

הסכם קיבוצי

שנחתם ביום _____

ב י ן

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי בר-נתן, ו/או נציב שירות המדינה פרופ' דניאל הרשקוביץ;

מרכז השלטון המקומי בישראל, בשם כל הרשויות המקומיות, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג על-ידי מר חיים ביבס, יו"ר מרכז השלטון המקומי וראש עיריית מודיעין, על-ידי מר שלמה דולברג, מנכ"ל מרכז השלטון המקומי ועל-ידי גב' חגית מגן, הממונה על הסכמי עבודה ושכר במרכז השלטון המקומי;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב וחיפה), המיוצגות על ידי מר אברהם פרץ, סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל בעיריית תל אביב-יפו;

מרכז המועצות האזוריות המיוצג על-ידי מר שי חג'ג', יו"ר מרכז המועצות האזוריות וראש מועצה מקומית מרחבים ומר יצחק אשכנזי, מנכ"ל מרכז המועצות האזוריות;

הסתדרות מדיצינית הדסה, המיוצגת על ידי פרופ' יורם וייס, מנכ"ל הדסה, ומר יובל אדר, סמנכ"ל כספים;

שירותי בריאות כללית, המיוצגת על-ידי גב' אורנית בר-טל, סמנכ"ל וראש חטיבת משאבי אנוש;

המוסד לביטוח לאומי, המיוצג על-ידי מנכ"ל המוסד לביטוח לאומי, מר מאיר שפיגלר;

הסוכנות היהודית לארץ ישראל בשמה ובשם ההסתדרות הציונית העולמית, הקרן הקיימת לישראל וקרן היסוד המיוצגת על-ידי _____.

(להלן - "המעסיקים")

מצד אחד

ל ב י ן

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על-ידי יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר ארנון בר-דוד; ואיגוד העובדים הסוציאליים (להלן: "האיגוד"), המיוצג על ידי יו"ר איגוד העובדים הסוציאליים, גב' ענבל חרמוני.

(להלן - "ההסתדרות")

מצד שני

הואיל: וביום 12.8.2020 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי במסגרתו, בין היתר, הסכימו הצדדים על קיום משא ומתן ליצירת מבנה או מודל שכר חדש ושיפור בשכרם של העובדות והעובדים הסוציאליים, והכל כמפורט שם (להלן: "הסכם 2020");

והואיל: והצדדים מעוניינים לשפר ולפשט את מבנה השכר של העובדות והעובדים הסוציאליים, תוך יצירת אחדות במבנה השכר אצל המעסיקים השונים, באופן אשר, בין היתר, אינו מצריך את רכיב ההשלמה לשכר מינימום;

והואיל: והצדדים רואים חשיבות רבה בהתפתחות רציפה ומתמדת של העובדות והעובדים הסוציאליים כאנשי מקצוע, בין היתר באמצעות רכישת ידע עדכני, כלים ומיומנויות, וזאת לצורך שיפור מתמיד של איכות העבודה והשירותים הניתנים על ידי העובדות והעובדים הסוציאליים לציבור;

והואיל: והצדדים רואים חשיבות ביצירת כלים ניהוליים אשר יופעלו בהתאם להערכת עבודת העובדים;

והואיל: ובשים לב שבסעיף 5 להסכם 2020 הסכימו הצדדים כי הקצאת העלות תעשה בתחולה מיום 1.7.2021 כמפורט שם, סוכם בין הצדדים על מתן תוספת שכר ייחודית בגין התקופה שמיום 1.7.2021 ועד למועד הביצוע כהגדרתו בהסכם זה להלן, והכול כמפורט בהסכם זה להלן;

והואיל: ובמסגרת הסכם זה, הגיעו הצדדים גם להסכמות בעניין הסדרת חריגת שכר '89 כהגדרתה בהסכם זה להלן;

והואיל: והצדדים מעוניינים לעגן את ההסכמות ביניהם בהסכם זה, כפי שיפורט להלן;

לפיכך, הוצהר הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

1. המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים הינן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו של ההסכם, הרחבתו או צמצומו.
3. הסכם זה מתייחס לגברים ולנשים כאחד, ולשון נקבה גם לשון זכר במשמע ולהיפך.
4. הסכם זה מתייחס ליחיד ולרבים כאחד, ולשון רבים גם לשון יחיד במשמע ולהיפך.
5. אין באזכור הסדר, נוהל, הוראה, חוזר, מכתב או כל הוראה מנהלית אחרת בהסכם זה, לרבות כללים או הנחיות, כדי לשנות ממעמדם הנורמטיבי.
6. כל שינוי בהסכם זה יעשה על ידי הצדדים לו, בכתב, ויוגש לרישום כנדרש בהתאם לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.
7. טיוטות שהוחלפו בין הצדדים עובר לחתימת הסכם זה, לא ישמשו לפרשנותו.

ב. הגדרות להסכם

חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.	"חוק פיצויי פיטורים" -
חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], תש"ל-1970.	"חוק הגמלאות" -
1.9.2022.	"מועד הביצוע" -
כל רכיבי השכר, המובאים בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לכל עניין שהוא.	"שכר בסיס" -

ג. תחולה

8. הסכם זה יחול על כל עובד בשירות המעסיקים, אשר משכורתו מחושבת לפי ההסכמים הקיבוציים החלים לגבי דירוג העובדים הסוציאליים המיוצג על ידי ההסתדרות (להלן בהסכם זה: "עובד" או "עו"ס"), ומובהר כי הוא יחול על עובדים במעבר כהגדרתם בפרק י"ז.

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

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

ה. שכר בסיס חדש

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

ו. שכר היסוד

16. החל ממועד הביצוע, שכר היסוד של עובד, ייקבע לפי הרמה המקצועית של העובד ולפי הרמה הניהולית של תפקיד העובד, בהתאם לטבלה שבנספח א'.

17. מובהר כי קביעת הרמה המקצועית של העובד תעשה בהתאם לכללים המפורטים בפרק ח' להלן, וקביעת הרמה הניהולית של תפקיד העובד תעשה בהתאם לכללים המפורטים בפרק ז' להלן.
18. הסכומים השקליים בטבלה שבנספח א', המהווים את שכר היסוד, הם לעובד המועסק במשרה מלאה (100%).
19. לגבי עובד המועסק במשרה חלקית, שכר היסוד יחושב באופן יחסי לחלקיות משרתו, בהשוואה לשכר היסוד לו היה זכאי אילו היה מועסק במשרה מלאה.
20. הממשלה מבהירה כי לאור הוראות סעיף 8 לחוק הגמלאות, שכר היסוד יובא בחישוב המשכורת הקובעת כהגדרתה בסעיף האמור.
21. מוסכם כי באשר ל"עלות תוספות השכר וההטבות הכספיות" שתיקבע בהסכמי מסגרת בשירות המדינה שיחתמו לאחר מועד חתימת הסכם זה, הקצאתה תיעשה באופן שיסוכם בין הצדדים לגבי העובדים הסוציאליים, ובאותם מועדי התחולה הקבועים בהסכמי המסגרת, והיא תשפיע על שכר היסוד של העובד בלבד, אלא אם יוסכם אחרת.

דוגמה 1:

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

דוגמה 2:

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

ז. הרמה הניהולית

22. הרמה הניהולית של כל תפקיד אצל כל מעסיק תהא בהתאם לקבוע בלוח הרמה הניהולית, המצורף כנספח ב' (להלן: "לוח הרמה הניהולית"), ובהתאם לכללים המפורטים בפרק זה.
23. תפקידים או קבוצות (סוגי) תפקידים של עובדים, שאינם מופיעים בלוח הרמה הניהולית, לרבות תפקידים או קבוצות (סוגי) תפקידים חדשים (להלן: "תפקידים שאינם בלוח"), ישובצו על ידי המעסיק בלוח הרמה הניהולית, לפי שיקול דעתו, בשים לב למידת האחראיות המקצועית והניהולית של התפקידים שאינם בלוח, ובאופן שעולה בקנה אחד עם התפקידים וסוגי התפקידים המצוינים בלוח הרמה הניהולית המצורף כנספח ב' להסכם זה, ובסוגי תפקידים בהם הרמה הניהולית בלוח הרמה הניהולית נקבעה על פי מספר הכפפים, השיבוץ יעשה בשים לב למספר הכפפים.
- ולגבי מעסיקים שהם גופים מתוקצבים ונתמכים, השיבוץ יעשה גם בכפוף להנחיות ולכללים שייקבעו על ידי הממונה על השכר, בהתאם להוראות הסכם זה, ככל שייקבעו. שינוי שיבוץ של עובד לפי ההנחיות והכללים של הממונה על השכר כאמור יחול מאותו מועד ואילך.
24. אין בהסכם זה כדי לשנות את אופן ספירת הכפפים לגבי תפקידים שרמתם הניהולית תלויה במספר הכפפים להם אצל המעסיק.
- מוסכם כי במסגרת המשא ומתן לגבי אופן הקצאת העלות שלפי "הסכם המסגרת הבא", כהגדרתו בהסכם 2020, לאור רצון הצדדים להביא לידי ביטוי בהגדרת הרמה הניהולית את מידת האחראיות הנדרשת מהעובד בתפקידים בהם הרמה הניהולית תלויה במספר הכפפים על ידי המעסיק, הנושא יידון בין הצדדים.
- בכלל זה ידונו הצדדים בכל הקשור לספירת כפפים שאינם נספרים היום לעניין זה, וזאת, בשים לב לבחינה שתערך בעניין זה, ובין היתר, לנתונים שייאספו מאת המעסיקים השונים לא יאוחר מיום 31.8.2022, למידת האחראיות הנדרשת מהעובד בהקשר זה, ולעלויות הנגזרות.

