



מרכז השלטון המקומי בישראל  
UNION OF LOCAL AUTHORITIES IN ISRAEL  
مركز السلطات المحلية في إسرائيل



הסתדרות הפקידים  
עובדי המינהל והשירותים

# חוקת העבודה

## לעובדי הרשויות המקומיות

(נוסח משולב)

שבט-תשס"ב  
פברואר-2002

© כל הזכויות שמורות  
למרכז השלטון המקומי בישראל

# מרכז השלטון המקומי בישראל

לכבוד  
ראשי הרשויות המקומיות  
עובדים יקרים

ידידי,

חוקת העבודה של עובדי הרשויות המקומיות מהווה אבן יסוד מרכזית המסדירה את מערכת יחסי העבודה ברשויות. מתכונת העסקה עברה תהפוכות ושינויים רבים מאז נחתמה ביולי 1959 ועל כן סבורני שטוב עשינו בכך שעמלנו על עדכונה תוך איסוף מדוקדק של כל ההסכמים אליהם הגענו במשותף במרוצת השנים.

החוקה לא רק מסדירה את מערכת יחסי העבודה ברשות, אלא משמשת כלי עבודה ממדרגה ראשונה לכל העוסקים במלאכה ברשות המקומית ומי שקשור אליה.

מוגשת לכם בזאת מהדורה מעודכנת של חוקת העבודה ברשויות המקומיות בתקווה שתעזרו בה בכל מעשיכם.

תודתינו למי שעסקו בכך בעמל' רב במרכז השלטון המקומי הסמנכ"ל יעקב אגמון וליועצת המשפטית עו"ד טלי רימון. למשה בית - זגן לשעבר המזכיר הכללי של הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים.

בברכה

עדי אלדר  
יו"ר מרכז השלטון המקומי  
וראש עיריית כרמיאל

גיורא רזנטל  
מנכ"ל  
מרכז השלטון המקומי

## לשכת היו"ר

ז' כסלו תשס"ב  
22 נובמבר 2001

לכבוד  
הנהלות הרשויות המקומיות  
ועדי העובדים ברשויות המקומיות  
מזכירי סניפי הסתדרות הפקידים

שלום רב,

### הנדון : חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות

בשמחה רבה, אנו גאים על כך שחוקת העבודה המעודכנת, לעובדי הרשויות המקומיות מוגשת בזאת לפניכם.

חוקת העבודה, אשר נחתמה ביום 29.7.59, בין הצדדים, הוותה המסמך הבסיס הראשון, אשר במהלך שנות העבודה הרבות שחלפו מאז ועד היום, עודכנה כל העת ע"י הודעות משותפות בענייני עובדים.

השלטון המקומי ואנו, הגענו למסקנה שמן הראוי, להעלות על הכתב, בדרך של הסכם קיבוצי, את כל ההודעות והשינויים שהיו במהלך השנים, ולהגיש לצדדים חוקת עבודה מעודכנת חדשה, אשר מתאימה לשנות ה-2000.

המלאכה הקשה הוטלה על מר משה בית-דגן, אשר שימש שנים רבות כמזכיר חטיבת עובדי הרשויות המקומיות ובהמשך - המזכיר הכללי של הסתדרות הפקידים.

מר בית-דגן, יחד עם היועצת המשפטית של מרכז השלטון המקומי, ער"ד טלי רימון, השקיע מאות רבות של שעות עבודה, באיסוף וליקוט החומר, מיונו, עריכתו והכנתו לחתימת הצדדים כחוקת עבודה.

מחובתנו, להביא לפניכם חוקה חדשה ומעודכנת, וללא תרומתו הרבה של מר משה בית-דגן לא הייתה יוצאת לפועל חוקה זו.

מר בית-דגן, אשר פרש מעבודתו בשנת 1995, ראה ורואה במשימה זו אשר הוטלה עליו, מעבר לכל דבר, שליחות המשלימה את שנות עבודתו הרבות בתחום יחסי העבודה, זכויות וחובות העובדים והמעסיקים, ועל כך תודתנו המלאה.

אנו תקווה, שחוקה מעודכנת זו אשר תמשיך ותתעדכן בעתיד בהסכמת שני המרכיבים, תמשיך ותהווה חוקה, מודל לכל חוקות העבודה בארץ כיאה לחוקה שחלה על המספר המאורגן הגדול ביותר של עובדים.

בכבוד רב

לאון מורוזובסקי  
יו"ר הסתדרות הפקידים  
עובדי המינהל והשירותים

**הסתדרות הפקידים  
עובדי המינהל והשירותים**

**מרכז השלטון  
המקומי בישראל**

**חוקת עבודה**

**לעובדים ברשויות המקומיות בישראל (נוסח משולב)**

משה בית-דגן  
(כיהן בעבר כמזכיר הכללי של הסתדרות הפקידים)

ערכו :

עו"ד אביטל רימון  
(יועצת משפטית למרכז השלטון המקומי בישראל)

# חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות בישראל

## תוכן עניינים

עמוד	נושא
	דברי פתיחה: על חוקת העבודה
1	פרק א' מבוא
5	פרק ב' קבלת עובדים לעבודה
8	פרק ג' עבודה בנסיון
9	פרק ד' עבודה זמנית
20	פרק ה' דרגות המשכורת (סולמות השכר)
31	פרק ו' חניכים, שוליות, עובדים צעירים
33	פרק ז' קביעת העובדים בדרגותיהם, הקידום, השכר, תוספות מיוחדות ותשלומים אחרים
126	פרק ח' ימי עבודה; שעות עבודה; שעות נוספות
135	פרק ט' חופשה שנתית והבראה
140	פרק י' חגים ומועדים
148	פרק י"א חופשת מחלה
158	פרק י"ב חופשה לרגל הריון ולידה, מענק לידה והקלות לאם עובדת לאחר הלידה
163	פרק י"ג משמעת ונוכחות בעבודה
166	פרק י"ד סידרי פיטורים והודעה מוקדמת
168	פרק ט"ו חובת תשלום פיצויים
171	פרק ט"ז פנסיה ותגמולים וקרנות השתלמות
186	פרק י"ז משא ומתן בין הרשות ונציגות העובדים
187	פרק י"ח תוקף החוקה
188-301	תוספת ראשונה: נספח א' - תנאי עבודה ותנאים נילווים בעיסוקים ארציים מסוימים שבתחום הרשויות המקומיות
302-341	תוספת שניה: נספח ב' - הסכמי רציפות זכויות לפנסיה

# רשימת נושאים

עמוד	נושא	פרק א
	<b>מבוא</b>	
1	הנוסח המשולב של החוקה ושל ההסכמים הקיבוציים וההודעות בענייני עובדים שפורסמו עד מועד החתימה	
1	הצדדים לחוקה המוסכמת ומעמדם	1 סעיף
2	על מי חלה החוקה	1 סעיף
2	מגבלת החוקה מגימלאים שפרשו ונתקבלו מחדש	1 סעיף
2	תוספת או שינוי בחוקה	1 סעיף
3	הגדרת מונחים	2 סעיף
	<b>קבלת עובדים לעבודה</b>	<b>פרק ב</b>
5	העסקת עובדים מאורגנים	3 סעיף
5	קבלת עובדים על-ידי לשכת העבודה	4 סעיף
5	הודעה לועד על התפנות משרה	4 סעיף
5	ההחלטה בדבר התאמת המועמד	4 סעיף
5	מגבלות להעסקת קרובי משפחה	4 סעיף
5	חובת בדיקה רפואית	4 סעיף
5	הפרופיל הצבאי	4 סעיף
6	עובדים בתפקיד מינהלי	5 סעיף
6	הזמנת חניכים	6 סעיף
6	קבלת עובדים בתפקידים מינהליים	6.1 סעיף
6	מכרז קבלת עובדים (בעיריות) מכרז	6.1 סעיף
6	מכרז קבלת עובדים (במועצות המקומיות) מכרז	6.1 סעיף
6	מועד כניסה לתפקיד במכרז פנימי	6.1 סעיף
7	עובד שחזר לעבוד ברשות המקומית	6.2 סעיף
	<b>עבודה בניסיון</b>	<b>פרק ג</b>
8	הודעה מוקדמת בתקופת הניסיון	7 סעיף
8	תקופת ניסיון	8 סעיף
8	תקופת ניסיון לעובד שנתקבל מחדש	9 סעיף
8	מכתב מינוי עם תום תקופת הניסיון	10 סעיף
8	הבטחת הזכויות עובדים זמניים	11 סעיף
8	חופשת מחלה ופיצויים לעובדים זמניים שהפכו קבועים	12 סעיף
8	הפסקת עבודתו של עובד שלא עמד בניסיון	13 סעיף
8	הודעה מוקדמת לעובדים בניסיון	13.1 סעיף
	<b>עבודה זמנית</b>	<b>פרק ד</b>
9	עבודה זמנית	14 סעיף
9	משך הזמן המקסימלי לעבודה זמנית	15 סעיף
9	חופשת מחלה	16 סעיף
9	חופשה ופיצויים של עובד זמני	17 סעיף
9	עובד חלקי	18 סעיף
9	חופשה שנתית לעובד במשרה חלקית	19 סעיף
10	תנאי העסקת גימלאי שפרש מהרשות המקומית וחזר	19.1 סעיף
11	גביית דמי חבר ודמי טיפול ארגוני	20 סעיף
19	גביית מיסי ועד עובדים בשיעור 0.4%	20.1 סעיף
	<b>דרגות המשכורת (סולמות השכר)</b>	<b>פרק ה</b>
20	דרגות המשכורת כנהוג בממשלה	21 סעיף
20	החלת שכר הדירוגים	21.1 סעיף
20	חלות הדירוגים	21.2 סעיף
20	התייחסות להסכמים מקומיים בעבר (הסכם קיבוצי מ-3.3.99)	21.3 סעיף

		<b>פרק ו</b>
	<b>חניכים ; שוליות ; עובדים צעירים</b>	
31	סדר קבלת חניכים	22 סעיף
31	הזכאים לתעריפי שכר "עובדים צעירים"	22.1 סעיף
31	הזכאים לתעריפי שכר שוליות	22.2 סעיף
31	משכורת "העובדים הצעירים"(חניכים)	22.3 סעיף
32	שוליות תעריפי שכר כולל	22.4 סעיף
32	זכויות החניכים	23 סעיף
	<b>קביעת העובדים בדרגותיהם ; הקידום ; השכר ; תוספות מיוחדות ; ותשלומים אחרים .</b>	<b>פרק ז</b>
33	דירוג העובדים	24 סעיף
33	העברה לדרגה גבוהה יותר	25 סעיף
33	לוח התפקוד ומסלולי הקידום	25.1 סעיף
33	סיווג הרשות המקומית לצורך שכר העובדים (4)	25.1 סעיף
34	הקידום בדרגה לעובד שעבר לתפקיד במסלול שונה	25.3 סעיף
35	טבלת המרה בדירוג המינהלי והשירותים (אחד)	25.41 25.4 סעיף
36	<b>לוח התפקידים והעיסוקים (מסלולי הקידום)</b>	25.42 25.4 סעיף
36	לעובדי מינהל ושירותים במערכת החינוך	25.421 25.4 סעיף
45	לפקידות, מינהל ועובדי פנים	25.422 25.4 סעיף
52	לעובדי מערכת החשבונות	25.423 25.4 סעיף
55	לתפקידים הקשורים בסווג הרשות המקומית	25.424 25.4 סעיף
59	למנהלי מדורים, מחלקות, אגפים (עוזריהם וסגניהם)	25.425 25.4 סעיף
65	לעובדי חוץ ופועלים	25.426 25.4 סעיף
72	לטלפנים ברשות המקומית	25.427 25.4 סעיף
74	לספרנים	25.428 25.4 סעיף
79	לקציני בטיחות בתעבורה	25.429 25.4 סעיף
79	מזכיר הועדה לבנין ערים	25.430 25.4 סעיף
80	תוספת שהייה בדרגה	25.5 סעיף
80	משמעות דרגת שהייה (א)	25.5 סעיף
80	מאימתי משולמת תוספת שהייה בדרגה (ג)	25.5 סעיף
80	דין תוספת שהייה בדרגה (ד)	25.5 סעיף
80	תוספת תפקיד ממלא מקום	26 סעיף
80	שיעור תוספת התפקיד (א)	26 סעיף
80	דרגה צמודה לתפקיד	26.1 סעיף
80	המעבר מדירוג שכר ; לדירוג שכר האחר	26.2 סעיף
81	המעבר מדירוג אחד לדירוג אקדמאים (מח"ר)	26.2 סעיף
82	ההקבלה בין דרגות פורשי צה"ל, משטרה או שירות בתי-הסוהר לדרגות השכר ברשויות המקומיות.	26.3 סעיף
85	<b>חישוב הותק ; גרירת ותק ; ותק מוכר על שירות בצה"ל</b>	26.4 סעיף
85	הוראות כלליות לחישוב הותק	26.411 26.4 סעיף
85	חישוב ותק במקרים מיוחדים	26.412 26.4 סעיף
86	גרירת ותק בדירוג (אחד) ממקומות עבודה קודמים בשירות הציבורי	26.413 26.4 סעיף
86	הכרת שירות חובה בצה"ל לתוספת ותק	26.414 26.4 סעיף
87	ותק נגרר לפורשי כוחות הביטחון	26.415 26.4 סעיף
88	נוהל אישור ותק מוכר ממקום אחר	26.416 26.4 סעיף
88	תוספת ותק בדירוגים מקצועיים - הוראות כלליות	26.417 26.4 סעיף
89	הבטחת שכר מינימום מכח החוק	26.511 26.5 סעיף
89	רכיבי השכר לעניין שכר מינימום	26.512 26.5 סעיף
89	רכיבי שכר נוספים שלא יובאו בחישוב שכר מינימום	26.513 26.5 סעיף
90	דיווח על שינויים במצב משפחתי	26.6 סעיף
90	תשלום תוספת היוקר	26.7 סעיף
91	<b>תוספות מיוחדות</b>	26.8 סעיף
91	תוספת איזון - לעובדים ברשויות המקומיות	26.811 26.8 סעיף
91	תוספת איזון בדירוגים אחרים	26.812 26.8 סעיף
91	תשלום תוספת איזון לגימלאים	26.814 26.8 סעיף
91	תשלום תוספת איזון לעובדים ותיקים	26.815 26.8 סעיף
92	תוספת שקלית אחוזית 6.85%	26.816 26.8 סעיף

93	החלטת ועדת מעקב על התוספות הייחודיות	26.817	26.8	סעיף
94	מענק יובל לותיקי השירות הציבורי	26.82	26.8	סעיף
94	מועד תשלום שנתי של מענק היובל	26.821	26.8	סעיף
94	הדירוגים הזכאים למענק יובל	26.822	26.8	סעיף
95	כללי הזכאות למענק היובל	26.823	26.8	סעיף
96	שיעור מענק היובל	26.824	26.8	סעיף
96	חלקיות תקופת העסקה וחלקיות המשרה לעניין הזכאות	26.825	26.8	סעיף
96	הפרשי שכר בעקבות שינוי ההסכם הקיבוצי	26.826	26.8	סעיף
96	וותק בעבודה במוסדות ההסתדרות לקביעת הזכאות	26.827	26.8	סעיף
97	מענק היובל לגימלאים תקציביים	26.828	26.8	סעיף
97	תוספת גמול השתלמות	26.83	26.8	סעיף
97	התנאים לזכאות בגמול השתלמות	26.831	26.8	סעיף
98	החלת הזכאות למסיימי 11 שנות לימוד	26.832	26.8	סעיף
99	ועדת ערעורים עליונה לגמול השתלמות	26.833	26.8	סעיף
100	בעלי תוארים אקדמאיים לצורך בקשת תגמול	26.834	26.8	סעיף
100	גמול השתלמות לגימלאים	26.835	26.8	סעיף
100	שיעור תוספת גמול ההשתלמות	26.836	26.8	סעיף
101	החלת גמול השתלמות לעובדים בדירוג הוראה שאינם בהוראה ישירה	26.837	26.8	סעיף
101	השתלמות מוכרת לגמול, בנושאי חירום	26.838	26.8	סעיף
101	תוספת למסיימי המכון לשלטון מקומי	26.839	26.8	סעיף
102	העדרות העובד בשכר לצורך השתלמות	26.84	26.8	סעיף
102	השתלמות המאורגנת ע"י הרשות	26.841	26.8	סעיף
102	השתתפות בהשתלמות מטעם העמותות לקידום מקצועי	26.842	26.8	סעיף
103	תוספת מקצועית לנהגים ולמפעילי ציוד מכני	26.851	26.8	סעיף
103	תוספת נהיגה עצמית אי ונהיגה עצמית ב'	26.852	26.8	סעיף
104	החזר אגרת רשיון נהיגה לנהג	26.853	26.8	סעיף
104	תוספת מעונות - השתתפות לאם עובדת	26.861	26.8	סעיף
104	תוספת ערבה	26.871	26.8	סעיף
105	תוספת מנקו, הזכאים לתוספת; שעורי הגבייה והמנקו;	26.881	26.8	סעיף
106	<b>תשלומים אחרים</b> : נסיעות לעבודה; טלפון; ביגוד; אש"ל; תגמולים-שירות מילואים; דמי פגיעה בעבודה שכר עידוד לספיגת עבודת כפיים דמי חבר באגודות מקצועיות		26.9	סעיף
106	<b>החזרי נסיעות לעבודה</b>	26.91	26.9	סעיף
106	הזכאים לקצובת נסיעות	26.901	26.9	סעיף
106	שיעור ההחזר	26.902	26.9	סעיף
106	הסכום המירבי לקצובת נסיעות	26.903	26.9	סעיף
107	כרטיס חופשי חודשי	26.904	26.9	סעיף
107	החזר למועסקים בחלק מהשבוע	26.906	26.9	סעיף
107	קצובה למשתמש ביותר מקו אוטובוס אחד	26.908	26.9	סעיף
108	מס הכנסה מקצובת הנסיעות	26.909	26.9	סעיף
108	העתקת מגורים	26.911	26.9	סעיף
108	קצובת נסיעות ביום מפוצל	26.912	26.9	סעיף
109	החזר נסיעות לטלפן עיוור	26.913	26.9	סעיף
109	החזר נסיעות לטלפן עיוור העובד בפיצול	26.914	26.9	סעיף
109	החזר נסיעות לעיוורים	26.915	26.9	סעיף
110	<b>קצובת טלפון בדירוגים השונים</b>	26.92	26.9	סעיף
110	מכסת שיחות הטלפון, דירוג (אחד) מינהל ושרותים	26.921	26.9	סעיף
110	מכסת שיחות; מהנדסים מח"ר; הנדסאים ועיתונאים	26.922	26.9	סעיף
110	מכסת שיחות עובדים סוציאליים	26.923	26.9	סעיף
110	מכסת שיחות עובדי דירוג הוראה	26.924	26.9	סעיף
111	מכסת שיחות דירוג אחיות	26.925	26.9	סעיף
111	מכסת שיחות עובדים חלקיים	26.927	26.9	סעיף
111	החזר דמי אחזקת הטלפון	26.928	26.9	סעיף
112	<b>קצובת ביגוד ומכסת ביגוד</b>	26.93	26.9	סעיף
112	הגדרות; חלות; ביגוד מיוחד; עובד במשרה חלקית; סכום	26.931	26.9	סעיף
112	הזכאים לבגדי עבודה (א)	26.932	26.9	סעיף



112	הזכאים לבגדי מגן	(ב)	26.932	26.9	סעיף
112	הזכאים למדים	(ג)	26.932	26.9	סעיף
112	הזכאים לביגוד מקבלי קהל	(ד)	26.932	26.9	סעיף
113	רמות קצובת ביגוד למקבלי קהל		26.933	26.9	סעיף
113	טבלת הקבלה בדרגות לצורך תשלום קצובת ביגוד		26.934	26.9	סעיף
114	הועדה לקביעת מכסת ביגוד		26.935	26.9	סעיף
114	מועד תשלום קצובת הביגוד		26.936	26.9	סעיף
114	תשלום קצובת הביגוד בשנת הפרישה		26.937	26.9	סעיף
114	קצובת ביגוד בתשלום הגימלאות		26.937	26.9	סעיף
115	מכסות ביגוד לפועלים		26.938	26.9	סעיף
117	קצובת אש"ל; דמי כלכלה; לינה		26.94	26.9	סעיף
117	זכאות לקצובת אש"ל		26.941	26.9	סעיף
117	זכאות להוצאות לינה		26.941	26.9	סעיף
117	הכללים המזכים בקצובת ארוחת בוקר; צהריים; ערב; לילה		26.942	26.9	סעיף
118	פטור מחובת קבלות על כלכלה		26.943	26.9	סעיף
118	תשלום אש"ל בעת השתלמות		26.944	26.9	סעיף
118	שיעורי קצובת האש"ל ודמי הכלכלה		26.945	26.9	סעיף
119	דמי כלכלה בעבודת שעות נוספות		26.946	26.9	סעיף
120	היעדרות לרגל תאונות בעבודה ותשלומים בתקופת ההידענות		26.95	26.9	סעיף
122	ייעול השירות / תגמול העובדים		26.96	26.9	סעיף
122	שכר עידוד לספיגת עבודה פועלים בעבודות כפיים		26.97	26.9	סעיף
122	שיעור התוספת האחוזית		26.971	26.9	סעיף
123	על מי חלה התוספת		26.975	26.9	סעיף
123	על מי אין היא חלה		26.976	26.9	סעיף
123	דין התוספת בעת קידום העובד		26.977	26.9	סעיף
123	דין התוספת לחישוב השלמת הכנסה		26.978	26.9	סעיף
124	החזר דמי חבר באגודות מקצועיות (פרפסיונליות) לעובדים בדירוג האחיד ובדירוג עובדי חינוך וחברה		26.981	26.9	סעיף
<b>פרק ח</b>					
126	ימי עבודה ושעות עבודה			27	סעיף
126	שעות עבודה ושעות נוספות			27.1	סעיף
126	החלת שבוע עבודה בן 5 ימים			27.1	סעיף
126	היום הפנוי החלופי			27.1	סעיף
127	תחום שעות העבודה השבועיות			27.2	סעיף
127	עבודה חלקית על-פי דרישת הרשות			27.3	סעיף
127	עבודה חלקית על-פי רצון העובד			27.3	סעיף
127	דין עבודה חלקית - גימלאי			27.3	סעיף
128	הבסיס לחישוב שעת עבודה			27.4	סעיף
129	שינויים בהגדרות תנאי עבודה עם המעבר לשבוע מקוצר			27.5	סעיף
129	עבודה בשעות נוספות			27.6	סעיף
129	החובה לעבוד שעות נוספות	(א)		27.6	סעיף
129	תשלום שעות נוספות לפי רישום	(ב)		27.6	סעיף
130	מילוי מכסת שעות העבודה כתנאי לתשלום שעות נוספות	(ג)		27.6	סעיף
130	תשלום שעות נוספות לעובד במשרה חלקית	(ד)		27.6	סעיף
130	רכיבי השכר לחישוב ערך שעה נוספת.	(ה)		27.6	סעיף
130	גמול על עבודה בפיצול		27.71	27.7	סעיף
131	קריאת פתע וכווננות עובדים			27.8	סעיף
132	עבודה במשמרות; הגדרות		27.91	27.9	סעיף
132	תחומי שעות העבודה במשמרות		27.92	27.9	סעיף
132	שיעור התשלום במשמרות ראשונה, שניה ושלישית		27.93	27.9	סעיף
133	תמורה בעד עבודה בימי מנוחה שבועיים ובימי מועד			27.10	סעיף
134	איסור עבודות חוץ			28	סעיף
<b>פרק ט'</b>					
135	חופשה שנתית והבראה			29	סעיף
135	החופשה השנתית			29	סעיף
135	מכסת החופשה השנתית לעובדים ולעובדים צעירים			30	סעיף

