה ט.
9. יעודכן השכר המשולב הקבוע בנספח א' בעלות 0.3%.

2.2. תוספת הסכם 2001 - 3.6%

2.2.1. סעיף 3-5 להסכם מיום 31.1.2001 (מ"ר 2001/0100)

3. תוספת שכר
- 3.1. עובד יהיה זכאי לתוספת שכר בשיעור של 3.6% על הבסיס המפורט בסעיף 3.3 (להלן "תוספת השכר").
- 3.2. מוסכם כי תוספת השכר המפורטת בסעיף 3.1 תרשם כתוספת נפרדת, בשורה נפרדת בתלוש השכר של העובד.
- 3.3. בסיס השכר לענין סעיף זה הינו: שכר משולב, תוספת ותק וכל תוספת יוקר המשולמת עד מועד תשלום התוספת כמפורט לעיל, כל תוספות שכר ותוספות לשכר (אחוזיות ושקליות) המובאות בחשבון לענין חישוב ערך שעה (להלן "תוספות") למעט:
  - 3.3.1. תוספות שאינן משולמות על בסיס חודשי, שבועי או יומי.
  - 3.3.2. תוספות שאינן מתעדכנות על בסיס הסכמי תוספות היוקר ושיש להן מנגנון עדכון אחר.
  - 3.3.3. השלמת שכר עד לשכר המינימום הנובעת מכוח חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.
  - 3.3.4. החזרי ההוצאות.
- 3.4. במידה ותועלה טענה על ידי ההסתדרות בנוגע להכללתה של תוספת הנופלת בגדר סעיפים קטנים
  - 3.3.1. עד 3.3.4 בבסיס השכר המפורט בסעיף 3.3, יידון העניין בין הממונה על השכר לבין יו"ר האגף לאיגוד מקצועי.
- 3.5. תוספת השכר לפי סעיף זה תהווה שכר לכל דבר ועניין והיא תובא בחשבון לענין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת לרבות כוננויות, תורנויות, משמרות, קריאות פתע ושכר עידוד, לענין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, לענין גימלאות, הפרשות לפנסיה, לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנהוגה לענין שכר משולב.
- 3.6. התוספת לפי סעיף זה תינתן בשיעור אחיד לכל עובד בכל דרגה.
- 3.7. לא הורחב.
4. מובהר בזאת כי תוספות שכר שאינן מובאות בחשבון לענין חישוב ערך שעה ואינן מנויות בסעיפים 3.3.1 עד 3.3.4, תגדלנה בשיעור של 3.6%.
5. שכר מינימום
- 5.1. תוספת השכר המפורטת בסעיף 3 לעיל, לא תובא בחשבון לענין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום, כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, אך ורק לדרגות ולדירוגים כמפורט בסעיף 5.2 להלן.

<sup>9</sup> נספח ד' מובא בסעיף 1.1.2 לצו זה.

תחום הדרגות שבהן תוספת השכר לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת שכר עד לשכר המינימום	הדירוג
ח-יא	עובדים סוציאליים

5.3 מובהר כי למעט לעניין אי הכללתה של תוספת השכר לצורך השלמת השכר עד לשכר המינימום, דין תוספת השכר כאמור בסעיף 3 בדרגות כמפורט בסעיף 5.2 כדין התוספת כאמור בדרגות אחרות.

5.4 מוסכם כי שכרו של עובד בדרגה מסווגת הדרגות המפורט בסעיף 5.2 לעיל המהווה בסיס לחישוב ערך שעה, כפי שהיה ערב העליה לדרגה שמעבר לדרגה המקסימלית המפורטת בטבלה שבסעיף 5.2, לא יפחת עקב עליה זו.

5.5 עובד אשר ייוצר לגביו הפרש שלילי כאמור, יהיה זכאי לתוספת אישית בסכום ההפרש, אשר תקוּוּ ותופחת כנגד כל הגדלה של שכר לערך שעה, למעט השלמת שכר עד לשכר המינימום, כמפורט להלן:

5.5.1 התוספת האישית לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת שכר עד לשכר מינימום.

5.5.2 החל מהמועד בו חדל עובד, הזכאי לתוספת אישית, להיות זכאי לתשלום השלמת שכר עד לשכר המינימום, תקוּוּ התוספת האישית כנגד כל הגדלה של השכר המובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה.

5.5.3 למען הסר ספק מובהר כי אם יחודש תשלום השלמת שכר עד לשכר המינימום, לעובד שמשולמת לו תוספת אישית, לא תקוּוּ התוספת כאמור כל עובד משולמת לו ההשלמה.

## 2.3. תוספת הסכם 2009 – 4%

### 2.3.1. סעיף 4 להסכם מיום 1.11.2009 (מ"ר 7031/2009)

#### 4. תוספת שכר

(א) תשלום לעובדים הסוציאליים תוספת שכר חדשה, בשיעור של 4% (להלן: "תוספת 2009").

(ב) בסיס השכר לחישוב תוספת 2009 יהיה: כל רכיבי השכר המובאים בחשבון לצורך חישוב ערך שעה, לרבות (למען הסר ספק) תוספת 2001, ולמעט:

- (1) תוספות שאינן משולמות על בסיס חודשי, שבועי או יומי;
- (2) תוספות שאינן מתעדכנות על פי הסכמי תוספת יוקר ויש להן מנגנון עדכון אחר;
- (3) השלמת שכר עד לשכר מינימום בהתאם לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

לעניין הסכם זה, "תוספת 2001" – התוספת בשיעור 3.6% המשולמת לפי ההסכם הקיבוצי מיום 31.1.01<sup>10</sup>.

(ג) למען הסר ספק מובהר, כי בחישוב השכר יבוצע החישוב של תוספת 2001 (על בסיס השכר המפורט בהסכם מיום 31.1.01 ואשר אינו כולל את תוספת 2009) לפני החישוב של תוספת 2009.

(ד) תוספת 2009 לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

(ה) תוספת 2009 תהווה שכר לכל דבר ועניין ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום עבור עבודה נוספת לרבות כוננויות, תורנויות, משמרות, קריאות פתע ושכר עידוד, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, לעניין גמלאות, הפרשות לפנסיה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת לגבי השכר המשולב.

(ו) תוספת 2009 תובא בחשבון לעניין חישוב תוספות שנתיות ומענקים שנתיים המחושבים על בסיס השכר המובא בחשבון לצורך חישוב ערך שעה או על בסיס המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית.

(ז) לא הורחב.

<sup>10</sup> תוספת 2001 המשולמת לפי ההסכם הקיבוצי מיום 31.1.01 מובאת בסעיף 2.2 לצו זה.

## 2.4 . תוספת אחוזית (7.25%) הסכם 2011

### 2.4.1 . סעיף 9 להסכם מיום 12.1.2011 (מ"ר 7008/2011)

#### 9. תוספת 2011

- 9.1 יהיו העובדים זכאים לתוספת שכר חדשה, בשיעור של 2.25% (במילים: שני אחוזים ועשרים וחמש מאיות האחוז), (להלן – "תוספת 2011").  
התוספת לפי סעיף זה תשולם בשיעור אחיד לכל עובד בכל דרגה.
- 9.2 בסיס השכר לחישוב תוספת 2011 הינו: שכר משולב, תוספת ותק וכל תוספת יוקר המשולמת עד מועד תשלום תוספת 2011 כמפורט בהסכם זה, כל תוספות שכר ותוספות לשכר (אחוזיות ושקליות) המובאות בחשבון לעניין חישוב ערך שעה לרבות (למען הסר ספק) תוספת 2001, תוספת 2009 ולמעט:  
(1) תוספות שאינן משולמות על בסיסי חודשי, שבועי או יומי;  
(2) תוספות שאינן מתעדכנות על פי הסכמי תוספת יוקר ויש להן מנגנון עדכון אחר;  
(3) השלמת שכר עד לשכר מינימום בהתאם לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.  
לעניין סעיף זה:
- "תוספת 2001" – התוספת בשיעור 3.6% המשולמת לפי ההסכם הקיבוצי מיום 31.1.01; ככל ששיעור התוספת הוגדל לאחר יום 31.1.01 לגבי דירוג מסוים, תובא בחשבון לעניין אותו דירוג, התוספת האמורה בשיעורה המוגדל.
- "תוספת 2009" – כל תוספת המשולמת מכוח ההסכמים שנחתמו להקצאת עלות מסגרת תוספות השכר שנקבעו בהסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 17.4.2008, אלא אם כן מתקיימים לגביה האמור בפסקה (1) או בפסקה (2) או בפסקה (3) לעיל.  
מובהר כי אין באמור בהוראות סעיף זה כדי לגרוע מהוראות סעיף 6.5 להסכם זה.
- 9.3 למען הסר ספק מובהר כי בחישוב השכר יבוצע החישוב של תוספת 2001 (על בסיס שכר אשר אינו כולל את תוספת 2009 או את תוספת 2011) לפני החישוב של תוספת 2009 ותוספת 2011, והחישוב של תוספת 2009 (על בסיס שכר אשר אינו כולל את תוספת 2011) יבוצע לפני החישוב של תוספת 2011.
- 9.4 תוספת 2011 לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.
- 9.5 תוספת 2011 תהווה שכר לכל דבר ועניין ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת, לרבות כוננויות, תורנויות, משמרות, קריאות פתע ושכר עידוד, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, לעניין גמלאות, הפרשות לקופת גמל לקצבה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת לגבי השכר המשולב.
- 9.6 תוספת 2011 תובא בחשבון לעניין חישוב תוספות שנתיות ומענקים שנתיים המחושבים על בסיס השכר המובא בחשבון לצורך חישוב ערך שעה לעבודה נוספת או על בסיס המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית.
- 9.7 לא הורחב.
- 9.8 יוגדלו בשיעור של 2.25% (במילים: שני אחוזים ועשרים וחמש מאיות האחוז), תוספות השכר שמתקיימים בהן כל אלה:  
(1) אינן מובאות בחשבון לעניין חישוב ערך שעה;  
(2) אינן מנויות בפסקאות (1) עד (3) של סעיף 9.2;  
(3) אינן מושפעות מערך השעה ואינן מתעדכנות עקב עדכון המשכורת הקובעת לפנסיה.  
מובהר כי הוראה זו אינה חלה לגבי רכיבי החזרי הוצאות מכל סוג שהוא.

### 2.4.2 . סעיף 5.1 להסכם מיום 30.5.2011 (מ"ר 0240/2011)

- 5.1 מוסכם כי הוראות הסכם מסגרת 2011 יחולו על העובדים הסוציאליים וכן על הצדדים גם בנוגע לדירוג העובדים הסוציאליים, וזאת בשינויים הבאים:

<sup>11</sup> תוספת 2009 המשולמת לפי ההסכם הקיבוצי מיום 1.11.2009. מובאת בסעיף 2.3 לצו זה.

א. לא הורחב.

ב. לא הורחב.

(2) לא הורחב.

ג. לסעיפים 9 להסכם מסגרת 2011 (תוספת 2011)<sup>15</sup>

(1) בסעיף 9, לגבי סעיף 9.8 בנוסף לאמור בו יחול לגבי דירוג העובדים הסוציאליים האמור להלן:

תוספות כאמור בסעיף 9.8, הרלוונטיות לגבי דירוג העובדים הסוציאליים, והינן בעלות תחולה כללית-רוחבית יוגדלו בשיעורים ובמועדים שיחולו לגבי כלל הדירוגים עליהם חל הסכם המסגרת.

תוספות כאמור בסעיף 9.8, הרלוונטיות לגבי דירוג העובדים הסוציאליים, שאינן בעלות תחולה כללית-רוחבית, יוגדלו מעבר להגדלה בשיעור 2.25% כאמור בסעיף 9.8, גם בהתאם לשיעורים ולמועדים כמפורט להלן בהתאם לסכום התוספות כפי שיהיה ערב ההגדלה שלהלן:  
- בשיעור של 0.942%.

(2) לא הורחב.

(3) מוסכם כי שיעור תוספת 2011 יוגדל לגבי העובדים הסוציאליים:

(א) לא הורחב

(ב) לא הורחב

(ג) יעמוד שיעור תוספת 2011 על - 7.25%.

למען הסר ספק, יתר הכללים וההוראות החלים בסעיף 9 להסכם מסגרת 2011 ימשיכו לחול על תוספת 2011 גם בשיעורה המוגדל כאמור לעיל.

למען הסר ספק, עלות הגדלת שיעור תוספת 2011 הינה מתוך מסגרת עלות התוספת הקבועה בהסכם זה לעובדים הסוציאליים וכי היא תשולם בשיעור (אחוז) אחד לכל העובדים הסוציאליים.

## 2.5. תוספת שקלית הסכם 2011

### 2.5.1. סעיף 6 להסכם מיום 30.5.2011 (מ"ר 0240/2011)

#### 6. תוספת שקלית

6.1 יהיו העובדים הסוציאליים זכאים לתוספת חודשית שקלית, בהתאם למפורט להלן (להלן: "התוספת השקלית").

6.2 סכום התוספת השקלית יהיה 1,000 ₪ (אלף שקלים חדשים).

6.3 יעודכנו, אחת לשנה, בחודש ינואר, הסכומים הנקובים בסעיף 6.2 וזאת בהתאם לשיעור השינוי בין המדד החדש לעומת המדד הקודם<sup>14</sup>.  
לענין 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.

6.4 מוסכם כי התוספת השקלית לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמה לשכר מינימום, לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

<sup>15</sup> סעיף 9 להסכם מסגרת 2011 מובא בסעיף 2.4 לצו זה.

<sup>14</sup> סכום התוספת השקלית עודכן בחוזר הממונה על השכר מיום 16.1.2017 הע-כללי-הסכם 3-1-2017 לסך של 1,020 ₪. סכום זה נכון למועד כניסת צו ההרחבה לתוקף, ומתעדכן מעת לעת על פי מנגנון ההצמדה הקבוע בסעיף זה, ועדכוננו מתפרסמים מעת לעת בחוזרי הממונה על השכר. במקרה של אי התאמה בין הסכום המצוין בהערת השוליים לאמור בחוזר, יגבר האמור בחוזר.

- 6.5 התוספת השקלית תהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, חישוב ערך שעה לעבודה נוספת, לרבות כוננויות וקריאות פתע, ויבוצעו בגינה הפרשות לקרן השתלמות והפרשות לפי הוראות ההסכם הקיבוצי שבין הצדדים מיום 3.3.99 בעניין המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת (כפי שהוא מעת לעת).
- 6.6 על אף האמור בסעיף 6.5, מוסכם כי התוספת השקלית לא תהווה בסיס ולא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר (אחוזית ושקלית).
- 6.7 לא הורחב.

## 2.6 הסכמי מסגרת 2016

### 2.6.1 סעיפים 5-7, 9-10, 12-16 ו-21 להסכם מיום 18.4.2016 (מ"ר 2016/7014)

5.

5.1 לא הורחב.

5.2 מענק חד פעמי (בסכום כולל של 2,000 ש"ח שישולם בשני חלקים של 1,000 ש"ח)

בנוסף על האמור, מוסכם על תשלום של מענק חד פעמי:

5.2.1 החלק הראשון של המענק החד פעמי, שולם בהתאם לאמור בחוזר הממונה על השכר במשרד האוצר הע - כללי הסכם 3-1-2016 מיום 14.1.2016 (להלן: "חוזר המענק") וחוזר הע - כללי הוראות 12-1-2016 מיום 11.2.2016 המצ"ב במקובץ בנספח ג<sup>5</sup> (להלן: "חוזר המענק").

מעסיקים כאמור אשר טרם שילמו את המענק, ישלמוהו במשכורת החדש שלאחר החדש שבו חתמו על הסכם זה ולכל המאוחר במשכורת החדש שלאחר מכן.

5.2.2 החלק השני של המענק ישולם, לעובדים אשר היו זכאים לחלק הראשון של המענק לפי חוזרי המענק.

סכום החלק השני של המענק שישולם לכל עובד כאמור, יהיה בסכום השווה לחלק הראשון של המענק ששולם לעובד לפי חוזרי המענק.

5.2.3 תיקון סעיף קטן ו(9) לחוזר המענק:

5.2.3.1 בסעיף קטן (1) במקום "31.1.2017" יבוא "29.12.2016";

5.2.3.2 לא הורחב.

#### מועדי תשלום מיוחדים

(א) מובהר כי לגבי עובד כאמור בסעיף קטן ו(9) (3) לחוזר המענק, אשר לפי חוזר המענק ישולם לו החלק הראשון של המענק במשכורת חודש ינואר 2017 ולא יאוחר ממשכורת חודש פברואר 2017, ישולם לו באותו המועד גם החלק השני של המענק, כך ששני החלקים של המענק ישולמו יחד. למען הסר ספק מובהר כי סכום החלק השני של המענק יהיה זהה לסכום החלק הראשון של המענק אשר יחושב לפי הוראות חוזר המענק.

(ב) מובהר כי תשלום החלק השני של המענק לעובד אשר במועד תשלום המענק מתקיימות לגביו הנסיבות המפורטות בסעיפים (1) עד (3) להלן, יבוצע במשכורת החדש הראשונה שתשלום עם החזרה לעבודה במשכורת, ולכל המאוחר במשכורת החדש שאחריה:

א. בחופשת מחלה ללא משכורת;

ב. בחופשת לידה;

ג. נעדר מעבודתו בשל פגיעה בעבודה שאינה נזקפת לחשבון חופשת המחלה שלו;

(ג) לעובד אשר זכאי לחלק השני של המענק אך יחסי העבודה עמו יסתיימו טרם מועד תשלום החלק השני של המענק כאמור לעיל, יוקדם מועד תשלום החלק השני של המענק וישולם במשכורת החדש האחרונה שתשלום לו.

5.2.4 לא הורחב.

<sup>15</sup> נספח ג' להסכם מובא בסעיף 2.6.1.1 לצו זה.

## 6. הבסיס לחישוב מסגרת עלות התוספות

- 6.1 בסיס השכר לשם חישוב מסגרת עלות התוספות, לצורך סעיף 5.1, הוא הממוצע החודשי ל-12 החודשים שמחודש ינואר 2015 עד חודש דצמבר 2015 של הרכיבים הבאים:
- שכר משולב, תוספת ותק וכל תוספת יוקר ששולמה עד יום 31.12.2015 כולל, וכן תוספות שכר ותוספות לשכר (שקליות ואחוזיות), להלן – "התוספות", למעט:
- 1) תוספות שאינן משולמות על בסיס חודשי, שבועי, יומי;
  - 2) תוספות שאינן מתעדכנות על בסיס הסכמי תוספות היוקר ושיש להן מנגנון עדכון אחר;
- לעניין פסקה זו מובהר כי תוספות שנקבע לגביהן כי הן יתעדכנו בשיעורים של מסגרת עלות התוספות שיקבעו בהסכמי המסגרת אינן נחשבות לעניין הסכם זה כתוספות שיש להן מנגנון עדכון אחר. תוספות כאמור יובאו בחשבון בחישוב בסיס השכר לשם חישוב מסגרת עלות התוספות כאמור, ויראו בהבאתם בחשבון כאמור כיישום העדכון על פי ההסכם שקבע אותן, ולא יהיה כפל.
- 6.2 למען הסר ספק מובהר כי הרכיבים המפורטים להלן יכללו בבסיס לצורך חישוב מסגרת עלות התוספות כאמור:
- 1) תמורה בגין עבודה נוספת לרבות משמרות, תורנויות, כוננויות, קריאות פתע ושכר עידוד (פרמיה).
  - 2) תוספות שכר לרבות תוספות שנתיות ומענקים שנתיים הנגזרים מהשכר שמהווה בסיס לחישוב ערך שעה, או מהשכר המשולב או מהשכר הקובע לפנסיה תקציבית.
  - 3) השלמת שכר לשכר מינימום.
- 6.3 כמו כן, מובהר כי החזרי הוצאות לא יכללו בבסיס לצורך חישוב מסגרת עלות התוספת.
- 6.4 עוד מובהר כי רק הרכיבים ששולמו במהלך החודשים ינואר 2015 עד חודש דצמבר 2015, או חלקם, יכללו בחישוב לצורך חישוב מסגרת עלות התוספות. רכיבי שכר חדשים אשר החלו לשלם לאחר חודש דצמבר 2015 לא יכללו בבסיס לצורך חישוב מסגרת עלות התוספות, אלא אם יוסכם אחרת.
- 6.5 לא הורחב.