יצוין כי ביום 11.5.2022 הוציא משרד הרווחה מכתב דרישה למעסיקים השונים להמציא את הנתונים הרלוונטיים לעניין ספירת הכפפים לצורך משא ומתן זה.

25. מוסכם ומובהר כי המשא ומתן לפי סעיף זה כפוף להוראות השקט התעשייתי החלות בין הצדדים כמפורט בפרק י"ט ואין בהיעדר הסכמה בין הצדדים כדי לגרוע מהן.

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

ח. הרמה המקצועית – התנאים המצטברים

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

28. שיבוץ ברמה המקצועית -

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

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

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

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

28.2. ברמה מקצועית של "מומחה" - ישובצו העובדים אשר הוכרו כמומחים על ידי משרד הרווחה, בהתאם ל"כללים ולהנחיות להכרה במומחים ובתחומי מומחיות של משרד הרווחה", אשר ביום חתימת הסכם זה מפורטים באתר משרד הרווחה, וכפי שיהיו מעת לעת. למען הסר ספק, עובד אשר ערב מועד הביצוע נחשב כ"עובד סוציאלי מומחה" לפי ההסכם הקיבוצי מיום 9.2.2015 בעניין גמול מומחיות, כנוסחו מעת לעת עד למועד הביצוע, ישובץ ברמה מקצועית של "מומחה".

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

בסעיף זה "מעבר תפקיד" – כל אחד מאלה:

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

29.2. מעבר בין תפקידים שונים של עו"ס אצל אותו מעסיק;

29.3. מעבר בין מעסיקים שונים;

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

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

מוסכם כי לצורך הגדרה זו:

(1) שינוי בחלקיות המשרה לא ייחשב כמעבר תפקיד.

(2) משרדי ממשלה שונים ייחשבו כמעסיקים שונים.

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

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

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

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

ח (1) הרמה המקצועית – וותק לקידום מקצועי

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

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

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

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

34. למען הסר ספק, עובד ייחשב כעומד בדרישת הוותק לקידום מקצועי במועד שבו ישלים את תקופת הוותק לקידום מקצועי הנדרשת.
35. לשם קביעת וותקם המקצועי יגישו העובדים למעסיק אישורים מהימנים על תקופת עבודתם כעובדים סוציאליים, ובכלל זה אישור לעובד על תקופת עבודתו ממעסיק קודם. על אף האמור, הוותק לקידום מקצועי של עובדים המועסקים אצל מעסיק במועד הביצוע, ייקבע במועד הביצוע, בהתאם לנתונים המצויים בידי המעסיק לעניין זה. למען הסר ספק מובהר כי ככל שעובד כאמור סבור שקביעת הוותק לקידום מקצועי בעניינו אינה משקפת את וותקו לקידום מקצועי, הוא רשאי להגיש למעסיקו את האישורים הנדרשים.
36. למען הסר ספק, האמור בתת פרק ח(1) זה אינו רלוונטי לכללים לחישוב וותק לשכר כפי שנקבע בפרק י, כאשר הוותק לשכר יחושב כאמור בפרק י להלן.

ח(2) הרמה המקצועית - היקף ידע מקצועי

37. היקף הידע מקצועי, אשר מהווה אחד מתנאי הסף לצורך קביעת הרמה המקצועית כאמור בפרק ח', ייקבע לכל עובד בהתאם להוראות תת פרק ח 2 זה.
38. היקף הידע המקצועי לצורך קביעת הרמה המקצועית, יקבע לפי מספר הנקודות המצטבר של כל אלה:
- 38.1. התארים המתקדמים המוכרים של העובד, כמפורט בתת פרק ח (2.1);
- 38.2. כל אישורי היחידות של העובד, כמפורט בתת פרק ח (2.2) ובמקרים בהם זה רלוונטי, בגין אישור השלמה לרמה מקצועית כאמור בתת פרק האמור;
- 38.3. מספר הנקודות שצברו העובדים בגין גמולי השתלמות, עד למועד הביצוע, כמפורט בתת פרק ח (2.3).

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

39. בתת פרק זה:

אישור זכאות לתואר מתקדם מוכר או תעודה אקדמית (דיפלומה) לתואר מתקדם מוכר.	"אישור לתואר" -
תואר שני מוכר או תואר שלישי מוכר, לפי העניין.	"תואר מתקדם מוכר" -
תואר שני כאמור בתת פרק ח (2.1.1) להלן.	"תואר שני מוכר" -
תואר שלישי כאמור בתת פרק ח (2.1.1) להלן.	"תואר שלישי מוכר" -

40. עובד שסיים לימודי תואר מתקדם מוכר, יגיש למעסיק, את האישור לתואר, לצורך קביעת הרמה המקצועית, וזו תיקבע לו ממועד האישור לתואר, ובלבד שהאישור לתואר הוגש למעסיק במהלך תקופה בת שנתיים ממועד האישור לתואר. הוגש האישור לתואר למעסיק בחלוף שנתיים מהמועד האמור, הרמה המקצועית תיקבע ממועד הגשת האישור לתואר למעסיק.
41. תואר שני מוכר, שווה 500 נקודות ידע מקצועי. ואולם כחריג לכלל, לצורך מעבר מרמה מקצועית של "מתקדם" לרמה מקצועית של "מנוסה", ולצורך זה בלבד, תואר שני מוכר שווה 550 נקודות ידע מקצועי.
- דוגמה:**

עובדת סוציאלית, ברמת "מתקדם", בעלת 6 שנות ותק לקידום מקצועי אשר זכאית לתואר שני מוכר (ואשר לא הוקדם או עוכב הקידום שלה), תקודם לרמה מקצועית של "מנוסה" (אשר דורשת 550 נקודות).

ואולם, לצורך מעברה לרמה המקצועית הבאה של "בכיר", יחושב התואר השני כאמור, בתור 500 נקודות (ולא 550).

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

ח (2.1.1) תואר שני מוכר ותואר שלישי מוכר

43. תואר שני מוכר ותואר שלישי מוכר הם תארים אשר מפורטים ברשימת החוגים האקדמיים המוכרים לעובדים סוציאליים לצורכי שכר, וכפי שיהיו מעת לעת. מובהר כי שינויים ברשימה האמורה יבוצעו בשם לב לאמות המידה כאמור בסעיף 54.2 להלן ובהתאם לנהוג כדין בעניין זה עד למועד חתימת הסכם זה.

למען הנוחות מצ"ב הרשימה העדכנית **כנספח ג'** להסכם זה. למען הסר ספק יובהר כי אין בצירוף הרשימה האמורה כנספח להסכם כדי להקנות לה מעמד של הסכם קיבוצי או לשנות ממעמדה הנורמטיבי.

44. מוסכם כי:

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

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

(1) העובד החל את לימודיו ערב שינוי הרשימה.

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

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

(4) העובד הועסק כעובד סוציאלי ערב שינוי הרשימה.

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

45. בסעיף זה -

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

קורס שהוכר על ידי ועדת ההכרה בהתאם לתת פרק ח (2.2.3) להלן.	"קורס מוכר" -
--	---------------

ח 2.2.1. בקשה לאישור יחידה

46. עובד יגיש את בקשתו לאישור כל יחידה, לוועדת ההכרה, אשר תפעל בהתאם למפורט בתת פרק זה.
47. עובד יגיש בקשה לאישור יחידה הכוללת קורסים מוכרים אשר סך שעות הלימוד הכוללות בהם לא יפחת מ-100 שעות, מתוכם לפחות קורס אחד בן 40 שעות או יותר.
48. ועדת ההכרה תבחן את הבקשות לאישור יחידה בהתאם להוראות סעיף זה ותקבע אם להכיר לעובד ביחידה אחת או יותר, כאשר:
- 48.1. יחידה תוכר על ידי ועדת ההכרה ככל שאישרה לעובד 100 שעות לפחות מתוך הקורסים המוכרים שהגיש.
- 48.2. קורס אשר חושב לצורך יחידה אחת, בכל מקרה לא יחושב לצורך יחידה אחרת. ואולם, במקרה בו הגיש העובד קורסים מוכרים בסך שעות העולה על 114 שעות (כולל), השעות שמעבר ל-100 שעות יוכלו לבוא בחשבון במסגרת היחידה הבאה, ובכפוף לתקופת ההתיישנות כאמור בסעיף 48.3 לפי מועד סיום כל קורס.
- יובהר כי במקרה בו הגיש העובד קורסים מוכרים בסך שעות העולה על 100 שעות, אך אינו עולה על 114 שעות (כולל), השעות שמעבר ל-100 שעות לא יובאו בחשבון במסגרת היחידה הבאה.
- למען הסר ספק, מובהר כי בכל מקרה יחידה לא תהיה שווה יותר מ-100 נקודות, אף אם סך שעות הקורסים המוכרים שהגיש העובד עולה על 100 שעות.