135	מיצוי החופשה השנתית במוסדות מערכת החינוך	30	סעיף
136	מכסת חופשה מוגדלת מכח חוק או הסכם קיבוצי	31	סעיף
136	חופשה להשתלמות מקצועית, צרכים משפחתיים וכו'	32	סעיף
136	מאימתי מקבלים חופשה שנתית	33	סעיף
136	חישוב חופשה בימי חול המועד וערבי חג	33.1	סעיף
136	צבירת חופשה שנתית מירבית	34	סעיף
136	צבירת ימי חופשה לחולים במחלה ממארת	34.1	סעיף
137	אירועים המפסיקים החופשה השנתית	34.2	סעיף
137	אי ניצול חופשה, עובדים שחופשתם במועדים קבועים	34.3	סעיף
137	תמורת החופשה, למפוטר	35	סעיף
137	השתתפות בהוצאות הבראה	36	סעיף
138	שיעור מענק הבראה, מותנה בחופשת מינימום	37	סעיף
138	מכסת ימי הבראה בתשלום	37.1	סעיף
138	שנות העבודה ושירות בצה"ל לקביעת מכסת הבראה	37.11	סעיף
138	שיעור הקצובה ליום הבראה	37.12	סעיף
138	מועד תשלום קצובת הבראה לעובדים ולגימלאים	37.13	סעיף
139	קצובת הבראה לגימלאים בפנסיה תקציבית	37.21	סעיף
139	עידכון הקצובה	37.23	סעיף
139	הבראה לעובד במשרה חלקית	38	סעיף
	<b>חגים ומועדים וימי זיכרון</b>		<b>פרק י'</b>
140	ימי החופשה	39	סעיף
140	ערבי חגים	39.1	סעיף
140	ערב יום כיפורים, זמן סיום העבודה	39.2	סעיף
140	הזכות לימי בחירה / חופשה	39.3	סעיף
141	יום ירושלים כיום בחירה	39.31	סעיף
141	ימי בחירה	39.32	סעיף
141	יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל וחללי פח"ע	39.4	סעיף
141	קיצור יום העבודה בחמישה ימי הצום	39.5	סעיף
142	חגי המיעוטים	40	סעיף
142	עובדים הנוהגים בימי מנוחה וחג לפי עדות דתיות שונות	40.1	סעיף
143	חגים ומועדים לעובדים מהעדות הנוצריות	40.2	סעיף
143	חגים ומועדים לעובדים מהעדות-מוסלמית וצ'רקסית	40.3	סעיף
144	צום הרמאדן	40.3	סעיף
144	ימי מנוחה וחגים לעובדים דרוזים	40.4	סעיף
144	חופש יום האחד במאי	41	סעיף
144	ימי פגרה לעובדים ארעיים	42	סעיף
145	אבל שבעה	43	סעיף
147	נישואי עובד	44	סעיף
147	נישואי בן / בת עובד	44.1	סעיף
147	ימי העצרת או השבתון של המדינה	45	סעיף
	<b>חופשת מחלה</b>		<b>פרק יא'</b>
148	חופשת מחלה	46	סעיף
148	החזרי הוצאות קבועות בעת מחלה קשה	46.1	סעיף
148	המשך צבירת זכויות בתקופת ניצול ימי מחלה	46.2	סעיף
148	תעודת רופא	47	סעיף
148	הבראה שדינה כמחלה	48	סעיף
149	חופשת מחלה ממושכת	49	סעיף
149	תרומת ימי מחלה ע"י העובדים	49.1	סעיף
150	ימי מחלה בימי החופשה השנתית	50	סעיף
150	הודעה על מחלה מדבקת	51	סעיף
150	היעדרות לרגל מחלת ילד	51.1	סעיף
150	היעדר חד הורי לרגל מחלת ילדו שעימו	51.1	סעיף
151	היעדר הורה במחלת התאומים או השלישיה	51.1	סעיף
151	היעדרות לרגל מחלת ילד במחלה ממארת	51.2	סעיף
151	היעדרות לרגל מחלת הורה שמלאו לו 65 שנה	51.3	סעיף

152	היעדרות מהעבודה עקב מחלת בן זוג	51.4	סעיף
152	היעדר בחלק משעות העבודה ע"ח חופשת מחלה	51.5	סעיף
152	היעדר לצורך טיפול רפואי במהלך יום העבודה	51.6	סעיף
153	גרירת ימי המחלה לעובד העובר מרשות לרשות אחרת	51.7	סעיף
154	הפסקת העבודה בגלל סיבות בריאות	52	סעיף
155	מיצוי ימי מחלה בתשלום למי שנפסל מטעמי בריאות	52.1	סעיף
155	פיצוי בעת פרישה עבור ימי מחלה שלא נוצלו	52.2	סעיף
155	פיצוי על ימי מחלה; תנאי הזכאות	52.21	סעיף
155	יתרת ימי מחלה	52.22	סעיף
156	שיעור פיצוי יתרת ימי המחלה	52.23	סעיף
156	אופן חישוב הפיצוי	52.24	סעיף
156	מכסת פיצוי ימי מחלה במהלך השנים 1980-1989	52.25	סעיף
156	היעדר רישום מפורט על ניצול ימי המחלה, אופן החישוב	53	סעיף

**חופשה לרגל הריון ולידה; מענק לידה; הקלות לאם עובדת לאחר הלידה**

**פרק יב'**

158	הגדרת "לידה"	54	סעיף
158	הודעה על הריון	55	סעיף
158	רשות היעדרות בחדשי ההריון	56	סעיף
158	היעדרות מהעבודה בחדשי הריון לצורך בדיקות רפואיות	56.1	סעיף
159	היעדרות עובדת לצורך טיפול הפרייה ופרייון	56.2	סעיף
159	היעדרות לאחר הפלה	57	סעיף
159	אי העסקת עובדת לפני ואחרי הלידה (א)	58	סעיף
159	עובדת שחלתה ואושפזה בבי"ח בחופשת הלידה (ב)	58	סעיף
159	עובדת שילדה ילד מת או שנפטר בלידה	59	סעיף
159	קבלת משכורת בתקופת היעדרות למי שילדה מת בלידה	60	סעיף
160	הפרשת דמי גמולים ולקרן השתלמות בזמן חופשת הלידה	61	סעיף
160	דין חופשת הלידה כעבודה	62	סעיף
160	הודעה לאחר הלידה	63	סעיף
160	היעדרות לאחר הלידה עד תום שנה מהלידה	64	סעיף
160	הקלה לאם עובדת לאחר הלידה	65	סעיף
161	אם לתינוק הזכאית גם ליום עבודה מקוצר	65.1	סעיף
161	שעות עבודה ליום ולשבוע - לאם עובדת ולאמן אב לילדים	65.2	סעיף
161	צמצום המשרה ושעות העבודה אם עובדת במעבר ל-5 י"ע	65.3	סעיף

**משמעת ונוכחות בעבודה**

**פרק יג'**

163	חובת המשמעת בעבודה	66	סעיף
163	בדיקת נוכחות בעבודה - התקנת שעון נוכחות	66.1	סעיף
163	היעדרות - לשם הבטחת מוסדות חינוך	66.2	סעיף
163	התנדבות למשמר האזרחי לפעילות בשעות העבודה	66.2	סעיף
164	היחסים בין הוועד והרשות המקומית	67	סעיף
164	זכות העובד לעיין בתיקו האישי	67.1	סעיף

**סדרי פיטורים והודעה מוקדמת**

**פרק יד'**

166	מתן הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות	68	סעיף
166	ויתור על הודעה מוקדמת	69	סעיף
166	פיטורי עובדים בהסכמה עם נציגיהם	70	סעיף
166	מתן הזדמנות להשמיע טיעונים טרם הפיטורים	70	סעיף
166	עקרי התור לפיטורים	71	סעיף
166	זכות קדימה למפוטר מסיבות צמצום, לחזור לעבודה	72	סעיף
167	פיטורים בגלל אשמה פלילית	73	סעיף
167	פיטורים בגלל מעילה	74	סעיף
167	שלילת פיצויי פיטורים	75	סעיף



**תוספת ראשונה : (נספח א') תנאי העבודה ותנאים נילווים בעיסוקים  
ארציים מסויימים**

		<b>פרק משנה 101</b>
	<b>עובדי חינוך, נוער חברה וקהילה (החינוך המשלים)</b>	
190	עובדי חינוך נוער חברה וקהילה – תנאי עבודה ותנאים נילווים	101.1
190	העיסוק, תנאי העסקה ומהות המסגרת	101.11
191	הוראות לקביעת דרגת השכר	101.12
193	כללים בקביעת ותק למדריכים	101.13
194	קבלת עובדים	101.14
195	ניסיון וקביעות	101.15
195	יחידת עבודה	101.16
195	שכר ותוספות	101.17
196	גמולי תפקיד, ניהול, הדרכה וריכוז	101.18
203	תוספת "הסכם הוראה – 1994"	101.19
203	מענק יובל	101.20
203	גמול ביגוד למדריכי אמון גופני	101.21
203	תוספת מעונות	101.22
203	תוספת מדריכה – אם לילדים	101.23
204	תוספת ביגוד	101.24
204	פיצול	101.25
204	שיחות טלפון	101.26
204	הפרשות לקופת גמל עבור שעות נוספות	101.27
204	זכויות סוציאליות	101.28
205	טיולים	101.29
206	פרישה מהעבודה	101.30
206	יישוב חילוקי דעות	101.31
206	הימנעות משביתות ומשיבושי עבודה	101.32
207	תנאי העסקת עובדי מינהל המועסקים על-פי דירוג עובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה שלא בתפקידי הדרכה בפועל	101.2
208	תעריפי שכר, גמולים ותנאי עבודה למדריכים בחוגי החינוך המשלים המועסקים על בסיס שעות	101.3
212	מדריכים לריקודי-עם (לפי שכר שעה) כללי מעבר בדירוג וגמולים נוספים	101.31
214	העסקת מדריכים במועדוניות ברשויות המקומיות	101.4
216	תנאי שכרם ועבודתם של עובדי חברה וקהילה לנפגעי סמים	101.5
	<b>מינהלן בית-ספר/מזכיר בית ספר – מזכיר מתי"א</b>	
		<b>פרק משנה 102</b>
218	מזכיר בית-ספר – שינוי שם התפקיד/העיסוק למינהלן	102.11
218	תנאי העבודה והיקף המשרה	102.21
218	ספיגת כתות בבית-ספר בו יותר כתות ממשרה אחת	102.31
220	התקדמות בדרגה בתוך מסלול קידום	102.41
220	חופשה (פנימית) נוספת למזכירי בית-ספר	102.51

223	תוספת ספיגה של עבודה נוספת למזכירי בית-ספר	102.61	
223	תשלום מנקו למזכירי בית-ספר עבור גביית כספים	102.71	
223	תוספת בגין פרוייקט מינהל בית-ספר (מנב"ס) למינהלניות ולמזכירות בית-ספר	102.81	
225	תנאי שכרן ועבודתן של מזכירות מתי"א ברשויות המקומיות	102.82	
<b>(1) אחראי למשק ותחזוקה בבית-ספר</b>			<b>פרק משנה 103</b>
<b>(2) עובדי שירות הנקיון בבית-ספר</b>			
226	כללי, מכסת שעות עבודה שבועיות	103.11	
226	תחומי תפקידו של "אחראי למשק ותחזוקה בבית-ספר	103.21	
227	חישוב יחידת העבודה לצורך קביעת המירה והדרגה	103.31	
227	חופשה פנימית בעבודה נוספת	103.41	
227	התקדמות בדרגה – בחוק מסלול קידום קיים	103.51	
228	תחומי עבודת עובדי שירות הנקיון	103.61	
<b>104 סייעות (עוזרות) לגננות בגני הילדים</b>			<b>פרק משנה 104</b>
229	כללי, היקף משרת הסייעת בגן	104.11	
229	תפקידיה של הסייעת לגננת בגן וסדר יום רגיל לעבודה	104.21	
230	שעות העבודה של הסייעת בגן הילדים	104.31	
230	תנאי קבלה לעבודה	104.41	
231	חופשה שנתית בפגרת הקיץ ומשך העסקה בכל חודשי השנה	104.51	
231	קורסים והשתלמויות	104.61	
231	דמי החלפת מורה/גננת	104.71	
232	העסקת "סייעות לגננות" מחליפות	104.81	
233	1 במאי כיום בחירה לעובדות בגני-הילדים	104.82	
233	מתכונת עבודת הסייעות לגננות בגני-הילדים בהם יופעל יום חינוך ארוך (יוח"א)	104.83	
<b>105 מדריכת טיפולית (מטפלת), בבי"ס של הרשות המקומית לחינוך מיוחד או במעונות יום לילדים מפגרים בחינוך מיוחד</b>			<b>פרק משנה 105</b>
236	כללי, שינוי שם העיסוק ומעמדן של המדריכות	105.11	
236	הדירוג – מסלול הקידום, וקידום בותק	105.21	
237	חופשה שנתית	105.31	
237	מכסת שעות עבודה וימי עבודה בשבוע	105.41	
237	תנאים כלליים וגמול השתלמות ומענק יובל	105.51	
<b>238 סייעות (טיפוליות) פדגוגיות בכתות אורגניות כללי: תנאי העסקה, היקף משרה ותנאים נלווים</b>			<b>פרק משנה 106.1</b>
238	106.11		
<b>242 סייעת (יחידה) לגננת בגן ילדים טיפולי לחינוך מיוחד</b>			<b>פרק משנה 106.2</b>
242	תוספת אחוזית לסייעת	106.21	

	<b>"חונכים" לתלמידים בודדים בעלי בעיות מוטוריות במסגרת החינוך המיוחד</b>		<b>פרק משנה 106.3</b>
242	מהות העסקתם של "חונכים" במסגרת החינוך הרגיל והמיוחד	106.31	
	<b>מלווה הסעות לתלמידים מוגבלים</b>		<b>פרק משנה 106.4</b>
243	תנאי עבודתם והתנאים הנלווים	106.41	
	<b>סייעת חינוכית בחטיבות הצעירות ברשויות המקומיות</b>		<b>פרק משנה 106.5</b>
244	תנאי העבודה ותנאים נלווים, מסלול קידום	106.51	
	<b>סייעת פדגוגית לתלמידים אוטיסטיים קשים ולתלמידים בעלי הפרעות נפשיות ופיגור שכלי קשה</b>		<b>פרק משנה 106.6</b>
247	כללי, תנאי עבודה ותנאים נלווים	106.61	
251	סייעת פדגוגית כנ"ל בגני הילדים	106.62	
	<b>מזכירות בתחנה לייעוץ חינוכי/פסיכולוגי</b>		<b>פרק משנה 107</b>
252	תשלום תוספת ספיגה, הזכאות ושיעורה	107.11	
252	תוספת שיקלית אחוזית (6.85%)	107.21	
	<b>מרכזים ומדריכים במע"ש</b>		<b>פרק משנה 108</b>
253	כללי	108.11	
253	הדירוג, הדרגה ושעות העבודה	108.12	
253	מכסת החופשה ומועדי ניצולה	108.13	
254	שכר ותוספות	108.14	
	<b>קציני ביקור סדיר (קב"ס)</b>		<b>פרק משנה 109</b>
256	דירוג העובדים	109.11	
256	תנאי העבודה	109.21	
257	השתלמויות, וביגוד	109.31	
258	קרן השתלמות	109.41	
258	חלות ההסכם ותחולתו	109.51	
	<b>ספרנים</b>		<b>פרק משנה 110</b>
259	כללי, הדירוג	110.11	
259	לוח התפקוד ותחומי דירוג הספרנים	110.21	
260	מעמד הספריות	110.31	
261	תנאי העבודה וגמולים	110.41	
262	דירוג עובדי הוראה וגמולים לספרנים בבי"ס בחדר עיון או בספריה ציבורית, -הבא מההוראה	110.51	
264	קצובת טלפון חודשית לבעלי תפקיד ניהולי	110.61	
264	ימי השתלמות	110.71	
264	שבוע עבודה, שעות נוספות וקצובת רכב	110.81	
265	כללי	110.91	
	<b>טלפנים</b>		<b>פרק משנה 111</b>
266	תוספת דרגה לטלפן עבור שימוש בשפה נוספת	111.11	
266	מכסת שעות עבודה שבועיות	111.21	
267	טלפן עיוור, הדירוג וגמול כספי בגובה דרגה	111.31	

267	<b>עובדי זכאות ברשויות</b> תוספת אחוזית לעובדי הזכאות	112.11	<b>פרק</b> <b>משנה</b> <b>112</b>
	<b>מזכירי בתי המשפט עירוניים ועובדי מינהלה (בתפקידי עזר בבית משפט עירוני)</b>		<b>פרק</b> <b>משנה</b> <b>113</b>
268	תנאים נילווים ודירוג	113.11	
268	שיעור התמורה האחוזית מהמשכורת	113.12	
	<b>קציני בטיחות בתעבורה</b>		<b>פרק</b> <b>משנה</b> <b>114</b>
270	התפקיד, הדרישות ותחומי העיסוק	114.11	
271	תפקידו של קצין הבטיחות	114.21	
	<b>רכזי התנדבות ברשות המקומית</b>		<b>פרק</b> <b>משנה</b> <b>115</b>
273	הגדרת התפקיד, תיאור המשרה ותחומי התפקיד	115.11	
273	דרישות המשרה, המעמד ויחידת העבודה	115.21	
275	עבודה בפיצול	115.31	
275	החלת הזכויות והחובות של עובדי הרשות המקומית	115.41	
	<b>מצילים בחופי הים</b>		<b>פרק</b> <b>משנה</b> <b>116</b>
276	כללי, תנאי העסקת מצילים בחופי הים	116.11	
277	קביעות	116.21	
277	עבודה בעונת הרחצה והתמורה לעבודה ביום הפנוי	116.31	
278	הדירוג	116.41	
279	תוספת למצילים	116.51	
280	תנאים נוספים, הבראה, כלכלה, ביטוח, אמצעי מיגון, השתלמות מקצועית	116.61	
281	מציל ים – המועבר לעבודה כמציל בברכה	116.71	
282	מציל ים – דור ב'	116.81	
284	הבטחת הזכויות	116.82	
285	הגדלת בסיס השכר לפנסיה תקציבית – מצילים ותיקים	116.83	
	<b>כבאים ברשויות המקומיות ובאיגודי הערים לכבאות</b>		<b>פרק</b> <b>משנה</b> <b>117</b>
286	כבאים – תנאי העבודה	117.11	
286	שעות העבודה	117.21	
286	סידור העבודה	117.31	
287	פיצוי על אובדן עבודה במשמרות	117.41	
289	תוספת ייחודית בשירותי הכבאות	117.51	
290	תוספת משמרות כרכיב לחישוב המשכורת הקובעת לפנסיה, ומסלול הקידום בדרגות	117.61	
291	מסלול קידום מקוצר, כוננות, קריאת פתע תוספת נהיגה, תשלום ימי מחלה, הפסקת חופשה	117.71	
193	קצובת ביגוד, הוצאות נסיעה והשתתפות בהוצאות רכב, טלפון	117.81	
295	משמעת	117.91	
296	ביטוח תאונות ריזיקו	117.92	
296	ייעוץ וסעד משפטי	117.93	
296	יום ספורט	117.94	



<b>דובר הרשות המקומית</b>		<b>פרק משנה</b>
297	כללי	118.11
297	דירוג דרגה וותק	118.21
297	קריאות פתע – דוברים	118.31
<b>עובדות שכונתיות ברשויות המקומיות</b>		<b>פרק משנה</b>
299	עובדות שכונתיות, דירוג ודרגה, הגדרת תפקיד, היקף המשרה ודרישות העיסוק	119.11
<b>מנהל אגף / מחלקה לתברואה, פיקוח ואיכות הסביבה</b>		<b>פרק משנה</b>
301	תשלום כוננות בפועל לממלאי התפקיד	120.11
301	תשלום הכוננות אינה קשורה בתוספות אחרות	120.12
301	מסלול הקידום	120.13

### **תוספת שניה: (נספח ב') הסכמים להבטחת רציפות זכויות לפנסיה**

302	רציפות זכויות פנסיה בין הממשלה לבין מרכז השלטון המקומי (ההסכם העיקרי שנחתם ב-22.7.76).	<b>פרק משנה</b> <b>201</b>
312	רציפות זכויות פנסיה בין הממשלה לבין מרכז השלטון המקומי מיום 26 ביולי 1982 (תוספת להסכם העיקרי מיום 22.7.76).	<b>פרק משנה</b> <b>202</b>
314	רציפות זכויות פנסיה בין קופות הפנסיה הצוברת של ההסתדרות + גלעד לבין מרכז השלטון המקומי (ההסכם העיקרי שנחתם ביום 24 למרס 1975).	<b>פרק משנה</b> <b>203</b>
326	רציפות זכויות פנסיה בין קופות הפנסיה הצוברת של ההסתדרות + גלעד לבין מרכז השלטון המקומי (הסכם מ-1 ביולי 1981, תוספת ושינויים להסכם העיקרי מיום 24.3.75).	<b>פרק משנה</b> <b>204</b>
331	רציפות זכויות פנסיה בין קופות הפנסיה הצוברת של ההסתדרות + גלעד לבין מרכז השלטון המקומי (הסכם מיום 18 בדצמבר 1989, תוספת ושינויים שניה להסכם העיקרי מיום 24.3.75).	<b>פרק משנה</b> <b>205</b>
334	הסכם להבטחת זכויות פנסיה (לגבי עובדים זמניים) בין מבטחים לבין מרכז השלטון המקומי. (שנחתם ביום 24 למרס 1975).	<b>פרק משנה</b> <b>206</b>
338	הסכם להבטחת זכויות פנסיה (לגבי עובדי כבאות זמניים) בין מבטחים לבין איגודי ערים לכבאות.	<b>פרק משנה</b> <b>207</b>

# חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות בישראל

## פרק א'

### 1 מבוא

(א) נוסח זה של החוקה מהווה נוסח משולב ועדכני של חוקת העבודה מיום 1.2.60 (להלן: "החוקה") ושל הסכמים קיבוציים והוראות ההודעות בענייני עובדים אשר נחתמו בין הצדדים, עד 30.6.2001 (להלן: "המסמכים המקוריים").