## 7. חישוב מסגרת עלות התוספות

- חישוב מסגרת עלות התוספות לצורך האמור בסעיף 5.1 יבוצע בהתאם לאמור להלן:
- 7.1 החישוב יבוצע בנפרד לגבי כל דירוג ודירוג. כמו-כן, לגבי כל דירוג כאמור, החישוב יבוצע במאחד בקרב כלל המעסיקים החתומים על הסכם זה שבהם קיים הדירוג.
  - 7.2 לא הורחב.
  - 7.3 לא הורחב.
  - 7.4 לא הורחב.
  - 7.5 לא הורחב.
  - 7.6 השילוב שבין הדירוגים ובין המעסיקים, שלגביהם יבוצע החישוב, בהתאם לאמור לעיל, יהווה את הקבוצה הרלוונטית לחישוב העלות לפי הסכם זה (להלן: "קבוצת החישוב").
  - 7.7 לא הורחב.

## 9. הגדלת תוספות מיוחדות

- 9.1 תוספות השכר שמתקיימים בהן האמור בפסקאות (1) עד (3) להלן במצטבר, יעודכנו כפי שיפורט בסעיף 9.2 להלן (להלן: "תוספות מיוחדות"):
- 1) אינן מובאות בחשבון לעניין חישוב ערך שעה;
  - 2) אינן מנויות בפסקאות (1) עד (3) של סעיף 10.1(ב) להלן;
  - 3) אינן מושפעות מערך השעה ואינן מתעדכנות עקב עדכון המשכורת הקובעת לפנסיה.
- מובהר כי הוראה זו אינה חלה לגבי רכיבי החזרי הוצאות מכל סוג שהוא.



- 9.2 כל אחת מהתוספות המיוחדות יעודכנו במועדים ובשיעורים כדלקמן:
- 9.2.1 בשיעור של 1% (במילים: אחוז אחד) מסכום הבסיס.
- 9.2.2 החל מיום 1.3.2017 או מיום כניסת צו ההרחבה לתוקף, המאוחר מביניהם – השלמה ל-2.75% (במילים: שני אחוזים ושבעים וחמש עשיריות האחוז) מסכום הבסיס.
- 9.2.3 החל מיום 1.1.2018 – השלמה ל-4.25% (במילים: ארבעה אחוזים ועשרים וחמש עשיריות האחוז) מסכום הבסיס.
- 9.2.4 החל מיום 1.6.2018 – השלמה ל-6% (במילים: ששה אחוזים) מסכום הבסיס.
- 9.2.5 החל מיום 1.12.2018 – השלמה ל-7.5% (במילים: שבעה וחצי אחוזים) מסכום הבסיס.
- לעניין סעיף זה:
- ”סכום הבסיס” – סכום התוספת המשולם ערב חתימת הסכם זה (18.4.16) על פי חוזרי הממונה על השכר.

## 10. מתן תוספת שקלית אחידה

- 10.1 יהיו העובדים זכאים לתוספת שכר חודשית שקלית חדשה בסכום אחיד לגבי כלל העובדים בקבוצת החישוב המועסקים במשרה מלאה (להלן: “תוספת שקלית 2016”).
- 10.2 סכום תוספת שקלית 2016 ייקבע כך שתתקיים הנוסחה הבאה<sup>16</sup>:

$$A + B = C$$

למען הסר ספק מובהר כי קיים רק סכום שקלי אחד אשר מקיים את הנוסחה, והוא יהיה גובה התוספת השקלית לעובד המועסק במשרה מלאה.

לעניין סעיף זה:

A – הסכום המצרפי של תוספת שקלית 2016, אילו היתה התוספת האמורה משולמת בשנת 2015 לכלל העובדים בקבוצת החישוב, בהתאם לנתוני שנת 2015 (לרבות בנוגע לחלקיות המשרה וחלקיות ההעסקה), ובהתאם לכללים שבסעיפים קטנים 10.3 עד 10.9 שלהלן.

B – הסכום המצרפי שבו היו גדלים בשנת 2015 כל רכיבי השכר המפורטים בפסקאות (1) ו-(2) בסעיף 6.2 לעיל, אשר שולמו בפועל בשנת 2015, אילו תוספת שקלית 2016 היתה משולמת לכלל העובדים בקבוצת החישוב, בהתאם לנתוני שנת 2015 (לרבות בנוגע לחלקיות המשרה וחלקיות ההעסקה), ובהתאם לכללים שבסעיפים קטנים 10.3 עד 10.9 שלהלן.

C – סכום השווה ל-1% מבסיס השכר כפי שחושב כאמור בסעיף 6 לעיל, לגבי קבוצת החישוב, למעט התוספות המיוחדות כהגדרתם בסעיף 9 לעיל של העובדים בקבוצת החישוב האמורה (אשר יעודכנו כאמור בסעיף 9 לעיל).

10.3 עובד במשרה חלקית יהיה זכאי לתוספת שקלית 2016 בסכום שיוחשב באופן יחסי לחלקיות משרתו בהשוואה לעובד במשרה מלאה.

10.4 לא הורחב.

10.5 יעודכן, אחת לשנה, בחודש ינואר, סכום התוספת השקלית שייקבע כאמור לעיל, לפי שיעור עליית מדד 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 2015 (שהמתפרסם בחודש ינואר 2016).

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

<sup>16</sup> סכום התוספת השקלית בגין פעימה זו חושב בחוזר הממונה על השכר מיום 28.6.2016 הע – כללי הסכם 1-31-2016 ונקבע על סך של 67.22 ₪. סכומה השקלי של התוספת מתעדכן על פי המדד, כקבוע בסעיף זה. כמו כן, התוספת מתעדכנת בפעילות הסכם מסגרת 2016, כמפורט בסעיפים 15-12 להסכם מסגרת 2016. במקרה של אי התאמה בין הסכום המצויין בהערת השוליים לאמור בחוזר, יגבר האמור בחוזר.

- 10.6 מתוספת שקלית 2016 לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987. למען הסר ספק מובהר כי התוספת מהווה "תוספת מוחרגת" לעניין הוראות חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה), התשע"ה-2015.
- 10.7 תוספת שקלית 2016 תהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת, לרבות כוננויות, תורנויות, משמרות, קריאות פתע ושכר עידוד, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, לעניין גמלאות, הפרשות לקופת גמל לקצבה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת לגבי השכר המשולב.
- 10.8 מתוספת שקלית 2016 לא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר הקיימת ערב חתימת הסכם זה (18.4.16). לגבי תוספות שכר ותוספת לשכר שיסוכמו בעתיד יחולו הכללים שייקבעו לגביהן.
- 10.9 לא הורחב.
- 10.10 לא הורחב.
- 10.11 לא הורחב.
- 10.12 לא הורחב.
- 10.13 לא הורחב.

## 12. בהקצאת 1.75% החל מיום 1.3.2017 או מיום כניסת צו ההרחבה לתוקף, המאוחר מביניהם

ביום 1.3.2017 או מיום כניסת צו ההרחבה לתוקף, המאוחר מביניהם, תוקצה עלות בשיעור 1.75% מבסיס השכר כאמור בסעיף 6 לעיל לאותה קבוצת החישוב, לטובת מתן תוספת שכר אחוזית בשיעור של 1.375% כאמור בסעיף 12.1 להלן, והיתרה תוקצה להגדלת תוספת שקלית 2016, כאמור בסעיף 12.2 להלן.

### 12.1 תוספת אחוזית 2016

(א) החל מיום 1.3.2017 או מיום כניסת צו ההרחבה לתוקף, המאוחר מביניהם, יהיו העובדים זכאים לתוספת שכר חדשה, בשיעור של 1.375% (במלים: אחוז אחד ושלוש מאות שבעים וחמש מאית האחו) (להלן: "תוספת אחוזית 2016"). התוספת תשולם בשיעור אחיד לכל עובד בכל דרגה.

(ב) בסיס השכר לחישוב תוספת אחוזית 2016 הוא: שכר משולב, תוספת ותק וכל תוספת יוקר המשולמת עד מועד תשלום תוספת אחוזית 2016 כמפורט בהסכם זה, כל תוספות שכר ותוספות לשכר (אחוזיות ושקליות) שהיו הקיימות ביום 31.12.2015 והמובאות בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, ולמעט:

- (1) תוספות שאינן משולמות על בסיס חודשי, שבועי או יומי;
- (2) תוספות שאינן מתעדכנות על פי הסכמי תוספת יוקר ויש להן מנגנון עדכון אחר;
- (3) השלמת שכר עד לשכר מינימום בהתאם לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;
- (4) תוספת שקלית 2016 או כל תוספת אחרת שתשולם מכוח עלות הסכם זה.

(ג) למען הסר ספק, מובהר כי לאור הבסיס לחישוב תוספת אחוזית 2016, התוספת האמורה לא תהווה בסיס לתוספת שכר ותוספות לשכר שהיו קיימות ביום 31.12.2015 (שכן הן בבסיסה).

(ד) תוספת אחוזית 2016 לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987. למען הסר ספק מובהר כי התוספת מהווה "תוספת מוחרגת" לעניין הוראות חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה), התשע"ה-2015.

(ה) תוספת אחוזית 2016 תהווה שכר לכל דבר ועניין ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת, לרבות כוננויות, תורנויות, משמרות, קריאות פתע ושכר עידוד, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, לעניין גמלאות, הפרשות לקופת גמל לקצבה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת לגבי השכר המשולב.

(ו) תוספת אחוזית 2016 תובא בחשבון לעניין חישוב תוספות שנתיות ומענקים שנתיים המחושבים על בסיס השכר המובא בחשבון לצורך חישוב ערך שעה לעבודה נוספת או על בסיס המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית.

(ז) לא הורחב.

(ח) לא הורחב.

(א) יתרת העלות לחלוקה (כלומר C, כהגדרתו להלן) תוקצה להגדלת סכום התוספת השקלית 2016, החל מיום 1.3.2017, או מיום כניסת צו ההרחבה לתוקף, המאוחר מביניהם, בהתאם למפורט בסעיף זה וללא שינוי ביתר הכללים החלים לגבי התוספת.

(ב) הסכום שבו תגדל תוספת שקלית 2016 ייקבע כך שתקיים הנוסחה הבאה<sup>17</sup>:

$$A + B = C$$

למען הסר ספק מובהר כי קיים רק סכום שקלי אחד אשר מקיים את הנוסחה, והוא יהיה גובה הגדלת תוספת שקלית לעובד המועסק במשרה מלאה.

לעניין סעיף זה:

"A" – הסכום המצרפי הנובע מתשלום הגדלת תוספת שקלית 2016 אילו הייתה ההגדלה האמורה משולמת בשנת 2015 לכלל העובדים בקבוצת החישוב, בהתאם לנתוני שנת 2015 (לרבות בנוגע לחלקיות המשרה וחלקיות ההעסקה), ובהתאם לכללים שבסעיפים קטנים 10.3 עד 10.9 שלעיל.

"B" – הסכום המצרפי שבו היו גדלים בשנת 2015 כל רכיבי השכר המפורטים בפסקאות (1) ו-(2) בסעיף 6.2 לעיל, אשר שולמו בפועל בשנת 2015, אילו הייתה משולמת הגדלת תוספת שקלית 2016 לכלל העובדים בקבוצת החישוב, בהתאם לנתוני שנת 2015 (לרבות בנוגע לחלקיות המשרה וחלקיות ההעסקה), ובהתאם לכללים שבסעיפים קטנים 10.3 עד 10.9 שלעיל.

"C" – הסכום המתקבל כתוצאת ההפרש שבין D ל-E.

"D" – 1.75% מבסיס השכר כפי שחושב כאמור בסעיף 6 לעיל, לגבי קבוצת החישוב. ואולם, לענין זה בסיס השכר לא יכלול את סכום התוספות המיוחדות כהגדרתם בסעיף 9 לעיל של העובדים בקבוצת החישוב האמורה ואת העלות הנובעת מהשפעתן על רכיבי השכר המפורטים בפסקאות (1) ו-(2) שבסעיף 6.2 לעיל.

"E" – העלות שהוקצתה לתוספת השכר האחוזית לפי סעיף 12.1 לעיל, לגבי אותה קבוצת חישוב, בצירוף העלות הנובעת מהשפעתה של התוספת על כל רכיבי השכר המפורטים בפסקאות (1) ו-(2) שבסעיף 6.2 לעיל לגבי אותה קבוצה.

(ג) יובהר כי חישוב יתרת העלות לחלוקה (כלומר C) לצורך הגדלת סכום תוספת שקלית 2016, יביא בחשבון שהבסיס לחישוב תוספת אחוזית 2016 קטן יותר מבסיס השכר לפי סעיף 6 לעיל ואינו כולל את ההשלמה לשכר מינימום.

לפיכך, העלות שלא הוקצתה לטובת התוספת האחוזית נלקחת בחשבון להגדלת התוספת השקלית, כך שתחולק כלל העלות שבסעיף 5.1.2.

(ד) לא הורחב.

### 1.3. בהקצאת 1.5% החל מיום 1.1.2018

ביום 1.1.2018 תוקצה העלות בשיעור 1.5% מבסיס השכר כאמור בסעיף 6 לעיל לאותה קבוצת החישוב, לטובת הגדלת תוספת אחוזית 2016 ולטובת הגדלת תוספת שקלית 2016, כמפורט להלן:

#### (א) הגדלת תוספת אחוזית 2016

שיעור תוספת אחוזית 2016 יעלה בשיעור של 0.75% (בפעולת חיבור) כך ששיעורה של התוספת יגדל מ-1.375% ל-2.125% (במילים: שני אחוזים ומאה עשרים וחמש עשיריות האחוז) ללא שינוי ביתר הכללים החלים לגבי התוספת.

#### (ב) הגדלת תוספת שקלית 2016

יתרת העלות לפי סעיף זה (כלומר C, כהגדרתו להלן), תוקצה להגדלת תוספת שקלית 2016, בהתאם למפורט בסעיף זה וללא שינוי לגבי יתר הכללים החלים לגבי התוספת.

<sup>17</sup> סכום התוספת השקלית המעודכן לפעימה זו חושב בחזר הממונה על השכר מיום 30.1.2017 (הע-כללי הסכם 11-1-2017) ונקבע על סך של 104.6 ש"ח. סכומה השקלי של התוספת מתעדכן על פי המדרד כקבוע בסעיף 10 להסכם מסגרת 2016. כמו כן התוספת מתעדכנת בפעימות הסכם מסגרת 2016, כמפורט בסעיפים 13 עד 15 להסכם מסגרת 2016. במקרה של אי התאמה בין הסכום המצויין בהערת השוליים לאמור בחזור, יגבר האמור בחזור.

הסכום שבו תגדל תוספת שקלית 2016 ייקבע כך שתתקיים הנוסחה הבאה:

$$A + B = C$$

למען הסר ספק מובהר כי קיים רק סכום שקלי אחד אשר מקיים את הנוסחה, והוא יהיה גובה הגדלת תוספת שקלית לעובד המועסק במשרה מלאה.

לענין סעיף זה, המונחים "A", "B" ו-"C", הם כהגדרתם בסעיף 12.2(ב) לעיל.

כמו כן, המונחים "D" ו-"E" (הכוללים בסעיף 12.2(ב) לעיל בהגדרה של המונח "C"), יקראו בשינויים הבאים:

במונח "D" – במקום "1.75%" יבוא "1.5%".

במונח "E" – במקום ההגדרה יבוא "העלות שהוקצתה להגדלת תוספת השכר האחוזית לפי סעיף קטן 13(א) לעיל, לגבי אותה קבוצת חישוב, בצירוף העלות הנובעת מהשפעתה של הגדלת התוספת על כל רכיבי השכר המפורטים בפסקאות (1) ו-(2) שבסעיף 6.2 לעיל לגבי אותה קבוצה".

כמו כן, בסעיף קטן 12.2(ג) במקום "5.1.2" יבוא "5.1.3".

(ג) התשלומים הנובעים מסעיף זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש ינואר 2018 ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בעד חודש פברואר 2018. היה והתשלום יבוצע החל מהמשכורת המשולמת בעד חודש פברואר 2018, ישולמו במסגרתה גם ההפרשים בעד התקופה שמיום 1.1.2018 עד יום 31.1.2018.

#### 14. בהקצאת 1.75% החל מיום 1.6.2018

ביום 1.6.2018 תוקצה העלות בשיעור 1.75% מבסיס השכר כאמור בסעיף 6 לעיל לאותה קבוצת החישוב, לטובת הגדלת תוספת אחוזית 2016 ולטובת הגדלת תוספת שקלית 2016, כמפורט להלן:

##### (א) הגדלת תוספת אחוזית 2016

שיעור תוספת אחוזית 2016 יעלה בשיעור של 0.875% (בפעולת חיבור) כך ששיעורה של התוספת יגדל מ-2.125% ל-3% (במילים: שלושה אחוזים) ללא שינוי ביתר הכללים החלים לגבי התוספת.

##### (ב) הגדלת תוספת שקלית 2016

יתרת העלות לפי סעיף זה, תוקצה להגדלת תוספת שקלית 2016, בהתאם למפורט בסעיף זה וללא שינוי לגבי יתר הכללים החלים לגבי התוספת.

הסכום שבו תגדל תוספת שקלית 2016 ייקבע כך שתתקיים הנוסחה הבאה:

$$A + B = C$$

למען הסר ספק מובהר כי קיים רק סכום שקלי אחד אשר מקיים את הנוסחה, והוא יהיה גובה הגדלת תוספת שקלית לעובד המועסק במשרה מלאה.

לענין סעיף זה, המונחים "A", "B" ו-"C", הם כהגדרתם בסעיף 12.2(ב) לעיל.

כמו כן, המונח "D" (הכולל בסעיף 12.2(ב) לעיל בהגדרה של המונח "C"), הוא כהגדרתו שם, ובמקום ההגדרה של המונח "E" (הכולל בסעיף 12.2(ב) לעיל בהגדרה של המונח "C"), יבוא "העלות שהוקצתה להגדלת תוספת השכר האחוזית לפי סעיף קטן 14(א) לעיל, לגבי אותה קבוצת חישוב, בצירוף העלות הנובעת מהשפעתה של הגדלת התוספת על כל רכיבי השכר המפורטים בפסקאות (1) ו-(2) שבסעיף 6.2 לעיל לגבי אותה קבוצה".

כמו כן, בסעיף קטן 12.2(ג) במקום "5.1.2" יבוא "5.1.4".

(ג) התשלומים הנובעים מסעיף זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש יוני 2018 ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בעד חודש יולי 2018. היה והתשלום יבוצע החל מהמשכורת המשולמת בעד חודש יולי 2018, ישולמו במסגרתה גם ההפרשים בעד התקופה שמיום 1.6.2018 עד יום 30.6.2018.