דוגמה:

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

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

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

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

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

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

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

ח (2.2.2) בקשה לאישור השלמה לרמה מקצועית

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

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

49.2. במקרה בו מתקיימים כל אלה במצטבר:

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

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

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

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

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

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

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

51.1. מעסיק יתחשב באישור ההשלמה לרמה המקצועית לצורך עליה ברמה המקצועית, רק במועדים המיוחדים.

51.2. קורסים שהוגשו לצורך אישור השלמה לרמה המקצועית לרבות שעות קורס או קורסים שהן מעבר ל-50 שעות, יוכלו לבוא בחשבון במסגרת אישור היחידה הבאה, וזאת בכפוף לתקופת ההתיישנות כאמור בסעיף 48.3 לעיל.

דוגמה:

נתוני העובד-

ברמה מקצועית של "מתקדם".

השלים 6 שנות וותק לקידום מקצועי.

אושרו לו 5 יחידות (500 נקודות).

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

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

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

ח (2.2.3) קורס מוכר

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

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

52.2. הקורס לפחות בן 14 שעות לימוד.

52.3. הקורס לא נעשה באחת ממסגרות הלימודים הבאות:

52.3.1. לימודי הסבה לתואר ראשון בעבודה סוציאלית.

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

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

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

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

- (1) הפיתוח וקביעת תכנית הלימודים בקורס;
- (2) קביעת מסגרת השעות של הקורס;
- (3) בחירת המרצים בקורס;
- (4) הפיקוח לגבי תכני הקורס ומתכונתו.
- (5) הוא מבוצע באופן מלא בשעות עבודה של העובדים.

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

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

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

יצוין, כי בהמשך לשינויים שבוצעו בעניין הכללים להכרה בידע מקצועי של עובדים סוציאליים בהסכם זה, פרסם ביום 12.5.2022 משרד החינוך כללים המאפשרים הכרה בקורסים בלמידה מקוונת סינכרונית לעובדים סוציאליים, כמפורט שם.

אין באזכור כללי משרד החינוך כאמור בסעיף זה בכדי להקנות להם מעמד של הסכם קיבוצי או בכדי לשנות ממעמדם הנורמטיבי.

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

ח (2.2.4) הוועדה המקצועית

54. בתוך שלושה חודשים ממועד חתימת הסכם זה, תחל הוועדה המקצועית אשר תמונה על פי הוראות תת פרק זה את פעילותה, בהתאם לאמור להלן:

54.1. בוועדה המקצועית יהיו 6 חברים: מנכ"לית משרד הרווחה או נציג בכיר מטעמה אשר תשמש כיושבת ראש הוועדה, נציג מעסיקים, נציג אקדמיה שהוא עו"ס וחבר סגל אקדמי בכיר בבית הספר לעבודה סוציאלית, עו"ס בתפקיד בכיר ברמת ניהול אגף/שירות ומעלה ו-2 עובדים המועסקים בפועל במקצוע העבודה הסוציאלית.

חברי הוועדה המקצועית, למעט יושבת ראש הוועדה, ימונו בהסכמה של הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר או מי מטעמו, ויו"ר אגוד העובדים הסוציאליים.

54.2. הוועדה המקצועית תגבש את אמות המידה המקצועיות להכרה בקורסים בתחום העבודה הסוציאלית, וכן תמליץ על אישור או דחייה של קורסים אשר הוכרו עד כה על ידי וועדת הגמול. כמו כן הוועדה המקצועית תגבש את אמות המידה להכרה בתארים מתקדמים ותבחן את רשימת התארים המתקדמים המוכרים לתואר שני או שלישי המפורטים בנספח ג', ותמליץ על שינויים הנדרשים לדעתה ברשימה, ככל שנדרשים.

54.3. הוועדה המקצועית תסיים את פעילותה כאמור בסעיף 54.2 לעיל תוך 12 חודשים.

54.4. אם הוועדה המקצועית לא תסיים את פעילותה (מכל סיבה שהיא) כאמור בסעיף 54.2 לעיל, תוך 12 חודשים ממועד חתימת הסכם זה, תדון בעניין ועדת המעקב במטרה למצוא פיתרון חלופי וזאת עד ל-15 חודשים ממועד חתימת הסכם זה.

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

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

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

דוגמה:

נתוני העובד -

א. צבר 11 שנות וותק לקידום מקצועי;

- ב. צבר 9 אישורי יחידות (900 נקודות) ;
- ג. צבר שתי הודעות הקדמה (שבחר שימשו להפחתה של 100 נקודות בסך הכול לצורך מעבר לרמה המקצועית הבאה),
- ד. נמצא ברמה מקצועית של "מנוסה" ;
- העובד יגיש למעסיקו את אישורי היחידות שטרם הגיש לו לצורך קידום לרמה המקצועית של "מנוסה", ואת הודעות ההקדמה שקיבל, ומעסיקו יעבירו לרמה מקצועית של "בכיר".
- לצורך מעבר לדרגת "בכיר" + (1,500 נקודות) העובד יידרש להשלים עוד 600 נקודות.
57. על אף האמור לעיל, בתקופה שממועד הביצוע ובמשך 3 שנים (להלן: "תקופת שלוש השנים"), ולצורך עמידה בתנאי הסף של היקף ידע מקצועי לצורך קידום ברמה המקצועית, יובאו בחשבון לא יותר מ-230 נקודות בגין אישורי יחידות ואישורי השלמה לרמה מקצועית, לפי החלוקה הבאה:
- 57.1. ממועד הביצוע ועד לתום שנה אחת (להלן: "שנה ראשונה") - 50 נקודות.
- 57.2. בתום שנה ראשונה ועד לתום שנה שניה (להלן: "שנה שנייה") - 80 נקודות (ובסך הכל 130 נקודות לשנתיים).
- 57.3. מתום שנה שנייה ועד לתום שלוש שנים - 100 נקודות (ובסך הכל 230 נקודות לשלוש שנים).
58. נקודות מאישורי יחידות שהמעסיק לא הביא בחשבון בתקופת שלוש השנים יובאו בחשבון לאחר תקופת שלוש השנים. למען הסר ספק מובהר כי נקודות מיחידות שהובאו בחשבון בתקופת שלוש השנים לא יובאו שוב בחשבון ולא יהיה כפל.

דוגמה:

נתוני העובד -

- א. צבר 11 שנות וותק לקידום מקצועי.
- ב. צבר 9 אישורי יחידות (900 נקודות) במועד הביצוע.
- ג. צבר 2 יחידות נוספות בשנה שלאחר מועד הביצוע (200 נקודות).
- ד. נמצא ברמה מקצועית "מנוסה".
- העובד ישובץ ברמה מקצועית כדלקמן:
- א. בשנה הראשונה שלאחר מועד הביצוע יובאו לו בחשבון 950 נקודות (900 נקודות ו-50 נקודות נוספות), והעובד יישאר ברמה מקצועית של "מנוסה".
- ב. בשנה השנייה שלאחר מועד הביצוע יובאו לו בחשבון 1,030 נקודות (900 נקודות ו-130 נקודות נוספות), והעובד יעלה לרמה מקצועית של "בכיר".
- ג. בשנה השלישית שלאחר מועד הביצוע העובד יישאר ברמה מקצועית של "בכיר", ויובאו לו בחשבון כל 1,100 הנקודות שצבר.

ח (2.3) הכרה ביחידות גמול השתלמות לעובד שהשלימן ערב מועד הביצוע לצורך קביעת הרמה המקצועית

59. במועד הביצוע, כל עובד אשר הוכרה לו יחידת גמול השתלמות ערב מועד הביצוע בהתאם להוראות בעניין גמול השתלמות של עובדים סוציאליים, תחשב כל יחידת גמול כאמור, ל-112 נקודות ידע מקצועי.
60. במועד הביצוע יסכמו סך הנקודות של העובד לפי סעיף זה בהתאם ליחידות גמול השתלמות שהוכרו בשכר העובד ערב מועד הביצוע, כאשר לגבי עובד אשר הוכר לו גמול השתלמות בהתאם לכללי גמול השתלמות החלים על עובדים בדירוג המח"ר בעת שהיה בדירוג עובדים סוציאליים, ייחשב גמול

השתלמות א' 400 נקודות ידע מקצועי וגמול השתלמות ב' 400 נקודות ידע מקצועי (בנוסף ל-400 נקודות ידע מקצועי של גמול א' ובסך הכול 800 נקודות ידע מקצועי בגין שני גמולי ההשתלמות).

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

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

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

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

דוגמה 1:

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

דוגמה 2:

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

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

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

ט. הקדמה או עיכוב של הקידום ברמה המקצועית לעובד

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

ט(1) הקדמת קידום ברמה מקצועית

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

65.1. הפגנת יכולת מקצועית גבוהה;

65.2. תרומה משמעותית למערכת;

65.3. נקיטת יוזמות לשיפור ולחדשנות.

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

- (א) קיצור הוותק לקידום מקצועי המינימלי הנדרש לצורך הקידום לרמה המקצועית הבאה בחצי שנה;
(ב) הפחתה של 50 נקודות ממספר נקודות הידע המקצועי הנדרשות לצורך הקידום לרמה המקצועית הבאה.

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

68. הודעת ההקדמה תשמש את העובד במועד הרלוונטי עבורו לקידום לרמה המקצועית הבאה אליה הוא צפוי להתקדם אצל מעסיקו. למען הסר ספק יובהר, כי הודעת ההקדמה שניתנה בקשר לקידום מרמה מקצועית אחת לרמה הבאה, רלוונטית רק לקידום לרמה הבאה שממנה ניתנה, ואינה ניתנת לשימוש לקידום בכל רמה מקצועית אחרת. כמו כן, מובהר כי קידום ברמה מקצועית אחת אינו משפיע על תנאי הסף לצורך עליה לרמה המקצועית הבאה.