מטרת המסמך הינה לאגד את מכלול ההוראות שבחוקה ובמסמכים המקוריים לכדי מסמך אחד משולב ועדכני. אי לכך מוסכם ומובהר בזאת כי אין בהוראות הנוסח המשולב שבנדון כדי להוסיף או לגרוע מזכויות או חובות הצדדים או יחידיהם, כפי שנקבעו בחוקה או במסמכים המקוריים. למען הסר ספק מובהר בזאת כי אין באופן עריכת המנוסח המשולב, או בהעדרה של הוראה מהוראות המסמכים המקוריים, כדי לגרוע מתוקפן המשפטי של הוראות החוקה או הוראות המסמכים המקוריים, ובכל מקרה של סתירה או אי התאמה בין האמור בנוסח המשולב שבנדון, לבין האמור בהוראות החוקה או הוראות המסמכים המקוריים יחייב האמור בחוקה או במסמכים המקוריים.

#### (ב) הצדדים לחוקה המוסכמת ומעמדם

על חוקה זו הסכימו מרכז השלטון המקומי בישראל המייצג את כל הרשויות המקומיות המסוננות אליו והועד המרכזי של הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים שבהסתדרות הכללית החדשה. חוקת העבודה הינה הסכם קיבוצי כללי. הצדדים לו הם: - מצד אחד, הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים ומצד שני - מרכז השלטון המקומי בישראל.

מרכז השלטון המקומי בישראל, הינו עמותה המאגדת את כל העיריות והמועצות המקומיות בישראל. בין השאר, משמש המרכז כארגון מעבידים של חברותיו (פרט ל-3 הערים הגדולות: ת"א, חיפה וירושלים).

הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים, הינה הסתדרות מקצועית ארצית, המהווה אורגן של ההסתדרות הכללית החדשה.

**(ג) על מי חלה החוקה**

חוקת עבודה זו חלה על כל הרשויות המקומיות הנמנות כיום על מרכז השלטון המקומי בישראל וכן על כל אלה, אשר תמנינה עליו בעתיד. ועל כל העובדים למקצועותיהם ולסוגי עבודתם השונים, בין שהינם חברי הסתדרות הפקידים עובדי המנהל והשירותים הנ"ל ובין שאינם חברים בה, המועסקים כיום או שיהיו מועסקים בעתיד ברשויות המקומיות. ענייני העובדים, תנאי עבודתם, חובותיהם וזכויותיהם, יתנהלו וייקבעו על-פי חוקה זו.

**מגבלת החוקה מגמלאים שפרשו וממשיכים לעבוד**

על תנאי העסקתם של גמלאים לא חלה חוקה זו והם מוסדרים בנפרד, כפי שמובא בהמשך בפרק ד', 19.1.

**(ד) הוספה או שינוי החוקה**

כל תוספת או שינוי אשר ייעשה בהסכמת מרכז השלטון המקומי והוועד המרכזי של הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים, תוקפם יהיה כתוקף חוקה זו. התוספות מצורפות לחוקה ומהוות חלק בלתי נפרד ממנה.

**(ה) (1) כל חוזה או הסכם שנעשה בעבר בין הרשות המקומית ובין חבר**

עובדיה, או אחד מהעובדים העובד ברשות המקומית בעת חתימת חוקה זו, וכן כל חוזה או הסכם שיעשה בעתיד בין הרשות המקומית ובין חבר העובדים או אחד העובדים ויראה מנוגד להוראות חוקה זו, לא יהיה להם שום ערך ותוקף.

**(2) על אף האמור לעיל תהיה הרשות המקומית רשאית להעסיק עובדים**

על-פי חוזים מיוחדים בתנאי שהחוזים יהיו טעונים אישור שני הצדדים.

## 2. הגדרת מונחים

מרכז השלטון המקומי בישראל.	פירושו :	מרכז השלטון
הנהלת העיריה או המועצה המקומית (הרשות המקומית).	פירושו :	הנהלת הרשות
הועד המרכזי של הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים שבהסתדרות הכללית החדשה.	פירושו :	מרכז הפקידים
ועד הסניף המקומי של הסתדרות הפקידים שליד מועצת הפועלים.	פירושו :	הסניף
ועד שבחרו בו העובדים ואישר אותו המרכז.	פירושו :	ועד העובדים
כל עובד או עובדת בכל סוגי העבודה ברשויות המקומיות בין בעבודה גופנית ובין שאינה גופנית.	פירושו :	עובד
עובד שטרם מלאו לו 18 שנים.	פירושו :	חניך
לשכת עבודה על-פי חוק שירות התעסוקה.	פירושו :	לשכת עבודה
נשוי(ה) וכן אלמן(ה) שהוא אב לילדים שהם למטה מגיל 18 ותלויים בכלכלתו.	פירושו :	בעל משפחה
עובד שנפרד מאשתו על-פי פסק דין המחייב אותו לשלם מזונות.	פירושו :	גרוש
אב או אם, של עובד(ת) מן ההורים של האשה והבעל והתלויים בו(ה).	פירושו :	תלוי
עובד העובד בעבודה קבועה אשר משך קיומה אינו מוגבל מראש ומקבל משכורת כעובד קבוע.	פירושו :	עובד קבוע

עובד יציב	פירושו:	עובד יציב, אשר זכאי ל-22-21 ימי עבודה לחודש בשכר, בעבודה בה מועסקים 5 ימי עבודה בשבוע. או 26-25 ימי עבודה לחודש בשכר, בעבודה בה מועסקים 6 ימים בשבוע.
עובד ארעי	פירושו:	עובד המתקבל לביצוע עבודה מסויימת ו/או לתקופת זמן מוגדרת מראש.
עובד זמני	פירושו:	עובד המתקבל במעמד זמני (עד 12 חודש ולא יותר).
קופת חולים	פירושו:	קופת חולים כללית וכל קופת חולים אחרת שהמדינה מכירה בה.
רופא מוסמך	פירושו:	רופא שהוסכם עליו על-ידי שני הצדדים.

# פרק ב'

## קבלת עובדים לעבודה

### 3 העסקת עובדים מאורגנים

הרשות המקומית תעסיק רק עובדים שהם חברים בהסתדרות הכללית החדשה, או בארגון עובדים כללי אחר שהמדינה מכירה בו.

### 4 (א) קבלת עובדים על-ידי לשכת העבודה

הרשות המקומית תקבל את העובדים הדרושים לעבודה קבועה, לעבודה יציבה, לעבודה זמנית או ארעית או לעבודה בניסיון, לכל מקצועותיהם ולסוגי עבודתם, וכן את העובדים והפועלים הבלתי מקצועיים בהתאם לחוק שירות התעסוקה, ולהוראות חוקה זו.

### (ב) הודעה לועד על התפנות משרה

לכשתפנה משרה ברשות המקומית, תודיע הנהלת הרשות תחילה לוועד העובדים על מנת שיציע את מועמדיו למשרה הפנויה תוך שלושה ימים מיום ההודעה (ההחלטה בדבר התאמת המועמד לעבודה היא בידי הנהלת הרשות).

### (ג) החלטה בדבר התאמת המועמד

לא מצאה ההנהלה בין עובדי הרשות עובד המתאים למשרה הפנויה, תפנה ההנהלה ללשכת העבודה. עבר שבוע ימים מיום ההודעה ללשכת העבודה על הצורך בעובד, או עברו 48 שעות משעת ההודעה על הצורך בפועל ולא שלחה הלשכה את העובד או הפועל הדרוש, רשאית הרשות לקבל את העובד או הפועל הדרוש מחוץ ללשכה, בתנאי שהודיעה על כך מיד ללשכה, וכל סעיפי החוקה יחולו על העובד הנ"ל (ההחלטה בדבר התאמת המועמד לעבודה היא בידי הנהלת הרשות).

### (ד) מגבלת העסקת קרובי משפחה

עובד הקרוב קירבת משפחה לאחד העובדים מראשי מחלקה מסויימת או מנהליה, לא יוכל להתקבל לעבודה לאותה המחלקה ברשות המקומית.

### (ו) הפרופיל הצבאי

בהתאם לחוק שיויון ההזדמנויות בעבודה חל איסור על מעסיק לדרוש מהמועמד למשרה, את הפרופיל הצבאי שלו או לעשות בו שימוש אם הגיע לידי.

## 5 עובדים בתפקיד מינהלי

הוראות סעיף 4 לא יחולו על העובדים בתפקיד מינהלי או על העובדים שנדרשת מהם השכלה תיכונית ומעלה או מידה מיוחדת של אמון אישי. (סעיף 32(ב) של חוק התעסוקה.

## 6 הזמנת חניכים

חניכים יוזמנו מלשכת העבודה לנוער. אין לקבל לעבודה חניך למטה מגיל 14 שנה או מעל לגיל 17 שנה.

### 6.1 (א) מכרז לקבלת עובדים לעבודה

קבלת עובדים לעבודה בעיריה, תיעשה על-פי הוראות פקודת העיריות (נוסח משולב חדש) ותקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים) התשי"מ - 1979.

(ב) קבלת עובדים לעבודה במועצה מקומית, תיעשה על-פי הוראות פקודת המועצות המקומיות, צו המועצות המקומיות (א) התשי"א - 1951, צו המועצות המקומיות (ב) התשי"ג - 1953, צו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה) התשמ"א - 1981.

### (ג) מועד כניסה לתפקיד במכרז פנימי

(1) משנבחר עובד למשרה במכרז פנימי, יש לו הזכות להכנס לתפקידו החדש ללא שיהוי. ואילו על הממונים עליו בתפקיד הישן והחדש גם יחד, מוטלת חובה לאפשר לו לעשות כן.

עיכוב כניסתו של עובד לתפקיד חדש מהווה פגיעה בזכויותיו.

(2) נבחר עובד במכרז פנימי. ייקבע תאריך כניסתו למשרה אליה נבחר למועד סביר. סמוך ככל האפשר למועד בחירתו. האחראי יודיע לעובד על התאריך שנקבע והעובד יהיה חייב להכנס למשרתו באותו תאריך. לא נכנס העובד בתאריך האמור, יראו זאת כאילו ויתר על המשרה. לא איפשר הממונה על העובד את העברתו למשרה החדשה תוך 30 יום מהתאריך שנקבע, יתייעץ האחראי עם הממונה על העובד ועם הממונה המיועד על העובד במשרתו החדשה, ויקבע את המועד להעברתו על-פי צרכי העבודה. האחראי איננו רשאי לעכב העברת עובד למשרתו החדשה. עקב צרכי העבודה לתקופה העולה על שלושה חודשים.

היו סיבור מיוחדות לעיכוב לפרק זמן העולה על תקופה זו, יש לקבל לכך אישור בכתב מאת הממונה או האחראי לענייני כח-אדם. בעת קבלת החלטה בנדון, יעשה הכל כדי לא לפגוע בזכויות העובד בשל העיכוב.

711/96  
18/4/96

## 6.2. עובד שחזר לעבוד ברשות המקומית:

עובד שפרש מעבודתו ברשות המקומית וחזר לעבוד בה תוך חמש שנים מיום פרישתו והרוצה בהכרת שרותו הקודם, יגיש בקשה על כך לראש הרשות המקומית.

לצורך זה תוכר רק תקופת שירות קודמת בשכר שהעובד הועסק בה בשכר חודשי או יומי (ואינה מתייחסת לעובדים שהועסקו על-פי חוזה מיוחד) ועם אישור ראש הרשות המקומית יהיה העובד זכאי להכרת תקופת שרותו הקודמת לצורך תוספת הותק, מכסת חופשה שנתית, צבירת חופשת מחלקה, מכסת הבראה וקידום בדרגה. הכרת התקופה לצורך חישוב הפנסיה בגין עבודה קודמת אינה כלולה בקביעה זו.



# פרק ג'

## עבודה בניסיון

- 7 **הודעה מוקדמת בתקופת הניסיון**  
כל עובד בהכנסו לעבודה נחשב כעובד בניסיון פרט אם הוסכם והותנה מראש שנתקבל לעבודה כקבוע.
- 8 **תקופת ניסיון**  
לגבי עובדים שהוזמנו לעבודה קבועה תהיה תקופת הניסיון עד 12 חודשים.
- 9 **תקופת ניסיון לעובד שנתקבל מחדש**  
עובד קבוע שפוטר לרגל צמצום או ריאורגניזציה, ונתקבל בחזרה לשרות בטרם חלפה שנה מיום הפסקת העבודה, ותפקידו החדש זהה עם התפקיד בו היה מועסק לפני פיטוריו, אך במחלקה אחרת, תהיה תקופת הניסיון שלו 3 חודשים. נתקבל באותה מחלקה שבה עבד לפני פיטוריו ובאותו תפקיד, לא יהיה מינויו כפוף לכל תקופת ניסיון. בכל יתר המקרים תחולנה על העובד המוחזר הוראות סעיף 8 לעיל.
- 10 **מכתב מינוי עם תום תקופת הניסיון**  
ס תום תקופת הניסיון הנ"ל יקבל העובד מכתב מינוי מאת ההנהלה וייחשב כעובד קבוע. בזכויותיו של עובד כזה נכללת גם תקופת הניסיון.
- 11 **הבטחת זכויות עובדים זמניים**  
הרשות המקומית רשאית לבטח עובדים זמניים בקרנות הביטוח להבטחת הזכויות, להם הם זכאים על-פי חוקה זו או על-פי חוק.
- 12 **חופשת מחלה ופיצויים לעובדים זמניים שהפכו קבועים**  
עובדים זמניים המקבלים מעמד של עובדים קבועים יקבלו את המגיע להם עבור: חופשת מחלה, ופיצויים בתקופת הניסיון מקרנות הביטוח. באותן הרשויות שלא ביטחו את העובד, תשלם הרשות את התמורה הנ"ל בהתאם לחוקה זו.
- 13 **הפסקת עבודתו של עובד שלא עמד בניסיון**  
אם יתברר שהעובד לא עמד בניסיון, רשאית הרשות להפסיק את עבודתו תוך תקופת הניסיון לאחר הודעה מוקדמת.
- 13.1 **הודעה מוקדמת לעובדים בניסיון**  
מחדש עד 3 חודשים של עבודה - 3 ימים מראש,  
עד 6 חודשים של עבודה - שבוע ימים מראש.  
עד 12 חודשים - של עבודה - שבועיים מראש.  
הוא הדין לגבי העובד המבקש להפסיק את עבודתו.

# פרק ד'

## עבודה זמנית

- 14 עבודה זמנית**  
עובדים זמניים אפשר להעסיק רק בעבודות זמניות או עבודות מקריות ולפי התעריפים של האיגוד המקצועי.
- 15 משך הזמן המכסימלי לעבודה זמנית**  
עובדים המועסקים במחלקות השונות של הרשות המקומית בעבודות חוזרות ונישנות יכולים להיות מועסקים זמנית עד 12 חודשי עבודה רצופים, ולאחר מכן יעברו העובדים לסטטוס של עובדים קבועים או יציבים.
- 16 חופשת מחלה**  
עובדים זמניים (שלא בוטחו בקרנות ביטוח) זכאים לחופשת מחלה בשעור של 2.5 ימים בכל חודש (30 יום בשנה) על-פי תעודה רפואית מהרופא המוסמך.
- 17 חופשה ופיצויים של עובד זמני**  
נמשכה עבודתו של עובד זמני למעלה מ-3 חודשים, זכאי העובד לחופשה שנתית יחסית לחודשי עבודתו (אם לא בוטח בקרנות הביטוח). נמשכה עבודתו 11 חודש ומעלה, זכאי העובד לתשלום פיצויים בעת פיטוריו (אם אינו מבוטח לפיצויים בקרנות הביטוח).
- 18 עובד חלקי**  
עובד חלקי שעבר לעבודת יום מלא, תחושב תקופת עבודתו החלקית לגבי זכויותיו חישוב יחסי. כל עובד שנתקבל לעבודה חלקית, אשר אין בה כדי יום מלא, יהיה זכאי – להשלמת משרתו במידה שתתפנה משרה שלמה ובתנאי שיתאים לה.
- 19 חופשה שנתית לעובד במשרה חלקית**  
עובד חלקי, המועסק במוסד מרבע יום ומעלה יקבל את חופשתו השנתית יחסית למספר שעות עבודתו (אם אינו מבוטח בקרנות הביטוח). עובד יומי שעבר לעבודה במשכורת חודשית יקבל את שעור חופשתו השנתית כקבוע. בחישוב שעור חופשתו השנתית יובא בחשבון כל הותק שבעבודתו ברשות המקומית בשכר יומי.

## 19.1 העסקת גימלאים מהרשות המקומית

### 19.11 – תנאי העסקת עובד שפרש וחזר להיות מועסק כגימלאי

עובד שפרש בנסיבות המזכות אותו בגימלת זיקנה יוכל להיות מועסק על-ידי הרשות המקומית ממנה פרש בכפוף לאמור להלן:

#### 19.111

יחסי עובד ומעביד בינו לבין הרשות המקומית הופסקו לתקופה של שלושה חודשים לפחות.

#### 19.112

אם העובד פרש לגימלאות בהיותו בגיל 60 שנה ויותר.

#### 19.113

עובד רשות מקומית אשר פרש לגמלאות ולאחר שנפסקו לגביו יחסי עובד ומעביד עם הרשות המקומית כאמור לעיל, ושוב מועסק ברשות המקומית, לא יחולו עליו תנאי העסקת העובדים שעל-פי חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות, למעט זכויות ותנאים מפורשים, שיפורטו בחוזה המיוחד אתו והתנאים המחוייבים על-פי חוק.

#### 19.114

צורת העסקה - הגימלאי יועסק בחוזה מיוחד או לפי תשלום יומי, כפי שייקבע מראש.

#### 19.115

מעמד - העסקת הגימלאי לכל תקופה שהיא לא תקנה לגימלאי זכויות לקביעות וייראה כעובד חדש לכל דבר בכפוף לכל הנאמר בהסכם זה.

#### 19.116

חופשת מחלה וזכויות אחרות - זכויות הגימלאי לימי מחלה וחופשה תובטחנה עבור עבודתו כגימלאי, ברשות המקומית. מכסת החופשה תקבע בהתאם לנאמר ב"חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות", ותחל מיום העסקת העובד הגימלאי. לא קיבל הגימלאי פיצוי עבור ימי המחלה שצבר עד לפרישתו, יעמדו לזכותו גם ימי המחלה הבלתי מנוצלים, שצבר בעבר.

#### 19.117

דרגה - דרגת הגימלאי בעת העסקה תקבע לפי רמת התפקוד ונתונו האישיים. בעת חישוב שכרו ילקח בחשבון הותק שצבר עד לפרישתו.

313/83)  
מ-8/10/83

316/83)  
מ-8/10/83

19.118

**תוספות** - תשלומים נוספים, תוספות והחזר הוצאות ישולמו לגימלאי כפי שנהוג לשלם לעובדים אחרים בתפקיד זהה בכפיפות להיקף המשרה בה יועסק.

19.119

**הפסקת עבודה** - הפסקת עבודה לאחר העסקה לכל תקופה שהיא לא תחייב מו"מ עם וועד העובדים לגבי פיטורים, הפיטורים יבוצעו לאחר הודעה מוקדמת של חודש מראש, גם במידה והותנה בתחילת העסקה על מועד סיום מאוחר יותר.