#### 15. בהקצאת 1.5% החל מיום 1.12.2018

ביום 1.12.2018 תוקצה העלות בשיעור 1.5% מבסיס השכר כאמור בסעיף 6 לעיל לאותה קבוצת החישוב, לטובת הגדלת תוספת אחוזית 2016 ולטובת הגדלת תוספת שקלית 2016, כמפורט להלן:

##### (א) הגדלת תוספת אחוזית 2016

שיעור תוספת אחוזית 2016 יעלה בשיעור של 0.75% (בפעולת חיבור) כך ששיעורה של התוספת יגדל מ-3% ל-3.75% (במילים: שלושה אחוזים ושבעים וחמישה עשיריות האחוז). ללא שינוי ביתר הכללים החלים לגבי התוספת.

#### (ב) הגדלת תוספת שקלית 2016

יתרת העלות לפי סעיף זה, תוקצה להגדלת תוספת שקלית 2016, בהתאם למפורט בסעיף זה וללא שינוי לגבי יתר הכללים החלים לגבי התוספת.

הסכום שבו תגדל תוספת שקלית 2016 ייקבע כך שתקיים הנוסחה הבאה:

$$A + B = C$$

למען הסר ספק מובהר כי קיים רק סכום שקלי אחד אשר מקיים את הנוסחה, והוא יהיה גובה הגדלת תוספת שקלית לעובד המועסק במשרה מלאה.

לענין סעיף זה, המונחים "A", "B" ו-"C", הם כהגדרתם בסעיף 12.2(ב) לעיל.

כמו-כן, המונחים "D" ו-"E" (הכוללים בסעיף 12.2(ב) לעיל בהגדרה של המונח "C"), יקראו בשינויים הבאים:

במונח "D" – במקום "1.75%" יבוא "1.5%".

במונח "E" – במקום ההגדרה יבוא "העלות שהוקצתה להגדלת תוספת השכר האחוזית לפי סעיף קטן 15(א) לעיל, לגבי אותה קבוצת חישוב, בצירוף העלות הנובעת מהשפעתה של הגדלת התוספת על כל רכיבי השכר המפורטים בפסקאות (1) ו-(2) שבסעיף 6.2 לעיל לגבי אותה קבוצה".

כמו כן, בסעיף קטן 12.2(ג) במקום "5.1.2" יבוא "5.1.5".

(ג) התשלומים הנובעים מסעיף זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש דצמבר 2018 ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בעד חודש ינואר 2019. היה והתשלום יבוצע החל מהמשכורת המשולמת בעד חודש ינואר 2019, ישולמו במסגרתה גם ההפרשים בעד התקופה שמיום 1.12.2018 עד יום 31.12.2018.

#### 21. מימון הסכם קיבוצי מיום 9.2.2015

מובהר כי בהתאם לאמור בסעיף 13 להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 9.2.2015 בעניין גמול מומחיות לעובדים סוציאליים (להלן: "הסכם גמול מומחיות"), תופחת עלות מסגרת התוספות לגבי העובדים בדירוג העובדים הסוציאליים ב-0.21%. לפיכך הקצאת עלות מסגרת התוספות לגבי עובדים אלו תעמוד על שיעור של 7.29%. ההפחתה כאמור תעשה מתוך הקצאת העלות שבסעיף 5.1.1 כך שהעלות לחלוקה לפי סעיף זה לעובדים האמורים תעמוד על 0.79% במקום 1% ולפיכך, בהגדרה C שבסעיף 10 לעיל במקום 1% יבוא 0.79% לגבי העובדים האמורים.

#### 1.1.6.2. נספח ג להסכם מיום 18.4.2016 (מ"ר 7014/2016)

נספח (ג) להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 18 באפריל 2016

בלהלן הנחיות לביצוע תשלום מענק חד פעמי:

1. ישולם מענק חד פעמי (להלן – המענק), כמפורט להלן:

א. עובד בשירות המעסיק אשר היה מועסק במעסיק ביום 1.8.2015 ומועסק ברצף ועד ליום 1.12.2015 (להלן: "התקופה הקובעת"), יהא זכאי למענק חד פעמי בסכום של 1,000 ש"ח בהתאם למפורט להלן.

ב. מובהר כי הסכום האמור הוא לעובד שהועסק במשרה מלאה. לצורך חישוב הסכום לו זכאי כל עובד שזכאי למענק כאמור בסעיף קטן ו(א) לעיל, תחושב חלקיות המשרה, בתקופה שמיום 1.12.2014 עד יום 30.11.2015. סכום המענק יחושב באופן יחסי לחלקיות המשרה של כל עובד (ממוצע חודשי מייצג) ביחס למשרה מלאה בתקופה שמיום 1.12.2014 עד יום 30.11.2015.

לגבי עובד שהועסק במהלך התקופה שמיום 1.12.2014 עד יום 30.11.2015 במשרה חלקית ואשר היה מועסק רק בחלק מהתקופה הנ"ל, אך עבד ברציפות בתקופה הקובעת, יבוצע תחשיב חלקיות המשרה הממוצעת לפי התקופה בה הועסק בפועל במהלך התקופה שמיום 1.12.2014 עד יום 30.11.2015.

ג. המענק אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים או חישוב ערך שעה לעבודה נוספת, לרבות לגמול בעד שעות נוספות, כונויות, קריאות פתע, תורניות, משמרות או שכר עידוד, ולא יבוצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות, לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים).

ד. למען הסר ספק:

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

(2) אין בתשלום המענק כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלת השכר המשולב הקיימת ערב חזור זה.

ה. לא הורחב.

ו. לעניין סעיף קטן ו(א) לעיל, מובהר כדלקמן:

#### חופשת לידה:

(1) תקופת חופשת הלידה, כמשמעותה בסעיף 6 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן – "חוק עבודת נשים"), במהלך התקופה הקובעת, לא תקטע את רצף העסקה של עובדת אשר יצאה לחופשת לידה כאמור, והיא תהיה זכאית לתשלום המענק במשכורת הראשונה שתשולם לה לאחר חזרתה לעבודה ולא יאוחר מן המשכורת שלאחר מכן.

יצוין כי אורכה של חופשת הלידה לפי חוק עבודת נשים עומד ככלל על עשרים ושישה שבועות אלא אם כן היא הוארכה בניכיות המפורטות בסעיף 6 לחוק.

(2) למען הסר ספק, האמור בסעיף קטן ו(1) לעיל, אינו חל לגבי חופשה ללא תשלום או על היעדרות שדינה כדין חופשה ללא תשלום, שהיא לאחר תום חופשת הלידה כמשמעותה בחוק עבודת נשים, ולגביה יחול האמור בסעיף קטן ו(9) להלן.

(3) למען הסר ספק, שאר התנאים וההוראות שנקבעו בחזור זה לעניין זכאות וחישוב המענק יחולו גם על עובדות אשר שהו בחופשת לידה.

(4) מובהר כי האמור בסעיפים קטנים (1) עד (3) לעיל, חל בהתאמה גם לגבי עובד אשר בהתאם להוראות חוק עבודת נשים יצא לחופשת לידה.

#### שירות מילואים:

(5) מובהר כי שירות במילואים בתקופה הקובעת, לא יקטע את רצף העסקה, והעובד יהיה זכאי לתשלום המענק.

#### חופשת מחלה:

(6) מובהר כי חופשת מחלה במשכורת, בחצי משכורת או ללא משכורת, בתקופה הקובעת, אינה קוטעת את רצף העסקה של עובד, והעובד יהיה זכאי לתשלום המענק.

(7) תשלום המענק לעובד בחופשת מחלה ללא משכורת יבוצע במשכורת החודש הראשונה שתשולם לו עם חזרתו לעבודה ולכל המאוחר במשכורת החודש שאחריה.

#### היעדרות באישור המעסיק ובתשלום:

(8) מובהר כי היעדרות באישור המעסיק ובתשלום (כגון, חופשת מנוחה או השתלמות בשכר) בתקופה הקובעת, אינה קוטעת את רצף העסקה, והעובד יהיה זכאי לתשלום המענק.

#### חופשה ללא תשלום והיעדרות מעבודה שדינה כדין חופשה ללא תשלום:

(9) עובד אשר שהה, במהלך התקופה הקובעת, כולה או חלקה, בחופשה ללא תשלום, או נעדר מן העבודה, במהלך התקופה האמורה, היעדרות שדינה כדין חופשה ללא תשלום, יחולו לגביו ההוראות הבאות:

1. עובד שבתקופה מיום 1.8.2015 עד יום 31.1.2017 היה זכאי למשכורת בגין 4 חודשי עבודה מלאים ויום אחד נוסף לפחות, ברצף, בין אם הועסק במשרה מלאה ובין אם הועסק במשרה חלקית, יהיה זכאי למענק החד פעמי, לפי הוראות שבפסקה (2) להלן.

2. בחישוב חלקיות משרתו (ממוצע חודשי מייצג) לצורך חישוב המענק, תילקח בחשבון התקופה שמיום 1.12.2014 עד יום 30.11.2015, בה הועסק בפועל.
- ככל שהעובד לא היה זכאי כלל למשכורת בתקופה האמורה, תילקח בחשבון לצורך חישוב חלקיות משרתו, התקופה שמיום 1.12.2015 עד יום 30.11.2016, בה היה זכאי למשכורת מהמעסיק (גם אם לא הייתה ברצף).
3. לא הורחב.

2. חוזר זה תואם עם ההסתדרות הכללית והאמור בו מקובל עליה. מובהר כי המענק לפי חוזר זה יהווה חלק מההסכם הקיבוצי (מסגרת) שייחתם בזמן הקרוב.
3. לא הורחב
4. לא הורחב

נספח ג(2) להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 18 באפריל 2016

**הנדון: תשלום מענק חד פעמי – עובדים שהיו אמורים לשוב לעבודתם או להתחיל העסקתם ביום 1.8.2015 אך בשל יום השבת שבו לעבודתם או החלו העסקתם רק ביום 2.8.2015**

חוזרנו הע 3-1-2016 מיום 14.1.2016

1. בנוסף לעובדים הזכאים למענק החד פעמי לפי סעיף 1(א) לחוזרנו שבסימוכין, יהיו זכאים לתשלום המענק החד פעמי גם עובדים אשר מתקיימים לגביהם האמור בסעיפים 1(א) עד 1(ג) שלהלן במצטבר:
- א. מתקיים לגביהם אחד מאלו:
- 1) שהו בחופשה ללא תשלום (לרבות חופשה ללא תשלום שהיא לאחר תום חופשת הלידה כמשמעותה בחוק עבודת נשים) או נעדרו מן העבודה היעדרות שדינה כדין חופשה ללא תשלום, והיו אמורים לשוב לעבודה ביום 1.8.2015 אולם שבו לעבודה ביום 2.8.2015 כיוון שיום 1.8.2015 היה יום שבת;
- 2) היו אמורים להתחיל את העסקתם בשירות המעסיקים ביום 1.8.2015 אולם החלו העסקתם ביום 2.8.2015 כיוון שיום 1.8.2015 היה יום שבת.
- ב. הועסקו ברצף עד ליום 2.12.2015.
- ג. לא הורחב.
2. מובהר כי חישוב סכום המענק החד פעמי ותשלומו כאמור בסעיף 1 לעיל, יעשה בהתאם ובכפוף לכל הכללים וההוראות שנקבעו בחוזרנו שבסימוכין, למעט לעניין מועד התשלום כאמור בסעיף 3 להלן.
3. מובהר כי לגבי עובד אשר במועד תשלום המענק לפי סעיף 1 לעיל, מתקיימות לגביו הנסיבות המפורטות בסעיפים 1(א) עד 1(ג) להלן, יבוצע תשלום המענק במשכורת החודש הראשונה שתשלום עם החזרה לעבודה במשכורת, ולכל המאוחר במשכורת החודש שאחריה:
- א. בחופשת מחלה ללא משכורת;
- ב. בחופשת לידה;
- ג. נעדר מעבודתו בשל פגיעה בעבודה שאינה נזקפת לחשבון חופשת המחלה שלו;
4. למען הסר ספק ולמניעת כפל תשלום, מובהר כי עובדים אשר זכאים למענק החד פעמי לפי סעיף 1 לעיל, לא יהיו זכאים למענק החד פעמי לפי סעיף קטן 1(ו)9 לחוזרנו בסימוכין.
5. חוזר זה תואם עם ההסתדרות הכללית והאמור בו מקובל עליה. מובהר כי המענק לפי חוזר זה יהווה חלק מההסכם הקיבוצי (מסגרת) שייחתם בזמן הקרוב.
6. מובהר כי אין באמור בחוזר זה כדי לגרוע מהוראות חוזרנו שבסימוכין אלא אם נאמר במפורש אחרת.

**2.7. תוספת חקיקה ומעמסה (7%)**

**2.7.1. סעיף ו' להחלטת ועדת מעקב מיום 2.6.1993 (מ"ר 1993/7039)**

ועדת מעקב ביום 2.6.93 דנה בנושא תנאי העבודה של העובדים הסוציאליים והחליטה כלהלן:  
ו. בגין תוספת החקיקה והמעמסה של העובדים הסוציאליים יהיו זכאים העובדים לתוספת שכר בשעור 7% מהשכר המשולב.

**2.8. תמריץ ענפי – (5%)**

2.8.1. סעיף 5 להסכם מיום 29.11.1984 (מ"ר 1984/7149)

2.8.2.

5. העובדים יהיו זכאים לתוספת בשעור 5% סעיף 8 להסכם מיום 1.7.1983 (מ"ר 1983/7114)

8. א. עובדים יהיו זכאים לתוספת בגובה 5% מהשכר המשולב.

ב. התוספת היא שכר לכל דבר ועניין.

**2.9. תוספת לעובדים עם נוער במצוקה**

**2.9.1. סעיף 23 להסכם מיום 22.1.1979 (מ"ר 1979/0141)**

23. עובדי חבורות רחוב ועובדים בטיפול בנערה במצוקה יהיו זכאים לגמול מיוחד בשיעור שיקבע לעובדי החינוך המשלים.

**2.9.2. סעיף 6(ה) להסכם מיום 17.6.1974 עובדי החינוך המשלים (מ"ר 1974/7016)**

6. שכר ותוספות

ה. מדריך לחבורות נוער יקבל את שכרו לפי דרגתו בתוספת של 20% עבור מאמץ מיוחד הנובע מאופי עבודתו, שתשולם לו כל עוד הוא מועסק כאמור.



### 3. תוספות בעבור השכלה והתמקצעות

#### 3.1. תוספת עבור תואר מ.א. ותואר דוקטור

3.1.1. סעיף 3 להסכם מיום 16.2.1989 (מ"ר 1989/7025)

3.

- 3.1 עובדים בעלי תואר מ.א. בעבודה סוציאלית יהיו זכאים לתוספת 7% משכרם משולב.
- 3.2 עובדים בעלי תואר דר בעבודה סוציאלית יהיו זכאים לתוספת 10% משכרם המשולב.
- 3.3 התוספות בהתאם לסעיפים 3.1 ו-3.2 לעיל הן שכו לכל דבר וענין
- 3.4 לא הורחב.

#### 3.2. לימודי תעודה

3.2.1. סעיף 5 להסכם מיום 22.1.79 (מ"ר 1979/0141)

- עובד אשר סיים לימודי תעודה שהתנאי לכניסה אליהם הוא תואר בוגר או כשירות לעבודה סוציאלית, ואשר משך לימודים בהם הוא שנתיים לפחות יחולו עליו הוראות אלה:
- א. לא הורחב.
  - ב. יהא שכרו לפי סולם השכר של ב.א. בתוספת של 3%.

3.2.2. סעיף 7 להסכם מיום 1.7.1983 (מ"ר 1983/7114)

אחוזי תוספת לימודי תעודה על פי סעיף 5 להסכם השכר 78/80 מיום 22/1/79<sup>18</sup> יוקטנו בהתאם למפורט להלן: תוספת 3% תהיה – 2.50% מהשכר המשולב החדש.

#### 3.3. גמול השתלמות

3.3.1. סעיפים 5-6 להסכם מיום 5.7.1988 (מ"ר 2016/7042 / 2016/0305)

5. גמול ההשתלמות שישולם עבור כל 112 שעות לימוד יהיה בשיעור של 1% מהשכר המשולב.
6. המכסה המצטברת של שעות לימוד של העובדים שעבודה ישולם גמול השתלמות 672 שעות (6X112 שעות).
- התקרה לתשלום תהיה 6% מהשכר המשולב עבור 672 שעות כאמור. השתלמויות נוספות מעבר לזה, לא יזכו בגמול השתלמות נוסף, עפ"י הסכם זה.

3.3.2. סעיף 5 להסכם מיום 18.11.1990 (מ"ר 1990/7074)

5. גמול השתלמות:

שיעוריהם של כל גמולי ההשתלמות המשולמים בדירוגים השונים המפורטים במבוא להסכם זה יוגדלו ב-20%.

3.3.3. סעיף ב' להחלטת וועדת מעקב מיום 2.6.1993 (מ"ר 1993/7039)

ב. גמול השתלמות

1. יחושב גמול ההשתלמות לפי שיטת החישוב כמקובל לגבי עובדי דירוג המח"ר, דהיינו, עבור צבירת 400 שעות השתלמות יהיו זכאים לסכום של 221.55 ש"ח לחודש. כמו כן יהיו הקריטריונים לקביעת הזכאות לגמול השתלמות כמקובל בדירוג המח"ר.
2. כהוראת מעבר נקבע כי עובדים אשר עד למועד קבלת החלטה זו קבלו במשכורתם גמול השתלמות על פי ההסכם מיום 5.7.88 יהיו רשאים לבחור באחת האפשרויות שלהלן:
  - 2.1 להגיש בקשה חדשה לוועדת ההשתלמות בצירוף כל המסמכים, לבדיקת זכאותם לגמול ההשתלמות כאמור בסעיף 1 לעיל.

<sup>18</sup> מובא בסעיף 3.2.1 לצו זה.

- 2.2 להמשיך לקבל את אחוזי גמול ההשתלמות ששולם לו ערב קבלת החלטה זו, עד למועד בו יהיה סכום גמול ההשתלמות שווה לסכום גמול ההשתלמות על פי סעיף 1 לעיל.
- 2.3 עובדים אשר צברו או יש באפשרותם לצבור עד 31.12.93 שעות השתלמות מעל 672 שעות, יהיו זכאים עד ל-3 יחידות השתלמות נוספות. לאחר מכן ינהגו לגביהם כאמור בסעיף 2.2 לעיל.

#### 3.3.4 סעיף 6 להחלטת וועדת מעקב מיום 7.12.1993 (מ"ר 1993/0966)

בהמשך להחלטת ועדת מעקב מיום 2.6.93 (להלן – "ההחלטה העיקרית") בנושא העובדים הסוציאליים החליטה ועדת מעקב בישיבתה ביום 7.12.93 כלהלן:

#### 6. גמול השתלמות

- 6.1 בשינוי לאמור בסעיף 22 להחלטה העיקרית ייכתב: "עובד סוציאלי זכאי לצבור אחוז גמול השתלמות לפי דירוג העובדים הסוציאליים, וכאשר מספר שעות ההשתלמות שצבר יהיה שווה או גדול ממספר שעות ההשתלמות הנדרש לקבלת גמול בדירוג המח"ר (400 שעות), יוכל העובד לעבור לשיטת הגמול הנהוגה בדירוג המח"ר או להמשיך לקבל גמול לפי דירוג העובדים הסוציאליים.
- החלטתו כאמור תהיה ללא הגבלת זמן.