דוגמה 1:

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

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

דוגמה 2:

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

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

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

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

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

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

ט(2) עיכוב קידום ברמה מקצועית

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

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

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

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

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

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

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

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

דוגמה:

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

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

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

1, מספר הודעות העיכוב שמעסיק יהיה רשאי לתת בשנה קלנדרית לא יעלה על 1 (אחת), ובלבד שלא נתן הודעת עיכוב בשנה הקודמת.

78. מוסכם כי לקראת "הסכם המסגרת הבא", כהגדרתו בהסכם 2020, תתבצע בחינה משותפת על ידי הצדדים של אופן והיקף מתן הקדמות הקידומים ואופן והיקף מתן עיכוב הקידומים לעובדים הסוציאליים ברמה השנתית וברמת המחלקה או היחידה או המסגרת הרלוונטית, כדי לעמוד על כך שהשימוש הן בהקדמות הקידום והן בעיכוב הקידומים ייעשה למטרה לשמה נועדו - כלומר הקדמת קידומים לעובדים שהוכיחו יכולות גבוהות מאוד ועיכוב קידומים לעובדים שהציגו יכולות נמוכות מאוד בלבד. בהתאמה לכך, ייבחנו ההקדמות והעיכובים לצד הנימוקים שניתנו והביצועים הרלוונטיים.

ככל ויועלו על ידי מי מהצדדים השגות כלשהן בנוגע לאופן והיקף מתן ההקדמות או העיכובים בקידום, הנושא יובא לדיון במסגרת המשא ומתן לקראת "הסכם המסגרת הבא".

מוסכם ומובהר כי המשא ומתן לפי סעיף זה כפוף להוראות השקט התעשייתי החלות בין הצדדים כמפורט בפרק י"ט ואין בהיעדר הסכמה בין הצדדים כדי לגרוע מהן.

ז. תוספת ותק לשכר

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

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

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

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

82. הממשלה מבהירה כי לאור הוראות סעיף 8 לחוק הגמלאות, תוספת ותק לשכר תובא בחישוב המשכורת הקובעת כהגדרתה בסעיף האמור.

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

י"א. תוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק

84. הגדרות לעניין פרק זה:

עובד סוציאלי אשר מונה לאחד התפקידים המנויים בקבוצה א' או ב' כנספח ה' להסכם זה ומועסק בתפקיד כאמור.	"עו"ס קיים" -
עובד סוציאלי, שמונה לפי הוראות חוק שחוקק לאחר מועד חתימת ההסכם או לפי הוראות חוק המתקנות חוק קיים שנחקקו לאחר מועד חתימת ההסכם, והמינוי בוצע באמצעות כתב מינוי אישי ייעודי או באמצעות תעודה אישית ייעודית על ידי השר האמון על ביצוע החוק או על ידי מי שהשר מינה מטעמו,	"עו"ס לחוק חדש" -

על מנת לפעול בהתאם לסמכויות שהוקנו לעובד הסוציאלי בחוק האמור, והעובד מועסק בתפקיד כאמור.	
--	--

85. החל ממועד הביצוע עו"ס לחוק, יהיה זכאי לתוספת שתכונה "תוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק", בהתאם למפורט בסעיף זה וכל עוד הוא מועסק בתפקיד כאמור ומחזיק במינוי.
86. עו"ס לחוק, שהוא ברמה ניהולית אחת מאלה: "ללא ניהול", "מרכז נושא (1)", "מדר"צ (2)" או "רמת ניהול 3", המועסק במשרה מלאה באחד התפקידים המנויים בקבוצה א', יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בסכום שיקלי חודשי של 400 ש"ח.
87. עו"ס לחוק חדש, שהוא ברמה ניהולית אחת מאלה: "ללא ניהול", "מרכז נושא (1)", "מדר"צ (2)" או "רמת ניהול 3", המועסק במשרה מלאה, יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בסכום שיקלי חודשי של 400 ש"ח, אלא אם יוסכם בין הצדדים אחרת.
- מוסכם ומובהר כי סעיף זה כפוף להוראות השקט התעשייתי החלות בין הצדדים כמפורט בפרק י"ט ואין בהיעדר הסכמה בין הצדדים כדי לגרוע מהן.
88. עו"ס לחוק, שהוא ברמה ניהולית אחת מאלה: "ללא ניהול", "מרכז נושא (1)", "מדר"צ (2)" או "רמת ניהול 3", המועסק במשרה מלאה באחד התפקידים המנויים בקבוצה ב', יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בסכום שיקלי חודשי של 600 ש"ח.
89. עו"ס לחוק, שהוא ברמה ניהולית אחת מאלה: "רמת ניהול 4", "רמת ניהול 5", "רמת ניהול 6", "רמת ניהול 7" או "רמת ניהול 7*", המועסק במשרה מלאה באחד התפקידים המנויים בקבוצה א' או בקבוצה ב', יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בסכום שקלי חודשית של 250 ש"ח.
90. עו"ס לחוק חדש, שהוא ברמה ניהולית אחת מאלה: "רמת ניהול 4", "רמת ניהול 5", "רמת ניהול 6", "רמת ניהול 7" או "רמת ניהול 7*", המועסק במשרה מלאה, יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בסכום שקלי חודשית של 250 ש"ח.
91. עו"ס לחוק, המועסק במשרה חלקית באחד התפקידים המנויים בקבוצה א' או בקבוצה ב' או עו"ס לחוק חדש המועסק במשרה חלקית, יהיה זכאי לחלק יחסי מתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בהתאם לקבוצה ולשיעור חלקיות משרתו כעו"ס לחוק או כעו"ס לחוק חדש, לפי העניין.
92. יובהר כי לצורך חישוב תוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק המשולמת לעובד המועסק אצל אותו מעסיק הן במשרת עו"ס לחוק, או עו"ס לחוק חדש, והן במשרה נוספת של עו"ס שהוא איננו עו"ס לחוק או עו"ס לחוק חדש - יחול האמור להלן:

- 92.1. עובד המועסק אצל אותו מעסיק בשיעורי משרה כוללים הנמוכים מ-50% יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק בשיעור משרתו הכוללת.
- 92.2. עובד המועסק אצל אותו מעסיק בשיעורי משרה כוללים של 50% ומעלה, יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק בשיעור העסקתו במשרת עו"ס לחוק או במשרת עו"ס לחוק חדש, ולא פחות מ-50%.

לצורך סעיף 92 זה יראו במשרדי ממשלה שונים כמעסיקים שונים.

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

דוגמה 1:

עובד המועסק אצל אותו מעסיק בשתי משרות, כל משרה בהיקף של 20% (שיעור משרה כולל של 40%), שאחת מהן היא עו"ס לחוק, יהיה זכאי לתוספת עבודה מכוח מינוי לחוק בשיעור של 40%.

דוגמה 2:

עובד המועסק אצל אותו מעסיק בשתי משרות, כל משרה בהיקף של 30% (שיעור משרה כולל של 60%) שאחת מהן היא עו"ס לחוק, יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בשיעור של 50%.

דוגמה 3:

עובד המועסק אצל אותו מעסיק בשתי משרות, האחת משרת עו"ס לחוק בהיקף של 60%, והשנייה משרה שאינה עו"ס לחוק בהיקף של 20% (שיעור משרה כולל של 80%), יהיה זכאי לתוספת עבודה מתוקף מינוי לחוק בשיעור של 60%.

93. החל משנת 2023, תוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק תתעדכן אחת לשנה, בחודש ינואר, לפי שיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הקודם.

לעניין סעיף זה -

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

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

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

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

94. מוסכם כי תוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק לא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר לפי הסכם זה. לגבי תוספות שכר ותוספת לשכר שיוסכמו בעתיד יחולו הכללים שייקבעו לגביהן.

95. מדינת ישראל מתחייבת לפעול להכרה ב"תוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק" כתוספת קבועה לפי חוק הגמלאות.

י"ב. תוספות מפעליות

י"ב(1) תוספות מפעליות – המוסד לביטוח לאומי

96. הגדרות לעניין תת פרק זה:

עו"ס המועסק במוסד לביטוח לאומי.	"עו"ס ביטוח לאומי" –
תוספת השכר השיקלית המשולמת ערב החתימה על הסכם זה, לעו"סים בביטוח לאומי, בהתאם למכלול ההוראות החלות לגביה כדין, לפי כל הסכם, הסדר או נוהג, בסמל 0705.	"תוספת מקצועית מיסים" –
תוספת השכר השיקלית המשולמת ערב החתימה על הסכם זה, לעו"סים בביטוח לאומי, בהתאם למכלול ההוראות החלות לגביה כדין, לפי כל הסכם, הסדר או נוהג, בסמל 0599.	"תוספת תפוקה מוגדלת" –
תוספת השכר האחוזית המשולמת ערב החתימה על הסכם זה, לעו"סים בביטוח לאומי בהתאם למכלול ההוראות החלות לגביה כדין, לפי כל הסכם, הסדר או נוהג, בסמל 0741.	"תוספת בוררות מיסים" –

97. החל ממועד הביצוע, עו"ס ביטוח לאומי אשר עומד בתנאים המזכים לתוספת מקצועית מיסים בהתאם למכלול ההוראות החלות לגביה כדין, זכאי לתוספת מקצועית מיסים.