19.120

**פיצויים** - עם פיטורי הגימלאי או סיום החוזה, ישולמו לו פיצויי פיטורים במידה ויהיה זכאי להם בהתאם לחוק.

## 20 גביית דמי חבר ודמי טיפול

1. הסדר גבייה מרוכזת עם ההסתדרות הכללית החדשה

1.2 הגדרות:

**ההסתדרות הכללית:** ההסתדרות הכללית בא"י, הכוללת את כל יחידותיה אירגוניה ושלוחותיה לרבות האיגודים המקצועיים וההסתדרויות המקצועיות הארציות.

**חבר הסתדרות:**

מי שהצטרף כחבר להסתדרות הכללית בהתאם לחוקתה ואשר עד ליום חתימת הסכם זה נוכח משכרו דמי חבר להסתדרות הכללית באמצעות לשכת המס, מכח הסכם קיבוצי או כל הסדר אחר, וכן מי שיצטרף להסתדרות הכללית לאחר חתימת הסכם זה, כפי שיודיע המצטרף בטופס המתאים.

**עובד:**

כל מי שמתקיימים בינו לבין מעסיקו יחסי עובד-מעביד לרבות נוער עובד ואשר חלים עליו תנאי עבודה או שכר לפי הסכמים קיבוציים או הסדרים קיבוציים החתומים על-ידי ההסתדרות הכללית.

**מעסיק:**

כל מעסיק החתום על הסכם זה, וכן כל מעסיק שהוא חבר בכל אחד מארגוני המעסיקים החתום על הסכם זה. לרבות כל מעסיק אשר יצטרף להסכם זה.

**שכר:**

רכיבי השכר כמשמעותם בוזוק הביטוח הלאומי.

1.3 החל מיום 1.1.95 ינכה כל מעסיק משכרו של כל עובד חבר בהסתדרות הכללית את דמי החבר, בשיעור שיקבע מעת לעת על-ידי ההסתדרות הכללית, כפי שההסתדרות הכללית תודיע למעסיקים בכתב באמצעות יו"ר האגף לאיגוד מקצועי, ובהתאם לאמור במכתבו של יו"ר האגף לאיגוד מקצועי אשר צורף כנספח א' להסכם הקיבוצי מיום 11.1.95.

בהתאם להחלטת ההסתדרות הכללית החדשה דמי החבר יהיו בשיעור 0.9% עד לתקרת השכר כאמור בסעיף 1.4 להלן.  
שינוי בשיעור דמי החבר יעשה לאחר היוועצות עם המעסיקים והודעה על כך תינתן עד שישה חודשים מראש, כדי שיוכלו להערך בהתאם.

1.4 החל מיום 1.1.95 ינכה המעסיק משכרו של כל עובד, שאינו חבר בהסתדרות הכללית ואינו חבר בארגון עובדים אחר דמי טיפול מקצועי-ארגוני בשיעור 0.7% מהשכר עד תקרה השכר בשיעור פעם וחצי מהשכר הממוצע במשק כפי שמתפרסם מעת לעת ע"י המוסד לביטוח לאומי, בכל מקרה לא תעלה תיקרה זו מעבר לתיקרה המירבית בהתאם, לתקנות הגנת השכר (מקסימום דמי טיפול מקצועי ארגוני), התשמ"ח - 1988.

מובהר בזאת כי אם יועלה שיעור דמי הטיפול מקצועי-ארגוני בתקנות הנ"ל, יובא הנושא לדיון בין הצדדים, עפ"י בקשה בכתב של אחד הצדדים, בהעדר הסכמה תכריע וועדת המעקב בהרכב המפורט בסעיף 1.16 להלן.

1.5 המעסיק יעביר הסכומים שנוכו על-ידו מכח האמור בסעיפים 1.3 ו-1.4 לעיל להסתדרות הכללית בדרך שההסתדרות הכללית תורה ובאמצעות מרכז הגבייה הארצי שקיים בהסתדרות. העברת הסכומים תתבצע כמקובל ערב הסכם זה ולא יאוחר ב-15 ימים ממועד תשלום השכר בגין החודש הקודם.

1.6 המעסיק ימסור להסתדרות הכללית מדי חודש בחודשו את הפרטים הדרושים, כדי לאפשר לה לחשב את דמי החבר ודמי הטיפול המקצועי-ארגוני המנוכים עפ"י הסכם זה, כפי שהיה נהוג בין הצדדים עובר לחתימת הסכם זה, וכפי שישוכם בין החשב הכללי במשרד האוצר והמעסיקים האחרים לבין ההסתדרות הכללית, והכל בכפוף לחוק הגנת הפרטיות.

1.7 א. חבר הסתדרות הכללית, או חבר ארגון עובדים החל עליו האמור בסעיף 1.13 להלן, שהודיע בכתב עד ה-5 לחודש בהתאם לטופס נספח א' להסכם זה, על רצונו להפסיק להיות חבר כאמור וכי לא ינוכו משכרו דמי חבר, וכן עובד שהצטרף לארגון עובדים אחר, שלא חל עליו האמור בסעיף 1.13. להלן, שהודיע עד ה-5 בחודש בהתאם לטופס נספח ב', להלן, על חברותו כאמור ושהוא מבקש שלא ינוכו משכרו עפ"י

הסכם זה דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני, תיכנס הודעתם לתוקף בחודש ההודעה, ופעולת המעסיק בהתאם לסעיף זה לא תחשב כהפרת הסכם זה.

ב. הודעות עפ"י טפסים המוצגים בנספחים א' ו-ב' להלן, שיגיעו למעביד לאחר היום ה- 5 בחודש, יכנסו לראשונה לתוקף לגבי ניכוי דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני בגין החודש שלאחריו, ופעולת המעסיק בהתאם לסעיף זה לא תחשב כהפרת הסכם זה.

ג. כהוראת מעבר, על אף האמור לעיל, עובד רשאי ליתן הודעה כאמור בס"ק א'-ב' עד ליום 5 למרץ 1995, והודעתו תחול על חודשים ינואר ופברואר 1995 ואילך.

1.8 העביר מעסיק להסתדרות הכללית סכום כלשהו, ע"פ האמור בהסכם זה והתברר למעסיק כי הסכום נוכה משכרו של העובד בטעות (להלן: "תשלום שגוי"), תחזיר ההסתדרות הכללית אותו סכום למעסיק, מסכומים המגיעים להסתדרות הכללית בגין ביצוע הסכם זה בחודש העוקב באמצעות קיזוז מהסכומים המגיעים לה. בקיזוז כאמור לעיל רשאי המעסיק לכלול הפרשי הצמדה אם יעבירם לזכות העובד.

#### 1.9 מובהר בזאת כי :

- א. חובת תשלום דמי חבר עפ"י הסכם זה, חלה אך ורק על עובדים חברי ההסתדרות הכללית וחברי ארגון עובדים אחר כאמור בסעיף 1.13. להלן.
- ב. חובת תשלום דמי טיפול מקצועי-ארגוני עפ"י הסכם זה חל אך ורק על עובד שאינו חבר בארגון עובדים אחר. בהתאם לאמור בסעיף 1.4 לעיל ובכפוף לסעיף 1.14 להלן.
- ג. מוסכם בזאת כי בכל מקרה לא ינכה מעסיק משכר עובד דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני עבור יותר מארגון עובדים אחד בחודש נתון.
- ד. מובהר כי אין למעסיקים כל אחריות מעבר לאמור בהסכם זה (הדן במתן שירותים טכניים לצורך גביה מרוכזת באמצעות ניכוי משכר העובדים), ואין להטיל חובה כספית כלשהי על המעסיקים עקב ביצוע ההסכם.
- ה. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ההסתדרות הכללית תישא בכל הוצאות, או נזק, שיגרמו למעסיק עקב ביצוע הסכם זה, וזאת עפ"י הכרעה שיפוטית או הסכמה בדרך שנקבעה בסעיף 1.16 להלן.

10. ההסתדרות הכללית תישא בהוצאות הכספיות הקשורות בביצוע הסכם זה, כפי שיוסכם בין הצדדים.

11. היה ויתבע המעסיק בגין אי הכרה בארגון עובדים אחר, ע"י עובד הטוען כי הוא חבר באותו ארגון עובדים אחר או ע"י ארגון העובדים אחר, בהקשר לביצועו של הסכם זה, יתן המעסיק, הודעת צד ג' כנגד ההסתדרות הכללית, ובמידה ויחוייב המעסיק, תישא ההסתדרות הכללית בכל הוצאות או נזק שיגרמו למעסיק עקב ביצוע הסכם זה. בכל

מקרה ההסתדרות הכללית תהיה ערבה כלפי המעסיק בכל הוצאות או נזק שיגרמו למעסיק אם יחוייב בדין עפ"י תביעה כאמור.

1. 12 המעסיקים ינהגו לגבי עובדיהם לשעבר המקבלים קיצבתם מקופת המעסיק (להלן: "גמלאי"), כדקמן:

א. המעסיקים יפעלו לניכוי דמי חבר מקיצבאות המשולמות מקופתם לגימלאים ולהעבירם לרשות ההסתדרות הכללית, בסכום שנקבע על ידי ההסתדרות כפי שתודיע באמצעות יו"ר האגף לאיגוד מקצועי.

בהתאם להחלטת ההסתדרות הכללית החדשה, שער דמי החבר לגימלאים יהיה בשיעור 0.9% מהגימלה או 10 ש"ח לחודש, לפי הנמוך מביניהם.

שינוי בשיעור הסכום שנקבע לגימלאים יעשה לאחר היוועצות עם המעסיקים והודעה על כך תינתן עד שישה חודשים מראש, כדי שיוכלו להערך בהתאם.

ב. הרשאה או בקשה כאמור ניתנת לביטול ע"פ סעיף 1.7 לעיל, ע"י הודעה חד צדדית של הגימלאי.

1. 13 כל מעסיק ינכה דמי חבר מחברי ארגוני עובדים אחרים, להם הסכם עם הסתדרות הכללית בדבר גביית דמי חבר, כפי שיודעו ההסתדרות הכללית והארגון האחר למעסיק מעת לעת ובכפוף להסכמת חבר ארגון העובדים האחר כאמור, בטופס מתאים.

1. 14 הוראות סעיף 1.4 יחולו על עובדים בשירות המעסיקים למעט:

א. עובד, אשר ביחסים בינו לבין מעסיקו חלים תנאי הסכם או הסדר קיבוצי, ובלבד שהוא חתום על ידי ארגון עובדים יציג אחר בהתאם לסעיף 25 (א3) לחוק הגנת השכר.

ב. רשימת גורמים כאמור בנספח ג' להלן.

ג. עובדים, בשירות המעסיקים המועסקים במעמד של בכירים בתפקידי: מנכ"ל, משנה למנכ"ל, סמנכ"ל ו/או מקביליהם של כל בעלי התפקידים האמורים אצל כל מעסיק וכן בעלי תפקידים בכירים מיוחדים באישור ועדת המעקב כאמור בסעיף 1.16 למעט אם עובד כנ"ל הסכים בכתב לניכוי כאמור.

ד. בהתאם להחלטת ועדת מעקב בעניינם של עובדים בכירים במרכז השלטון המקומי, נקבע כדקמן:

1. ממלא תפקיד בכיר ברשויות המקומיות ובעיריות, כמפורט להלן, שתנאי העבודה על-פי הוראות ההסכם הקיבוצי אינן חלות עליו לא יהיה חייב בדמי טיפול מקצועי ארגוני כאמור בסעיף 1.14 ג' לעיל, אלא אם הסכים לניכוי האמור בכתב.

מנכ"ל או מזכיר, גזבר, מהנדס, מבקר, היועץ משפטי.

2. אם יאושרו בעתיד ממלאי תפקידים בכירים נוספים בשלטון המקומי, תהיה מוסמכת ועדת המעקב להוסיףם לרשימת הפטורים מתשלום דמי הטיפול.  
ה. בכל מקרה של מחלוקת על קיום התנאים לפי סעיף זה, תוכרע המחלוקת בדרך שנקבעה בסעיף 1.16 להלן.

1. 15 הסכם זה יחול החל ממועד כניסתו לתוקף של חוק ביטוח בריאות (ממלכתי) ולתקופה של שנתיים ממועד זה, או עד למועד תום תוקפם של ההסכמים הקיבוציים בשירות הציבורי, לפי המאוחר ביניהם (להלן – מועד תום תקופת ההסכם).

1. 16 א. היה ויתעוררו חילוקי דעות בנוגע לפירושו, ביצועו או תחולתו של הסכם זה, חילוקי הדעות יובררו בין נציג ההסתדרות הכללית לבין נציג המעסיק הנוגע בדבר, עפ"י הודעה בכתב של צד להסכם זה.

ב. היה ולא ייושבו חילוקי הדעות כאמור תוך 30 יום מיום מסירת ההודעה הנ"ל, ועדת מעקב בהרכב הממונה על השכר במשרד האוצר ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות הכללית תכריע בהם.

ג. היה וועדת המעקב כאמור לעיל לא הכריעה בחילוקי הדעות תוך 30 יום מיום הבאת העניין בפניה, כל צד יהיה רשאי לפנות למוסד לבוררות מוסכמת ובלבד שוועדת המעקב הסכימה לפניה לבוררות כאמור.

1. 17 א. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל הנושאים שהוסדרו בו והוא בא במקום ומבטל את כל הסעיפים בהסכמים ובהסדרים הקיבוציים הקיימים בין הצדדים או מי מהם בנושאי דמי חבר (מס אחיד) דמי טיפול מקצועי-ארגוני וכל דבר הקשור בהם.

ב. ההסתדרות הכללית מתחייבת כי בתקופת תוקפו של הסכם זה, לא תנקוט יחידה מיחידותיה באמצעי שביתה, מלאה או חלקית, או בכל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או בסדריה, כנגד המעסיקים או מי מהם, לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה.

1. 18 בלא תלות והקשר לאמור בהסכם זה ותוקפו, הצדדים מביעים רצונם לשתף פעולה בנושאים שונים במערך יחסי העבודה, ויקיימו ועדות משותפות באותם נושאים, כפי שיקבע מעת לעת.

#### 1. 19 זכויות עובדים

א. עובד חבר ההסתדרות ואשר מנוכים משכרו דמי חבר כאמור בסעיף 3 לעיל, יהיה זכאי ל"סל שירותים" שתקבע ההסתדרות הכללית, כפי שיפורסם ברבים על ידה עד ליום 31.3.95.

ב. עובד שאינו חבר ההסתדרות ואשר מנוכים משכרו דמי טיפול מקצועי-ארגוני כאמור בסעיף 4 לעיל, יהיה זכאי לסל שירותים שתקבע ההסתדרות הכללית ויפורסם ברבים על ידה יום 31.3.95.

ג. בכל מקרה שחל שינוי בסלים כאמור לעיל או אחד מהם תפרסם על כך ההסתדרות הכללית הודעה ברבים בדרך שפורסם הסל.



**נספח א' (לסעיף 20 בחוקת העבודה)**

טופס שימולא על ידי חבר ההסתדרות הכללית, או חבר ארגון עובדים אחר אשר הסכים על העברת דמי החבר באמצעות ההסתדרות הכללית, ושמפסיק חברותו.

**לכבוד**

(שם המעסיק)

הנני חבר ב- \_\_\_\_\_ והנני מודיע לך בזאת על הפסקת חברותי זו ואבקש שלא לנכות דמי חבר משכרי.

חתימה \_\_\_\_\_

תאריך: \_\_\_\_\_

העתק:

1. ההסתדרות הכללית, ארלוזורוב 93, ת"א
2. שם ארגון העובדים שהסכים על העברת דמי החבר באמצעות ההסתדרות הכללית (אם המצהיר היה חבר בארגון כאמור)

**הנחיות לעובד:**

יש למלא טופס זה ולהעבירו למעסיק וההסתדרות הכללית/ארגון העובדים, עד ה-5 לחודש, כדי שהאמור בו יהא תקף לגבי ניכוי דמי חבר בחודש ההודעה, הודעה לאחר ה-5 לחודש תהיה תקפה לגבי ניכוי כאמור החל מתחילת החודש שלאחריה.

## נספח ב' (לסעיף 20 בחוקת העבודה)

טופס שימולא על ידי עובד שהצטרף לארגון עובדים שאין לא הסכם העברת דמי החבר באמצעות ההסתדרות הכללית.

לכבוד

(שם המעסיק)

הנני חבר בארגון עובדים \_\_\_\_\_ שאין לו למיטב ידיעתי הסכם העברת דמי חבר עם ההסתדרות הכללית, ועל כן אבקש שלא לנכות משכרי כל סכום שהוא – דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני להסתדרות הכללית.

העתק:

ההסתדרות הכללית, ארלוזורוב 93 ת"א

**הנחיות לעובד:**

יש למלא טופס זה ולהעבירו למעסיק וההסתדרות הכללית/ארגון העובדים, עד ה-5 לחודש כדי שהאמור בו יהא תקף לגבי ניכוי דמי חבר ודמי טיפול מקצועי-ארגוני בחודש ההודעה, הודעה לאחר ה-5 לחודש תהיה תקפה לגבי ניכוי כאמור החל מתחילת החודש שלאחריה.

## נספח ג' (לסעיף 20 בחוקת העבודה)

### רשימת הגורמים הפטורים מתשלום דמי טיפול ארגוני-מקצועי

1. נשיא המדינה
2. מבקר המדינה
3. שרים
4. שופטים, דיינים וקאדים
5. חברי כנסת ונבחרים אחרים
6. משטרת ישראל
7. שירותי בתי-הסוהר – סוהרים
8. בעלי תפקידים אחרים שיוסכם עליהם בוועד המעקב.

## 2 הסדרי גבייה מרוכזת עם הסתדרות עובדים הלאומית, הסתדרות הפועל המזרחי, הסתדרות אגודת ישראל והסתדרות פועלי אגודת ישראל

### 2.1 הסדר גבייה מרוכזת עם הסתדרות העובדים הלאומית.

2.1.1 החל מיום 1.2.95 יש לנכות דמי חבר של כל עובד, אשר ערב חתימת הסכם זה היה חבר בהסתדרות עובדים לאומית, ונוכה משכרו מס אחיד עד ליום 31.12.94.

2.1.2 שיעור מס החבר כאמור לעיל, יהיה 0.5% מהשכר, והחל מחודש ספטמבר 1997 0.7% מהשכר.

שכר – משמעו בהסכם זה רכיבי השכר על פי חוק הביטוח הלאומי (לרבות החזר הוצאות), עד לתקרה שהיתה ביום 1.2.95 – 6267 ש"ח. תקרה זו תעודכן בהתאם לעדכוני השכר הממוצע ובכל מקרה לא תעלה התקרה המירבית הנקבע ע"י שרת העבודה והרווחה לפי תקנות השכר – התשמ"ח 1988.

2.1.3 עובד אשר יודיע על הצטרפותו להסתדרות עובדים לאומית עד ה- 5 לחודש ינוכה משכרו דמי חבר בחודש ההודעה.

עובד שהודיע בכתב בטופס כדוגמת הטופס המצורף על רצונו לבטל הסכמתו לניכוי האמור, תכנס הודעתו לתוקף עד כמה שאפשר בחודש ההודעה. היה ולא הופסק הניכוי באותו חודש, יש לקזז את הסכום שנוכה בחודש שלאחר מכן מסך כל הכספים שיועברו להסתדרות עובדים לאומית.

2.1.4 לעובד אשר יבטל חברותו בהסתדרות עובדים לאומית, יש לנכות דמי טיפול אירגוני מקצועי כאמור בפרק 1 לעיל מיום 1.1.95.

2.1.5 העברת כספים בגין דמי החבר תתבצענה לא יאוחר מה- 15 לחודש בגין החודש הקודם.

2.1.6 גימלאים המקבלים קצבתם מהמעסיק ישלמו דמי חבר כאמור 0.5% מקצבתם או סך 10 ש"ח לחודש לפי הסכום הנמוך ביותר.

ניכוי זה יבוצע רק על-פי הרשאה בכתב מאת הגמלאי. הרשאה זו ניתנת לביטול בכתב ע"י הגמלאי.

### 2.2 הסדר גבייה מרוכזת עם הסתדרות הפועל המזרחי, הסתדרות אגודת ישראל והסתדרות פועלי אגודת ישראל.

2.2.1 החל מיום 1.2.95 יש לנכות דמי חבר של כל עובד אשר ערב חתימת ההסכם היה חבר באחד מהאירגונים הבאים: הסתדרות הפועל המזרחי, הסתדרות אגודת ישראל, והסתדרות אגודת כיעלי ישראל ונוכה משכרם מס אחיד עד ליום 31.12.94.

2.2.2 שיעור מס החבר לארגונים אשר צוינו לעיל יהיה 0.5% מהשכר, והחל מחודש דצמבר 1995 0.9% מהשכר.

שכר – משמעו בהסכם זה רכיבי השכר על פי החוק הביטוח הלאומי (לרבות החזר הוצאות) עד לתקרה שהיתה ביום 1.2.95 – 6,267 ש"ח. תקרה זו תעודכן בהתאם לעדכוני השכר הממוצע ובכל מקרה לא תעלה התקרה המירבית הנקבעת ע"י שרת העבודה והרווחה לפי תקנות השכר – התשמ"ח 1988.

2.2.3 עובד אשר יודיע על הצטרפותו לאחד מהארגונים אלה עד ה- 5 לחודש ינוכה משכרו דמי חבר בחודש ההודעה.

עובד שהודיע בכתב בטופס כדוגמת הטופס המצורף, על רצונו לבטל הסכמתו לניכוי האמור, תכנס הודעתו לתוקף עד כמה שאפשר בחודש ההודעה.

היה ולא הופסק הניכוי באותו חודש, יש לקזז את הסכום שנוכה בחודש שלאחר מכן מסך כל הכספים שיועברו לאירגונים.

2.2.4 לעובד אשר יבטל חברותו באירגונים אלו יש לנכות דמי טיפול אירגוני מקצועי כאמור בפרק 1 לעיל מיום 11.1.95.

2.2.5 העברת הכספים בגין דמי חבר תתבצעה לא יאוחר מה- 15 לחודש בגין החודש הקודם.