#### 3.4 גמול מומחיות

##### 3.4.1 סעיפים 4-5 להסכם מיום 9.2.2015 (מ"ר 2015/7009)

#### 4. גמול מומחיות

- עובד סוציאלי מומחה, יהיה זכאי לתוספת שכר בשיעור 4% מהשכר המשולב (להלן: "גמול מומחיות"), מיום שהתקיימו לגביו כל התנאים הקבועים להכרה במומחיות או בכירות, כפי שרשום באישור הזכאות.
5. גמול המומחיות מהווה שכר לכל דבר ועניין, והוא יובא בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורין, חישוב ערך שעה לצורך עבודה נוספת, לרבות בעד שעות נוספות, כוננויות, תרנויות, משמרות, קריאת פתע, שכר עידוד, לצורך הפרשות לקופת גמול לקצבה, ולצורך חישוב הבסיס להפרשות לקרן השתלמות, אך הוא לא יובא בחשבון לצורך חישוב השלמה לשכר המינימום.

4.1. מסלול נמרץ א'

4.1.1. סעיף א' 1 להסכם מיום 22.2.1981 (מ"ר 1981/0181)

א.1. מסלול נמרץ

- (א) התחייבותו של העובד הסוציאלי לעבוד בטיפול ישיר תהיה לשנתיים. סעיפים 13,11,8(ב) ו-1(ג) בהסכם הקיבוצי של העובדים הסוציאליים לשנים 1978/80 יתוקנו בהתאמה.
- (ב) שנות השירות בטיפול ישיר, אותן חייב העובד להשלים לצורך שילובו במסלול הנמרץ גם ללא התחייבות, תהיינה 5 שנים: זאת במקום האמור בסעיפים 10 ו-11 בהסכם העובדים הסוציאליים לשנים 1978/80.

4.1.2. סעיפים 8-15 להסכם מיום 22.1.1979 (מ"ר 1979/0141)

- בפרק זה: "עובד" או "עובד בטיפול ישיר" פירושו עובד סוציאלי כשיר במשרה מלאה או חלקית, ואשר 50% לפחות משעות עבודתו מוקדשות לטיפול בפונים.
8. עובד אשר התחייב בעבר, או יתחייב בעתיד, בכתב, בהתאם להסדרים הקיימים, לעבוד בטיפול ישיר משך שלש שנים רצופות, יקודם בשתי שנות ותק והוא זכאי לכל התשלומים הצמודים לשנת הותק אליה קודם.
9. עובד אשר לפני שחתם לראשונה על התחייבות השלים שלש שנות עבודה בטיפול ישיר, יחולו עליו ההוראות הנוגעות במסלול הנמרץ גם באם יתחייב לתקופה של שנה אחת בלבד.
10. השלים העובד שש שנות עבודה בעבודה סוציאלית ישולב במסלול הנמרץ ויקבל קידום של שתי שנות ותק גם ללא התחייבות.
11. השלים עובד שלש שנות התחייבות ימשיך לשהות במסלול הנמרץ בתנאי שיתחייב לשנה נוספת וכן הלאה ברציפות, עד שישלים שש שנות שרות בטיפול ישיר.
12. לא עמד עובד בהתחייבותו לעבוד בטיפול ישיר במשך תקופת התחייבותו, יהא חייב להחזיר למעסיק שממנו פרש את ההפרש בין כל הסכומים שקבל עקב שלובו במסלול הנמרץ לבין הסכומים שהיה מקבל לולא שולב במסלול הנמרץ.
13. לענין סעיף 12 -

- א. עובד שהפסיק לעבוד בטיפול הישיר במשך תקופת התחייבות בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורין על פי הוראות חוק פיצויי פיטורין או המזכות אותו בגמלאות, יהא פטור מהחזרת הסכומים האמורים בסעיף 12.
- ב. עובד שעבד יותר משלש שנים בטיפול ישיר, ועבר בתוך תקופת התחייבותו לתפקיד אחר אצל מעסיק, ללא התנגדות כדיון של המעסיק, או עבר למעסיק אחר בכל תפקיד וזאת על פי בקשת המעסיק הראשון, יהא פטור מהחזרת הסכומים האמורים בסעיף 12.
- ג. תקופת אי עבודה בגין שרות מילואים, חופשת לידה שמשתלמים בגינה דמי לידה, חופשת מחלה בתשלום דמי מחלה מלאים, וכן כל תקופת אי עבודה שמשתלמת עבודה לעובד משכורת מלאה, או תשלום ממוסד ממלכתי בשיעור משכורת מלאה או תשלום בשיעור 75% מהמשכורת המלאה בגין תאונת עבודה או פעולות איבה, לא תחשב כאי מילוי התחייבות העובד, ויראוה כאילו העובד עבד בה בטיפול ישיר על פי התחייבותו.
- ד. עובד שתקופת התחייבותו היא בת שלש שנים יהא רשאי לעבור בתוכה פעם אחת לעבודה בטיפול ישיר אצל מעסיק אחר שהסכם זה חל עליו בתנאי שישלים שנת עבודה רצופה אחת לפחות אצל מעסיקו הראשון, ולא יראו בכך אי מילוי התחייבותו.
- ה. תקופת אי עבודה בגין חופשה ללא משכורת על עובדת לאחר לידה (עד שנה כולל חופשה לידה), וכן תקופת חופשת מחלה שבעדה משולמים לעובד דמי מחלה חלקיים לא תחשב לאי מילוי התחייבות העובד, ואולם תקופה זו לא תבוא במניין תקופת ההתחייבות, ותקופת התחייבותו תוארך בזמן השווה לתקופת העדרו כאמור.

14. כדי להסיר ספק מוצהר בזאת כי מעסיק אינו רשאי לסרב לקבל התחייבות על פי סעיף 8 לעיל של עובד המועסק בטיפול ישיר כיום, או שיתקבל לעבודה בטיפול ישיר לאחר שנת ותק אחת.
15. עובד שבתוך תקופת התחייבותו עבר לעבוד בתפקיד שאינו בטיפול ישיר – תופחת לו שנת ותק אחת.

#### 4.2 מסלול נמריץ ב'

##### 4.2.1 סעיף ז' להסכם מיום 14.3.1988 (מ"ר 1988/7015)

###### ז. תמריץ

עובד אשר סיים שנת עבודה בעבודה סוציאלית והתחייב לשלוש שנות עבודה בנוסף למחויבות על פי סעיף א.1. (א) להסכם מיום 22.2.81 (ובסך הכל חמש שנות התחייבות) יהיה זכאי לגמול כלהלן: (על פי סעיף 5 להסכם מיום 29.11.84).

1. משנת העבודה השנייה תוגדל התוספת המיוחדת לעובדים ל-9.5%.
2. משנת העבודה השלישית יקבל העובד קידום של שתי שנות וותק נוספות. עובד אשר יפר את התחייבות כנ"ל יהיה חייב בתשלומים העודפים אשר קיבל בגין סעיפים קטנים (1 ו-2 לעיל).

## 5. שעות עבודה, עבודה נוספת ומאמץ מיוחד

### 5.1. שעות עבודה לעובדים בטיפול ישיר

#### 5.1.1. סעיף 19 להסכם מיום 9.12.1976 (מ"ר 1977/0072)

19. א) עובד בטיפול ישיר ימשיך לעבוד מכסת שעות רגילה הנהוגה ערב חתימת הסכם זה במקום עבודתו. מתוכן יקדיש 39 שעות במשך ששה ימים בשבוע לטיפול ישיר, לפי קביעת המעסיק, יתר שעות העבודה יקדיש העובד לקריאת חומר מקצועי והשתלמויות עצמיות, מחוץ למקום עבודתו, לפי בחירתו.

ב) עובד בטיפול ישיר במשרה חלקית, יחולו עליו הוראות פרק זה לפי חלקיות משרתו.  
ג) שכר שעה יחושב לכל דבר וענין לפי מכסת השעות המלאה.

ד) שעות העבודה שיקדיש העובד לטיפול ישיר כאמור לעיל לא יוקטנו משום סיבה, ובין היתר שעות קיץ, אמהות לילדים עד גיל 12, לימודים באוניברסיטה, קשישים, וכיו"ב.

ה) לענין חישוב שעות נוספות יראו את שעת העבודה ה-40 של עובד כאמור בסעיף 19 (א) כשעה הנוספת הראשונה. עובד שבגין דרגתו אינו זכאי לתשלום עבור שעות נוספות, או אינו זכאי לתשלום עבור חלק מן השעות הנוספות, או עובד שבגין דרגתו זכויותיו לתשלום עבור שעות נוספות מותנים בתנאים, ימשיכו ההגבלות האמורות לחול עליו והסכם זה אינו בא לשנותן.

#### 5.1.2. סעיף 27.2 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)

##### 27.2 שעות וימי עבודה

א. תחום שבוע העבודה יהיה 42.5 שעות שהם 184 שעות חודשיות. תחום שעות זה יהיה בתוקף כל השנה. (חורף וקיץ).  
ב. לא הורחב.

### 5.2. עבודה במשמרות

#### 5.2.1. סעיף 27.9 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)

##### 27.9 עבודה במשמרת

##### 27.9.1 עבודה במשמרות – הגדרה

"עבודה במשמרות" משמעה עבודה שבה מועסק העובד, המבוצעת ביחידתו לפחות בתי משמרות קבועות ומלאות ליום, והעובדים מועסקים בהן לחילופין.

##### 27.9.2 תחום שעות העבודה במשמרות:

(א) משמרת ראשונה משעה 06:00 עד שעה 14:00 (משמרת יום);

(ב) משמרת שנייה משעה 14:00 עד שעה 22:00 (משמרת ערב);

(ג) משמרת שלישית משעה 22:00 עד שעה 06:00 (משמרת לילה);

שעה שמינית במשמרת לילה תיחשב כשעה נוספת

##### 27.9.3 שיעור התשלום במשמרות

עובד, לרבות עובד זמני הממלא תפקיד הכרוך במשמרות, זכאי לתשלום כלהלן:

(א) עבודה בתחום משמרת ראשונה – עובד כנ"ל המועסק במשמרת ראשונה (משמרת יום) אינו זכאי לכל תוספת תמורת עבודתו במשמרת זו ויקבל את משכורתו הכוללת בלבד.

(ב) עבודה בתחום משמרת שנייה – על אף האמור בהגדרת עבודה במשמרות, נקבע כי עובד כנ"ל המועסק דרך קבע או לסירוגין בתחום המשמרת השנייה (בין השעות 14:00 ו-22:00), זכאי בעד עבודתו באותו תחום, לתוספת של 20% ממשכורתו הכוללת ובלבד שהוא מועסק בתחום המשמרת השנייה לפחות 3 שעות.

(ג) עבודה במשמרת שלישית ודין השעה השמינית בה –

מספר שעות העבודה במשמרת שלישית נקבע בחוק שעות עבודה ומנוחה ל-7 שעות,

הנחשבות כיום עבודה בתחום זה. עובד המועסק בתחום המשמרת השלישית לא יותר מ־7 שעות, זכאי בעד זמן עבודתו באותו תחום לתוספת של 50% ממשכורתו הכוללת.

עבד עובד שעה שמינית במשמרת שלישית, תיחשב שעה זו כשעה נוספת, והעובד יהיה זכאי, בעד שעה זו לסכום המשולם לשעה במשמרת שלישית 150% כשהוא מוכפל ב־125% (דהיינו סה"כ 187.5%).

(ד) הסדר זה אינו חל על העובדים המקבלים הטבה אחרת בעד שעות עבודתם בתחום המשמרת השנייה (כגון תשלום בעד עבודה בשעות נוספות, במתן יום מנוחה שבועי נוסף או יום מועד, או קיצור יום עבודה עקב העסקה בתחום המשמרת השנייה וכו') אך הם רשאים לבחור בהסדר זה במקום ההסדרים הנ"ל.

הסדר זה אינו חל על שעות עבודה מפוצלות.

### 5.3. תוספת בעד עבודה בימי עבודה מפוצלים

#### 5.3.1. סעיף 27.7 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)

תוספת בעד עבודה בימי עבודה מפוצלים

27.71 תשלום עבור עבודה בפיצול

העובדים הנדרשים לעבוד ביום עבודה מפוצל, יהיו זכאים לתשלום כמפורט להלן אם נתקיימו התנאים הבאים:

א. משך הפסקת הצהרים היא 3 שעות לפחות.

ב. העובד מועסק דרך קבע לפחות בשני ימי עבודה מפוצלים בשבוע.

ג. העובד אינו זכאי לקבל כל הטבה בקיצור יום העבודה בעד יום העבודה המפוצל.

ד. העובד מועסק במסגרת שבוע עבודה של 42.5 שעות.

27.72 שיעור תוספת הפיצול

תוספת הפיצול תשולם באחוזים בהתאם לשיעורים הבאים:

<u>שיעור התוספת לחודש באחוזים</u> <u>מהמשכורת</u>	<u>מספר ימי העבודה המפוצלים לשבוע</u>
10.4%	5
8.2%	4
6.0%	3
4.3%	2
–	1

27.73 שיעור התוספת לעובד חלקי

עובד המועסק במשרה חלקית, זכאי לתוספת פיצול באופן יחסי לחלקיות משרתו.

27.74 תוספת הפיצול כרכיב לפנסיה

הוכרה תוספת הפיצול כרכיב שכר לצורך חישוב הגימלאות ומהווה שכר לכל דבר וענין. יש להפריש מרכיב זה הפרשות לקרן השתלמות ולקופת גמל.

27.75 ניכוי תוספת פיצול בעת היעדרות

עובד הנעדר מן העבודה ביום שבו היה אמור לעבוד בפיצול, ינוכה מתוספת הפיצול החלק היחסי של התוספת בעד כל יום היעדרות כמפורט להלן:

הניכוי בעד כל יום היעדרות	מספר ימי הפיצול בשבוע שבהם מועסק העובד דרך קבע
1/22 של התוספת החודשית	5
1/17 של התוספת החודשית	4
1/13 של התוספת החודשית	3
1/9 של התוספת החודשית	2

#### 5.4. כוננות וקריאת פתע

##### 5.4.1. סעיף 27.8 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)

###### 27.8 קריאת פתע וכוננות עובדים

(א) פיצוי על כוננות – העובדים שלגביהם לא נקבעו בהסכמים ארציים הוראות מיוחדות אחרות בנושא כוננות, ונדרשים להמצא בכוננות בביתם לריגל צרכי העבודה, אחרי שעות העבודה, יקבלו תשלום עבור הכוננות:

בעד כוננות הנמשכת עד חמש שעות ושליש – תשלום של 100% בעד כל שעה של כוננות. בעד כוננות הנמשכת מעל חמש שעות ושליש ועד שמונה שעות, – תשלום של 100% בעד כל שעת כוננות ורק עבור חמש שעות ושליש.

בעד כוננות הנמשכת למעלה משמונה שעות – תשלום בסכום השווה למי שהועסק בכוננות של יותר מחמש שעות ושליש ועד שמונה שעות.

בתוספת תשלום של 2/3 משכר של שעה רגילה בעד כל שעת כוננות שמעל השעה השמינית ואילך.

(ב) קריאת פתע עובד, שחזר לביתו אחר שעות העבודה ונקרא לחזור לעבודתו אחרי הפסקה של שעה אחת לפחות ממועד סיום עבודתו, מקבל תשלום כמקובל, בעד מלוא השעות הנוספות בהן עבד. התשלום יהיה פחות מאשר בעד ארבע שעות עבודה רגילות. הועסק העובד עקב קריאת פתע יותר מ-4 שעות נוספות, לא יהיה התשלום הניתן לו בעדן פחות מהתמורה בעד יום עבודה מלא. עובד המקבל שעות נוספות על פי מכסה המוסכמת מראש, תחשבה השעות בהן עבד למעשה בעת קריאת פתע כחלק מסך כל מספר השעות הנוספות שעבד באותו חודש.

#### 5.5. תוספת עבור משרה חלקית

##### 5.5.1. סעיף 27.3 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)

###### 27.3 חלקיות המשרה בשעות ובאחוזים

עובד המועסק כדרישת המעסיק במישרה חלקית, והמעסיק אינו יכול להעסיקו במישרה מלאה ואשר אינו עובד בעבודה אחרת המשלימה את עבודתו, זכאי לשכר מוגדל מעבר לחלקיות מישרתו בפועל, ויעבור בפועל את מספר השעות השבועיות על פי הפירוט בטבלה:

שיעור השכר המחושב (ממשרה מלאה (באחוזים))	שעות עבודה לשבוע (על בסיס 42.5 שעות שבועיות)	שיעור חלקיות המשרה בפועל (באחוזים)
30	10.5	25
36	13	30
42	15	35
48	17	40
54	19.5	45
60	21.25	50
64	23.5	55
68	25.5	60
72	27.5	65
76	30	70
80	32	75

אחוזי השכר ושעות העבודה בכל חלקיות משרה השונים מהמופיע בטבלה, יחושבו באופן יחסי (בהתאם, מעוגל לשלם או לחצי).

עבודה חלקית שלא ביוזמת המעסיק – עובד אשר אינו יכול או אשר אינו רוצה לעבוד במשרה מלאה וכן עובד בעבודה נוספת לעבודתו החלקית ברשות המקומית, אינו זכאי לתוספת הנ"ל.



6.1. תוספת מעונות

6.1.1. סעיף 11 להסכם מיום 12.1.2011 (מ"ר 7008/2011)

11. זכויות הוריות – תוספת מעונות

ישולם החזר הוצאות בעד החזקת ילד במעון (להלן: "תוספת מעונות") כדלקמן:

11.1 תוספת המעונות תשולם בגין השתתפות חלקית בהוצאות אחזקת ילד במעון או בהשגחה אחרת, בהתאם לתנאי הזכאות שלהלן.

לענין סעיף זה, "ילד" – מי שטרם מלאו לו 5 שנים, אלא אם כן נאמר במפורש אחרת.

11.2 תוספת המעונות תשולם לעובדת שהינה אם לילד, והיא לא תידרש להמציא למעסיק קבלות (מטעמי נוחות).

11.3 סכום תוספת המעונות הוא כדלקמן:

11.3.1 בעד ילד אחד/ילד ראשון – 300 ₪ (במלים: שלוש מאות שקלים חדשים) לחודש;

11.3.2 בעד ילד שני – 200 ₪ (במלים: מאתיים שקלים חדשים) לחודש.

מובהר כי תוספת מעונות תשולם בו זמנית בגין עד שני ילדים.

11.4 יעודכנו סכומי תוספת מעונות, אחת לשנה, במשכורת חודש ינואר, בהתאם לשיעור השינוי בין המדר החדש לעומת המדר הקודם.

לעניין 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 2010 (המתפרסם בינואר 2011).

11.5 מובהר כדלקמן:

11.5.1 תוספת מעונות תשולם רק בגין תקופה בעדה העובדת זכאית למשכורת מהמעסיק ובמימונו. כך, למשל, תוספות מעונות לא תשולם בעד תקופה אשר בגינה העובדת זכאית לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995, כפי שהוא מעת לעת, או לגבי תקופות בהן היא שוהה בחופשה ללא תשלום;

11.5.2 תוספת מעונות מהווה רכיב של החזר הוצאות ועל כן היא אינה מהווה שכר לכל דבר ועניין אך יופרשו בעדה הפרשות בהתאם לנהוג אצל המעסיק לגבי רכיב החזר הוצאות. למען הסר ספק, לגבי מעסיקים הכפופים להוראות סעיף 29 חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, האמור בסעיף קטן זה הינו בכפוף להוראות סעיף 29;

11.5.3 תוספת המעונות מהווה "זכות בקשר להורות", לפי סעיף 4(ב) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, כנוסחו מעת לעת, ויחולו לגביה הוראות סעיף 4(א) לחוק האמור.

11.6 תוספת המעונות לפי סעיף זה מחליפה ומבטלת, כל הסדר אחר בעניין זה לגבי ילד שטרם מלאו לו 5 שנים, יהא כינויו של ההסדר אשר יהא, בין אם עניינו החזר הוצאות ישיר או מתן הטבה אחרת, במישרין או בעקיפין, לרבות מימון, סבסוד או מתן הנחה בעלות החזקת ילד במעון או בהשגחה אחרת.