98. החל ממועד הביצוע, עו"ס ביטוח לאומי אשר עומד בתנאים המזכים לתוספת תפוקה מוגדלת בהתאם למכלול ההוראות החלות לגביה כדין, זכאי לתוספת תפוקה מוגדלת.

99. החל ממועד הביצוע, עו"ס ביטוח לאומי אשר עומד בתנאים המזכים לתוספת בוררות מיסים בהתאם למכלול ההוראות החלות לגביה כדין, זכאי לתוספת בוררות מיסים, ששיעורה יקבע לפי מכלול ההוראות החלות לגביה כאמור, ואולם על אף האמור בכל הסכם הסדר או נוהג, בסיס השכר לחישוב תוספת בוררות מיסים (B) יחושב לכל עו"ס ביטוח לאומי כדלקמן:

$$S * M = B$$

S - סכום ארבעת אלה, להם זכאי העובד, לפי הסכם זה באותו החודש: שכר היסוד; תוספת וותק לשכר (הסכום השקלי שלה); תוספת מקצועית מיסים; ותוספת תפוקה מוגדלת.

M – ייקבע בהתאם לרמה הניהולית של העובד בהתאם לטבלה שלהלן:

רמה ניהולית	M
"ללא ניהול" "מרכז נושא (1)" "מדר"צ (2)" "רמת ניהול 3" "רמת ניהול 4" "רמת ניהול 5"	38%
"רמת ניהול 6"	72%
"רמת ניהול 7" "רמת ניהול *7"	80%

י"ב(2) תוספת מפעלית – הסתדרות מדיצינית הדסה

100. הגדרות לעניין תת פרק זה:

עו"ס הדסה –	עו"ס המועסק בהסתדרות מדיצינית הדסה.
"תוספת הדסה 94" –	תוספת השכר האחוזית המשולמת ערב החתימה על הסכם זה, לעו"סים בהדסה בהתאם למכלול ההוראות החלות לגביה כדין, לפי כל הסכם, הסדר או נוהג, בסמל 027.

101. החל ממועד הביצוע, עו"ס הדסה אשר עומד בתנאים המזכים לתוספת הדסה 94 בהתאם למכלול ההוראות החלות לגביה כדין זכאי לתוספת הדסה 94, ואולם על אף האמור בכל הסכם הסדר או נוהג, בסיס השכר לחישוב תוספת הדסה יהיה הסכום של שכר היסוד ושל תוספת הוותק לשכר, להם זכאי העובד לפי הסכם זה באותו החודש.

י"ב(3) תוספות מפעליות – משרד הביטחון

102. הגדרות לעניין תת פרק זה :

עו"ס המועסק בשירות המדינה - משרד הביטחון.	"עו"ס במשרד הביטחון" –
תוספת השכר האחוזית המשולמת ערב החתימה על הסכם זה, לעו"סים במשרד הביטחון בהתאם למכלול ההוראות החלות לגביה כדין, לפי כל הסכם, הסדר או נוהג, בסמל 683.	"תוספת דריכות" –
תוספת השכר האחוזית המשולמת ערב החתימה על הסכם זה, לעו"סים במשרד הביטחון בהתאם למכלול ההוראות החלות לגביה כדין, לפי כל הסכם, הסדר או נוהג בסמל 684.	"תוספת ביטחון יעודית (תב"י)" –

103. החל ממועד הביצוע, עו"ס משרד הביטחון אשר עומד בתנאים המזכים לתוספת דריכות בהתאם למכלול ההוראות החלות לגביה כדין, זכאי לתוספת דריכות, ואולם על אף האמור בכל הסכם הסדר או נוהג, בסיס השכר לחישוב תוספת דריכות (B) יחושב לכל עו"ס משרד הביטחון כדלקמן :

$$S * M = B$$

S - סכום שני אלה, להם זכאי העובד, לפי הסכם זה באותו החודש : שכר היסוד ; תוספת וותק לשכר (הסכום השיקלי שלה).

M - ייקבע בהתאם לרמה הניהולית של העובד ולוותק שלו ברמה הניהולית כהגדרתו להלן, בהתאם לטבלה שלהלן :

רמה ניהולית/ ותק ברמה ניהולית	0 עד 2 שנים	2 עד 5 שנים	מעל 5 שנים
מרכז נושא (1)	38%	43%	47%

רמה ניהולית/ ותק ברמה ניהולית	0 עד 3 שנים	3 שנים עד 6 שנים	מעל 6 שנים
רמת ניהול (3)	40%	47%	53%
רמת ניהול (4)	50%	55%	65%
רמת ניהול (5)	61%	70%	82%
רמת ניהול (6)	82%	82%	82%

לעניין M -

<p>הוותק ברמה הניהולית ייקבע בהתאם לתקופת העבודה במשרד הביטחון בתפקיד אחד או יותר שהם ברמה ניהולית מסוימת.</p> <p>בחשוב תקופת העבודה לצורך סעיף זה, יבואו בחשבון רק תקופות בהן עבד העובד ברמה ניהולית מסוימת, כאשר היעדרות בגינה משולם שכר (כמו חופשה שנתית, מחלה, השתלמות בשכר וכו'), וכן חופשה ללא משכורת לרגל מחלה, היעדרות לצורך תקופת לידה והורות בהתאם לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 והיעדרות עקב שירות מילואים, תחשב כעבודה בפועל.</p> <p>לא יבואו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום.</p>	<p>"ותק ברמה הניהולית"</p>
---	----------------------------

104. החל ממועד הביצוע, עו"ס משרד הביטחון אשר עומד בתנאים המזכים לתוספת ביטחון יעודית (תב"י) בהתאם למכלול ההוראות החלות לגביה כדין, זכאי לתוספת ביטחון יעודית (תב"י), ששיעורה יקבע לפי מכלול ההוראות החלות לגביה כאמור, ואולם על אף האמור בכל הסכם הסדר או נוהג, בסיס השכר לחישוב תוספת ביטחון יעודית (תב"י) (B) יחושב לכל עו"ס משרד הביטחון כדלקמן:

$$S * M = B$$

S - סכום שלושת אלה, להם זכאי העובד, לפי הסכם זה באותו החודש: שכר היסוד; תוספת וותק לשכר (הסכום השקלי שלה), תוספת דריכות (הסכום השקלי שלה).

M - כהגדרתו בסעיף 103 לעיל.

105. מובהר כי אין בהוראות פרק זה כדי להוסיף, לשנות, לבטל או לגרוע ממכלול ההוראות החלות כדין לגבי התוספות המפורטות בפרק זה, למעט כפי שנקבע במפורש. בכלל זה, אין בו כדי לשנות את סכומן או שיעורן של התוספות המפורטות בפרק זה כפי שנקבעו במכלול ההוראות החלות כדין לגביהן, ואין בהתייחסות לרמה הניהולית בהסכם זה בכדי להשפיע על קביעת סכומן או שיעורן של התוספות בתפקיד מסויים.

106. מובהר כי ככל שעל פי הדין יהיה צורך בהכרה בתוספות המפורטות בפרק זה, כתוספת קבועה במסגרת החלטת ממשלה מתאימה לפי סעיף 8 לחוק הגמלאות, על מנת שהתוספות יהווה חלק מהמשכורת הקובעת לעניין חוק הגמלאות, תפעל המדינה להכרה כאמור.

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

107. הגדרות לעניין סעיף זה:

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

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

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

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

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

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

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

לעניין סעיף זה -

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

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

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

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

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

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

111. למען הסר ספק:

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

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

112. מועדי תשלום המענקים:

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

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

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

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

י"ד. הוראות מיוחדות לעובדי הרשויות המקומיות/ השלטון המקומי

113. הגדרות לעניין סעיף זה:

חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות בישראל.	"חוקת העבודה" -
סעיף 27.3 שכותרתו "חלקיות המשרה בשעות ובאחוזים" בפרק ח' לחוקת העבודה.	"סעיף חלקיות המשרה" -
עובד אשר מתקיימים לגביו שלושת התנאים הבאים במצטבר (להלן: "התנאים המזכים"): (א) חלה עליו חוקת העבודה. (ב) ערב מועד הביצוע, עמד בכל התנאים המזכים לתשלום שכר מוגדל בהתאם לסעיף חלקיות המשרה, והיה זכאי לשכר מוגדל בהתאם; (ג) ממשיך לעמוד לאחר מועד הביצוע, בכל התנאים המזכים לתשלום שכר מוגדל כמפורט בסעיף חלקיות המשרה אצל מעסיקו, וכל עוד הוא ממשיך לעמוד בתנאים כאמור.	"עובד ערב מועד הביצוע" -

י"ד(1) חלקיות המשרה בשעות ואחוזים

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

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

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

י"ד(2) השתתפות המעסיק בדמי חבר לקרן הרווחה

116. החל ממועד הביצוע, העובדים אשר חלים עליהם כל התנאים הבאים במצטבר, יהיו זכאים להשתתפות מעסיקם בתשלום דמי החבר ל"מועדון שלך" כמפורט בסעיף זה.

116.1. עו"ס המועסקים בשלוש הערים הגדולות או עו"ס אשר חלה עליהם חוקת העבודה ולמעט עובדים ערב מועד הביצוע.