2.2.6 גימלאים המקבלים קצבתם מהמעסיק ישלמו דמי חבר כאמור 0.5% מקצבתם או סך 10 ש"ח לחודש לפי הסכום הנמוך ביותר.

ניכוי זה יבוצע רק על-פי הרשאה בכתב מאת הגימלאי, הרשאה זו ניתנת לביטול בכתב ע"י הגימלאי.

2.2.7 החל מיום 1.4.96 ינוכו דמי חבר של עובדי הרשויות החבריים בהסתדרות הפועל המזרחי, הסתדרות אגודת ישראל והסתדרות פועלי ישראל, להסתדרות העובדים החדשה.

## 20.1 גביית מיסי ועד עובדים בשיעור 0.4%

הצדדים מסכימים ומבהירים בזאת כי על הרשות המקומית לנכות מיסי ועד עובדים בשיעור 0.4% משכר העובד כקבוע בתקנון ועדי העובדים. "שכר" לעניין זה כולל את הרכיבים המובאים בחשבון בעת תשלום פיצויי פיטורין כפי שנקבע בחוק.

ניכוי מס ועד העובדים ע"י הרשות יועבר לחשבון הוועד כפי שאושר ע"י מועצת הפועלים. הסכם זה חל על העובדים אשר חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות חלה עליהם.

הסכם זה בתחולה מיום 1.9.97.  
(758/97 מ- 26.8.97).

# פרק ה'

## דרגות המשכורת (סולמות השכר)

- 21 **דרגות המשכורת כנהוג בממשלה**  
דרגת משכורת על פרטיה ותוספותיה תהיה לפי הנהוג בממשלה לגבי עובדי המדינה.
- 21.1 **החלת שכר הדירוגים**  
העובדים ברשויות המקומיות ישובצו ויקבלו את שכרם בהתאם לדירוגים השונים, שחלים על אותם עובדים מכח ההסכמים שנחתמים מעת לעת עם האיגודים המקצועיים.  
עובדים ארעיים יקבלו משכורתם לפי תעריפי האיגודים המקצועיים.
- 21.2 **חלות הדירוגים**  
כל עובד משובץ בדירוג שעליו נמנית הדרגה הצמודה לתפקיד בו הוא מועסק.  
חניכים יקבלו את משכורתיהם לפי הדירוגים המיוחדים להם.
- 21.3 **התייחסות להסכמים מקומיים בעבר**  
הסכם קיבוצי מיום 3.3.1999 בעניין שכרם ותנאי עבודתם של עובדים ותיקים ועובדים חדשים.

852/99  
8.3.99

### הסכם קיבוצי

שנערך ונחתם בירושלים ביום 3 לחודש מרץ 1999

בין : הסתדרות העובדים הכללית החדשה – האגף לאיגוד מקצועי  
הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים  
(להלן : "ההסתדרות")

מצד אחד

לבין :

1. מרכז השלטון המקומי בשמו, ובשם הרשויות המקומיות החברות בו, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג ע"י מר עדי אלדר – יו"ר, מר גיורא רוזנטל – מנכ"ל, מר יעקב אגמון – סמנכ"ל, המרכז לשלטון מקומי.
2. שלוש הערים הגדולות (ירושלים, ת"א-יפו, וחיפה).  
המיוצגות ע"י מר מרדכי מרדכי המשנה למנכ"ל עיריית ירושלים.

1. מרכז המועצות האזוריות המיוצג ע"י מר בנימין כהן – מנכ"ל המועצות האזוריות.

2. חבר המועצות הדתיות בישראל המייצג את כל המועצות הדתיות כולל שלוש הערים ירושלים, ת"א וחיפה, מיוצג ע"י מר דב דומברובץ – מזכיר חבר המועצות הדתיות בישראל.

3. איגודי ערים לכבאות המיוצגים כל אחד ע"י נציגיו

(להלן: "המעסיקים")

מצד שני

הואיל: והצדדים מבקשים בזה לעגן בהסכם קיבוצי את ההסכמות שהושגו ביניהם בעניין שכרם ותנאי עבודתם של העובדים ותיקים ועובדים חדשים, כהגדרתם בהסכם זה, בשרות המעסיקים הכלולים בהסכם זה;

הואיל: והממונה על השכר מסכים ליתן אישורו להסכם זה בכפוף לתנאים המפורטים באישור שבסיפא להסכם זה.

לפיכך הוסכם והוצהר בין הצדדים כדלקמן:

#### 1. המבוא

המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

#### 2. הגדרות לעניין הסכם זה

המועד הקבוע – 31.8.98

הסכמים מקומיים – תנאים ותניות בעניין שכר, או הטבות כספיות אחרות הקשורות לעבודה, למעט בעניין פרישה וגמלאות, שנחתמו שהוסכמו, שנקבעו או שהונהגו, בין הצדדים או בין מי מיחידיהם, בהסכמים קיבוציים; או בהסדרים קיבוציים דו-צדדיים או חד צדדיים; או בהסכמות; או בהתחייבויות אחרות, בין שמקורם בכתב, בנוהג או בעל-פה.

וכן כל אחד מאלה:

א. הסכמים ארציים, כהגדרתם להן, או חלקים מהם אשר מיושמים שלא בהתאם להוראותיהם.

ב. הסכמים ארציים או חלקים מהם כאמור בשלוש הערים הגדולות ובאיגודי ערים לכבאות אשר אינם מיושמים בהתאמה ובשינויים המחייבים.

**עובדים ותיקים - עובדים, אשר בתום חודש ממועד חתימת ההסכם**

מועסקים אצל המעסיקים עליהם חל הסכם זה.

**עובדים חדשים - עובדים שיקלטו לעבודה אצל המעסיקים עליהם חל**

הסכם זה לאחר תום חודש ממועד חתימת ההסכם.

**החוק - חוק יסודות התקציב, התשמ"ה - 1985.**

**משכורת - ההכנסה החודשית הכוללת לרבות החזרי הוצאות,**

כולל גילום וזקיפת תשלומים, למעט תשלומים שאינם חודשיים.

**שכר גבוה - משכורת העולה על 82.5% משכר מנכ"ל הרשות**

המקומית בה מועסק העובד, בהתאם לטבלת השכר של העובדים הבכירים

ברשויות המקומיות, כפי שזו תעודכן מעת לעת בחוזר מנכ"ל משרד הפנים, או

הסכום השקלי המפורט בטבלה המצורפת **כנספת א'** לפי הגבוה מביניהם.

**הסכמי עבודה**

**ארציים - במרכז השלטון המקומי**

חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות, הסכמים קבוציים כלליים,

הסדרים קיבוציים חד צדדיים ודו-צדדיים, הודעות בענייני עובדים, והחלטות

ועדות פריטטיות שהוסכמו, נקבעו או הונהגו עד למועד הקובע, בין מרכז

השלטון המקומי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה. וכן מסמכים

כאמור אשר יוסכמו, ייקבעו או יונהגו לאחר המועד הקובע בתאם להוראות

החוק.

**בשלוש הערים הגדולות**

לגבי עובדים ותיקים

הסכמי עבודה ארציים כהגדרתם בשלטון המקומי ככל שיושמו בהתאמה

ובשינויים המחוייבים, בכל אחת משלוש הערים הגדולות, לפי העניין.

לגבי עובדים חדשים:

הסכמי עבודה ארציים במרכז השלטון המקומי.

**בחבר המועצות הדתיות בישראל**

הסכמים קיבוציים כלליים, לרבות ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר עובדי

המועצות הדתיות משנת 1975 (מס' 3/76) הסדרים קיבוציים חד-צדדיים

ודו-צדדיים, הודעות בענייני עובדים והחלטות ועדות פריטטיות שהוסכמו,

נקבעו או הונהגו עד למועד הקובע, בין חבר המועצות הדתיות בישראל לבין

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, וכן מסמכים כאמור אשר יוסכמו,

ייקבעו או יונהגו לאחר המועד הקובע בהתאם להוראות החוק.

### במרכז המועצות האזוריות

הסכמי עבודה ארציים במרכז השלטון וכן ההסכמים הבאים: הסכם קיבוצי על תנאי העבודה של מפעילי האוטובוסים במועצות האזוריות (מס' 7029/85), חוזר בעניינים עובדים במועצות האזוריות (מס' 9-6/1/12) מיום 7.5.78 בעניין תנאי עבודה של עובדות מעונות יום ופעוטונים, הסכם קיבוצי (מס' 7008/78) בעניין מטבחי הזנה וההסכם בעניין תנאי העסקתם של מרכזים קהילתיים במועצות האזוריות (ענ"קים) (שפורסם בהודעה בענייני עובדים של ארגון המועצות האזוריות והסתדרות הפקידים מיום 23.8.83). וכן מסמכים כאמור אשר יוסכמו, ייקבעו או יונהגו לאחר המועד הקובע בהתאם להוראות החוק.

מוסכם כי גמול ההשתלמות הייחודי לעובדי המועצות האזוריות, המשתלם מכח חוזר ארגון המועצות האזוריות (מיום 1.8.90) ומכח החוזר הנוסף (מיום 11.3.96) ייחשב לעניין הסכם זה כהסכם מקומי.

### באיגודי ערים לכבאות

הסכמי עבודה ארציים במרכז השלטון המקומי ככל שיושמו בהתאמה ובשינויים המחוייבים וכן מסמכים כאמור אשר יוסכמו, ייקבעו או יונהגו לאחר המועד הקובע בהתאם להוראות החוק.

**הממונה - הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.**

### 3. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול, החל מהמועד הקובע, על כל העובדים בשירות המעסיקים הכלולים בהסכם זה, המיוצגים על ידי הסתדרות העובדים הכללית החדשה, בדירוגים השונים, למעט עובדים שתנאי עבודתם מוסדרים בחוזים אישיים בלבד.

### 4. הסכמים מקומיים מ- 1.4.82 עד למועד הקובע

- 4.1 כל ההסכמים המקומיים שנחתמו, שהוסכמו, שנקבעו או שהונהגו מ- 1.4.1982 ועד למועד הקובע, אשר לא אושרו ע"י הממונה וכפי שהם מיושמים על כל עובד ועובד ערב חתימת ההסכם, ימשיכו לחול על עובדים ותיקים, ככל שאין בהם כדי לגרום לשכרו של עובד ותיק להיות שכר גבוה מהגדרתו בהסכם זה, אלא אם תוקנו או בוטלו ע"י הוראה מהוראות הסכם זה, ויהיו מאושרים לפי סעיף 29 (א) לחוק כמפורט באישור הממונה על השכר בסיפא להסכם זה.
  - 4.2 הוראת סעיף 4.1 תחול רק לגבי עובד ותיק שיאנו בעל שכר גובה וכל עוד אינו בעל שכר גבוה.
- למען הסר ספק עובד ותיק אשר הינו בתקופה מסויימת בעל שכר גבוה והופך לעובד ותיק שאינו בעל שכר גבוה יחולו עליו הכללים האמורים



בס"ק 4.1 כל עוד הינו עובד ותיק שאינו בעל שכר גבוה.  
4.3 תוספת מכח הסכמים מקומיים, עד למועד הקובע, לא תהווה תקדים משפטי או עילה משפטית לדרישת אותה תוספת לגבי עובדים אחרים באותה רשות מקומית או עובדים ברשות מקומית אחרת, או לגבי עובדים המועסקים אצל כל מעסיק אחר המיוצגים ע"י ההסתדרות.

#### **5. שכר עובדים ותיקים והטיפול בעובדים ותיקים בעלי שכר גבוה**

5.1 החל מהמועד הקובע לא ישתכר עובד ותיק, בכל עת, אלא אך ורק על פי המפורט להלן:

- א. הסכמים ארציים.
- ב. הסכמים מקומיים שקיבלו אישור מפורש ובכתב של הממונה לפני המועד הקובע (להלן – "אישור קודם של הממונה") וכפי שהם מיושמים ערב חתימת ההסכם.
- ג. הסכמים מקומיים אשר יאושרו ע"י הממונה במפורש ובכתב לאחר המועד הקובע.
- ד. לגבי עובד ותיק שאינו בעל שכר גבוה כהגדרתו בהסכם זה, חלק מהסכמים המקומיים כמשמעותו בסעיף 4.1 (שלא אושרו ע"י הממונה לפי המועד הקובע וכפי שהם מיושמים ערב חתימת ההסכם), אשר אינו גורם למשכורתו של עובד כאמור להפוך לשכר גבוה כהגדרתו בהסכם זה.

5.2 מוסכם בין הצדדים כי בכל מקרה משכורתו של עובד ותיק לא תעלה, בכל עת, על שכר גבוה כהגדרתו בהסכם זה אלא אם כולה נובעת מסעיפים קטנים א-ג' בסעיף 5.1 ו/או בהסכמים מקומיים בכתב שנחתמו לפני 1.4.82 כפי שהם מיושמים על כל עובד ועובד ערב חתימת ההסכם והממונה יפעל בהתאם להוראות סעיפים 29א' – 29ב לחוק, כך שמשכורתו של עובד ותיק לא תעלה, בכל עת, על שכר גבוה כאמור. מובהר בזאת כי תשלום שכר מלפני 1.4.1982, אשר נכללה בו תמורה מסויימת, יהווה ראיה בעניין קיומו של הסכם מלפני 1.4.1982, לגבי אותה תמורה.

למען הסר ספק מובהר בזאת כי אין בהסכמי 96-93 שנחתמו בין הצדדים משום "אישור קודם של הממונה" להסכמים מקומיים כלשהם.

5.3 מוסכם בין הצדדים כי עובד שבמועד הקובע או לאחריו משתכר משכורת הגבוהה מהגדרת שכר גבוה כאמור בהסכם זה, יפעל לגבי הממונה בהתאם להוראות סעיפים 29-29ב, ו- 33א לחוק, כך שמשכורתו לא תעלה בכל עת על שכר גבוה כהגדרתו בהסכם זה ובאופן שיישמרו הוראות סעיף 5.2 דלעיל.

רכיב השעות הנוספות ו/או רכיב החזרי הוצאות מדווחות לצורך

חישוב משכורתו של העובד לעניין סעיף זה יהיה בשיעור הממוצע ששולם לאותו עובד ב- 12 חודשי העבודה האחרונים.

פעל הממונה על השכר בהתאם לסעיף זה, ולאחר מכן כתוצאה מעדכון טבלת השכר של העובדים הבכירים ברשויות המקומיות פחת שכרו של העובד מהגדרת שכר גבוה, רשאים הצדדים במסגרת ועדה פריטטית להחזיר את החלק שהופחת משכרו של עובד כאמור עד לגובה שכר גבוה כפי שיהיה באותו מועד בכפוף לאישור הממונה בכתב. החזרת חלק השכר שהופחת לעובד כאמור בסעיף זה תהא לפי ערכו במועד ההחזרה בהתאם למנגנון העדכון הרלוונטי. למען הסר ספק מובהר בזאת כי הממונה יאשר החלטות הוועדות הפריטטיות על פי סעיף זה במידה ויעלו בקנה אחד עם הכללים הקבועים בסעיף זה.

5.4 למען הסר ספק אין בהוראות סעיף זה על תת סעיפיו כדי לחייב את הרשות המקומית לנקוט בהליכים להפחתת שכר מיוזמתה, ללא הוראה מפורשת של הממונה מכח סעיפים 29א-29ב לחוק.

#### **6. קידום אחד נוסף**

6.1 עובדים ותיקים אשר יקודמו בתפקיד ו/או יועברו לתפקיד אחר, יהיו זכאים, לכל התנאים והזכויות הנובעים מההסכמים המקומיים, כפי שיושמו ערב חתימת ההסכם ובעדכונם בהתאם להסכמים כאמור על עובדים ותיקים באותם התפקידים, ואולם הוראה זו תחול על קידום ו/או מעבר בתפקיד פעם אחת בלבד.

למען הסר ספק מובהר כי הוראות סעיפים 5 ו- 8 יחולו לגבי עובד כאמור.

למען הסר ספק מובהר כי זכאות כאמור תהיה רק לגבי עובדים ותיקים שאינם בעלי שכר גבוה וכל עוד אינם בעלי שכר גבוה.

6.2 כל קידום או מעבר בתפקיד לפי סעיף 6.1 מותנה במשלוח הודעה על כך לממונה.

7. עובד ותיק שאינו בעל שכר גבוה אשר עבודתו החלה לפני 1.1.96 אשר בגין

התפקיד אותו הינו ממלא ערב החתימה על הסכם זה אינו מקבל את

התוספות שמקבל עובד ותיק אחר באותו תפקיד מכח הסכמים מקומיים

(להלן: עובד ותיק אחר) יפנה לוועדת חריגים מיוחדת בבקשה לאשר

השוואת שכרו לזכר עובד ותיק אחר.

השוואה שכר על פי סעיף זה תאושר ע"י ועדת החריגים עד לגובה שכר

גבוה ותהא כפופה להוראות סעיף 5. ועדת החריגים המיוחדת, כאמור,

תהיה בהרכב נציגי מרכז השלטון המקומי נציג הממונה ונציג ההסתדרות

ותדון בבקשות של עובדים ותיקים כאמור,

שהוגשו עד למועד שלא יהא מאוחר מתום 6 חודשים מיום חתימת הסכם

זה.

הוועדה תחליט בהסכמה על סדר קדימויות לאישור הבקשות וזאת, לא יאוחר מחדש לאחר המועד האחרון להגשת הבקשות. יוגשו עד 150 בקשות – תאושרנה כולן, יוגשו למעלה מ- 150 בקשות – תאושרנה 150 בקשות בהתאם לסדרי הקדימויות, המוסכמים, תוך 60 יום מהמועד האחרון להגשת הבקשות. לא הגיעה הוועדה להסכמות בתום המועד האמור, בעניין סדר הקדימויות ו/או בעניין אישור הבקשות או חלקן, כאמור לעיל, יועברו המחלוקות להכרעת יו"ר האגף לאיגוד מקצועי והממונה, אשר יכריעו בהן תוך 30 יום מיום שהועברו להכרעתם.

8. עובד ותיק שבמועד הקבוע או לאחריו משכורתו תחרוג מהקבוע בהוראות הסכם זה, יפעל הממונה לגביו בהתאם להוראות סעיפים 29א-29ב לחוק, כך שמשכורתו לא תעלה על הקבוע בהוראות הסכם זה, אף אם משמעות הדבר הפחתה של משכורתו אל מתחת לשכר גבוה כהגדרתו בהסכם (לדוגמא – עובד ותיק שמשכורתו נובעת מהסכמים מקומיים שלא יושמו לגביו ערב המועד הקובע או שהוחל לגביו הסכם ארצי שנחתם לאחר המועד הקובע שלא בהתאם להוראות החוק). במקרים כגון אלו התקרה הקבועה בסעיף 5.2 לפעולת הממונה לא תחול לגביו והממונה יהא רשאי לבטל כל התוספות אשר אינן על פי הוראות הסכם זה.

#### 1. עובדים חדשים

9.1 לא ישתכר עובד חדש בכל עת אלא אך ורק על פי הוראות ההסכמים המפורטים להלן:

א. הסכמים ארציים

ב. הסכמים מקומיים שייחתמו, יוסכמו, יקבעו או יונהגו לאחר המועד הקובע אם אישר אותם הממונה במפורש ובכתב.

9.2 הוראות ההסכמים המקומיים שנחתמו, נקבעו הונהגו או הוסכמו לפני המועד הקובע לא יחולו על עובדים חדשים.

9.3 עובד חדש שבמועד הקובע או לאחריו משכורתו תחרוג מהקבוע בהוראות הסכם זה, יפעל הממונה לגביו בהתאם לחוק, כך שמשכורתו לא תעלה על הקבוע בסעיף 9.1.

#### 10. תוספת שקלית - אחוזית - ראה סעיף 26.816

#### 11. ועדת חריגים

11.1 ועדת חריגים בהרכב של נציג השלטון המקומי/מרכז המועצות האזוריות/חבר המועצות הדתיות/נציג שלוש הערים הגדולות/נציג איגודי הערים לכבאות, לפי העניין, מזכיר ההסתדרות המקצועית הרלוונטית, נציג משרד הפנים ונציג הממונה על השכר, תדון ותאשר פה אחד בקשות לתנאי שכר החורגים או השונים מהוראות הסכם זה

ביחס לעובדים חדשים.

- 11 2 החלטות ועדת החריגים שהתקבלו כאמור לעיל תחשבנה כמאושרות לפי סעיף 29 (א) לחוק.
- 11 3 ועדת החריגים תעשה מאמץ לקבוע אמות מידה אחידות אשר ינחו אותה במסגרת עבודתה.
- 11 4 למען הסר ספק מובהר בזאת כי ההוראות הקבועות בפרק יישוב חילוקי הדעות שלהלן לא תחולנה על העדר הסכמה כאמור בוועדת החריגים.

12. מבלי לפגוע בהוראה מהוראות הסכם זה מוסכם בזאת בין הצדדים כי התנאים והתניות בענין שכר או הטבות כספיות אחרות הקשורות לעבודה, הנובעים מהסכמים כמפורט בסעיף 5.1 דלעיל לגבי עובדים ותיקים ובסעיף 9.1 דלעיל לגבי עובדים חדשים, יבואו במקום כל התנאים והתניות בענין שכר או הטבות כספיות אחרות, הקשורות לעבודה שייחתמו, יוסכמו יקבעו או יונהגו לאחר המועד הקובע בין מי מיחידי הצדדים בהסדרים קיבוצים, דו צדדיים או חד-צדדיים או בהסכמות או בהתחייבויות אחרות בין שמקורם בכתב בנוהג או בע"פ – אלא אם כן קיבלו הטבות כאמור את אישור הצדדים להסכם ואישור הממונה.

#### 13. יישוב חילוקי דעות

13 1 ועדת מעקב בהרכב של יו"ר האגף לאיגוד מקצועי והממונה על השכר והסכמי עבודה, תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי דעות הנוגעים לו.