11.7 על אף האמור בסעיף 11.6, הוראותיו לא יחולו במקרה בו קיים הסדר כללי (ברמת הדירוג, המעסיק, מקום העבודה או איזור העבודה) אשר בו מתקיימים כל אלה:

(1) לפי ההסדר הכללי משולמת הטבה אחרת בגין השתתפות בהוצאות אחזקת ילד במעון או בהשגחה אחרת (להלן: "הטבה אחרת").

(2) סכום ההטבה האחרת עולה על 300 ₪ בחודש בעד ילד אחד /ילד ראשון וכן הוא עולה על 500 ₪ בחודש בעד שני ילדים או יותר (שתי הדרישות הן במצטבר).

במקרה כאמור ימשיך לחול ההסדר הכללי, בהתאם להוראותיו ולכללי הזכאות בעניינו,

וללא שינוי במעמדו הנורמטיבי. מובהר כי בחינת התקיימות התנאים לא תיעשה ברמת הפרטנית של עובד אלא ברמה הכללית, כאמור לעיל.

למען הסר ספק, לגבי מעסיקים הכפופים להוראות סעיף 29 חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, האמור בסעיף זה הינו בכפוף להוראות סעיף 29.

11.8 יובהר כי לגבי דירוגים או מעסיקים אשר חלים אצלם הסדרים בעניין תשלום החזר הוצאות בעד אחזקת ילד במעון או בהשגחה אחרת, בעד ילד שמלאו לו 5 שנים ומעלה, ימשיך לחול לגבי גילאים אלו ההסדרים הרלוונטיים החלים במועד חתימת הסכם זה, ובלבד שלא יחולו הסדרים כפולים. למען הסר ספק, לגבי מעסיקים הכפופים להוראות סעיף 29 חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, האמור בסעיף זה הינו בכפוף להוראות סעיף 29.

#### 6.1.2. הודעה בענייני עובדים מרכז שלטון מקומי מיום 2016.1.21 (2016/7011)

##### הודעה בענייני עובדי מס' 1/2016

עפ"י הקבוע בסעיף 11 להסכם המסגרת מיום 12.1.2011, סכום תוספת מעונות(זכויות הוריות) עד גיל 5 תעודכן כדלקמן:

1. בעד ילד אחד/ילד ראשון – 313 ₪ לחודש.

2. בעד ילד שני – 210 ₪ לחודש.

#### 6.1.3. סעיף 24 להסכם מיום 1979.1.22 (מ"ר 1979/0141)

24. עובדת סוציאלית שיש לה ילדים עד גיל 12 ועד בכלל תהיה זכאית לתוספת מעונות אחת ויחידה בלבד כדלקמן:

• עובדת סוציאלית:

סך – 339 ל"י לחודש<sup>21</sup>

• לא הורחב.

במקומות עבודה שבהם נהוגה השתתפות בהזקת ילדי עובדים במעונות או הנחה בשכר הלימוד בשיעור גבוה יותר, תהא עובדת כנ"ל זכית לסכום הגבוה יותר מבין השניים ובלבד שלא תקבל את שני הסכומים.

#### 6.2. קצובת ביגוד

##### 6.2.1. סעיפים 26.934 ו-26.936 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)

טבלת ההקבלה בדרגות לצורך תשלום קצובת ביגוד למקבלי קהל 26.934

הדירוג	לפי רמה 3	לפי רמה 4
עובדים סוציאליים	ותק 1-22 שנה	ותק 23 שנה ומעלה

מועד תשלום קצובת ביגוד 26.936

עובד, מקבל קצובת ביגוד לפי השיעור המגיע לו עם משכורת חודש יולי. התחיל עובד בשירות אחרי 1 בינואר ולפני 1 באפריל, יקבל קצובת ביגוד בשיעור שיחסו אל הקצובה, כיחס החודשים המלאים בהם שירת באותה שנה תקציבית – אל 12; התחיל עובד בשירות אחרי 1 באפריל, תחושב קצובת הביגוד יחסית המגיעה לו, לפי מדר יוקר המחיה הידוע בעת התשלום, כשהבסיס לחישוב יהיה קצובת ביגוד לפי רמת משרתו כפי ששולמה לכלל עובדי המעסיק עם משכורת חודש יולי ומדר יוקר המחיה המתפרסם באותו חודש;

<sup>21</sup> סכום התוספת בשקלים עורכן בחוזר הממונה על השכר במשרד האוצר מיום 12 בינואר 2003 (הע-2003-2) ל-36.98 ₪. סכום זה נכון למועד כניסת צו ההרחבה לתוקף. במקרה של אי התאמה בין הסכום המצוין בהערת השוליים לאמור בחוזר, יגבר האמור בחוזר.

6.2.2 . הודעה בענייני עובדים מרכז שלטון מיום 22.6.2016 (מ"ר 2016/7025)

הודעה בענייני עובדים מס' 10/2016

הנדון: עדכון קצובת הביגוד למקבלי קהל – 2016

א. הרינו להביא לידיעתכם כי קצובת הביגוד למקבלי קהל: רמה 3 – 1,498 ₪; רמה 4 – 2,091 ₪ לשנה

6.3 דמי הבראה

6.3.1 סעיפים 37.1 ו-38 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)

37.1 מכסת ימי הבראה בתשלום

יקבל העובד קצובת הבראה שנתית מודרגת כדלקמן:

9 ימים לשנה	10 שנות עבודה ראשונות
10 ימים לשנה	11–15 שנות עבודה
11 ימים לשנה	16–19 שנות עבודה
12 ימים לשנה	20–24 שנות עבודה
13 ימים לשנה	25 שנות עבודה ומעלה

37.11 שנות העבודה המוכרות למכסת הבראה

זכאותו של עובד לקצובת הבראה מודרגת תהיה לפי סה"כ שנות עבודה בפועל של העובד לרבות במקומות עבודה קודמים לעבודתו במעסיק.

השרות בצה"ל לחישוב מכסת הזכאות – במניין שנות העבודה לצורך קביעת הזכאות למכסת ימי הבראה, תובא בחשבון גם תקופת שירות החובה בצה"ל.

37.12 גובה המענק

בהתאם לאמור בסעיף 21 לחוקת העבודה, יהיו דמי ההבראה זהים לאלה הנקבעים מעת לעת לגבי העובדים בשירות המדינה.

הזכאות לקצובת הבראה אינה מותנית בהצגת קבלות המעידות על שהות בפועל בהבראה או על תשלום מע.מ. על הוצאות הבראה.

37.13 מועד תשלום המענק

תשלום קצובת ההבראה לעובדים תיעשה אחת לשנה ביחד עם תשלום משכורת חודש יוני.

38 הבראה לעובד במשרה חלקית

עובד חלקי זכאי למענק הבראה יחסית לחלקיות משרתו.

6.3.2 . הודעה בענייני עובדים מרכז השלטון המקומי מיום 18.5.2016 (מ"ר 2016/7019)

הודעה בענייני עובדים מס' 12/2016

הנדון: עדכון קצובת דמי הבראה – קיץ 2016

סכום דמי ההבראה עודכן ויעמוד על 421 ₪ ליום הבראה.

6.4 קצובת טלפון

6.4.1 סעיף 26.923 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)

26.923 מכסת שיחות בתשלום לעובדים סוציאליים<sup>22</sup>

עובדים המדורגים בדירוג עובדים הסוציאליים זכאים למכסות שיחות טלפון לחודש כדלקמן; והסכומים לתשלום, יהיו על בסיס האמור לעיל.

<sup>22</sup> תעריף השיחות עודכן בהתאם לחזור החשב הכללי מיום 5 במאי 1999 שמספרו 99/12, לסכום של 0.243 ₪ לשיחה. סכום זה נכון למועד כניסת צו ההרחבה לתוקף. במקרה של אי התאמה בין הסכום המצוין בהערת השוליים לאמור בחזור, יגבר האמור בחזור.

מכסת שיחות	שנות וותק
100	1 - 0
125	2
150	3
175	10 - 4
200	11 ומעלה

## 6.5 קצובת אש"ל

### 6.5.1 סעיף 26.94 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)

26.94 קצובת אש"ל, דמי כלכלה ולינה

26.941 כללי

הוראות פרק זה כנהוג כלפי עובדי המדינה.

תקופת שהייה מחוץ למקום עבודתו הרגיל של עובד נחשבת מזמן יציאתו לתפקיד עד שובו למקום עבודתו הרגיל בגמר תפקידו.

עובד זכאי לתשלום קצובת אש"ל, בנסיבות המתוארות להלן, אם הוא יוצא לרגל תפקידו אל מקום שאינו בשטח השיפוט של הרשות המקומית (להלן – שטח השיפוט) של מקום מגוריו ושהוא מרוחק יותר מ-10 ק"מ מגבולות שטח השיפוט שבו נמצא מקום עבודתו הרגיל.

לצרכי פסקה זו, עובד, החייב להתייצב במקום ריכוז (תחנת הסעה), נחשב אותו מקום ריכוז כמקום עבודה הרגיל שלו. הורשה עובד כנ"ל להתייצב בנקודה שבין מקום הריכוז למקום ביצוע העבודה, ייחשב כמקום העבודה הרגיל של אותו עובד, המקום הקרוב ביותר למקום ביצוע העבודה מבין אלה: מקום הריכוז הנ"ל או מקום מגורי העובד.

זכאי להוצאות לינה – עובד השוהה בתפקיד מחוץ למקום עבודתו הרגיל לפחות 24 שעות רצופות, זכאי לקצובת לינה, אם אכן הוציא הוצאות לינה.

26.942 עובד זכאי לקצובת אש"ל על פי הכללים הבאים:

קצובה לארוחת בוקר – אם לרגל תפקידו נאלץ העובד ללון מחוץ לביתו בלילה הקודם, או אם נאלץ לצאת מביתו, לפי דרישת הממונה עליו, אחרי השעה 04:00 אך לפחות חצי שעה לפני הזמן שבו היה צריך לצאת כדי להגיע למקום עבודתו הרגיל בשעה שנקבעה להתחלת העבודה;

קצובה לארוחת צהריים – אם לרגל תפקידו נאלץ העובד לשהות מחוץ למקום עבודתו הרגיל יותר מארבע שעות, ובכללן השעות שבין 12:30 ל-14:00 ואם חזר מתפקידו למקום עבודתו הרגיל או למקום מגוריו חצי שעה או יותר לאחר סיום שעות העבודה הרגילות ביחידתו ובסוג עבודתו באותו יום;

קצובה לארוחת ערב – אם לרגל תפקידו נאלץ העובד ללון מחוץ לביתו בלילה לאחר מכן או אם נאלץ לשהות מחוץ למקום עבודתו הרגיל 4 שעות לפחות וחזר מתפקידו אחרי השעה 19:00;

קצובה לארוחת לילה – אם לרגל תפקידו נאלץ העובד לצאת אחרי השעה 21:00 אך לפני השעה 04:00 ושהה ארבע שעות לפחות בתפקיד;

קצובה לארוחת ערב וקצובה לארוחת לילה – אם לרגל תפקידו נאלץ העובד לעבוד מחוץ לביתו משעה 21:00 עד שעה 02:00;

קצובה לארוחת לילה וקצובה לארוחת בוקר – אם לרגל תפקידו יצא העובד אחרי השעה 21:00 אך לפני השעה 04:00, ונאלץ לשהות מחוץ לביתו לפחות חמש שעות וחזר אחרי השעה 06:30;

קצובה לארוחת ערב, קצובה לארוחת לילה וקצובה לארוחת בוקר – אם לרגל תפקידו נאלץ העובד לעבוד מחוץ לביתו משעה 21:00 עד שעה 06:30;

26.943 פטור מחובת קבלות על כלכלה

עובד התובע קצובת כלכלה אינו חייב להמציא קבלות על הוצאותיו אלו. עובד התובע לינה, זכאי להחזר הוצאותיו הממשיות, בכפיפות למירב הקבוע להלן, אם הוא מצרף לתביעתו קבלה שניתנה על ידי מוסד אירוח מוכר, מלון או פנסיון. הגיש העובד קבלה שניתנה על ידי אדם, שהוכח לשביעות רצון המעסיק שמקור פרנסתו הוא השכרת חדרים, זכאי העובד להחזר הוצאותיו הממשיות בעד לינה כנקוב בקבלה, אך לא יותר מן השיעור הנקוב להלן. כללה הקבלה תשלום בעד ארוחת בוקר, זכאי העובד להחזר הוצאותיו בעד לינה, בצירוף השיעור בעד ארוחת בוקר. עובד התובע קצובת לינה שלא הביא קבלה כנ"ל, זכאי להחזר הוצאותיו הממשיות אך לא יותר מן השיעור הנקוב להלן.

26.944 מתן אש"ל בהשתלמות

עובד הנמצא בהשתלמות בארץ, שלא במקום מגוריו הקבוע וההשתלמות כוללת כלכלה ולינה, אינו זכאי לקצובת אש"ל בעד תקופת שהותו בהשתלמות.

26.945 שיעורי קצובת אש"ל וכלכלה

א. להלן שיעורי קצובת האש"ל

הסכום בש"ח (מעודכן ל-1/6/2000)	שם התוספת	אש"ל
13.4	ארוחת בוקר	
38.1	ארוחת צהרים	
16.8	ארוחת ערב	
16.8	ארוחת לילה	
27.7	הוצאות לינה בחדר שכור ללילה	לינה
16.8	הוצאות לינה ללא קבלה ללילה	
20.3	הוצאות לינה בחדר שכור ללילה על בסיס חודשי	

ב. להלן שיעורי דמי הכלכלה לעובדים המועסקים בשעות נוספות, או בעבודה בתחום המשמרת השלישית.

13.30	דמי כלכלה לעובד המועסק ב־2 שעות נוספות לפחות	כלכלה –
7.90	דמי כלכלה לעובד המועסק בתחום המשמרת השלישית 4 שעות לפחות	

**להבהרה:** שעות נוספות לענין סעיף זה, פירושו עבודה רצופה של יום רגיל והשעות הנוספות לאחר מכן.

26.946 דמי כלכלה, בעבודת שעות נוספות

תשלום לפי סעיף זה איננו ניתן על עבודה שבעדה משתלמת לעובד תוספת הגבוהה מ־50% משכרו הרגיל (כגון עבודה ביום מנוחה שבועי, ביום העצמאות או ביום מועד).

עובד שהועסק שתיים נוספות לפחות, בהמשך ליום עבודתו הרגיל, בעדן הוא זכאי לתשלום, וכתוצאה מכך הועסק 10 שעות רצופות או יותר, מקבל דמי כלכלה בשיעור כמפורט בטבלא לעיל.

לצורכי סעיף זה, אין הפסקת צהריים של חצי שעה מפסיקה את רציפות ההעסקה באותם ימים, ואולם אין זמן ההפסקה נחשב כזמן עבודה.

עובד המועסק 7 שעות לפחות בתחום המשמרת השלישית (בין השעות 22:00 בערב ו-06:00 למחרת בבוקר), מקבל ארוחת לילה (שני כריכים ומשקה קר או חם).

ואם לא סופקה לו ארוחה כאמור, יקבל דמי כלכלה, בשיעור הנקוב להלן, לכל לילה שבו הועסק כאמור.

עובד המועסק בתחום משמרת שלישית כנ"ל, 4 שעות לפחות, אך פחות מ-7 שעות, מקבל, ארוחת לילה (כריך ומשקה קר או חם) ואם לא סופקה לו ארוחה כאמור, יקבל דמי כלכלה בשיעור הנקוב להלן, לכל לילה שבו הועסק העובד.

עובד כנ"ל, מקבל הטבה אחת בלבד והיא הגדולה מבין השתיים.

#### 6.6. החזר דמי חברות באגודות מקצועיות

6.6.1. סעיף 31 להסכם מיום 10.6.1977 1977/0569

#### 31. דמי חברות באגודות מקצועיות

עובד, יהיה זכאי לתשלום מהמעסיק עבור דמי חברות שנתיים באגודות פרופסיונליות שאינן איגוד מקצועי, אליהן משתייך העובד ואשר הינן בתחום עיסוקו, או מקצועו – ובלבד שמספרן לא יעלה על שתי אגודות. האמור בסעיף זה אנו מונע מלאשר החזר הוצאות עבור חברות באגודה בחו"ל במוסדות שם נהוגה השתתפות כזו. כמו-כן אין הוא מונע לאשר החזר הוצאות עבור חברות באגודות בחו"ל גם במוסדות אחרים, לפי שיקול דעות המעסיק הנוגע בדבר.

6.6.2. הודעה בענייני עובדים מרכז השלטון המקומי מיום 21.1.2016 (מ"ר 2016/7009)

הודעה בענייני עובדים מס 2016/3

השתתפות המעסיק בדמי החבר באגודות מקצועיות, תעודכן ותעמוד על סכום של 387 ₪ לשנה (לאגודה אחת) השתתפות המעסיק בדמי החבר הינה עבור שתי אגודות מקצועיות.

7.1.1 פרקים ב' ו-ד' – ט' להסכם מיום 3.3.1999 (מ"ר 2002/7043)

פרק ב' – הגדרות:

1. לא הורחב.
2. לא הורחב.
3. לא הורחב.
4. "מסלול פנסיה תקציבית"
  - א. לא הורחב.
  - ב. במעסיק – סעיף 79 לחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות.
  - ג. לא הורחב.
  - ד. לא הורחב.
  - ה. לא הורחב.
  - ו. לא הורחב.
  - ז. לא הורחב.
5. "החזר הוצאות" – כל החזר הוצאות לרבות החזר הוצאות רכב קבועות או משתנות, ביטוח חובה לרכב, ביטוח מקיף לרכב, אגרת רישוי לרכב, החזר הוצאות נסיעה, אש"ל, כלכלה וכיוצ"ב.
6. "קרן פנסיה צוברת ותיקה" – קופת גמל לקיצבה שאינה קופת ביטוח שאושרה לראשונה לפני יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1 בינואר 1995).
7. "קרן פנסיה צוברת חדשה" – קופת גמל לקיצבה שאינה קופת ביטוח שאושרה לראשונה אחרי יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1 בינואר 1995) ושנקבע לגביה כי היא זכאית לרכוש איגרות חוב מסוג "ערד".
8. "קרן חדשה כללית" – קופת גמל לקיצבה שאינה קופת ביטוח, שאושרה לראשונה אחרי יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1 בינואר 1995) ושנקבע לגביה כי אינה זכאית לרכוש איגרות חוב מיועדות.
9. "קרן פנסיה צוברת" – קרן פנסיה צוברת ותיקה או קרן פנסיה צוברת חדשה או קרן חדשה כללית והכל בהתאם לכללים שנקבעו בהסכם זה.

פרק ד' –:

1. לא הורחב.
2. "משכורת קובעת לפנסיה תקציבית" – משכורת קובעת במסלול פנסיה תקציבית ולרבות הבראה, ביגוד ומענק יובל, המשולמים לגמלאים במסלול פנסיה תקציבית.
3. לא הורחב.
4. לא הורחב.
5. לא הורחב.
6. לא הורחב.
7. לא הורחב.
8. לא הורחב.
9. לא הורחב.
10. לא הורחב.