- 116.2. היקף משרתם הוא מעל ל-25% בחודש מאי של השנה בגינה משולם סכום ההשתתפות.
- 116.3. מועסקים אצל המעסיק 3 חודשים לפחות, לפני חודש מאי של השנה בגינה משולם סכום ההשתתפות.
- בסעיף זה "מועדון שלך" - קרן הרווחה (קרן לרווחת עובדי הרשויות המקומיות בישראל (חל"צ) בע"מ ח.פ. 5147476031);
117. סכום השתתפות המעסיק בדמי החבר למועדון שלך בגין כל עובד יעמוד על 401 שקלים לשנה קלנדרית (להלן: "סכום ההשתתפות").
118. סכום ההשתתפות יעודכן אחת לשנה, בחודש ינואר, החל מחודש ינואר 2023, לפי שיעור שינוי המדד החדש לעומת המדד הקודם.
- בסעיף זה:
- "מדד" - מדד המחירים לצרכן המתפרסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- "המדד החדש" - מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון.
- "המדד הקודם" - מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם, ולעניין העדכון הראשון - מדד חודש דצמבר 2021 (שפורסם בחודש ינואר 2022).
119. מובהר כי עובד ערב מועד הביצוע, אשר יפסיק לעמוד בכל התנאים המזכים לתשלום שכר מוגדל כמפורט בסעיף חלקיות המשרה לאחר מועד הביצוע, ולא יחשב עוד כעובד ערב מועד הביצוע, יהיה זכאי להשתתפות מעסיקו בתשלום דמי החבר למועדון שלך כמפורט בתת פרק י"ד(2), החל מהמועד בו הפסיק להיחשב כעובד ערב מועד הביצוע. למען הסר ספק מובהר כי בכל מקרה, עובד לא יהיה זכאי גם לשכר מוגדל כאמור בתת פרק י"ד(1) וגם להשתתפות לפי פרק י"ד(2).

ט"ו. תוספת שמירת שכר

120. בפרק ט"ו זה ובפרק ט"ז-

עובד אשר מתקיימים לגביו שני אלה במצטבר: (1) הועסק אצל המעסיק לפני מועד הביצוע (כולל). (2) שכר הבסיס שלו שמורכב מפריטים המפורטים בסעיפים 13.1 – 13.4 בפרק ה' במועד הביצוע נמוך משכר הבסיס הישן שלו ערב מועד הביצוע, כאשר שניהם מחושבים לפי חלקיות משרה במועד הביצוע.	"עובד סוציאלי קיים" -
העלייה הראשונה של עובד סוציאלי קיים ברמה מקצועית שתתקיים לאחר מועד הביצוע. מעבר אל רמת מומחה תיחשב כעלייה ראשונה ברמה המקצועית רק אם הרמה ממנה העובד עבר למומחה היא בכיר+.	"עלייה ראשונה ברמה מקצועית" -
עליה של עובד סוציאלי קיים מרמה מקצועית הנמוכה מרמה מקצועית של בכיר+ אל רמה מקצועית של מומחה.	"עלייה מיוחדת ברמה המקצועית" -

121. החל ממועד הביצוע, עובד סוציאלי קיים יהיה זכאי לתוספת שמירת שכר חודשית שקלית בסכום ההפרש בשקלים בין שכר הבסיס הישן של העובד שהוסכם והונהג כדין במועד הביצוע לבין שכר הבסיס שמורכב

מהפריטים המפורטים בסעיפים 13.1 – 13.4 בפרק ה' שלו במועד הביצוע (לעיל ולהלן): "תוספת שמירת השכר", ובהתאם לאמור בסעיף זה.

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

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

למען הסר ספק, תוספת שמירת השכר תקטן כאמור בסעיף זה לעיל, לרבות בשל:

(1) כל שינוי ברמה המקצועית של העובד הסוציאלי לאחר מועד הביצוע, ולמעט עלייה ראשונה ברמה המקצועית או עלייה מיוחדת ברמה המקצועית אשר לגביה יחול האמור בסעיף 135 להלן;

(2) כל עלייה ברמה הניהולית של העובד הסוציאלי הקיים לאחר מועד הביצוע;

(3) כל שינוי בתוספת הוותק לשכר של העובד הסוציאלי הקיים, לאחר מועד הביצוע;

(4) כל שינוי בתוספות המפעליות כאמור בפרק י"ב להסכם זה.

בהתאם לאמור לעיל, סכומה של תוספת שמירת השכר שחושבה כאמור בסעיף 121 לעיל יקטן בשל עלייה בשכר כאמור לעיל לפי המפורט להלן:

$$S = O - K$$

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

(1) עלייה ראשונה ברמה מקצועית.

(2) עליית שכר שתנבע מהחלה של הסכמי מסגרת עתידיים.

(3) עלייה מיוחדת ברמה המקצועית.

"O" – סכום תוספת שמירת השכר של העובד הסוציאלי הקיים ערב העלייה בשכרו.

"S" – סכום תוספת שמירת השכר החדש של העובד הסוציאלי הקיים לאחר העלייה בשכרו.

123. סכום תוספת שמירת השכר לעובד סוציאלי קיים שעלה עליה מיוחדת ברמה המקצועית יקטן בשל העלייה המיוחדת ברמה המקצועית כאמור, בסכום D לפי המפורט להלן:

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

A – שכר הבסיס של העובד, ללא תוספת שמירת שכר, ברמה מקצועית של מומחה.

B – שכר הבסיס של העובד, ללא תוספת שמירת שכר, ברמה המקצועית בה היה טרם מעברו לרמת מומחה.

C – שכר הבסיס, ללא תוספת שמירת שכר, ברמה המקצועית הבאה שמעל הרמה המקצועית ממנה עבר העובד לרמה מקצועית של מומחה.

D – הסכום בו תקטן תוספת שמירת השכר.

דוגמה:

נתוני העובד –

ברמה מקצועית של "בכיר"

תוספת שמירת שכר שלו 1,000 ש"ח

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

אילו עלה העובד לרמת מקצועית של "בכיר +", שכר הבסיס החדש שלו, ללא תוספת שמירת שכר, היה 14,200 ש"ח (C)

בפועל העובד עבר מרמה מקצועית של "בכיר" לרמה מקצועית של "מומחה" ושכר הבסיס החדש שלו, ללא תוספת שמירת שכר, הוא 15,000 ש"ח (A).

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

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

 ותוספת שמירת השכר החדשה תהיה $1000 - 800 = 200$ ש"ח
 שכר הבסיס החדש של העובד כולל תוספת שמירת השכר יהיה 15,200 ש"ח ($15,000 + 200 = 15,200$)

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

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

126. תוספת שמירת שכר לא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר לפי הסכם זה. לגבי תוספות שכר ותוספת לשכר שיוסכמו בעתיד יחולו הכללים שייקבעו לגביהן.

127. תוספת שמירת שכר לא תיכלל בבסיס של הסכמי מסגרת עתידיים.

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

129. הממשלה מבהירה כי לאור הוראות סעיף 8 לחוק הגמלאות, תוספת שמירת שכר תובא בחישוב המשכורת הקובעת כהגדרתה בסעיף האמור.

ט"ז. הסדרת חריגת שכר שמקורה בהסכם 89 והוראות לעניין תוספת שמירת שכר לעובדים בשלטון המקומי

130. בשנים לב להסכם הקיבוצי מיום 16.2.1989 בין מדינת ישראל ומעסיקים נוספים ובין ההסתדרות הכללית ואיגוד העובדים הסוציאליים (להלן: "הסכם 89"), במסגרתו נקבע כי החל מיום 1.6.1988 תבוטלנה טבלאות שכר נפרדות על-פי השכלה כפי שהיו עד אותה העת וממועד זה ישולם שכרם של העובדים הסוציאליים בהתאם לטבלת השכר המשולב שצורפה להסכם 89, וכי עובדים סוציאליים בעלי תואר שני בעבודה סוציאלית יהיו זכאים לתשלום תוספת שכר בשיעור 7% משכרם המשולב לפי טבלת השכר החדשה ועובדים סוציאליים בעלי תואר שלישי בעבודה סוציאלית יהיו זכאים לתוספת בשיעור 10% מהשכר המשולב לפי טבלת השכר החדשה, כמפורט שם;

ובשים לב כי הוראות הסכם 89, לעניין החלת טבלת השכר החדשה על פי הסכם 89, יושמו באופן שגוי על העובדים סוציאליים המועסקים אצל חלק המעסיקים בשלטון המקומי (כולל שלוש הערים הגדולות), והם המשיכו לקבל את שכרם לפי טבלאות השכר שבוטלו, באופן שיצר חריגת שכר לעובדים סוציאליים ברשויות המקומיות הרלוונטיות (להלן: "חריגת שכר 89"), הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

131. סעיף זה יחול לגבי עובד אשר מתקיימים לגביו שלושת אלה, במצטבר:

131.1. עובד סוציאלי קיים כהגדרתו בפרק ט"ז אשר מועסק במועד הביצוע אצל מעסיק בשלטון המקומי ולרבות באחת משלוש הערים הגדולות;

131.2. שכרו משולם לפי טבלאות שכר שבוטלו בהסכם 89, (שכללו שיעור של 7% בגין תואר שני או 10% בגין תואר שלישי);

131.3. סכום תוספת שמירת השכר לפי פרק ט"ז של העובד, גבוה מסכום השווה לשיעור של 3% משכר הבסיס שלו, אשר מורכב מהפריטים המפורטים בסעיפים 13.1 – 13.4 בפרק ה' במועד הביצוע. דוגמה לעובד כאמור בתת סעיף זה:

עובד ששכר הבסיס שלו אשר מורכב מהפריטים המפורטים בסעיפים 13.1 – 13.4 בפרק ה' במועד הביצוע הוא 9,000 ש"ח ותוספת שמירת השכר שלו לפי פרק ט"ז גבוהה מ-270 ש"ח ($9,000 * 3\%$).