הגיעה ועדת המעקב להחלטה מוסכמת, תהיה החלטתה סופית. תחייב את כל הצדדים, תרשם כהסכם קיבוצי, ותחשב כמאושרת לפי סעיף 29 (א) לחוק.

13 2 לא הגיעה ועדת המעקב להכרעה בחילוקי דעות שהובאו בפניה כאמור לעיל, רשאי כל צד לפנות לערכאות שיפוטיות, או לגורם אחר במידה ויוסכם על כך על ידי חברי ועדת המעקב והצדדים להסכם זה.

#### 14. שקט תעשייתי

14 1 הצדדים מתחייבים כי בתקופת תוקפו של הסכם זה, לא ינקוט צד אחד או יחיד מיחידיו נגד הצד השני או יחיד מיחידיו באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או סדריה אצל המעסיקים עליהם חל הסכם זה לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה, ולגבי עניינים הנובעים מסעיפים 29-29ב ו-33 א' לחוק.

14 2 מתוך מגמה לשמור על הוראות הסכם זה מצהירים המעסיקים כי

לא ייענו לתביעות שאינן עולות בקנה אחד עם האמור בהסכם זה או החורגות ממנו וההסתדרות מצהירה כי לא תתמוך בתביעות כאמור. הצדדים יפעלו לסיום התביעות התלויות ועומדות בעניינים של רשות מקומית מסויימת או עובדים ברשות כאמור, על פי עקרונות הסכם זה.

14 3 סכסוכי עבודה, בין מקומיים ובין ארציים שהוכרזו או הודעו, הנוגעים לנושאים שהוסדרו בהסכם זה, בטלים ומבוטלים עם החתימה על הסכם זה.

14 4 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, עם חתימה הסכם זה, תבקש ההסתדרות את דחיית התביעה בתיק 4-6/98 בפני בית הדין הארצי לעבודה (מסמך זילוני גרניט) ואת דחיית התביעה בתיק בר"מ 8/97 בפני המוסד לבוררות מוסכמת (התוספת השקלית).

#### **15. גילוי נאות**

ההסתדרות והמעסיקים, ביחד ולחוד, מתחייבים לגילוי נאות על ההסכמים המקומיים, למיטב ידיעתם.

#### **16. תוכנית הבראה**

מוסכם ומובהר בזאת כי במסגרת תוכנית הבראה בעניין עובדים ברשות ספציפית, יהיו יחידים הצדדים רשאים לסטות מהתנאים בעניין שכר הקבועים בהסכם זה, באופן המפחית או מוסיף עליהם ובלבד שכל סטיה המוסיפה על התנאים כאמור, תובא לאישור הממונה. תוכנית הבראה כאמור, במידה ותיחתם, תיכנס לתוקף רק לאחר הוספת חתימות ההסתדרות מצד אחד, ומרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, מרכז המועצות האזוריות, חבר המועצות הדתיות לפי העניין, מצד שני.

17. למען הסר ספק מובהר בזאת כי אין באמור בהסכם זה כדי לשנות את אופן קביעת "המשכורת הקובעת" או אופן תשלום הגמלה שהיה נהוג בין הצדדים ערב חתימה על הסכם זה וקביעת משכורת קובעת לעובדים בשלטון המקומי ותשלום גימלתם ימשיכו להתבצע בהתאם לכללים שהיו נהוגים ערב הסכם זה כפי שישונו מעת לעת.

### נספח א' להסכם הקיבוצי מיום 3.3.99

גודל הרשות עפ"י הדרגה 82.5% משכר מנכ"ל רשות מקומית\*\* (לצורך קביעת "שכר גבוה" כהגדרתו בהסכם זה תחום גודל האוכלוסייה\*)

11,650	1	עד 2500
12,929	2	2,501-5,000
14,353	3	5,001-7,500
15,933	4	7,501-10,000
17,690	5	10,001-20,000
18,657	6	20,001-30,000
19,679	7	30,001-50,000
20,755	8	50,001-100,00
21,888	9	100,001-250,000
23,089	10	250,001 ומעלה

\* לפי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה  
\*\* נכון למועד ההסכם

**בקשות לתיקון שכר חריג, לגבי עובדים ששכרם הופחת, לאור עדכון שכר הבכירים ביום 1.1.2001**

21.4

בהתאם לסעיף 21.3 לעיל (סעיף משנה 5.3 בהסכם הקיבוצי) עובדים ששכרם הופחת ע"י הממונה על השכר באוצר כקבוע בהסכם הני"ל לגובה 82.5% משכר בכירים, רשאים לפנות לוועדה הפריטטית ולהחזיר את החלק שהופחת מהשכר עד לגובה 82.5% כקבוע בעדכון המצורף בזה. לפיכך, על העובדים אשר לטענתם שכרם פחת מתחת לשכר 82.5% משכר בכירים, רשאים לשלוח פנייה אל הוועדה המשותפת להסתדרות הפקידים, ו?מרכז השלטון המקומי, את הרשום מטה:

1. החלטת הממונה לגביו.
2. תלוש שכר לפני ההורדה.
3. תלוש שכר לאחר ההורדה.
4. תלוש שכר החדש שלאחר עדכון שכר הבכירים.
5. פרטים אישיים של העובד בצירוף מספרי טלפון.

הוועדה בשיתוף נציג הממונה על השכר יודיעו על החלטתם ללא צורך בדיון משותף עם נציגי העירייה והעובדים.

929/01  
21.2.01

### נספח שכר בכירים

החל מחודש ינואר 2001 עדכון שכר בכירים ברשויות המקומיות, כדלקמן:

<u>רמה</u>	<u>עדכון</u>
רמה 1	16,766 ש"ח
רמה 2	18,606 ש"ח
רמה 3	20,655 ש"ח
רמה 4	22,931 ש"ח
רמה 5	25,460 ש"ח
רמה 6	26,851 ש"ח
רמה 7	28,322 ש"ח
רמה 8	29,871 ש"ח
רמה 9	31,501 ש"ח
רמה 10	33,230 ש"ח

# פרק ו'

## חניכים, שוליות, עובדים-צעירים

### 22 סדר קבלת חניכים

הרשות רשאית להעסיק חניך או מתלמד אחד לכל 10 עובדים בוגרים. על הרשות לאפשר לחניך לימוד מקצוע בתוך העבודה וכן ביקור בשיעורי ערב. לשם כך עליה לשחרר אותו מן העבודה שעה לפני גמר העבודה בימים שעובדים בהם אחה"צ.

22.1 חניכים יוזמנו מלשכת העבודה לנוער. אין לקבל לעבודה חניך למטה מגיל 14 שנה או מעל לגיל 17 שנה.

### 22.2 משכורת העובדים - הצעירים

עובד-צעיר מקבל משכורת בשקלים חדשים לחודש בשיעורים הבאים, בהתאם לגילו ולשנות לימודיו וכמפורט להלן:

#### עובדים צעירים (חניכים) - תעריפי שכר כולל

בשקלים חדשים לחודש החל מ-1/1/96:

גיל	9 שנות לימוד	10 שנות לימוד
15	1,599.20	
15.5	1,650.43	
16	1,732.96	1,768.30
16.5	1,803.69	1,827.27
17	1,886.22	1,909.79
17.5	1,909.79	1,956.94
*+17	2,015.88	2,015.88

\* מיועד לעובד צעיר אשר מלאו לו 17 שנה והמועסק ישירות בעבודה של תפקיד מוגדר בתקן של היחידה בה הוא מועסק, דהיינו: לא רק בשליחויות.

ה. קיבוץ  
27.7.94



חישוב שעת עבודה לעובדים-צעירים יהיה כלהלן ;

$$\text{שעת עבודה} = \frac{\text{המשכורת החדשית הכוללת } 12 \times 40 \times 52}{40 \times 52}$$

22.3 טבלאות תעריפי השכר יעודכנו במועדי תשלום תוספת היוקר על פי שיעוריה.

22.4 שוליות - תעריפי שכר כולל בשקלים חדשים לחודש (החל מ- 1/1/96).

הציון בבחינה

התקופה	מספיק	טוב	טוב מאוד
בכניסה - ללא ותק	1,371.00	1,371.00	1,371.00
לאחר 6 חודשים	1,438.24	1,438.24	1,438.24
לאחר 12 חודשים (בבחינה)	1,461.81	1,473.60	1,497.17
לאחר 18 חודשים	1,485.39	1,503.09	1,532.55
לאחר 24 חודשים (בבחינה)	1,520.77	1,532.55	1,567.91
לאחר 30 חודשים	1,566.12	1,579.71	1,615.06
לאחר 36 חודשים (בבחינה)	1,603.29	1,626.86	1,662.23
לאחר 42 חודשים	1,650.43	1,679.92	1,709.38

הסכם  
קיבוצי  
27.7.94

חישוב שעת עבודה לשוליות יהיה כלהלן :

$$\text{שעת עבודה} = \frac{\text{המשכורת החדשית הכוללת } 12 \times 40 \times 52}{40 \times 52}$$

$$40 \times 52$$

22.5 טבלאות תעריפי השכר יעודכנו במועדי תשלום תוספת היוקר ועל פי שיעוריה.

22.6 החל משנת 1994 יהיו זכאים העובדים המועסקים על פי כללי התקשי"ר למכסת ימי חופשה כלהלן :

העובדים המועסקים לפי 6 ימי עבודה בשבוע יהיו זכאים ל- 19 ימי עבודה.

העובדים המועסקים לפי 5 ימי עבודה בשבוע יהיו זכאים ל- 16 ימי עבודה.

23 זכויות חניכים

החניכים נהנים מכל הזכויות שחוקה זו מקנה לעובדים הבוגרים ברשות, פרט לפיצויים שאותם יקבלו לפי הנהוג.

# פרק ז'

## קביעת העובדים בדרגותיהם, הקידום, השכר, תוספות מיוחדות ותשלומים אחרים

### 24 דירוג עובדים

הרשות תקבע את דרגתו של עובד חדש על-פי תפקידו, מתוך הודעה לועד העובדים, בהתאם ללוח התשבוץ.

### 25 העברה לדרגה גבוהה יותר

365/84  
מ-14/9/84

העברת עובד מדרגה לדרגה תעשה בהתחשב עם התקן, הכשרת העובד, תפקידו בעבודה בהתאם לשינוי שחל בתפקידו, בכל מקרה על ההנהלה להועץ עם ועד העובדים.

### 25.1 לוח התפקוד ומסלול הקידום

640/95  
מ-2/7/95

1. עקב השינויים שחלו בשנים האחרונות בהסכמי השכר, שבאו לידי ביטוי הן בהסכם השכר לשנת 1986 (קידום כל העובדים בדרגה), הן בהסכם השכר לשנים 1993-1996, והן בעובדה שהוספו דרגות חדשות לסולם השכר של העובדים בדירוג המינהלי, סוכם בין הצדדים על עדכון ועל התאמה של מסלולי הקידום.

2. לאחר מו"מ משותף לנציגי שני המרכזים: מרכז השלטון המקומי בישראל, ומרכז הסתדרות הפקידים, סוכמו בין הצדדים מסלולי הקידום החדשים, לעובדי הדירוג המינהלי, המפורטים להלן.

3. יחד עם זאת, מובהר ומוסכם, שאין במסלולי קידום אלו לקדם את העובדים, מעבר למכסה שנקבעה בהסכם השכר לשנים 1993-1996, קרי 25% מהעובדים מידי שנה בשנה.

### 4. סווג הרשות המקומית לצורך שכר העובדים

א / 640/95  
מ-2/7/95  
ב / 640/95  
מ-23/8/95

כמו כן הוסכם בין הצדדים על קביעת 3 רמות ליישובים, עפ"י מעמד היישוב ומספר התושבים, וזאת עבור אותם התפקידים הקשורים לסיווג הרשות כדקלמן:

113/78  
מ-30/4/78

- א. רמה א' – ערים ועיריות מעל 100,001 תושבים  
ב. רמה ב' – ערים ועיריות עד 100,000 תושבים  
ג. רמה ג' – מועצות מקומיות.

440/95  
מ-2/7/95

768/97  
1.9.97

- א. עובדים אשר דרגתם נמוכה מהדרגה התחילית הרשומה בחוברת מסלולי קידום, יועלו לדרגה התחילית כמפורט במתח הדרגות המתאים להם, זאת החל מיום 1.1.97, אלא אם כן נקבע תאריך אחר לתחולת מתח הדרגות המתאים להם כאמור בסעיף.
- ב. עובדים אשר שוהים בדרגה בהתאם לחוברת מסלולי קידום ימשיכו להתקדם בדרגותיהם עפ"י הפז"מ, תפקידים ובהתאם למסלול קידומם.

834/99  
12.12.99

- 25.3 מובהר בזאת כי מועד קידומו בדרגה של עובד שעבר או הועבר מתפקידו לתפקיד אחר בעל מסלול קידום שונה ממסלול הקידום של התפקיד ממנו עבר או הועבר, יהיה כמפורט להלן :
- א. במידה והדרגה בה מדורג העובד במועד המעבר נמוכה מן "הדרגה התחילית" של התפקיד החדש - יקודם העובד באופן מידי ל"דרגה התחילית" של התפקיד החדש.
- ב. במידה והדרגה בה מדורג העובד במועד המעבר גבוהה או שווה ל"דרגה התחילית" של "מסלול הקידום" בתפקיד החדש יקודם העובד בדרגה, על פי כללי ההמתנה לקידום, וזאת ממועד קידומו האישי האחרון.

על מנת למנוע ספק מובהר בזאת כי מועדי הקידום הבאים יעשו על פי ההסכמים המחייבים למסלול הקידום של התפקיד החדש.

בתחולה מיום 1.1.2000

חוזר משוו  
מיום 2.6.00

- 25.4 מסלולי הקידום לעובדים בדירוג המינהלי ברשויות המקומיות ביום יז' באייר תשנ"ה 17 במאי 1995 נחתמה "הודעה בענייני עובדים מספר 640/96", אשר נכנסה לתוקף ביום 1.1.97, בנושא: מסלולי קידום לעובדים המדורגים בדירוג המינהלי ברשויות המקומיות".
- מאז אותו מועד נחתמו, בנפרד, הסכמים נוספים, בדבר עדכונים, שינויים ותוספות בנושא "מסלולי קידום" לתפקידים חדשים וישנים במערכת המוניציפלית.
- להלן ריכוז של מסלולי הקידום לכלל התפקידים/עיסוקים בדירוג המינהלי שהתפרסמו, מעודכן ליום 12.6.2000.

**לוח התפקוד / התשבוץ ומסלולי הקידום בתפקידים  
מסויימים, בדירוג (האחיד) עובדי המינהל והשירותים,  
לעובדים ברשויות המקומיות.**

25.41 כללי - טבלת המרה לבעלי דרגות בדירוג המינהלי (אחיד)

	הדרגה (בנקודות) (מינהלי ישן 75)	הדרגה (באותיות)	הדרגה בדירוג מינהלי חדש (05)
749/96	36	טז	4
19.12.96	37	+טז	+4
	38	יז	5
	39	+יז	+5
	40	יח	6
	41	+יח	+6
	43	יט	7
	44	+יט	+7
	45	יט2	8
	46	+יט2	+8
	50	כ	9
	51	+כ	+9
	55	כא	10
	56	+כא	+10
	57	כב	11
	58	+כב	+11
	60	כג	12
	61	+כג	+12
	62	כד	13
	63	+כד	+13
	--	כה	14
	--	+כה	+14
	--	כו	15
	--	+כו	+15
	--	כז	16
	--	+כז	+16

## 25.421 עובדי מינהל ושירותים במערכת החינוך ברשות המקומית

### 1. התפקיד / העיסוק: מועל נקיון בבית-ספר או במשרדים

מתח דרגות: 4 עד 6

דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 6 דרגה אישית +6

שהות של שנה בדרגה תחילית 4.

המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה.

המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +6 בתום שהות של 3 שנים.

### 2. התפקיד / העיסוק: אחראי על נקיון ואחזקה בבית-ספר עד 19 כתות

מתח דרגות: 5 עד 7

דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5.

המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

הערות: כתה משמעותה - כתת אם.

כתות אם לחינוך מיוחד וכתות בבית-ספר התיכון ובחטיבת הביניים תחשבנה

ככתה ורבע לצורך קביעת דרגה בלבד.

אחראי שברשותו תעודה מקצועית סוג 3-4 של משרד העבודה, יהא מסלול

הקידום שלו גבוה בדרגה אחת מעל המסלול לאחראי באותו גודל בית-ספר.

או (בתחולה מ- 1.7.01)

אחראים על ניקיון ואחזקה בבתי-ספר שהם בעלי תעודות הסמכה כחשמלאי מוסמך,

או כחשמלאי ראשי יהא מסלול קידומו גבוה בדרגה אחת מעל המסלול לאחראי באותו

גודל בית-ספר.

העובד יחוייב להגיש תעודה רשמית כתנאי לקבלת הדרגה.

20.6.01 מ- 943/01

3. התפקיד / העיסוק: אחראי על נקיון ואחזקה בבית-ספר מעל 20 כתות.

מתח דרגות: 6 עד 8

דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

הערות: כתה משמעותה - כתת אם.

כתות אם לחינוך מיוחד וכתות בבית-ספר התיכון ובחטיבת הביניים תחשבנה ככתה  
ורבע לצורך קביעת דרגה בלבד.  
אחראי שברשותו תעודה מקצועית סוג 3-4 של משרד העבודה יהא מסלול הקידום שלו  
גבוה בדרגה אחת מעל המסלול לאחראי באותו גודל בית-ספר.

או (בתחולה מ- 1.7.01)

אחראים על ניקיון ואחזקה בבתי-ספר שהם בעלי תעודות הסמכה כחשמלאי מוסמך,  
או כחשמלאי ראשי יהא מסלול קידומו גבוה בדרגה אחת מעל המסלול לאחראי באותו  
גודל בית-ספר.

העובד יחוייב להגיש תעודה רשמית כתנאי לקבלת הדרגה.

20.6.01 מ- 943/01

4. התפקיד / העיסוק: סייעת לגננת

מתח דרגות: 4 עד 6

דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 6 דרגה אישית +6  
שהות של שנה בדרגה תחילית 4.  
המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה.  
המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +6 בתום שהות של 3 שנים.

הערות: כתה משמעותה - כתת אם.

1. סייעת לגננת שהיא בוגרת 12 שנות לימוד תוכל להתקדם לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים בדרגה 6, ולדרגה אישית +7 בתום 3 שנים בדרגה 7.
2. מומלץ לרשויות להעדיף בעתיד קבלת סייעות לגננות שהן בעלות 12 שנות לימוד.

**5. התפקיד / העיסוק: סייעת לגננת שהיא בוגרת 12 שנות לימוד**

793/98

3.3.98

בתוקף מ- 1.1.98

מתח דרגות: 4 עד 7

דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7

שהות של שנה אחת בדרגה תחילת 4.

המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה.

המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 7 לדרגה +7 בתום שהות של 3 שנים.

**6. התפקיד / העיסוק: סייעת לגננת שהיא מורה/גננת מוסמכת**

בתוקף מ- 1.1.98

מתח דרגות: 5 עד 7

דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5

המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 7 לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

**7. התפקיד / העיסוק: סייעת לגננת שהיא מורה/גננת בכירה או בעלת תואר**

**אקדמי (בחינוך או בחינוך מיוחד) או בעלת תעודת הוראה**

בתוקף מ- 1.1.98

מתח דרגות: 6 עד 8

דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6

המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 8 לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**8. התפקיד / העיסוק: סייעת לגננת מחליפה**

מתח דרגות: זהה למסלול קידומה של סייעת לגננת על-פי

כישוריה האישיים.

**9. התפקיד / העיסוק: מדריך מע"ש**

מתח דרגות: 5 עד 7

דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

**10. התפקיד / העיסוק: מנהל מע"ש עד 2 כתות**

מתח דרגות: 6 עד 8

דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**11. התפקיד / העיסוק: מנהל מע"ש 3 כתות ומעלה**

מתח דרגות: 7 עד 9

דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.



## 12. התפקיד / העיסוק: סייעת פדגוגית

מתח דרגות: 4 עד 6

דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 6 דרגה אישית +6

שהות של שנה בדרגה תחילית 4.

המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה.

המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +6 בתום שהות של 3 שנים.

793/98

הערות:

3.3.98

1. סייעת פדגוגית שהיא בוגרת 12 שנות לימוד תוכל להתקדם לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים בדרגה 6, ולדרגה אישית +7 בתום 3 שנים בדרגה 7. מומלץ לרשויות להעדיף בעתיד קבלת סייעות לגננות שהן בעלות 12 שנות לימוד.
2. סייעת פדגוגית שהיא מורה/גננת מוסמכת תקודם, על-פי האמור במסלול קידום 6.
3. סייעת פדגוגית שהיא מורה/גננת בכירה או בעלת תואר אקדמאי (בחינוך או בחינוך מיוחד) תקודם על-פי האמור במסלול קידום 7.