1. לא הורחב.
  2. עובדים חדשים יבטחו בפנסיה מקיפה בקרן פנסיה צוברת.
  3. (א) על אף האמור בסעיף 2 לפרק זה, עובד חדש אשר ערב כניסתו לשירות היה מבוטח פעיל בביטוח מנהלים כאמור ויודיע על כך למעסיק בכתב, תוך 14 יום מיום כניסתו לשירות, ימשיך להיות מבוטח באותה קופת ביטוח.
  - (ב) עובד כמשמעותו בס"ק א יהא רשאי להודיע למעסיק בכתב בכל עת על רצונו להיות מבוטח בקרן פנסיה צוברת. הודיע עובד כאמור, יהיה זכאי להיות מבוטח בקרן פנסיה צוברת, החל מה-1 לחודש שלאחר החודש שבו ניתנה הודעתו.
- מובהר בזאת כי ביטוח עובד כאמור (אשר לא יודיע למעסיק על רצונו להיות מבוטח בקרן פנסיה צוברת) בקופת ביטוח, יהיה בהתאם למקובל אצל כל מעסיק ערב המועד הקובע, וכפי שיהיה מעת לעת, בענין ביטוח מנהלים לרבות בענין שיעורי ההפרשות, ובלבד שלא ייפגע העובד הקיים. על עובד המבוטח בביטוח מנהלים יחולו הוראות הסכם זה בהתאמה לרבות בעניינים המפורטים להלן:
- (1) הכללת רכיבים נוספים לביטוח הפנסיוני.
  - (2) התנאים בהם יהיה רשאי המעסיק לדרוש החזר כספים מקופת הביטוח כאמור בפרק ט להלן.
  - (3) בכל מקרה בו הפרשת המעסיק הינה או תהא בהתאם לצו אשר הוצא על ידי שר העבודה והרווחה ואשר פורסם ב"פ 4659, התשנ"ח, עמ' 4394 (להלן – "הצו"), יהיו הפרשות המעסיק לביטוח מנהלים, על פי הסכם זה, במקום פיצויי פטורין וזאת בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בצו.
- לענין עובד המבוטח כאמור בביטוח מנהלים בכל מקום בו נאמר בהסכם זה "קרן פנסיה צוברת" ייקרא כאילו נאמר בו "ביטוח מנהלים" בהתאמה ובשינויים המחוייבים למעט בעניינים שהוסדרו בסעיף זה.
- המעסיק יהיה רשאי לנכות משכר עובד כאמור את חלקו בביטוח מנהלים.

#### פרק ו' – הבסיס להפרשה לקרן פנסיה צוברת:

1. (א) הבסיס להפרשה לקרן פנסיה צוברת יהיה כאמור בסעיפים קטנים (1) ו-(2) להלן במצטבר:
    - (1). המשכורת הקובעת לפנסיה תקציבית כהגדרתה לעיל, למעט תשלום בגין ביגוד ולרבות תשלום בגין מענק יובל והבראה.
    - (2) כל רכיבי המשכורת אשר אינם נכללים בבסיס השכר הפנסיוני כאמור בסעיף קטן א ואשר אינם בגדר החזר הוצאות, גילום מס וזקיפת הטבה למס ולמעט תשלום בגין ביגוד.
  - (ב) אין בהוראות סעיף קטן (א) (2) כדי למנוע מהצדדים לדון באפיק אליו יתבצעו הפרשות (קרן פנסיה או קופת גמל לשכירים) בגין רכיבים חדשים שאינם קיימים במועד הקובע.
  2. עובדים המבוטחים בקרן פנסיה צוברת ותיקה יהיו מבוטחים באותה קרן פנסיה צוברת ותיקה גם בגין הרכיבים הנוספים כאמור בסעיף 1 (א) (2) לפרק זה.
  3. (א) הוראות סעיף 1 (א) (2) לפרק זה בעניין הפרשות לפנסיה צוברת באות במקום ההוראות שבהסכם הגמל בדבר הפרשות לקופת גמל לתגמולים (שכירים), לגבי הרכיבים אשר בגינם מבוצעת הפרשה לפנסיה צוברת על פי סעיף 1 (א) (2) וזאת ממועד תחילת ביצוע הפרשה על פי סעיף 1 (א) (2).
  - (ב) מובהר כי תימשך/תבוצע הפרשה לקופת גמל לתגמולים (לשכירים) על פי הסכם הגמל בגין כל החזר הוצאות לרבות תשלום בגין ביגוד ולמעט גילום מס וזקיפת הטבה למס.
- האמור לעיל בלא לפגוע בהוראות האחרות של הסכם הגמל למעט השינויים המפורטים בהסכם זה.
- (ג) למען הסר ספק מובהר בזאת כי לא יתבצע כפל הפרשה מכוח הסכם הגמל ו/או הסכם זה, בגין רכיב מסויים גם לקופת גמל לתגמולים (לשכירים) וגם לקרן פנסיה צוברת, לגבי אותה תקופת עבודה.
  - (ד) לא הורחב.



4. למען הסר ספק מובהר כי אין בהסכם זה ובהפרשה לפנסיה צוברת על פיו לעובדים לרבות הפרשות כאמור הקבועות בסעיף 1 א' לפקדון 1 להסכם זה, לשנות בעניינים הבאים:
- א. "משכורת קובעת" – במסלול פנסיה תקציבית.
  - ב. רכיבי המשכורת המובאים בחשבון לעניין פיצויי פיטורין.
  - ג. רכיבי המשכורת אשר לגביהם מתבצעת ההפרשה לקרן השתלמות.
  - ד. חישוב ערך שעה.

#### פרק ז – ההפרשות לקרן פנסיה צוברת:

1. א. המעסיק יפריש לקרן פנסיה צוברת מדי חודש בחודשו, 12% מהשכר המבוטח לפנסיה צוברת, כאמור בסעיף 1 (א) לפקדון 1 על חשבון תגמולים ובמקום פיצויים בשיעורים על פי תקנות מס הכנסה.
- ב. המעסיק ינכה מידי חודש בחודשו 5.5% מהשכר המבוטח, כמשמעותו בס"ק א' דלעיל, של עובד ויעבירם לקרן פנסיה צוברת.
2. לא הורחב.
3. לא הורחב.

#### פרק ח' – השלמה לפיצויי פיטורין:

- (1) ההפרשה לקרן פנסיה צוברת במקום פיצויי פיטורים תבוא במקום מלוא 72% מפיצויי הפיטורים על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, בגין רכיבי המשכורת המובאים בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים, בהתאם להסכם זה ו/או כפי שיהיו מעת לעת, ואשר בגינם בוצעה הפרשה לקרן פנסיה צוברת.
- (2) המעסיק ישלם לעובד את יתרת פיצויי הפיטורים המגיעים לו בשיעור של 28% מרכיבי השכר במשכורתו האחרונה המובאים בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורין בהתאם להסכם זה ו/או באם ישונו כפי שיהיו מעת לעת ואשר בגינם בוצעה הפרשה לקרן פנסיה צוברת, במכפלת וותקו וזאת במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורים אצל כל אחד מהמעסיקים, ו/או סיום עבודה במקרה של זכאות לתשלום גמלה מקרן הפנסיה (זיקנה, נכות או שארית) ובלבד שעובד שלא יהיה זכאי לתשלום גמלה מקרן פנסיה עקב כך שלא נצבר לטובתו מינימום המזכה לגמלה יהיה זכאי אף הוא לתשלום על פי סעיף זה.
- (3) אין באמור בסעיף זה כדי לפגוע בזכותו של עובד הזכאי לפיצויי פיטורין על פי חוק, לקבל מלוא הפיצוי המגיע לו לפי החוק בגין רכיב אשר לא בוצעה כל הפרשה בגינו לקרן פנסיה צוברת.
- (4) אין באמור בהסכם זה כדי לפגוע בזכותו של עובד לפיצויי פיטורין על פי החוק בגין תקופה שבה לא בוצעה כל הפרשה בגין כל רכיב שהוא לקרן פנסיה צוברת או בגין תקופה בה בוצעה הפרשה לקרן פנסיה צוברת בשיעורים המקובלים בפנסית יסוד.
- (5) לא הורחב.

#### פרק ט – משיכת כספים מקרן הפנסיה ע"י המעסיק:

- קרן הפנסיה תחזיר למעסיק והמעסיק יהיה רשאי לדרוש החזר כספים בשיעור מחצית (6%) מתוך דמי הגמולים ששולמו על ידי המעסיק בתנאים שנקבעו בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופות גמל), בהתקיים כל התנאים שלהלן:
- העובד התפטר או פוטר ללא זכות לפיצויי פיטורים, הפסיק חברותו בקרן הפנסיה ומשך כספים מחשבוננו. עובד שהתפטר או פוטר בזכות לפיצויים חלקיים בלבד והפסיק חברותו בקרן הפנסיה ומשך כספים מחשבוננו יוחזר למעסיק החלק היחסי מתוך 6% כאמור בהתאם לחלקיות הפיצויים.

#### 7.1.2. סעיפים 6-3 ו-10-12 להסכם מיום 12.1.2011 ("מ"ר 7016/2011)

#### תיקונים בהסכם המעבר לפנסיה צוברת

3. סעיף 3 בפרק ב' להסכם המעבר לפנסיה צוברת (הגדרת "הסדר פנסיה צוברת") יימחק.
4. במקום סעיפים 6, 7, 8 ו-9 בפרק ב' להסכם המעבר לפנסיה צוברת יבוא:

6. "קרן פנסיה צוברת ותיקה" – "קרן ותיקה" כהגדרתה בחוק קופות גמל.
7. "קרן פנסיה צוברת חדשה" – "קרן חדשה מקיפה" או "קרן חדשה כללית" כהגדרתן בחוק קופות גמל.
5. בסוף פרק ב להסכם המעבר לפנסיה צוברת יבוא:
8. "חוק קופות גמל" – חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.
9. "קופת גמל לקצבה" – כהגדרתה בחוק קופות גמל.
6. בכל מקום בהסכם המעבר לפנסיה צוברת, מפרק ג ואילך, בו נאמר "קרן פנסיה צוברת", "קופת גמל לתגמולים", "קופת גמל לשכירים" או "הסדר פנסיה צוברת", יבוא במקומם: "קופת גמל לקצבה".
10. במקום סעיף 3 בפרק ה יבוא:
3. לגבי עובד אשר ערב חתימת ההסכם היה מבוטח פעיל, לגבי חלק השכר המהווה משכורת קובעת לפנסיה, בקופת גמל לקצבה שהנה קופת ביטוח כהגדרתה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964 (להלן – "ביטוח מנהלים"), ואשר בחר להמשיך להיות מבוטח בביטוח מנהלים כאמור, וכן לגבי עובד חדש אשר ערב כניסתו לשירות היה מבוטח פעיל בביטוח מנהלים כאמור ואשר הודיע על כך למעסיק בכתב, תוך 14 יום מיום כניסתו לשירות, ובחר להמשיך להיות מבוטח באותה קופת ביטוח, יחולו ההוראות הבאות:
- (א) ביטוח העובד בקופת ביטוח יהיה בהתאם למקובל אצל כל מעסיק ערב המועד הקובע, וכפי שיהיה מעת לעת, בעניין ביטוח מנהלים לרבות בעניין שיעורי ההפרשות, ובלבד שלא ייפגע העובד הקיים. על עובד המבוטח בביטוח מנהלים יחולו הוראות הסכם זה בהתאמה (אלא אם כן נקבע אחרת) לרבות בעניינים המפורטים להלן:
- (1) הכללת רכיבים נוספים לביטוח הפנסיוני.
- (2) התנאים בהם יהיה רשאי המעסיק לדרוש החזר כספים מקופת הביטוח כאמור בפרק ט להלן.
- (3) בכל מקרה בו הפרשת המעסיק הינה או תהא בהתאם לצו אשר הוצא על ידי שר העבודה והרווחה ואשר פורסם ב"פ 4659, התשנ"ח, עמ' 4394, וכפי שיהיה מעת לעת (להלן – "הצו"), יהיו הפרשות המעסיק לביטוח מנהלים, על פי הסכם זה, במקום פיצויי פיטורים וזאת בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בצו.
- המעסיק יהיה רשאי לנכות משכר עובד כאמור את חלקו בביטוח המנהלים.
- (ב) במקרה בו השיעור הכולל של הפרשות המעסיק לרכיב תגמולים ולרכישת ביטוח אובדן כושר עבודה, עבור עובד כאמור בסעיף זה, הינו נמוך מ-7.5%, ושיעור הניכוי ממשכורת העובד הינו נמוך מ-7%, יוגדלו שיעורי ההפרשות והניכויים האמורים כדלהלן:
- (1) השיעורים של הפרשת המעסיק לתגמולים ושל הניכוי ממשכורת העובד יגדלו כל אחד ב-0.5%.
- (2) השיעורים של הפרשת המעסיק לתגמולים ושל הניכוי ממשכורת העובד יגדלו כל אחד ב-0.5% נוסף.
- ובלבד שבכל עת, השיעור הכולל של הפרשות המעסיק לרכיב תגמולים ולרכישת ביטוח אובדן כושר עבודה, עבור עובד כאמור בסעיף זה, לא יעלה על 7.5% ושיעור הניכוי ממשכורת העובד לא יעלה על 7%.
- (ג) האמור בסעיף קטן (ב), לעניין הגדלת שיעור ההפרשה של המעסיק, יחול גם במקרה בו מועד חתימת הסכם זה, הניכוי ממשכורת העובד, על פי בקשתו, הינו בשיעור של 7%.
- (ד) לעניין סעיף זה, "מבוטח פעיל בביטוח מנהלים" – עובד אשר בוצעו עבורו הפרשות לביטוח מנהלים בשלושת החודשים האחרונים, או עובד חדש אשר בוצעו עבורו הפרשות לביטוח מנהלים בשלושת החודשים האחרונים שלפני כניסתו לשירות המעסיק.
- (ה) למען הסר ספק מובהר, כי על עובד אשר לגביו לא חל סעיף זה, יחול סעיף 1 בפרק ז להלן.

11. בסעיף 1 בפרק ז להסכם המעבר לפנסיה צוברת, אחרי סעיף קטן ב. יבוא:

ג. יהיו שיעורי ההפרשות לקופת גמל לקצבה, למעט לקרן פנסיה ותיקה, בגין השכר המבוטח לפנסיה צוברת, כאמור בסעיף ו(א) לפרק ו, כדלהלן:

(1) לא הורחב.

(2) הפרשת המעסיק – 13%, מתוכם 7% לתגמולים ו-6% במקום פיצויים;

ניכוי ממשכורת העובד – 6.5% לתגמולים;

ד. האמור בסעיף זה לא יחול על עובד המבוטח ב"ביטוח מנהלים" לפי סעיף 3 בפרק ה להסכם זה.

12. בפרק ח להסכם המעבר לפנסיה צוברת, אחרי סעיף (5) יבוא:

(6) סעיפים (1) ו(2) בפרק זה לא יחולו על עובד המבוטח ב"ביטוח מנהלים" לפי סעיף 3 בפרק ה להסכם זה, ואשר מבוצעות עבורו הפרשות במקום פיצויים, כאמור בסעיף 3(א)3 בפרק ה לעיל, בשיעור של 1/3%.

במקרה של עובד המבוטח ב"ביטוח מנהלים" לפי סעיף 3 בפרק ה להסכם זה, ואשר מבוצעות עבורו הפרשות במקום פיצויים, כאמור בסעיף 3(א)3 בפרק ה לעיל, בשיעור שהינו גבוה מ-6% אך נמוך מ-1/3% 8, יחולו על עובד זה סעיפים (1) ו(2) לפרק זה אולם לגביו:

(א) בסעיף (1), במקום 72% תבוא המכפלה של אחוזי ההפרשה במקום פיצויים ב-12.

(ב) בסעיף (2), במקום 28% יבוא ההפרש שבין 100% לבין תוצאת המכפלה המתקבלת ב(א).

7.1.3. סעיפים 4 ו-5 להסכם מיום 8.5.2013 (מ"ר 2013/0185)

#### תיקונים בהסכם המעבר לפנסיה צוברת

4. בסעיף 3 בפרק ה להסכם המעבר לפנסיה צוברת, כפי שתוקן בהסכם 2011:

(א) אחרי פסקה 3(ב) יבוא:

"(3) השיעורים של הפרשת המעסיק לתגמולים ושל הניכוי ממשכורת העובד יגדלו כל אחד ב-0.5% נוסף."

(ב) במקום סעיף קטן (ג) יבוא:

"(ג) האמור בסעיף-קטן (ב), לעניין הגדלת שיעור ההפרשה של המעסיק, יחול גם במקרה בו ערב מועד תחילתה של ההגדלה, הניכוי ממשכורת העובד, הינו בשיעור של 7%."

5 בסעיף 1 בפרק ז להסכם המעבר לפנסיה צוברת, כפי שתוקן בהסכם 2011, אחרי פסקה ג(2) יבוא:

"(3) הפרשת המעסיק – 13.5%, מתוכם 7.5% לתגמולים ו-6% במקום פיצויים;

ניכוי ממשכורת העובד – 7% לתגמולים;"

#### 7.2 קופת גמל להחזרי הוצאות

7.2.1. סעיף 80.14 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)

80.14 הפרשות לקופת גמל מרכיבי שכר שאינם פנסיוניים לעובדים .

80.141

על העובדים יחולו ההוראות הבאות:

80.142

יעבירו המעסיקים לקופת גמל תשלומים בגין כל עובד שעליו חל פרק משנה זה, כמפורט להלן בהמשך. קופת גמל – קופת גמל לתגמולים כמשמעותה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופת גמל), התשכ"ד-1964.

80.143

יפריש המעסיק מדי חודש בחודש ומכל רכיבי שכר ותשלומים אחרים נוספים שאינם פנסיוניים, כולל מתוספות שכר ותוספות שאינם שכר והחזורים אחרים שאינם פנסיוניים, וכל רכיב אחר נוסף שאינו פנסוני. תוך שההפרשה מבוצעת מהרכיבים במלואם בחודש תשלום, האמור לעיל, למעט גילום מס ובכפוף למסגרת העלות.

80.144

יפריש המעסיק מדי חודש בחודשו 5%, וינכה מהעובד מדי חודש בחודשו 5% מרכיבי השכר והתשלומים האחרים שאינם פנסיוניים, כמפורט בסעיף 80.143 לעיל. תבוצע ההפרשה השוטפת מדי חודש.

80.145

למען הסר ספק בלבד, מובהר בזה כי אם העובד אינו זכאי לקבל בשכרו הכולל רכיב מהרכיבים המפורטים בסעיף 80.143 לעיל, הרי אין בהסכם זה כדי לחייב את המעסיק להפריש ולנכות משכרו לקופת גמל, בגין אותו רכיב שאינו כלול בשכר העובד, כל עוד אין העובד זכאי לקבל רכיב זה בשכרו הכולל. אין באמור זה בהסכם זה כשלעצמו כדי לחייב את המעסיק לתשלום רכיבים נוספים בשכר העובד.

80.146

כל עובד יהיה זכאי, עם סיום יחסי עובד ומעביד, וכן בכל מקרה אחר כמקובל לגבי קופת גמל, לכל הסכומים שייצטברו לזכותו בקופת הגמל, בתנאים המוזכרים בקבלת התגמולים בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופת גמל), התשכ"ד-1964.

80.147 לא הורחב.

80.148

מובהר בזאת כי עובד אשר לגביו מופרשים במועד חתימת הסכם זה דמי גמולים לפנסיה או לקופת גמל, בגין רכיב שכר ותשלום אחר מסויים שאינם פנסיוניים, לא יופרש בגינו חתימת הסכם זה פעם נוספת (סה"כ פעמיים) בגין אותו הרכיב לפנסיה או לקופת גמל.

80.149

אין באמור בהסכם זה, כשלעצמו, כדי לחייב הפרשה מרכיבי שכר ותשלומים אחרים שאינם פנסיוניים כמשמעותם בהסכם זה, לקרנות אחרות, לרבות קרנות השתלמות, קרנות ידע וכדומה, מעבר לקופת הגמל פנסיה צוברת, או הכרה ברכיבים אלה לצורך פנסיה ע"פ חוק או הכללתם לצורכי חישוב פיצויי פיטורים או ערך שעה.