עובד ששכר הבסיס שלו אשר מורכב מהפריטים המפורטים בסעיפים 13.1 – 13.4 בפרק ה' במועד הביצוע הוא 15,000 ותוספת שמירת השכר שלו לפי פרק ט"ו גבוהה מ-450 ש"ח (15,000 * 3%).

132. על אף האמור בסעיף 121 לעיל, סכום תוספת שמירת השכר לגבי עובד כאמור בסעיף 131 לעיל, יחושב כדלקמן:

132.1. בשלב הראשון, תחושב תוספת שמירת שכר כאמור בסעיף 121 לעיל (להלן: "הסכום לחישוב").

132.2. בשלב השני, ייקבע הסכום המיוחס לחריגת שכר 89' (להלן: "הסכום המיוחס").

132.3. בשלב השלישי, יילקח הסכום הנמוך מבין הסכום לחישוב והסכום המיוחס (להלן: "הסכום לבחינה").

132.4. סכום תוספת שמירת השכר לכל עובד כאמור בסעיף 131 לעיל, יהיה אחד מאלה:

132.4.1. ככל שגובה הסכום לבחינה קטן מ- 3% משכר הבסיס של העובד שמורכב מהפריטים המפורטים בסעיפים 13.1 – 13.4 בפרק ה', סכום תוספת שמירת השכר יהיה שווה ל"סכום לחישוב".

132.4.2. ככל שגובה הסכום לבחינה גדול מ- 3% משכר הבסיס של העובד שמורכב מהפריטים המפורטים בסעיפים 13.1 – 13.4 בפרק ה', סכום תוספת שמירת השכר יהיה שווה ל"סכום לחישוב" בהפחתת ההפרש בין "הסכום לבחינה" ל- 3% משכר הבסיס של העובד שמורכב מהפריטים המפורטים בסעיפים 13.1 – 13.4 בפרק ה'.

133. לאחר ביצוע החישוב לתוספת שמירת השכר כאמור בסעיף זה, יחולו לגביה הוראות סעיפים 122 – 129 לעיל.

דוגמה 1 לסעיף 131:

שכר בסיס חדש ללא תוספת שמירת שכר – 10,000 ש"ח

הסכום לחישוב – 1,000 ש"ח

הסכום המיוחס – 200 ש"ח

הסכום לבחינה – 200 ש"ח

מאחר שהסכום לבחינה קטן מ- 3% מ-10,000 ש"ח (300 ש"ח), תוספת שמירת שכר תישאר 1,000 ש"ח.

דוגמה 2 לסעיף 131:

שכר בסיס חדש ללא תוספת שמירת שכר – 10,000 ש"ח

הסכום לחישוב – 1,000 ש"ח

הסכום המיוחס – 400 ש"ח

הסכום לבחינה – 400 ש"ח

מאחר שהסכום לבחינה גדול מ- 3% מ-10,000 ש"ח (300 ש"ח), תוספת שמירת שכר תופחת ב-100 ש"ח (ההפרש בין הסכום לבחינה ל- 3% משכר הבסיס של העובד שמורכב מהפריטים המפורטים בסעיפים 13.1 – 13.4 בפרק ה', קרי, 300-400) ותעמוד על 900 ש"ח.

134. חישוב הסכום המיוחס לחריגת שכר 89 יעשה על ידי המעסיקים, בהתאם להנחיות והוראות שיפורסמו לעניין זה על ידי הממונה על השכר בהתאם להוראות פרק זה.

135. מעסיקים במרכז השלטון המקומי ושלוש הערים הגדולות אשר מעסיקים עובדים כאמור בסעיף 131 לעיל, ידווחו לממונה על השכר תוך 60 יום ממועד הביצוע, על אופן יישום חישוב תוספת שמירת השכר לעובדים כאמור בסעיף 131 לעיל, לפי פרק זה ובהתאם להנחיות ולהוראות כאמור בסעיף 134 לעיל.

136. 120 יום לאחר קבלת הדיווח מהמעסיקים כאמור, הממונה על השכר יודיע אם החישוב שבוצע לתוספת שמירת השכר, תואם את הוראות הסכם זה או שנדרש תיקון של החישוב והתשלום שבוצע. הודיע הממונה על השכר כי נדרש תיקון כאמור, התיקון יבוצע למפרע למועד הביצוע. בוצע החישוב או התיקון בהתאם להוראות פרק זה, לממונה על השכר ולהסדרות לא יהיה טענות בעניין. מובהר כי הודעת הממונה על השכר כאמור בפרק זה, נוגעת רק לאופן החישוב שבוצע בהתאם להוראות ההסכם ולה בלבד, וזאת בכפוף לכל דין.

137. מובהר כי אין בפרק ט"ז זה, בכדי לגרוע מטענות הממונה או מטענות ארגון העובדים והעובדים לגבי חריגות שכר שלא ניתן לייחס לחריגת השכר שמקורה בהסכם 89 כהגדרתה לעיל, ככל שקיימות, וכי הסכם זה אינו עוסק בהן ובכל מקרה אינו מהווה אישור שלהן לפי סעיף 29 לחוק יסודות התקציב.

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

138. הגדרות לסעיף זה:

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

139. הואיל ובסעיף 5 להסכם 2020 הסכימו הצדדים בנוגע להקצאת העלות מיום 1.7.2021 כמפורט שם, סוכם בין הצדדים כי עובדים במעבר יהיו זכאים לתוספת שכר חודשית שקלית בגין החודשים המזכים, כמפורט בסעיף זה (להלן: "תוספת מעבר"), בסכום שיחושב כהפרש כדלקמן:

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

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

140. למען הסר ספק, מובהר כי סכום ההפרש כאמור הוא לעובד במשרה מלאה. עובד במעבר אשר הועסק במשרה חלקית יהיה זכאי לתוספת מעבר בסכום שיחושב באופן יחסי לחלקיות משרתו בהשוואה לעובד במשרה מלאה.
141. תוספת מעבר מהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת, לרבות גמול בעד שעות נוספות, כוננויות, קריאות פתע, משמרות או שכר עידוד (ככל שהעובד זכאי להן), לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, תילקח בחשבון בחישוב גמלה לפי חוק הגמלאות, לצורך הפרשות לקופת גמל לקצבה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת כדין לגבי שכר הבסיס.
- למען הסר ספק מובהר כי אין באזכור רכיב מסוים לעיל כדי לקבוע זכאות לו.
142. הממשלה מבהירה כי לאור הוראות סעיף 8 לחוק הגמלאות, תוספת מעבר תובא בחישוב המשכורת הקובעת, כהגדרתה בסעיף האמור.
143. תוספת מעבר לא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר שהייתה קיימת בכל חודש מזכה.
144. מועד התשלום, הפרשים והפרשות:
- 144.1. תוספת מעבר תשולם לכל עובד במעבר במועד התשלום ובמועד זה בלבד, לגבי התקופה המזכה ובגינה בלבד, כאשר ההפרשים בעד תוספת מעבר, ישולמו באופן רטרואקטיבי בכל חודש וחודשו, בהתאם לאמור בסעיף 144 זה.
- 144.2. ההפרשים בעד תוספת מעבר, ישולמו במועד התשלום.
- 144.3. ההפרשות לקופת גמל לקצבה ולקרן השתלמות בגין ההפרשים כאמור יבוצעו בהתאם להוראות ההסכמים וההסדרים שחלים כדין על עובד במעבר.
- 144.4. ההפרשות לקופת גמל לקצבה ולקרן השתלמות בגין ההפרשים כאמור יבוצעו לקופת הגמל לקצבה ולקרן השתלמות שאליהן מבוצעות ההפרשות עבור עובד במעבר באופן שוטף.
- 144.5. על אף האמור בכל הסכם, הסדר או נוהג, סעיפים קטנים 144.3 ו-144.4 לעיל, לא יחולו לגבי עובדים במעבר אשר סיימו העסקתם לפני מועד הביצוע, ולגביהם ינהגו כך:
- 144.5.1. בגין ההפרשים לא יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה ולקרן השתלמות, ובמקום ביצוע הפרשות האמורות, העובדים האמורים יהיו זכאים למענק חד פעמי בסכום הפרשות המעסיק לקופת גמל לקצבה ולקרן השתלמות בגין ההפרשים.
- 144.5.2. מובהר כי האמור בסעיף זה אינו רלוונטי לניכויים ממשכורתם של עובדים לפי פרק ט"ז לחוק התכנית הכלכלית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות 2003-2004).
- 144.5.3. המענק החד פעמי ישולם במועד התשלום לגבי עובד שהעסקתו הסתיימה לפני מועד הביצוע.
- 144.5.4. על אף האמור בכל הסכם או הסדר אחר, המענק החד פעמי לפי סעיף זה, אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, כוננויות, קריאות פתע, משמרות, או שכר עידוד (ככל העובד זכאי להם), תוספות אחוזיות, פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה, פדיון חופשה, לא יילקח בחשבון בחישוב גמלה לפי חוק הגמלאות ולא יבוצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות, לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים).
- 144.5.5. למען הסר ספק:

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

(ב) אין בתשלום המענק כדי לשנות את שכר הבסיס החדש.