## 13. התפקיד / העיסוק: סייעת פדגוגית שהיא בוגרת 12 שנות לימוד

מתח דרגות: 4 עד 7

דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7

שהות של שנה בדרגה תחילית 4

המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים

המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים

## 14. התפקיד / העיסוק: סייעת פדגוגית שהיא מורה/גננת מחליפה

בתוקף מיום 1.1.98

מתח דרגות: 5 עד 7

דרגה תחילית: 5 דרגת שיא 7 דרגה אישית +7

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5

המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים

המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

**15. תפקיד / עיסוק: סייעת פדגוגית שהיא מורה /גננת בכירה  
או בעלת תואר אקדמאי (בחינוך או בחינוך מיוחד) או בעלת  
תעודת הוראה**

בתוקף מיום 1.1.98  
מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שנות של שנתיים  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים

**16. התפקיד / העיסוק: מדריכה טיפולית בלתי מוסמכת**

מתח הדרגות: זהה למסלול קידומה של סייעת פדגוגית על-פי  
כישוריה האישיים

**17. התפקיד / העיסוק: סייעת לרופא שיניים**

מתח דרגות: 5 עד 7  
דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

**18. התפקיד / העיסוק: מזכירה במרכזיה פדגוגית רשות מקומית רמות ג'**

מתח דרגות: 5 עד 7  
דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.  
19. התפקיד / העיסוק: מזכירה במרכזיה פדגוגית רשות מקומית רמות א'-ב'

מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

20. התפקיד / העיסוק: מזכירה בתחנה לייעוץ פסיכולוגי רשות מקומית רמות ג'

מתח דרגות: 5 עד 7  
דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

21. התפקיד / העיסוק: מזכירה בתחנה לייעוץ פסיכולוגי רשות מקומית רמות א'-ב'

מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

22. התפקיד / העיסוק: מלווה הסעות לתלמידים מוגבלים  
ובעלי בעיות מוטוריות בחינוך

בתוקף מיום 1.9.1999  
מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית: +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים  
המעבר מדרגה 8 לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**23. התפקיד / העיסוק: קצין ביטחון חרום והצלה של הרשות המקומית מתח דרגות:** זהה למנהל מחלקה ברשות המקומית בה הוא מועסק.

**24. התפקיד / העיסוק: קצין ביטחון מוסדות חינוך מתח דרגות:** זהה למנהל מדור ברשות המקומית בה הוא מועסק.

**25. התפקיד / העיסוק: מזכיר ראשי בבית-ספר עד 19 כתות**

מתח דרגות: 7 עד 9

דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

הערות:

1. כתות בבית-ספר העל יסודי, כתות זי-טי בחטיבות הביניים, וכתות אם בחינוך המיוחד, תחשבנה לצורך קביעת דרגת המזכירה הראשונה לכתה ורבע.
2. גני ילדים במסגרת החטיבה הצעירה בבית-ספר או הנמצאים באחריות מינהלית של מנהל בית-ספר, יובאו בחשבון קביעת דרגת המזכירה.

**26. התפקיד / העיסוק: מינהלן (מזכיר ראשי) בבית-ספר מעל 20 כתות**

מתח דרגות: 7 עד 10

דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 10 דרגה אישית +10  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 9 לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +10 בתום שהות של 3 שנים.

הערות:

1. כתות בבית-ספר העל יסודי, כתות זי-טי בחטיבות הביניים, וכתות אם בחינוך המיוחד, תחשבנה לצורך קביעת דרגת המזכירה הראשונה לכתה ורבע.
2. גני ילדים במסגרת החטיבה הצעירה בבית-ספר או הנמצאים באחריות מינהלית של מנהל בית-ספר, יובאו בחשבון קביעת דרגת המזכירה.

**27. התפקיד / העיסוק: מזכיר משנה בבית-ספר**

מתח דרגות: 5 עד 8  
דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5.  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**28. התפקיד / העיסוק: עובדי חברה וקהילה לנפגעי סמים**

בתוקף מיום 1.1.1999  
מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית: +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים  
המעבר מדרגה 8 לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**29. התפקיד / העיסוק: "חונכים" לתלמידים בעלי בעיות מוטוריות בחינוך**

בתוקף מיום 1.6.1999  
מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית: +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים  
המעבר מדרגה 8 לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

## 25.422 פקידות, מינהל ועובדי פנים

### 30. התפקיד / העיסוק: פקיד גבייה

מתח דרגות: 5 עד 7

דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

### 31. התפקיד / העיסוק: פקיד כללי

מתח דרגות: 4 עד 6

דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 6 דרגה אישית +6  
שהות של שנה בדרגה תחילית 4.  
המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה.  
המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +6 בתום שהות של 3 שנים.

הערה: פקיד כללי העוסק גם בקבלת קהל יגיע לדרגה 7.

### 32. התפקיד / העיסוק: כתבנית בתפקיד מזכירות נוסף

מתח דרגות: 5 עד 7

דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

**33. התפקיד / העיסוק: קלדנית (שפה נוספת בפועל)**

מתח דרגות: 6 עד 8

דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**34. התפקיד / העיסוק: פקיד כח אדם**

מתח דרגות: 6 עד 8

דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**35. התפקיד / פקיד כח אדם אחראי לנושא**

מתח דרגות: 7 עד 9

דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**36. התפקיד / העיסוק: אחראי לנושא במחלקה**

889/00

22.2.00

בתוקף מיום 1.2.2000

מתח דרגות: 7 עד 9

דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית: +9

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7

המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים

המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

עובדים שביום התחולה מדורגים בדרגה הנמוכה מדרגה התחילית הנייל, יקודמו לדרגה התחילית ב-1.2.2000, יתר העובדים יקודמו במסלול קידום בהתאם לפרקי הזמן שבמעבר מדרגה לדרגה.

**37. התפקיד / העיסוק: קורא מוני מים**

מתח דרגות: 5 עד 7

דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5

המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

**38. התפקיד / העיסוק: גובה**

מתח דרגות: 5 עד 7

דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5

המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.



**39. התפקיד / העיסוק: מחסנאי (בעל תעודה מקצועית)**

מתח דרגות: 5 עד 7  
דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

**40. התפקיד / העיסוק: סדרן**

מתח דרגות: 4 עד 6  
דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 6 דרגה אישית +6  
שהות של שנה בדרגה תחילית 4.  
המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה.  
המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +6 בתום שהות של 3 שנים.

**41. התפקיד / העיסוק: שומר**

מתח דרגות: 4 עד 6  
דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 6 דרגה אישית +6  
שהות של שנה בדרגה תחילית 4.  
המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה.  
המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +6 בתום שהות של 3 שנים.  
הערה: מסלול הקידום של שומר עם נשק יקודם בדרגה אחת יותר.

**42. התפקיד / העיסוק: חצון**

מתח דרגות: 4 עד 6  
דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 6 דרגה אישית +6  
שהות של שנה בדרגה תחילית 4.  
המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה.  
המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +6 בתום שהות של 3 שנים.

**43. התפקיד / העיסוק: פועל מחסן**

מתח דרגות: 4 עד 6  
דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 6 דרגה אישית +6  
שהות של שנה בדרגה תחילית 4.  
המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה.  
המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +6 בתום שהות של 3 שנים.

**44. התפקיד / העיסוק: שליח**

מתח דרגות: 4 עד 6  
דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 6 דרגה אישית +6  
שהות של שנה בדרגה תחילית 4.  
המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה.  
המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +6 בתום שהות של 3 שנים.

**45. התפקיד / העיסוק: פקיד ארכיב**

מתח דרגות: 4 עד 6  
דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 6 דרגה אישית +6  
שהות של שנה בדרגה תחילית 4.  
המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה.  
המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +6 בתום שהות של 3 שנים.

**46. התפקיד / העיסוק: מנהל ראשי לארכיב העירוני הכללי**

מתח דרגות: 6 עד 9  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**47. התפקיד / העיסוק: מוקדן**

מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**48. התפקיד / העיסוק: פקיד תחנת מידע**

מתח דרגות: 5 עד 7  
דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

**49. התפקיד / העיסוק: מנהל מוקד עירוני**

מתח דרגות: זהה למנהל מחלקת ברשות המקומית בה הוא מועסק.

הערה: במידה ומנהל המוקד העירוני כפוף למנהל מחלקה, יהא מסלול קידומו זהה למסלול הקידום של סגן מנהל מחלקה באותה רשות מקומית.

**50. התפקיד / העיסוק: קניין ראשי של הרשות**

מתח דרגות: 8 עד 10  
דרגה תחילית: 8 דרגת שיא: 10 דרגה אישית +10  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 8.  
המעבר לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 9 לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +10 בתום שהות של 3 שנים.

**51. התפקיד / העיסוק: קניין**

מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**52. התפקיד / העיסוק: מנהל מחסן ראשי**

מתח דרגות: 7 עד 9  
דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**53. התפקיד / העיסוק: מנהל יחידת רכש ואספקה**

מתח דרגות: זהה למנהל מחלקה ברשות המקומית בה מועסק.

## 25.423 עובדי מערכת חשבונות ברשות

### 54. התפקיד / העיסוק: חשב שכר

מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

### 55. התפקיד / העיסוק: חשב אנף

בתחולה מיום 1.2.2000  
מתח דרגות: זהה לסגן מנהל מחלקה ברשות בה מועסק

הערה:

עובדים בעיסוקים 55 ו-59 שביום התחולה 1.2.2000 מזורגים בדרגה הנמוכה מדרגה התחילית הני"ל, יקודמו לדרגה התחילית ב-1.2.2000. יתר העובדים יקודמו במסלול הקידום בהתאם לפרקי הזמן שבמעבר מדרגה לדרגה.

### 56. התפקיד / העיסוק: מנהלי חשבונות סוגים 1-2

מתח דרגות: 5 עד 7  
דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

**57. התפקיד / העיסוק: מנהל חשבונות סוג 3**

מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**58. התפקיד / העיסוק: ראש צוות מנהלי חשבונות**

מתח דרגות: 7 עד 9  
דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**59. התפקיד / העיסוק: מנהל חשבונות ראשי ברשות**

889/00

22.2.00

בתוקף מיום 1.2.2000  
מתח דרגות: זהה למנהל מחלקה ברשות בה מועסק.

**60. התפקיד / העיסוק: קופאי**

מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**61. התפקיד / העיסוק: קופאי ראשי**

מתח דרגות: 7 עד 9  
דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**62. התפקיד / העיסוק: פקיד זכאות**

מתח דרגות: 7 עד 9  
דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

## 25.424 תפקידים הקשורים בסיווג הרשות המקומית

### 63. התפקיד / העיסוק: מזכירת מדור ברשות מקומית

מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.  
הערה: אינו מתייחס למזכירה אישית.

### 64. התפקיד / העיסוק: מזכירת מחלקה רשות מקומית רמה א'

מתח דרגות: 7 עד 9  
דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.  
הערה: מתייחס למזכירת המחלקה ולא למזכירה האישית למנהל המחלקה.

### 65. התפקיד / העיסוק: מזכירת מחלקה רשות מקומית רמה ב'-ג'

מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שזורה של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.



**66. התפקיד / העיסוק: מזכירת אגף ברשות מקומית א' (לא מזכירה אישית)**

מתח דרגות: 8 עד 10

דרגה תחילית: 8 דרגת שיא: 10 דרגה אישית +10

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 8.

המעבר לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 9 לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +10 בתום שהות של 3 שנים.

**67. התפקיד / העיסוק: מזכירת אגף ברשות מקומית ב'-ג' (לא מזכירה אישית)**

מתח דרגות: 7 עד 9

דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.

המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**68. התפקיד / העיסוק: מזכירה אישית למנהל אגף רשות מקומית רמה א'**

מתח דרגות: 7 עד 9

דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.

המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**69. התפקיד / העיסוק: מזכירה אישית למנהל האגף רשות מקומית רמה ב'**

מתח דרגות: 6 עד 8

דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.

המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**70. התפקיד / העיסוק: מזכירה אישית למנהל האגף רשות מקומית רמה ג'**

מתח דרגות: 5 עד 7

דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5

המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

**71. התפקיד / העיסוק: מזכירה אישית לראש הרשות**

889/00

22.2.00

בתוקף מיום 1.2.2000

מתח דרגות: זהה למזכירת אגף ברשות בה מועסקת

**71 א. התפקיד / העיסוק: מזכירותיהן של, מזכיר, גזבר, מהנדס, מבקר**

והיועץ המשפטי, של הרשות

933/01

19.4.01

936/01

23.5.01

הרינו להביא לידיעתכם מסלול קידומן של מזכירותיהן של מזכיר, גזבר, מהנדס,

והיועץ המשפטי של הרשות המקומית:

מסלול קידומן יהא זהה למסלול הקידום של מזכירת אגף ברשות המקומית

בה היא מועסקת.

בתוקף מיום 1.5.2001

הערה: האמור בלשון נקבה משמעו גם בלשון זכר וההיפך.

**72. התפקיד / העיסוק: מזכירת אישית לסגן ראש הרשות**

בתוקף מיום 1.2.2000

מתח דרגות: זהה למזכירת מדור ברשות בה מועסקת.

הערה:

עובדים בעיסוקים 71 ו-72 שביום התחולה 1.2.2000 מדורגים בדרגה

הנמוכה מדרגה התחילית הנ"ל, יקודמו לדרגה התחילית ב-1.2.2000,

יתר העובדים יקודמו במסלול הקידום בהתאם לפרקי הזמן שבמעבר

מדרגה לדרגה.

**73. התפקיד / העיסוק: מנהל לשכת ראש הרשות המקומית**

מתח דרגות: זהה למנהל מחלקה ברשות המקומית בה הוא מועסק.

**74. התפקיד / העיסוק: מנהל לשכת סגן ראש הרשות המקומית**

מתח דרגות: מסלול הקידום יהיה בדרגה אחת פחות מדרגת מנהל מחלקה ברשות המקומית בה מועסק.

**75. התפקיד / העיסוק: דובר הרשות המקומית**

מתח דרגות: זהה למנהל מחלקה ברשות המקומית בה מועסק.

76. התפקיד / העיסוק: מנהל מדור - רשות מקומית רמה א'

מתח דרגות: 8 עד 10  
דרגה תחילית: 8 דרגת שיא: 10 דרגה אישית +10  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 8.  
המעבר לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 9 לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +10 בתום שהות של 3 שנים.

77. התפקיד / העיסוק: מנהל מדור - רשות מקומית רמה ב'

מתח דרגות: 7 עד 9  
דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

78. התפקיד / העיסוק: מנהל מדור - רשות מקומית רמה ג'

מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**79. התפקיד / העיסוק: עוזר למנהל מחלקה - רשות מקומית רמה א'**

מתח דרגות: 8 עד 10

דרגה תחילית: 8 דרגת שיא: 10 דרגה אישית +10  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 8.  
המעבר לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 9 לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +10 בתום שהות של 3 שנים.

**80. התפקיד / העיסוק: עוזר למנהל מחלקה - רשות מקומית רמה ב'**

מתח דרגות: 7 עד 9

דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**81. התפקיד / העיסוק: עוזר למנהל מחלקה - רשות מקומית רמה ג'**

מתח דרגות: 6 עד 8

דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**82. התפקיד / העיסוק: סגן מנהל מחלקה - רשות מקומית רמה א'**

מתח דרגות: 9 עד 11

דרגה תחילית: 9 דרגת שיא: 11 דרגה אישית +11  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 9.  
המעבר לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 10 לדרגה 11 בזום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +11 בתום שהות של 3 שנים.

**83. התפקיד / העיסוק: סגן מנהל מחלקה - רשות מקומית רמה ב'**

מתח דרגות: 8 עד 10  
דרגה תחילית: 8 דרגת שיא: 10 דרגה אישית +10  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 8.  
המעבר לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 9 לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +10 בתום שהות של 3 שנים.

**84. התפקיד / העיסוק: סגן מנהל מחלקה - רשות מקומית רמה ג'**

מתח דרגות: 7 עד 9  
דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**85. התפקיד / העיסוק: מנהל מחלקה - רשות מקומית רמה א'**

תוקן 640/95 א  
מ-2/7/95

מתח דרגות: 10 עד 12  
דרגה תחילית: 10 דרגת שיא: 12 דרגה אישית +12  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 10.  
המעבר לדרגה 11 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 11 לדרגה 12 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +12 בתום שהות של 3 שנים.

**86. התפקיד / העיסוק: מנהל מחלקה - רשות מקומית רמה ב'**

מתח דרגות: 9 עד 11  
דרגה תחילית: 9 דרגת שיא: 11 דרגה אישית +11  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 9.  
המעבר לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 10 לדרגה 11 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +11 בתום שהות של 3 שנים.

**87. התפקיד / העיסוק: מנהל מחלקה - רשות מקומית רמה ג'**

מתח דרגות: 8 עד 10  
דרגה תחילית: 8 דרגת שיא: 10 דרגה אישית +10  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 8.  
המעבר לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 9 לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +10 בתום שהות של 3 שנים.

**88. התפקיד / העיסוק: סגן מנהל אגף - רשות מקומית רמה א'**

מתח דרגות: 11 עד 13  
דרגה תחילית: 11 דרגת שיא: 13 דרגה אישית +13  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 11.  
המעבר לדרגה 12 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 12 לדרגה 13 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +13 בתום שהות של 3 שנים.

**89. התפקיד / העיסוק: סגן מנהל אגף - רשות מקומית רמה ב'**

מתח דרגות: 10 עד 12  
דרגה תחילית: 10 דרגת שיא: 12 דרגה אישית +12  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 10.  
המעבר לדרגה 11 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 11 לדרגה 12 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +12 בתום שהות של 3 שנים.

**90. התפקיד / העיסוק: מנהל אגף - רשות מקומית רמה א'**

מתח דרגות: 12 עד 14  
דרגה תחילית: 12 דרגת שיא: 14 דרגה אישית +14  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 12.  
המעבר לדרגה 13 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 13 לדרגה 14 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +14 בתום שהות של 3 שנים.

**91. התפקיד / העיסוק: מנהל אגף - רשות מקומית רמה ב'**

מתח דרגות: 11 עד 13  
דרגה תחילית: 11 דרגת שיא: 13 דרגה אישית +13  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 11.  
המעבר לדרגה 12 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 12 לדרגה 13 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +13 בתום שהות של 3 שנים.

**92. התפקיד / העיסוק: מנהל אגף - רשות מקומית רמה ג'**

מתח דרגות: 10 עד 12  
דרגה תחילית: 10 דרגת שיא: 12 דרגה אישית +12  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 10.  
המעבר לדרגה 11 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 11 לדרגה 12 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +12 בתום שהות של 3 שנים.

**93. התפקיד / העיסוק: מנהלי מחלקות ואגפים לתברואה,  
פיקוח ואיכות הסביבה, אשר סיימו קורס "תברואן מוסמך"**

בתוקף מיום 1.1.1998  
מסלול קידום יהא גבוה בדרגה נוספת מעל דרגת השיא שלהם.

**94. התפקיד / העיסוק: מזכיר / גזבר רשות מקומית רמה א'**

מתח דרגות: 13 עד 15  
דרגה תחילית: 13 דרגת שיא: 15 דרגה אישית +15  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 13.  
המעבר לדרגה 14 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 14 לדרגה 15 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +15 בתום שהות של 3 שנים.



**95. התפקיד / העיסוק: מזכיר / גזבר רשות מקומית רמה ב'**

מתח דרגות: 12 עד 14  
דרגה תחילית: 12 דרגת שיא: 14 דרגה אישית +14  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 12.  
המעבר לדרגה 13 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 13 לדרגה 14 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +14 בתום שהות של 3 שנים.

**96. התפקיד / העיסוק: מזכיר / גזבר - רשות מקומית רמה ג'**

מתח דרגות: 11 עד 13  
דרגה תחילית: 11 דרגת שיא: 13 דרגה אישית +13  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 11.  
המעבר לדרגה 12 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 12 לדרגה 13 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +13 בתום שהות של 3 שנים.

**97. התפקיד / העיסוק: פועל נקיון ותברואה**

מתח דרגות: 4 עד 6

דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 6 דרגה אישית +6

שהות של שנה בדרגה תחילית 4.

המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה.

המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +6 בתום שהות של 3 שנים.

**98. התפקיד / העיסוק: פקח עירוני**

מתח דרגות: 5 עד 8

דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5.

המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**99. התפקיד / העיסוק: תברואן מוסמך**

מתח דרגות: 6 עד 9

דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.

המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**100. התפקיד / העיסוק: עובד אחזקה ללא סיווג מקצועי  
(כולל עובדי ביוב וגינן)**

מתח דרגות: 4 עד 6  
דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 6 דרגה אישית +6  
שהות של שנה בדרגה תחילית 4.  
המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה.  
המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +6 בתום שהות של 3 שנים.

**101. התפקיד / העיסוק: עובד אחזקה בעל סיווג מקצועי מוכר 1-2  
(כולל עובדי גינן וביוב)**

מתח דרגות: 5 עד 7  
דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

**102. התפקיד / העיסוק: עובד אחזקה בעל סיווג מקצועי מוכר 3-4  
(כולל עובדי גינן וביוב)**

מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**103. התפקיד / העיסוק: עובד אחזקה בעל סיווג מקצועי מוכר 5 ומעלה  
(כולל עובדי גינון וביוב)**

898/00

בתוקף מיום 1.6.2000

7.6.00

מתח דרגות: 6 עד 9

דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 9 דרגה אישית: +9

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6

המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים

המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**103א. התפקיד / העיסוק: עובדי אחזקה בעלי תעודות הסמכה כחשמלאים**

בתוקף מיום 1.7.2001

943/01

מסלול הקידום

לבעל תעודה המעידה כי העובד הינו:

20.6.01

4 - 6 (דרגה אישית +6)

1. עוזר חשמלאי

5 - 7 (דרגה אישית +7)

2. חשמלאי מעשי

6 - 8 (דרגה אישית +8)

3. חשמלאי מוסמך

6 - 9 (דרגה אישית +9)

4. חשמלאי ראשי

הערה: שנתיים המתנה לקידום בין הדרגות ו-3 שנים המתנה לקידום לדרגה אישית.

העובד יחוייב להגיש תעודה רשמית כתנאי לקבלת דרגה.