### 7.3 קרן השתלמות

#### 7.3.1 נספח ב' להסכם מיום 22.1.1979 (מ"ר 1979/0141)

יהיו הפרשות המעסיק לקרן ההשתלמות של העובדים הסוציאליים 7.5% משכרו של העובד על כל הרכיבים שהוכרו לצורך חישוב הגמלה.

הפרשות העובד לקרן הן 2.5% משכרו של העובד.

## 8. חופשה, מחלה והשתלמות

### 8.1. חופשה שנתית

8.1.1. סעיף 29 להסכם מיום 22.1.1979 (מס' רישום 1979/0141)

29. מכסת ימי החופשה של העובדים תישאר 26 יום לשנה.

8.1.2. סעיף 6 להודעה בענייני עובדים (מס' רישום 1988/7054)

6. חופשה שנתית

א. להלן לוח התאמת ימי החופשה השנתית:

מכסה שלפני המעבר ל-5 ימי עבודה	מכסה לאחר המעבר
26 יום	22 יום

ב. מכסות ימי החופשה שאינן נקובות לעיל תופחתנה בשישית תוך עיגול למחצית יום החופשה הקרוב ביותר.

ג. מכסות ימי החופשה הניתנות על פי חוק תשארנה ללא שינוי (לדוגמא סעיף 27(א) לחוק עבודת הנוער (התשי"ג-1953).

ד. יתרת מאזן החופשה תותאם לפי סעיף 5/ב לעיל.

### 8.2. חגים ומועדים, וימי זיכרון

8.2.1. סעיפים 45-39 לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)

39. ימי חופשה –

העובדים חופשיים מעבודתם בימי המועד הבאים:

1. ראש השנה – יום א ויום ב של החג.

2. יום הכיפורים.

3. יום א של סוכות, שמיני עצרת.

4. יום א ויום ז של פסח.

5. חג השבועות.

6. יום העצמאות.

39.1. ערבי חגים –

בימי חול המועד (פרט להושענא רבא וששי של פסח) ביום הראשון של חנוכה, ביום הפורים ובערב יום העצמאות – תיפסק העבודה בשעה 1 אחה"צ. בערב ראש השנה, ערב סוכות, ערב פסח, הושענא-רבא (ערב שמחת תורה), ששי של פסח ובערב שבועות תיפסק העבודה בשעה 12.

39.2. מועד סיום העבודה בערב כיפור

בערב יום הכיפורים תיפסק העבודה בשעה 11:00.

39.3. הזכות לימי בחירה / חופשה מעבודה –

בעקבות הפיכת ה-1 במאי ליום בחירה, יחולו הכללים הבאים לגבי הזכות לימי בחירה כחופשה מעבודה:

מיכסת ימי בחירה כחופשה מעבודה –

(א) העובדים בעלי ותק של 5 שנים ומעלה בעבודה במעסיק, יהיו זכאים בכל שנה להיעדר מהעבודה ב-3 מתוך ימי הבחירה (לעומת 2 ימי בחירה עד כה).

(ב) העובדים בעלי ותק של פחות מ-5 שנים בעבודה במעסיק, יהיו זכאים בכל שנה להיעדר מהעבודה ב-2 מתוך ימי הבחירה.

ימי בחירה על ידי העובד -

(ג) לא הורחב.

39.31. יום ירושלים כיום בחירה

א. יתווסף "יום ירושלים" - כ"ח באייר לרשימת "ימי הבחירה" המוסכמת אשר ממנה זכאים עובדי המעסיקים לבחור כימי העדרות בתשלום.

ב. לא הורחב.

ג. לא הורחב.

39.32. ימי הבחירה:

א. ערב יום הכיפורים .ו. כ"ז בניסן (יום השנה למרד הגיטאות)

ב. הושענא-רבא .ז. יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל

ג. עשרה בטבת (יום השואה) .ח. יום ירושלים - כ"ח באייר

ד. פורים .ט. ל"ג בעומר

ה. ערב פסח .י. ט באב

יא. האחד במאי

39.4. היעדרות ביום הזכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעילות חבלנית עויינת (פת"ע)

על פי החוק, קרוב משפחה בדרגה ראשונה (הורים, הורי ילדים, בן-זוג, ילדים, אחים ואחיות) של חלל במערכות ישראל, ראשי להיעדר מהעבודה ביום הזכרון הכללי לחללי מערכות ישראל. יום זה ייחשב לו כיום עבודה.

על פי החלטת הממשלה מיום 5.2.97 לא יתקיים יום זכרון ממלכתי בנפרד לחללי פעילות חבלנית עויינת (פת"ע). האיזכור לחללים אלו ייעשה במסגרת יום הזכרון לחללי מערכות ישראל.

לפיכך, נקבע עתה כי קרוב משפחה בדרגה ראשונה (הורים, הורי-ילדים, בן-זוג, ילדים, אחים ואחיות) של חללי פעילות חבלנית עויינת (פת"ע) ראשי להיעדר מהעבודה ביום הזכרון הכללי לחללי מערכות ישראל, כאשר יום זה ייחשב לו כיום עבודה.

39.5. קיצור יום עבודה בחמישה ימי צום שבלוח העברי

הרשות להחסיר שעתים ביום הצום -

עובד רשות יהודי המועסק במשרה מלאה ומצהיר בכתב שהוא צם באחד או יותר מחמש הצומות הבאים: צום גדליה, עשרה בטבת, תענית אסתר י"ז בתמוז ובתשעה באב, ראשי לאחר שעתים לעבודה או לסיים עבודתו שעתים לפני הזמן.

עובד יגיש תצהיר זה שבועיים לפני הצום באמצעות הממונה הישיר.

עובד שאושרה יציאתו, כאמור, יראו אותו כמי שמילא את מיכסת עבודתו.

אין לנכות משכרו עקב איחורו או יציאתו המוקדמת, כמו כן אין להפחית ימים ממיכסת חופשתו השנתית וכן לא יהא עליו להשלים שעות אלו.

קיצור יום העבודה ביום הצום כאמור, יחול על עובד, גם אם הוא מועסק במשרה חלקית ואשר ביום הצום עליו לעבוד 8 שעות או יותר בהמשך אחד או בפיצול.

40. חגי המיעוטים

חגים ומועדים לבני המיעוטים יהיו כנהוג לגבי המיעוטים העובדים בשירות המדינה.

עובד שלפי השתייכותו לעדה דתית אינו חוגג ביום חג או שבתון בהם המעסיק מושבת. על המעסיק לנהוג כלפיו לפי סדר קדימויות כדלקמן:

- (1) המעסיק יעסיק את העובד ביום החג או השבתון האמורים לעיל במידת האפשר ולפי צרכי העבודה. והכל יהיה הולם את מעמדו של העובד במקום העבודה.
- (2) אם התנאים אינם מאפשרים העסקת העובד באותו יום חג או שבתון, יאפשר המעסיק לעובד להמיר ימי בחירה להם הוא זכאי על פי וותקו והשתייכותו לעדה הדתית, בימי חג או שבתון בהם אין אפשרות להעסיק את העובד.
- (3) בימי החג או השבתון האמורים לעיל שסעיפים 1-2 אינם ברי מימוש לגבי אותו עובד, ישלם המעסיק לעובד שכר עבודה מלא ותזקוף את התשלום ע"ח ימי החופשה הצבורה של העובד 45 דקות חופשה שנתית לכל שעת יום חג או שבתון בהם העובד אינו מועסק על פי האמור לעיל.
- (4) המעסיק והעובד יכולים להגיע להסכמה משותפת על המרת ימי חג או שבתון, אותם נוהג העובד לחגוג על פי השתייכותו לעדה דתית, לימי החג והשבתון, בהם המעסיק מושבת בדרך כלל.

40.2 ימי מנוחה וחגים לעובדים המשתייכים לעדות הנוצריות בישראל

תאריכים  
שונים לקתולים  
פרוטסטנטים  
אורתודוכסים  
ארמנים

	מספר ימים			שם החג
	ארמנים	אורתודוכסים	קתולים פרוטסטנטים	
התאריכים	18 לינואר	6 לינואר	24 לדצמבר	חג המולד
הקבועים	19 לינואר	7 לינואר	25 לדצמבר	
שונים לפי	20 לינואר	8 לינואר	26 לדצמבר	
העדה שאליה	14 לינואר	14 לינואר	1 לינואר	
משתייך העובד				
				יום שני לחג המולד
				ראש השנה
				יום התגלות
				יום השישי לפני
		יום 1 תאריך משתנה		הפסחא (3 ימים לפני הפסחא)
		<u>יום 1 תאריך משתנה</u>		
		יום 1 תאריך משתנה		פסחא
		יום 1 תאריך משתנה		יום שני לפסחא
		יום 1 תאריך משתנה		עליה השמיימה
		יום 1 תאריך משתנה		שבועות
		יום 1 תאריך משתנה		יום שני שבועות

מספר ימים	ימי בחירה
א. 2 ימי בחירה בשנה לעובדים עד 5 שנות ותק בעבודה.	ערב חג המולד
ב. 3 ימי בחירה בשנה לעובדים בעלי 5 שנות ותק ומעל	ערב הפסחא
	יום אחד במאי
	יום האישה הבינלאומי
	יום זכרון אישי של קרוב שנפל במערכות ישראל
	יום זכרון לחללי צה"ל

40.3 ימי מנוחה וחגים לעובדים המשתייכים לעדות מוסלמיות בישראל (כולל צרקסים)

שם החג	מספר ימים	תאריך אזרחי
ראש השנה ההגרית	1 יום חופש	אין מועד קבוע
מולד הנביא מוחמד	1 יום חופש	אין מועד קבוע
עיד אלפיטר	3 ימי חופשה	1,2,3 שואל
עיד אלאדחא+ערב החג	5 ימי חופשה	9 יום ערפה
		10-13 די אלחגיג

ימי בחירה	מספר ימים
ערבי חגים	א. 2 ימי בחירה בשנה לעובדים עד 5 שנות ותק בעבודה
<u>יום עשורא</u>	ב. 3 ימי בחירה בשנה לעובדים בעלי 5 שנות ותק ומעלה, 15 שעבאן
אמצע שעבאן	בעבודה. 27 רמאדן
לילת אלקדר	27 רגב
אילאיסרא ולמיעראג	
1 במאי	
יום הזכרון לחללי צה"ל.	
יום זכרון אישי של קרוב שנפל במערכות ישראל	

ב. צום הרמאדאן

בימי צום הרמאדאן זכאים עובדים הצמים לקיצור יום עבודה בשעתיים למשרה מלאה באופן יחסי לאחוז המשרה.

הזכאים לקיצור יום העבודה עקב הצום, לא יהיו זכאים לקיצור נוסף ויהיו רשאים ליהנות מזכאות לקיצור יום העבודה הגדול יותר.

40.4 ימי מנוחה לעובדים דרוזים

שם החג	מס ימי מנוחה/חגים בשנה	תאריך
עיד אל אדחא (הקורבן)	4 (+1 יום ערפה)	אין תאריך קבוע
עיד נבי אלחדר	1	25 לינואר
עיד נבי שועיב (יתרו)	4	25-28 לאפריל
עיד נבי סבלן	1	10 לספטמבר



מספר ימים	ימי בחירה
2 ימי בחירה בשנה לעובדים עד 5 שנות ותק בעבודה.	1 יום נבי עפורי
	2 יום הזכרון לחללי צה"ל
	3 יום זכרון אישי של קרוב משפחה שנפל במערכות ישראל
3 ימי בחירה בשנה לעובדים בעלי 5 שנות ותק ומעלה בעבודה.	4 1 במאי
	5 יום האישה הבינלאומי
	6 ערבי חגים

41. חופש האחד במאי

יום חגם של העובדים בעולם – האחד במאי הוסדר במסגרת ימי הבחירה כאמור בסעיף 39.3.

42. לא הורחב.

43. אבל שבעה –

עובד זכאי לקבל משכורת עבור תקופת העדרו מהעבודה בימי אבל בהתאם למסורת. המסורת של בני העדות השונות להעדרות מהעבודה לרגל אבל היא:

(א) לגבי יהודי, אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בעל או אישה.

(ב) נפטר קרוב משפחה של עובד יהודי, מחייבים דיני ישראל להעדר מהעבודה במשך 7 ימים, החל מיום הקבורה.

(ג) חל אחד מחמשת הימים הבאים: א של פסח, א שבועות, א סוכות, א ראש השנה, או יום הכיפורים, תוך שבעת ימי האבל, מחייב הדין את העובד להעדר מן העבודה עד אותו יום בלבד.

(ד) מת קרוב משפחה באחד מימי חג הפסח, חג השבועות, חג הסוכות, מחייב הדין את העובד להעדר מן העבודה עד ליום הקבורה, וכן 7 ימים לאחר יום החג.

(ה) ימי אבל לעובדים המשתייכים לעדות הנוצריות בישראל.

ימי אבל לפטירת אחד הקרובים הבאים: מספר ימי אבל

מיום הפטירה ויום האזכרה הארבעים	1 + 7	אב, אם
		בן, בת
		אח, אחות
		בעל, אישה
מיום הפטירה ויום האזכרה הארבעים	1 + 5	סבא, סבתא
		נכד, נכדה
		חם, חמות
		דוד, דודה
		אחיין, אחיינית
מיום הפטירה ויום האזכרה הארבעים	1 + 3	גיס, גיסה
		בעל אחות, אשת אח
		אחיין, אחיינית
		בן דוד, בת דודה

ימי אבל לפטירת אחד הקרובים הבאים: מספר ימי אבל		
מיום הפטירה ויום האזכרה הארבעים	1 + 1	כומר ראש העדה של הנפטר ובעדרו ממלא מקומו אשר עורך את הטכסים בימים אלו
<b>ימי אבל לעובדים המשתייכים לעדות המוסלמיות בישראל לפי דת האיסלם</b> (1)		
ימי אבל לפטירת אחד הקרובים הבאים: מספר ימי אבל		
מיום הפטירה	7	סבא, סבתא אם, אב בעל, אישה בת, בן אח, אחות נכד, נכדה אחיין, אחיינית
<b>ימי אבל לעובדים המשתייכים לעדה הצרקסית בישראל</b> (2)		
ימי אבל לפטירת אחד הקרובים הבאים: מספר ימי אבל		
מיום הקבורה	7	סבא, סבתא אם, אב בעל, אישה בן, בת אח, אחות נכד, נכדה אחיין, אחיינית
<b>ימי אבל לעובדים דרוזים</b> (ח)		
ימי אבל לפטירת אחד הקרובים הבאים: מספר ימי אבל		
מיום הפטירה	7	סבא, סבתא אב, אם בעל, אישה בן, בת אח, אחות נכד, נכדה דוד, דודה אחיין, אחיינית בן דוד, בת דודה גיס, גיסה חותן חתן

עובד שנשא אשה או עובדת שנישאה לאיש, רשאי(ת) להעדר מן העבודה שלושה ימים על חשבון המעסיק. העובד(ת) חייב(ת) למסור לרשות את ההודעה בדבר הנישואין לפחות שבעה ימים קודם.

44.1 נישואי בן/בת –

חופשה בשכר לעובד או עובדת, ביום נישואי הבן/הבת.

עובד/ת המשיא/ה את בנו או בתו, רשאי להיעדר בשכר ביום הנישואין. על העובד/ת להודיע להנהלת המעסיק על נישואי הבן/הבת 14 יום לפני מועד הנישואין. הענקת החופשה מיועדת ליום הנישואין ואינו ניתן לצבירה, להמרה או לפדיון.

45. ימי העצרת או השבתון של המדינה

ימי העצרת או השבתון של המדינה, דינם כדין חג ומועד, ולא ינוכו משכר העובד ולא מחופשתו.

### 8.3. מחלה

#### 8.3.1. פרק י"א לחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי (מ"ר 2002/7008)

46. חופשת מחלה –

לכל עובד חודשי הזכות לחופשת מחלה בתשלום משכורת מלאה בשיעור של חודש לשנה בזכות צבירה של כל שנות העבודה בניכוי הימים שחלה בהם.

46.1 השתתפות בהחזר הוצאות קבועות לעובד הנעדר מהעבודה מפאת מחלה קשה

בהתאם להוראות הקיימות, עובד הזכאי לאחזקת רכב והנעדר מהעבודה בתשלום זכאי להחזר הוצאות קבועות גם בתקופת העדרותו בכפיפות לביצוע מכסת הק"מ השנתית, עד 3 חודשים מיום תחילת היעדרותו.

בהתאם להנחיות אלו, העדרות מטעמים אלו במשך עד 3 חודשים מזכה החוזר 50% בגין כל חודש של העדרות.

ניתן לאשר במקרים מסויימים בגין מחלה קשה החוזר של הוצאות קבועות (לרבות ביטוח רישוי) עד לתקופה של 6 חודשים.

במקרים אלו על המעסיק לקבוע מי יהיה מוסמך לאשר החזר ההוצאות הקבועות ואשר לו יהיה שיקול הדעת לתקופה שכאמור, שלא תעלה על 6 חודשים.

46.2 צבירת זכויות בתקופה ניצול ימי המחלה

כל עוד מתקיימים יחסי עובד מעביד ועובד המנצל את תקופת חופשת המחלה שצבר, בין אם מכסת הימים שניצל רחבה או מצומצמת ממשיך להיות זכאי לזכויות הנובעות מעצם העסקתו והנוגעים לזכויותיו הפנסיוניות, לימי חופשה, מחלה, הבראה, ביגוד וחק.

זאת כל עוד עומדים לזכותו ימי מחלה אותם לא ניצל.

47. תעודת הרופא –

על כל מקרה מחלה של 2 ימים ומעלה, על העובד להביא תעודת מחלה מרופא מוסכם. אין עובד יכול להנות מחופשת מחלה עד 2 ימים ללא תעודת רופא אלא פעמיים בשנה.

48. הבראה שדינה כמחלה –

בחופשת מחלה יחשב גם הזמן שהעובד שהה בהבראה על פי פקודת רופא, כתוצאה ממחלה.

49. חופשת מחלה ממושכת –

אם מחלת העובד תימשך למעלה ממכסת חופשת המחלה המגיעה לו לפי שנות עבודתו, יהיה זכאי לחופשת מחלה נוספת של שבועיים לכל שנת עבודה במחצית המשכורת ולא יותר מ־6 חודשים.

49.1 לא הורחב

50. ימי מחלה בימי החופשה השנתית – ימי מחלה בימי החופשה השנתית נזקפים על-חשבון חופשת מחלה בתנאי שהרופא המוסכם אישר בתעודה את המחלה וכמה זמן שנמשך אי כושרו לעבודה מסיבת המחלה.

51. הודעה על מחלה מדבקת – העובדים חייבים להודיע למעסיק על כל מקרה של מחלה מדבקת שנפלה במשפחתם. אם בגלל המחלה יקבל העובד הוראה מהרופא המוסכם לא לבוא לעבודה, ייוקף לו הדבר על-חשבון חופשת מחלה.

51.1 (א) היעדר לרגל מחלת ילד – עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנה, זכאי לזקוף, עד 6 ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת ילדו, על-חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו. ובלבד שבן-זוגו הינו עובד ולא נעדר באותם ימים מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד.

(ב) היעדר חד הורי לרגל מחלת ילדו שעמו – על אף האמור לעיל הוסכם בין הצדדים כי הורה במשפחה חד הורית יוכל לזקוף עד 12 ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.