145. למען הסר ספק, מובהר כי עובדים במעבר לא יהיו זכאים לתוספת מעבר בגין התקופה שמתום תקופת המעבר ואילך, או מתום התקופה המזכה ואילך, לפי המוקדם, ובכל מקרה היא לא תשולם בגין התקופה שמעבר לתקופת המעבר. למען הסר ספק מובהר, שאין באמור בסעיף זה כדי לפגוע מהאמור בסעיף 142 לעיל.

146. בשים לב לכוונה לפנות לזרוע העבודה בבקשה שיוציא צו הרחבה להסכם זה, כמפורט בפרק כ', מובהר, למען הסר ספק, כי ההפרשים כאמור בסעיף 144.2 לעיל ישולמו בשים לב להוראת סעיף 141 לעיל, הקובעת כי תוספת המעבר היא שכר לכל דבר ועניין, ובכלל זה תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת והכל כמפורט בסעיף 141 לעיל.

י"ח. שיתוף פעולה

147. מבלי לגרוע מסעיפי מיצוי התביעות והשקט התעשייתי, ההסתדרות והעובדים יסייעו וישתפו פעולה בכל הנוגע ליישומם של הסכם זה.

י"ט. מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

148. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות ההסתדרות בכל הנוגע למשא ומתן כאמור בסעיף 5 להסכם 2020, ובכלל זה לגבי מלוא "מסגרת העלות" כהגדרתה במכתבו של הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר אל יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי מיום 12.8.2020 שכותרתו "עובדים סוציאליים", ואופן הקצאתה של מסגרת העלות האמורה, ולא ינוהל עוד כל משא ומתן נוסף בעניינים אלו.

149. ההסתדרות לא תנקוט נגד המעסיקים יחידה מיחידותיהם, באמצעי שביתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, בכל הנוגע למשא ומתן כאמור בסעיף 5 להסכם 2020, ובכלל זה לגבי מלוא "מסגרת העלות" כהגדרתה במכתבו של הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר אל יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי מיום 12.8.2020 שכותרתו "עובדים סוציאליים", ואופן הקצאתה של מסגרת העלות האמורה.

150. למען הסר ספק מובהר:

150.1. הוראות סעיף 7 להסכם 2020 ימשיכו לחול על הצדדים, כאשר החל ממועד חתימת הסכם זה, יקרא סעיף קטן 7(ב) להסכם 2020 ללא המילים "וכן לגבי המשא ומתן כאמור בסעיף 5 לעיל ובכפוף לאמור בו."

150.2. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות מיצוי התביעות ומהוראות השקט התעשייתי החלות על הצדדים (למעט בהתאם להבהרה בסעיף 150.1 לעיל) או שיחולו על הצדדים.

150.3. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מההסכמה בעניין "קביעת עלות מוגדלת לדירוג העובדים הסוציאליים במסגרת הסכם המסגרת הבא", כאמור בסעיף 6 להסכם 2020.

כ. צו הרחבה

151. ההסתדרות ומרכז שלטון מקומי יפנו לזרוע העבודה בבקשה שיוציא צו הרחבה להסכם זה, שיחול על עו"סים המועסקים על ידי נותני שירותים, לפי התקשרויות של המדינה, ותפקידם כעובדים סוציאליים,

נדרש כמפורט במכרזים של משרדי הממשלה והכל בהתאמות הנדרשות לצורת העסקתם על ידי נותני שירותים וכפי שיפורט בצו ההרחבה.

כ"א. וועדת מעקב

152. וועדת מעקב בהשתתפות הממונה על השכר ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות תמשיך לעקוב ולסייע בביצוע של הסכם זה ולהכריע בחילוקי הדעות הנוגעים לו.
החלטותיה של וועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

153. הסכם זה נחתם גם בשים לב למכתבים הבאים:

1. מכתב מאגף התקציבים במשרד האוצר למשרד הרווחה מיום 8.5.2022 בנושא "עובדים סוציאליים המועסקים בתקציבי פעולה".
2. מכתב ממרכז השלטון המקומי לראשי רשויות מקומיות ואח' מיום 10.5.2022 בנושא "החלת הסכם עו"סים מיום 12.5.2022".
3. מכתב ממשרד הרווחה לראשי הרשויות המקומיות מיום 11.5.2022 בנושא "הסכם השכר החדש עם איגוד העובדות והעובדים הסוציאליים".

ולראיה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה	מדינת ישראל
	מרכז השלטון המקומי
איגוד העובדים הסוציאליים	שלוש הערים הגדולות
	מרכז המועצות האזוריות
	הסתדרות מדיצינית הדסה
	שירותי בריאות כללית
	המוסד לביטוח לאומי
	הסוכנות היהודית

נספח א' – טבלת שכר היסוד

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

נספח ב' – לוח הרמה הניהולית

[illegible]

נספח ג' – רשימת התארים המתקדמים המוכרים לעובדים סוציאליים (נכון ליום 12.5.22)



אגף השכר
והסכמי עבודה



משרד האוצר

י"א באייר התשפ"ב

12 במאי 2022

הגדרה: תארים מתקדמים המוכרים לעובדי שכר לריוג העובדים הסוציאליים

להלן רשימת חוגים אקדמיים המוכרים לעובדי שכר נכון ליום 12.5.2022 לעובדים בריוג העובדים הסוציאליים אשר יתחילו את לימודיהם החל משנת הלימודים תשע"ט (המתחילה באוקטובר 2022).

תואר דירוג	B.A	M.A Ph.D-1	הערות
ע"ס	עבודה סוציאלית	עבודה סוציאלית	תואר שני בעבודה סוציאלית שנעשה תוך כדי הסבה למקצוע יזכר לעובדי שכר, אף אם התואר הראשון של העובד אינו מוכר לעובדי שכר (אינו תואר ראשון בע"ס), ובלבד שלימודי ההשלמה לתואר ראשון בעבודה סוציאלית יהיו בנוסף ללימודי התואר השני. ההחלטה הנ"ל תקפה לגבי תארים שנלמדו באוניברסיטאות מוכרות בארץ.
		לימודי גרנטולוגיה	יזכר לכלל העו"ס
		בריאות הציבור	יזכר לכלל העו"ס
		מדיניות ציבורית ו/או מנהל ציבורי	יזכר לכלל העו"ס
		ניהול מלכ"רים (תכנית שוורץ, האוניברסיטה העברית)	יזכר לכלל העו"ס
		גישור ויישוב סכסוכים	יזכר לכלל העו"ס
		הגירה ושילוב חברתי	יזכר לכלל העו"ס

יזכר לכלל העו"ס	ניהול בראות מערכות		
יזכר לכלל העו"ס	ייעוץ ארגוני ופיתוח		
יזכר לכלל העו"ס	התוכנית הבינתחומית להתפתחות הילד (אוניברסיטת חיפה)		
יזכר לכלל העו"ס	בריאות קהילתית (אוניברסיטת חיפה)		
יזכר לכלל העו"ס	לימודי הגיל הרך (חכנית שוורץ, האוניברסיטה העברית)		

בברכה,

חנן לזימי

סגן בכיר לממונה על השכר

נספח ד' – כללי נוכחות ב"קורס פנימי"

a. רישום נוכחות

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

b. נוכחות והיעדרויות

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

נספח ה' – טבלת תוספת הוותק האחוזית

שנת ותק	אחוז ותק לשנה	תוספת ותק לשכר	תוספת ותק לשכר הינה תוספת אחוזית מצטברת ושיעוריה מפורטים בטבלה. יש לחשבה כאחוז משכר היסוד מדי שנה.
1	2.5%	2.500%	
2	2.5%	5.062%	
3	1.5%	6.638%	
4	1.5%	8.238%	
5	1.5%	9.862%	
6	1.5%	11.510%	
7	1.5%	13.182%	
8	1.5%	14.880%	
9	1.5%	16.603%	
10	1.5%	18.352%	
11	1.5%	20.127%	
12	1.0%	21.329%	
13	1.0%	22.542%	
14	1.0%	23.767%	
15	1.0%	25.005%	
16	1.0%	26.255%	
17	1.0%	27.518%	
18	1.0%	28.793%	
19	1.0%	30.081%	
20	1.0%	31.382%	
21	1.0%	32.695%	
22	1.0%	34.022%	
23	1.0%	35.363%	
24	1.0%	36.716%	
25	1.0%	38.083%	
26	1.0%	39.464%	
27	1.0%	40.859%	
28	1.0%	42.267%	
29	1.0%	43.690%	
30	1.0%	45.127%	
31	1.0%	46.578%	
32	1.0%	48.044%	
33	1.0%	49.524%	
34	1.0%	51.020%	
35	0.5%	51.775%	
36	0.5%	52.534%	
37	0.5%	53.296%	
38	0.5%	54.063%	
39	0.5%	54.833%	
40	0.5%	55.607%	
41 ואילך	0.0%	55.607%	

נספח ו' – קבוצות תפקידים לתוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק

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