(ג) היעדר הורה במחלת התאומים או השלישייה – על אף האמור לעיל הוסכם בין הצדדים כי הורה יוכל לזקוף עד 12 ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת ילדיו התאומים (בעת ובעונה אחת) ועד 15 יום בשל מחלת "שלישית" ילדים (בעת ובעונה אחת). זאת על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.

(ד) העובד חייב להודיע לממונים עליו ככל האפשר ביום הראשון להיעדרו ולהמציא לא מאוחר מהיום השלישי להעדרו, תעודה רפואית מוכרת על מחלת הילד, והודעה בכתב שבה הוא מודיע שנאלץ להיעדר מהעבודה מפאת הצורך לטפל בילד. במקרה זה חובה להמציא תעודה רפואית גם על היעדרות של יום אחד בלבד.

(ה) כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים לעיל, לא יראו בהיעדרו כהיעדרות מהעבודה – המזכה אותו לזקוף את הימים מחשבון ימי מחלתו.

51.2 היעדרות לרגל מחלת ילד במחלה ממארת

הורה לילד שטרם מלאו לו גיל 18 שנה, המועסק לפחות שנת עבודה אחת, זכאי לזקוף עד 60 ימים בשנה, על חשבון חופשת המחלה הצבורה שלו, כאשר הילד חולה במחלה ממארת. ובלבד שבן/בת זוגו של ההורה הינו עובד אף הוא ולא נעדר מהעבודה מכח זכאותו/ה כאמור, או שהילד נמצא בהחזקתו/ה הבלעדית של העובד/ת.

אם נאלץ ההורה להיעדרות זו, תמסר הצהרה חתומה לממונה על משאבי אנוש ויצורף אישור רפואי בדבר מחלת הילד.

51.3 היעדר מהעבודה לרגל מחלת הורה שמלאו לו 65 שנה

בהתאם לחוק רשאי עובד לזקוף עד שישה ימי עבודה בשנה בשל מחלת הורה שמלאו לו 65 שנה, על-חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.

עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו ימי היעדרות מעבודתו, ימסור למעבידו הצהרה חתומה בידו, לפי הטופס שהוסכם בין הצדדים לחוקה זו. עובד שהורה נמצא במוסד סיעודי אינו זכאי לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו, היעדרות לשם טיפול בהורה.

עובד, שאחד מאחיו נעדר מעבודתו בשל מחלת הורה ומימש זכאותו לפי החוק, אינו זכאי להעדר מעבודתו שלו, באותו ענין, באותו פרק זמן. לענין זה, "אח" – בן או בת נוספים של ההורה, שבשל טיפול בו מתבקשת זקיפת ההיעדרות לתקופת המחלה הצבורה, לרבות בן או בת מאומצים.

להצהרתו יצרף העובד אישור מאת הרופא המטפל בהורה בדבר היות ההורה תלוי לחלוטין בעזרת הזולת, לביצוע פעולות יום יום;

לענין זה –

"פעולות יום יום" – לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה, ניידות עצמית בבית;

"רופא" – גם רופא מחליף.

כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים, לא יראו בהיעדרו היעדרות מהעבודה המזכה אותו לזקוף את הימים מחשבון ימי מחלתו.

#### 51.4 היעדרות מן העבודה עקב מחלת בן זוג

הרינו להביא לידיעתכם כי עובד/ת זכאי/ת להעדר מעבודתו בשל מחלה ממושכת של בן הזוג ובתנאי שימציא אישור המעיד כי עליו לסעוד את בן/ת הזוג בשל המחלה הממושכת וטיפול רפואי צמוד.

היעדרות מן העבודה, כאמור לעיל תהא על חשבון תקופת המחלה הצבורה של העובד. בהעדר צבירת ימי מחלה, היעדרות מן העבודה תהא על חשבון ימי החופשה השנתית הצבורה.

היעדרות מן העבודה תהא עד ל-30 יום. ובאישור המעביד ניתן יהיה להאריך היעדרות עוד 30 ימים.

חישוב ימי הצבירה מתוך מכסת ימי המחלה יהיה כפי המקובל בחישוב מחלת עובד.

#### 51.5 הזכאות להיעדר בחלק משעות העבודה על חשבון חופשת מחלה

נקבע כי עובד/ת אשר בשל מחלה, קבע רופא תעסוקתי כי עליו לעבוד במשך חלק מיום בלבד, יהיה זכאי לשכר עבודה בגין השעות שעבד בפועל בלבד, וכן יהיה זכאי למשך תקופה שלא תעלה על שישה חודשים במשך כל תקופת עבודתו לתשלום ימי מחלה, על חשבון חופשת המחלה הצבורה העומדת לרשותו, על פי החישוב הבא:

מספר שעות העבודה בשבוע בהן נעדר מן העבודה  $X$  5 ימים (חלקי)

מספר שעות העבודה הרגילות בשבוע בהן היה העובד חייב לעבוד לולא מחלתו.

#### 51.6 היעדרות לצורך טיפול רפואי במהלך יום העבודה

שעות היעדרות של עובד הנזקק לטיפול רפואי אשר חייב להתבצע במהלך שעות העבודה, על פי הפניית רופא או מכון רפואי מוסמך, יזקפו, במצטבר לחשבון ימי המחלה שלו, על סמך אישור רפואי.

העובד רשאי על פי הודעה בכתב, לצבור שעות היעדרות אלו על חשבון מיכסת ימי ההצהרה להם הוא זכאי על פי ההסכמים.

מובהר בזאת, כדלקמן:

א. זמן היציאה והחזרה לטיפול וממנו, (לא כולל הטיפול) ולא יותר משעה ומחצה ליום, יכללו בחשבון שעות היעדרות על חשבון מיכסת ימי המחלה כאמור לעיל.

ב. בדיקות מעבדה, דם, רנטגן וכיו"ב שהינן בזיקה למחלה מסויימת יש לכלול במסגרת ההיעדרות שתבואנה בחשבון מיכסת ימי המחלה הצבורה, כאמור לעיל.

ג. בדיקות רפואיות, כאמור בסעיף ב, המתבצעות כדבר שבשיגרה וללא זיקה למחלה מסויימת אין לכלול במסגרת היעדרות כאמור לעיל.

ד. בדיקות רפואיות כנ"ל אשר ניתן לבצען בשעות שאינן בשעות העבודה של העובד לא יכללו במסגרת ההיעדרות המוכרות לתשלום כאמור לעיל.

#### 51.7 לא הורחב.

#### 52. הפסקת עבודה בגלל סיבות בריאות

אם בגלל המחלה נשללה מהעובד, לפי תעודת הרופא, האפשרות לחזור לעבודתו הקודמת ואין באפשרות המעסיק להעסיקו בעבודה מתאימה אחרת, רשאי, המעסיק לפטרו והעובד זכאי לקבל פיצויים או גימלה בהתאם למגיע לו.

#### 52.1

#### 52.11 מיצוי זכויות ימי מחלה, עובד שנפסל מטעמי בריאות להמשיך בעבודתו

עובד הנפסל לשירת מטעמי בריאות בכל עבודה שהיא הן במעסיק והן בכל עבודה אחרת – והוא זכאי לגימלה ונקבעו לו 100% נכות רשאי לנצל את ימי המחלה העומדים לזכותו במלואם והוא ימשיך לקבל משכורת עד לסיום ניצול כל יתרת ימי המחלה העומדים לזכותו או עד הגיעו לגיל 65 – הכל לפי התאריך המוקדם יותר.

עובד אשר נפסל לשירות מטעמי בריאות ונקבעו לו אחוזי נכות בשיעור מ-51% עד 99% וזכאי לגימלה, רשאי לנצל אחוז מימי המחלה שעומדים לזכותו לפי מספר אחוזי הנכות, שנקבעו לו, או עד הגיעו לגיל 65 – הכל לפי התאריך המוקדם יותר.

לדוגמא: נקבעו לעובד 60% נכות, עומדים לזכותו 100 ימי מחלה והוא בן 58 שנה, ימשיך לקבל משכורת עבור 60 ימי מחלה בלבד.

עובד אשר נפסל לשירות מטעמי בריאות ונקבעו לו אחוזי נכות עד 50% לא יהיה זכאי לניצול יתרת ימי המחלה והוא יפרוש מן השירות לגימלאות בתאריך שנקבע וכפי שנהוג עד כה.

52.2 פיצוי בעת פרישה, עבור ימי מחלה שלא נוצלו

52.21 הפיצויי עבור חופשת מחלה בלתי מנוצלת יינתן:

(א) בפרישה לקיצבה בגיל שאינו נמוך מגיל 55 שנה, בהתאם לחוק או לתקנות, או בפרישה לקיצבה מחמת מצב בריאות לקוי, נכות, או מחלה, על פי קביעת ועדה רפואית מוסמכת.

(ב) בפיצוי ימי מחלה בפטירה – במקרה של פטירה בנסיבות המזכות את השאירים בקצבת שאירים בהתאם לחוק הגימלאות לאחר תקופת שירות של 3 (שלוש) שנים לפחות, במעמד קבוע, או זמני, והעובד השאיר שאירים כמשמעותם בחוק הגימלאות או בתקנות המוסד הנוגע בדבר. הפיצוי במקרה זה ישולם לשאירים בלבד.

(ג) הפיצוי יינתן רק במקרים שהעובד ניצל במשך כל תקופת שירותו לא יותר מ-65% מסך כל חופשת המחלה המגיעה לו בעד כל תקופת שירותו. ניצל העובד יותר מ-65% מסך כל חופשת המחלה האמורה, לא ישולם כל פיצוי.

52.22 יתרת ימי המחלה

הפיצוי יינתן בעד יתרת ימי חופשת המחלה הצבורה העומדת לזכותו של העובד ביום פרישתו, דהיינו: סך כל חופשת המחלה המגיעה לו בעד כל תקופת שירותו הנושאת זכות לחופשת מחלה בשיעור של 2.5 ימים לכל חודש שירות בניכוי של חופשת המחלה שניצל במשך כל תקופת שירותו (להלן: יתרת ימי חופשת המחלה).

חופשת מחלה במחצית המשכורת, או במשכורת חלקית אחרת, שניתנה לעובד על חשבון המעסיק תובא בחשבון באופן יחסי לחלקיות המשכורת ששולמה.

52.23 שיעור פיצוי יתרת ימי חופשת המחלה

הפיצוי יהיה בשיעור של שכר של מספר ימים כמפורט להלן:

(א) ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו יותר מ-65% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו בעד כל תקופת שירותו – לא ישולם כל פיצוי.

(ב) ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו 36% עד 65% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו כאמור, יהיה הפיצוי בשיעור של שכר של 6 (שישה) ימים, עבור כל 30 ימי חופשת מחלה שביתרת ימי חופשת המחלה.

(ג) ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו פחות מ-36% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו כאמור, יהיה הפיצוי בשיעור של 8 (שמונה) ימים, עבור כל 30 ימי חופשת מחלה שביתרת ימי חופשת המחלה.

52.24 חישוב הפיצוי בגין ימי המחלה:

“שכר יום” פירושו 1/25 (אחד חלקי עשרים וחמישה) ממשכורתו החודשית של העובד, ערב פרישתו. “משכורת חודשית” פירושה: המשכורת המשולבת, תוספת גמול השכלה, כוונות על וכל תוספת אחרת המובאת בחשבון, בהתאם להוראות, לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

52.25 לא הורחב.

53. היעדר רישום מפורט על ניצול ימי מחלה בחלק מהתקופה:

במקרים שבהם מסיבות שונות ובמשך תקופה מסוימת, לא קיימים רישומים בדבר ניצול ימי מחלה, ינהג המעסיק:-

(א) במקרים כאלה על הממונה על הנושא במעסיק, בשיתוף עם הממונה על המועמד לפרישה לגימלאות, והעובד עצמו, לעשות מאמץ מרבי לאתר רישומים בדבר ניצול ימי מחלה על – ידי העובד.

(ב) רק לאחר שיתברר ללא ספק, כי לא קיימים כל רישומים הנוגעים לנ"ל, יפעל המעסיק לחישוב ימי המחלה לפי הניצול הממוצע בשנים אשר לגביהם יש רישום מפורט.

השיחזור יתבצע לפי חישובי הממוצעים.

8.3.2 סעיפים 2 ו-4 להסכם מיום 12.1.2011 בעניין פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה (מס' רישום 2011/7015)

2. הגדרות

"פיצוי" – פיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה.

"רציפות" – רציפות בעבודה, כמשמעותה בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

4. זכאות עובדים לפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה

4.1 נסתים שירותו של עובד (גמר יחסי עובד ומעביד) באחת הנסיבות המפורטות להלן, ישולם לו או לשאיריו, לפי העניין, בכפוף לסעיפים 4.2 ו-4.3, פיצוי בעד ימי חופשת המחלה שלא נוצלו העומדים לזכותו בתאריך סיום שירותו:

(א) סיום שירות, בגיל שאינו פחות מ-50 שנה (חמישים שנה), וזאת לאחר ששירת בשירות המעסיק אצלו הוא מועסק, לפחות עשר שנים ברציפות עובר לסיום שירותו.

(ב) סיום שירות כתוצאה מפטירתו של העובד במהלך שירותו, לאחר ששירת בשירות המעסיק אצלו הוא מועסק, לפחות שלוש שנים ברציפות עובר לפטירתו.

(ג) סיום שירות שמתקיימים לגביו במצטבר כל אלה: (1) ארע כתוצאה מכך שהעובד נפסל לשירות או נפסל לתפקיד, מטעמי בריאות, על ידי הגורם המוסמך לקבוע זאת בשירות מעסיקו, כפי שיהיה מעת לעת; (2) העובד שירת בשירות המעסיק אצלו הוא מועסק לפחות חמש שנים ברציפות עובר לסיום שירותו;

1.1 תקופת שירות הנושאת זכות לחישוב מכסת ימי המחלה ולפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה כוללת רק תקופת שירות אשר העובד צבר בגינה ימי חופשת מחלה (לרבות לפני מועד תחילתו של הסכם זה), לפי הכללים שבשירות המדינה, כפי שהם מעת לעת. אין באזכור הכללים כאמור כדי לשנות ממעמדם הנורמטיבי.

4.2 הזכאות לפיצוי הינה בכפוף לאמור להלן:

"הפיצוי יינתן רק במקרה שהעובד ניצל במשך כל תקופת שירותו לא יותר מ-65 אחוזים מסך כל ימי חופשת המחלה המגיעים לו בעד כל תקופת שירותו הנושאת זכות לחופשת מחלה, בשיעור של  $2\frac{1}{2}$  ימים לכל חודש שירות. ניצל העובד יותר מ-65% מסך כל ימי חופשת המחלה האמורה, לא ישולם לו כל פיצוי."

5. חישוב הפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה לעובדים בפנסיה צוברת

5.1 הפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה יינתן בעד חופשת המחלה הצבורה, כאמור להלן:

"הפיצוי יינתן בעד יתרת ימי חופשת המחלה הצבורה במשכורת מלאה העומדת לזכותו של העובד ביום פרישתו, דהיינו: סך כל ימי חופשת המחלה המגיעים לו בעד כל תקופת שירותו הנושאת זכות לחופשת מחלה בשיעור של  $2\frac{1}{2}$  ימים לכל חודש שירות, בניכוי כל חופשת מחלה במשכורת מלאה שניצל במשך כל תקופת שירותו (להלן – "יתרת ימי חופשת המחלה")."

לעניין זה חופשת מחלה במחצית המשכורת שניתנה לעובד בהתאם לפסקה 33.213. תובא בחשבון באופן יחסי לחלקיות המשכורת ששולמה – דהיינו רק מחצית התקופה תובא בחשבון (ראה גם פסקה 33.213)."

5.2 הפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה, לעובד הזכאי לו, יחושב כמכפלה של A ב-B, כאשר:

A – סכום הפיצוי, אילו חושב לגבי העובד בו מדובר לפי האמור להלן:

"הפיצוי יהיה בשיעור משכורת של מספר ימים כמפורט להלן:

(א) ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו מ-36% עד 65% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו כאמור, יהיה הפיצוי בשיעור משכורת של שישה ימים, בעד כל 30 ימי חופשת מחלה שביתרת ימי חופשת המחלה;

(ב) ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו פחות מ-36% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו כאמור, יהיה הפיצוי בשיעור משכורת של שמונה ימים, בעד כל 30 ימי חופשת מחלה שביתרת ימי חופשת המחלה;

...

(ג) בעד יתרת ימי חופשת מחלה צבורה הפחותים מ-30 יום, ישולם החלק היחסי של הפיצוי כאמור בנסמך (א) או (ב), הכל לפי העניין.

לעניין חישוב הפיצוי האמור בפסקה זו:

"שכר יומי" – פירושו:

1. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:  
1/25 ממשכורתו החודשית של העובד הכוללת את המשכורת המשולבת, וכל תוספת אחרת המובאת בחשבון, בהתאם להוראות, בפסקה 83.522.
  2. במשרדים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:  
1/25 ממשכורתו החודשית של העובד הכוללת את המשכורת המשולבת, וכל תוספת אחרת המובאת בחשבון, בהתאם להוראות, בפסקה 83.522.
  3. משכורת חודשית פירושה:  
המשכורת המשולבת וכל תוספת אחרת המובאת בחשבון בהתאם להוראות לצורך פיצויי פיטורים, כאמור בפסקה 83.522.
- לעניין זה לא יהיה הברדל אם עבד לפי מתכונת של 5 ימי עבודה בשבוע או לפי מתכונת של שישה ימים בשבוע."

B – שיעור כדלקמן:

(א) לגבי עובד שחל לגבי סעיף 4.1(א):

- 1) נסתים שירותו במעסיק בגיל 50 עד 51 (לא כולל) – 30%;
- 2) נסתים שירותו במעסיק בגיל 51 עד 52 (לא כולל) – 40%;
- 3) נסתים שירותו במעסיק בגיל 52 עד 53 (לא כולל) – 50%;
- 4) נסתים שירותו במעסיק בגיל 53 עד 54 (לא כולל) – 60%;
- 5) נסתים שירותו במעסיק בגיל 54 עד 55 (לא כולל) – 70%;
- 6) נסתים שירותו במעסיק בגיל 55 עד 56 (לא כולל) – 80%;
- 7) נסתים שירותו במעסיק בגיל 56 עד 57 (לא כולל) – 90%;
- 8) נסתים שירותו במעסיק בגיל 57 ומעלה – 100%.

(ב) לגבי מי שחל לגבי סעיף 4.1(ב) או סעיף 4.1(ג):

שיעור של 100%.

#### 8.4. השתלמות

8.4.1 סעיף 6 להסכם מיום 16.2.1989 (מ"ר 1989/7025)

6. סעיף 26 להסכם הקיבוצי מיום 22.1.79 ישונה כדלקמן:

כל עובד יהיה זכאי להשתתף ב־8 ימי השתלמות לשנה בתחום העיסוק או המקצוע. ימים אלה יראו כימי עבודה לכל דבר וענין. השתלמויות או קורסים שהמעסיק מחייב את העובד להשתתף בהם, לא ייכללו במנין השתלמויות אלה.

6.1 מתוך המכסה כאמור לעיל יוכל עובד לצבור 4 ימים כל שנה עד למכסימום של 6 שנים, ובסך הכל צבירה מכסימלית של 24 ימי השתלמות. עם הפעלת סעיף זה יבוטל סעיף 14 להסכם הקיבוצי מיום 1.7.83.

6.2 לא תהיה כל תוספת עובדים בעקבות הפעלת סעיף זה.

6.3 מעבר העובדים לשבוע עבודה בן 5 ימים לא יפגע במכסת ימי ההשתלמות ע"פ סעיף זה.

חיים כץ

שר העבודה והרווחה

ט"ז בשבט התשע"ז (12 בפברואר 2017)

(חמ – 107–173)