**104. התפקיד / העיסוק: אם בית במועדונית**

בתוקף מיום 1.1.2000

מתח דרגות: 4 עד 7

דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 7 דרגה אישית: +7

שהות של שנה אחת בדרגה 4

המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה

המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים

המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים

853/99

28.12.99

**105. התפקיד / העיסוק: מחסנאי בעל סיווג מקצועי**

מתח דרגות: 5 עד 7

דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

**106. התפקיד / העיסוק: נהג**

מתח דרגות: 5 עד 7

דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

**107. התפקיד / העיסוק: נהג מפעיל צמ"ה כבד, מכולות ודחסניות**

מתח דרגות: 6 עד 8

דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**108. התפקיד / העיסוק: מנהל עבודה / ראש צוות - אחראי על עד 5 עובדים**

מתח דרגות: 5 עד 7

דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

**109. התפקיד / העיסוק: מנהל עבודה / ראש צוות - אחראי על 5-15 עובדים**

מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**110. התפקיד / העיסוק: מנהל עבודה / ראש צוות - אחראי על 16 עובדים ומעלה**

מתח דרגות: 7 עד 9  
דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**111. התפקיד / העיסוק: פקיד עזר בבית משפט עירוני**

מתח דרגות: 4 עד 6  
דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 6 דרגה אישית +6  
שהות של שנה בדרגה תחילית 4.  
המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה.  
המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +6 בתום שהות של 3 שנים.

הערה: פקיד עזר שהוא בעל השכלה של 12 שנות לימוד יקודם לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים ולדרגה +7 בתום שהות של 3 שנים.

**112. התפקיד / העיסוק: מזכיר ראשי בבית משפט עירוני**

מתח דרגות: 7 עד 9  
דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**113. התפקיד / העיסוק: רכז מתנדבים**

מתח דרגות: זהה למנהל מדור ברשות המקומית בה מועסק.

**114. התפקיד / העיסוק: מעריך ארנונה (פקח שומא) בלתי מוסמך**

מתח דרגות: 5 עד 7

דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5

המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

**115. התפקיד / העיסוק: מעריך ארנונה (פקח שומא) בעל הכשרה**

מתח דרגות: 6 עד 8

דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.

המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**116. התפקיד / העיסוק: עובדת שכונתית**

מתח דרגות: 5 עד 7

דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5

המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

הערה: עובדת שכונתית שהיא בוגרת 12 שנות לימוד תוכל

להתקדם לדרגת השיא 8 ולדרגה האישית +8.

ב/ 640/95

מ-23/8/95

**117. התפקיד / העיסוק: עובדת שכונתית שהיא בוגרת 12 שנות לימוד**

מתח דרגות: 5 עד 8  
דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 8 דרגה אישית: +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

**118. התפקיד / העיסוק: מזכירה בתחנה לאם ולילד**

מתח דרגות: 5 עד 7  
דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית: +7  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.



**119. התפקיד / העיסוק: טלפונאי**

מתח דרגות: 5 עד 7  
דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 5  
המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

הערה: טלפונאי המועסק בתפקיד משולב כמו: תפקידי עזר פקידותיים או מודיעין יהיה מסלול הקידום שלו גבוה בדרגה שלמה נוספת. (קרי 5-8).

**120. התפקיד / העיסוק: אחראי על טלפונאים (אחד או יותר)**

מתח דרגות: 6 עד 8  
דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 8 דרגה אישית +8  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 6.  
המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +8 בתום שהות של 3 שנים.

הערה: טלפונאי המועסק בתפקיד משולב כמו תפקידי עזר פקידותיים או מודיעין - יהיה מסלול הקידום שלו גבוה בדרגה שלמה נוספת (קרי: 6-9).

**121. התפקיד / העיסוק: טלפונאי עיוור**

מתח דרגות: 7 עד 9  
דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שזות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**122. התפקיד/העיסוק: ראש צוות מרכזת**

745/96

30.12.96

תוקף מיום 1.1.1997

מתח דרגות: 7 עד 9

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7

המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים

המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים

הערה: אחראי על מרכזת טלפונים בת 30 קווים לפחות, אחראי על 3 טלפונאים

לפחות ומבצע תפקידי עזר נוספים כגון: קשר אלחוטי, מודיעין וכו'

**123. התפקיד / העיסוק: ראש צוות מרכזת - טלפונאי עיור**

745/96

30.12.96

בתוקף מיום 1.1.1997

מתח דרגות: 8 עד 10

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 8

המעבר לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 9 לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים

המעבר לדרגה אישית +10 בתום שהות של 3 שנים

הערה: אחראי על מרכזת טלפונים בת 30 קווים לפחות, אחראי על 3 טלפונאים

לפחות ומבצע תפקידי עזר נוספים כגון: קשר אלחוטי, מודיעין וכו'

**ספרנים 25.428****124. התפקיד / העיסוק: ספרן שלב ב'**

מתח דרגות: 5 עד 7  
 דרגה תחילית: 5 דרגת שיא: 7 דרגה אישית +7  
 שהות של שנה בדרגה תחילית 5  
 המעבר לדרגה 6 בתום שהות של שנה.  
 המעבר מדרגה 6 לדרגה 7 בתום שהות של שנתיים.  
 המעבר לדרגה אישית +7 בתום שהות של 3 שנים.

921/00

124 א' ספרן בעל תואר שני + בוגר קורס ספרנות (אסיי שלב ב')

5.11.00

מתח דרגות: בדרוג המח"ר 38-40.

בתוקף מיום 1.9.2000

**125. התפקיד / העיסוק: ספרן מורשה**

מתח דרגות: 6 עד 9  
 דרגה תחילית: 6 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
 שהות של שנה בדרגה תחילית 6.  
 המעבר לדרגה 7 בתום שהות של שנה.  
 המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
 המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
 המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

תוקן ב-640/95 / א

ב-2/7/95

921/00

125 א' ספרן בעל תואר שני + בוגר מכללה בספרנות (ספרן מורשה)

5.11.00

מתח דרגות: בדרוג המח"ר 38-40

בתוקף מיום 1.9.2000

**126. התפקיד / העיסוק: ספרן אחראי לנושא**

מתח דרגות: 7 עד 9  
 דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
 שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
 המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
 המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
 המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**127. התפקיד / העיסוק: ספרן אחראי לנושא בספריה מרכזית**

מתח דרגות: 7 עד 10

דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 10 דרגה אישית +10  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 9 לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +10 בתום שהות של 3 שנים.

**128. התפקיד / העיסוק: מנהל סניף ללא ספרנים**

מתח דרגות: 7 עד 9

דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

**129. התפקיד / העיסוק: מנהל סניף + ספרן/ים**

מתח דרגות: 7 עד 10

דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 10 דרגה אישית +10  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 9 לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +10 בתום שהות של 3 שנים.

**130. התפקיד / העיסוק: מנהל ספריה א' ללא ספרנים**

מתח דרגות: 7 עד 9

דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.

המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +9 בתום שהות של 3 שנים.

הערה: ספריה א' הינה ספריה ציבורית שכונתית או במתנ"ס, בשכונה עד 15,000 תושבים או ספריה בבית-ספר על יסודי של עד 15 כתות.

**131. התפקיד / העיסוק: מנהל ספריה א' + ספרנים**

מתח דרגות: 7 עד 10

דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 10 דרגה אישית +10

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7.

המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 9 לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +10 בתום שהות של 3 שנים.

הערה: ספריה א' הינה ספריה ציבורית שכונתית או במתנ"ס, בשכונה עד 15,000 תושבים או ספריה בבית-ספר על יסודי של עד 15 כתות.

**132. התפקיד / העיסוק: מנהל ספריה ב'**

מתח דרגות: 8 עד 11

דרגה תחילית: 8 דרגת שיא: 11 דרגה אישית +11

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 8.

המעבר לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 9 לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים.

המעבר מדרגה 10 לדרגה 11 בתום שהות של שנתיים.

המעבר לדרגה אישית +11 בתום שהות של 3 שנים.

הערה: ספריה ב' הינה ספריה במועצה מקומית או במועצה אזורית או ספריה שכונתית מ-15,000 תושבים ומעלה, או בבית-ספר על יסודי מ-16 עד 40 כתות.

**133. התפקיד / העיסוק: מנהל ספריה ג'**

מתח דרגות: 9 עד 11  
דרגה תחילית: 9 דרגת שיא: 11 דרגה אישית +11  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 9.  
המעבר לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר מדרגה 10 לדרגה 11 בתום שהות של שנתיים.  
המעבר לדרגה אישית +11 בתום שהות של 3 שנים.

הערה: ספריה ג' הינה ספריה עירונית מרכזית או ספריה במכללה, או ספריה במדרשה או ספריה בבית-ספר על יסודי מעל 40 כתות.

**134. התפקיד / העיסוק: עובד ספרנות**

בתוקף מיום 1.1.1997  
מתח דרגות: 4 עד 6  
דרגה תחילית: 4 דרגת שיא: 6 דרגה אישית +6  
שהות של שנה בדרגה תחילית 4  
המעבר לדרגה 5 בתום שהות של שנה  
המעבר מדרגה 5 לדרגה 6 בתום שהות של שנתיים  
המעבר לדרגה אישית +6 בתום שהות של 3 שנים.

הערה:

א. מסלול זה מתאים לעובד בספריה בפועל העוסק בספרנות (ללא השכלה בספרנות), שאינו מכהן בתפקיד מינהלי.

ב. מסלול קידום זה חל על העובדים שהתקבלו לעבודה בספרנות עד ליום 1.1.97 בלבד.

**135. התפקיד / העיסוק: ספרן אחראי על סניפים שאיננו מנהל רשת ספריות**

904/00

27.6.00

מתח דרגות: 7 עד 10  
דרגה תחילית: 7 דרגת שיא: 10 דרגה אישית +10  
שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7  
המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים  
המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים  
המעבר מדרגה 9 לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים  
המעבר לדרגה אישית +10 בתום שהות של 3 שנים.  
מתח הדרגות בדירוג המח"ר 38-41  
בתוקף מיום 1.9.2000

**136. התפקיד/העיסוק: סגן מנהל ספרייה ברמה ג'**

בתוקף מיום 1.9.2000

מתח דרגות: 7 עד 10

דרגה תחילת: 7 דרגת שיא: 10 דרגה אישית +10

שהות של שנתיים בדרגה תחילית 7

המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים

המעבר לדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 9 לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים

המעבר לדרגה אישית +10 בתום שהות של 3 שנים

מתח הדרגות בדירוג המח"ר 38-41

בתוקף מיום 1.9.2000

## 25.429 קציני בטיחות בתעבורה

137. התפקיד / העיסוק: קצין בטיחות בתעבורה ברשות מקומית רמה א-ב

מתח דרגות: זהה למנהל מחלקה ברשות המקומית בה מועסק.

138. התפקיד / העיסוק: קצין בטיחות בתעבורה ברשות מקומית רמה ג'

מתח דרגות: זהה למנהל מדור ברשות המקומית בה מועסק.

927/01

## 25.430 מזכיר הוועדה לבנין ערים

4.2.01

139. התפקיד / העיסוק: מזכיר וועדה לבנין ערים – רשות מקומית רמה א'

התחולה מיום 1.4.2001

מתח דרגות: 9 עד 11

דרגה תחילת: 9 דרגת שיא: 11 דרגה אישית +11

שהות של שנתיים בדרגה תחילת 9

המעבר לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 10 לדרגה 11 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 11 לדרגה +11 בתום שהות של שלוש שנים

140. התפקיד / העיסוק: מזכיר וועדה לבנין ערים – רשות מקומית רמה ב'

התחולה מיום 1.4.2001

מתח דרגות: 8 עד 10

דרגה תחילת: 8 דרגת שיא: 10 דרגה אישית +10

שהות של שנתיים בדרגה תחילת 8

המעבר לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 9 לדרגה 10 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 10 לדרגה +10 בתום שהות של שלוש שנים

141. התפקיד / העיסוק: מזכיר וועדה לבנין ערים – רשות מקומית רמה ג'

התחולה מיום 1.4.2001

מתח דרגות: 7 עד 9

דרגה תחילת: 7 דרגת שיא: 9 דרגה אישית +9

שהות של שנתיים בדרגה תחילת 7

המעבר לדרגה 8 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 8 לדרגה 9 בתום שהות של שנתיים

המעבר מדרגה 9 לדרגה +9 בתום שהות של שלוש שנים



## 25.5 תוספת שהייה בדרגה

הסכם  
1980/82

519/91  
מ-25/7/91  
ר-522/91  
מ-27/8/91

- (א) תוספת שהייה משמעותה דרגת פלוס (+) כמפורט בטבלאות השכר.
- (ב) שהייה בדרגה, בסעיף זה, לרבות תקופת השתלמות ו/או לימודים במוסד להשכלה, מטעם הנהלת הרשות ובמשכורת מלאה או במשכורת חלקית.
- (ג) עובד אשר דרגתו היא אחת הדרגות המפורטות במסלול הקידום החל עליו, אף אם דרגתו דרגה אישית, ואשר שהה בדרגתו בשירות שלוש שנים לפחות, מקבל תוספת שהייה בדרגה.
- (ד) **דין תוספת שהייה בדרגה** - התוספת האמורה לעיל נחשבת כחלק מן המשכורת לכל דבר ועניין לרבות לגמלאות, תגמולים ופיצויי פיטורים. והיא תתבטל עם עלייתו של העובד בדרגה.

## 26 תוספת תפקיד "ממלא מקום"

"תוספת תפקיד" לממלא מקום זמני של בעל משרה גבוהה יותר תשולם

137/79  
מ-8/4/79

- (א)26 במקרים הבאים: -
- אם יוטל על עובד לשמש באופן זמני "ממלא מקום" של בעל משרה גבוהה יותר (בהעדרו של בעל המשרה מחמת מחלה, חופשה ממושכת, חופשת השתלמות ממושכת, או שלא נמצא עובד מתאים למשרה הגבוהה יותר וכיו"ב) יקבל "ממלא המקום", לאחר שלושה חדשי עבודתו הראשונים ובמשך שנה אחת, "תוספת תפקיד". שיעור "תוספת התפקיד" - שתשולם לעובד המחליף זמנית בעל משרה גבוהה ממנו יהיה מחצית ההפרש שבין שכרו המשולב של המחליף והתנאים הנלווים לתפקידו, ללא תוספת ותק וללא תוספות אישיות הנובעות מהשכלתו ומצבו המשפחתי, ובין שכרו המשולב של המחליף והתנאים הנלווים לתפקידו ללא תוספת ותק וללא תוספות אישיות הנובעות מהשכלתו ומצבו המשפחתי בעת החילופין, ובתוספת מלאה של הוותק האישי והתוספות האישיות הנובעות מהשכלתו ומצבו המשפחתי של המחליף. אם ימשיך העובד לשמש במשרה הגבוהה יותר, למעלה משנה אחת, יקבל את מלוא ההפרש כאמור לעיל. אם תימשך העבודה של "ממלא המקום" למעלה משנתיים, תדון הרשות יחד עם ועד העובדים והמרכז, בענין מעמדו ודרגתו של העובד.

## 26.1 דרגה צמודה לתפקיד

במקרה והעובד יועבר באופן קבוע מתפקידו לתפקיד גבוה יותר, תינתן לו הדרגה הצמודה לתפקיד הגבוה יותר.

## 26.2 קביעת דרגה לעובד המועבר מסולם משכורת אחד למשנהו

עובד המועבר מדירוג לדירוג, מקבל משכורת משולבת תחילית המגיעה לו לפי דירוגו החדש, בצירוף מספר תוספות ותק, בהתאם למספר שנות ותקו המוכרות בשירות לפי השיעור הצמוד לדרגתו החדשה, אך לא יותר משיא

הותק המזכה בתוספת. עובד יועבר מהדירוג האחד לדירוג אקדמאי או מקצועי או מדירוג אקדמאי או מקצועי אחד למשנהו, על-פי דרישת המשרה בתקן בו הוא משובץ והשכלת העובד כמפורט בסעיפים השונים בפרק זה.

**המעבר לדירוג אקדמאים (מח"ר)**

עובד המועבר לדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח מקבל את המשכורת המשולבת התחילית של דרגתו החדשה, בצירוף תוספת ותק, בהתאם למספר שנות עבודתו, לפי השיעור הצמוד לדרגתו בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח - אך לא יותר משיא דרגתו.

סכומי תוספת הותק לפי האמור לעיל, ייחשבו כחלק מתוספת הותק המקצועי של העובד בדרגתו החדשה לכל דבר ועניין ויהוו שנות ותק במקצוע בדרגתו זו, בשום מקרה לא יפחת סכום תוספת הותק של העובד לעומת החישוב הקודם.

**העברת עובד מדירוג אחיד לדירוג מח"ר**

נתמנה עובד בעל תואר ראשון למשרה בדרגה 3(טו) או בדרגה גבוהה ממנה של הדירוג האחד, או קיבל עובד המשובץ בדרגה כאמור תואר אקדמי כנ"ל, יועבר לדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח (להלן בסעיף זה - האקדמאים) בדרגה כלהלן:

**הדרגה בדירוג האקדמאים**

**הדרגה בדירוג האחד**

33	(3)	3	(טו)
34	(4)	4	(טז)
35	(5)	5	(יז)
36	(6)	6	(יח)
37	(7)	7	(יט)
38	(8)	8	(כ)
39	(9)	9	(כא)
40	(10)	10	(כב)
41	(11)	11	(כג)
42	(12)	12	(כד)
43	(13)	13	(כה)
44	(14)	14	(כו)
45	(15)	15	(כז)
46	(16)	16	(כז)

## ההקבלה בין הדרגות בצה"ל, במשטרה או בשירות בתי הסוהר, לבין דרגות השכר ברשויות המקומיות

525/91  
מ-9/3/91  
ר-654/95  
מ-3/3/95

א. בהתאם למוסכם בין מחלקת הפרישה בצה"ל לבין מרכז השלטון המקומי והסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים, הוחלט להתאים החל מה-1/9/91 את דרגות פורשי צבא הקבע המועסקים ברשויות המקומיות ושהתקבלו לעבודה מיד לאחר גמר שרותם הצבאי לדרגותיהם בצה"ל.

ב. בהתאם למוסכם בין מרכז השלטון המקומי והסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים, הוחלט להרחיב ולהחיל החל מ-1/6/1994 את התאמת הדרגות של הפורשים משירות בצבא הקבע בצה"ל, גם לגבי הפורשים משירות במשטרת ישראל או בשירות בתי הסוהר (השב"ס), שהתקבלו לעבודה מיד לאחר גמר שרותם לדרגותיהם הצבאיות המשטרתיות או של השב"ס.

הסדר זה הינו בנוסף להסכם מסלולי הקידום החתום בין שני המרכזים, ובמידה וקיימת סתירה בין השניים קובעת הדרגה הגבוהה יותר. הסדר כנ"ל קיים בשירות המדינה.

להלן טבלאת ההקבלה של הדרגות שבתוקף מ-1.6.1994:

ג. מובהר כי הביטוי "מיד" כאמור בסעיפים א-ב לעיל פרושו: "בתוך 12 חודשים מיום פרישתו מצה"ל, ממשטרת ישראל או משירות בתי הסוהר.

654/95  
13.3.95

825/98  
19.8.99

הקבלה בין דרגות פורשי צה"ל, משטרת ישראל, שרות בתי הסוהר

לדרגת השכר ברשויות המקומיות:

דרגת הפורש מצבא הקבע, ממשטרת ישראל ומשרות בתי הסוהר והעובר לעבוד ברשות המקומית תקבע על-פי דרגתו הצבאית המשטרתית או בשב"ס ומספר שנות הותק בדרגתו.

דרוג משפטנים	דרוג הנדסאים	דרוג מח"ר	דרוג מינהלי	הדרגה בצה"ל
+5א**	+44*	+44*	13*	אלוף (משנה 4)
+5א**	44*	44*	13*	אלוף
+5א**	+44*	+44*	+12*	תת אלוף (משנה 9)
+5א**	44*	44*	12*	תת אלוף
+5א	44	44	12	אלוף משנה (משנה 11)
+5א	44	44	+11	אלוף משנה (משנה 9)
+5א	+43	+43	11	אלוף משנה (משנה 7)
5א	43	43	+10	אלוף משנה (משנה 5)
4א	+42	+42	+10	אלוף משנה (משנה 3)
+3א	+42	+42	9	אלוף משנה
+3א	+42	+42	9	סגן אלוף (משנה 9)
+3א	42	42	9	סגן אלוף (משנה 7)
+3א	+41	+41	+8	סגן אלוף (משנה 5)
3א	41	41	8	סגן אלוף (משנה 3)
+2א	40	+40	+7	סגן אלוף
2א	40	+40	+7	רב סרן (משנה 9)
2א	+39	+40	+7	רב סרן (משנה 7)
2א	39	40	7	רב סרן (משנה 5)
+1א	+38	+39	+6	רב סרן (משנה 3)
1א	38	39	6	רב סרן
א	37	38	5	סרן (משנה 3)
א	36	37	4	סרן
2ב	35	36	+3	סגן (משנה 3)
1ב	35	36	3	סגן
ג	35	36	3	סגן משנה

הקבלה בין דרגות פורשי צה"ל, משטרת ישראל, שרות בתי הסוהר

לדרגת השכר ברשויות המקומיות: (המשך טבלה)

הדרגה בצה"ל	דירוג מינהלי	דירוג מהנדסים	דירוג הנדסאים וטכנאים	דירוג משפטים
רב נגד (משנה 3)	+7			
רב נגד	7			
רב סמל בכיר (משנה 5)	7			
רב סמל בכיר (משנה 3)	+6			
רב סמל בכיר	6			
רב סמל מתקדם (משנה 5)	+5			
רב סמל מתקדם (משנה 3)	5			
רב סמל מתקדם	+5			
רב סמל ראשון (משנה 8)	+4			
רב סמל ראשון (משנה 6)	4			
רב סמל ראשון (משנה 4)	+3			
רב סמל ראשון (משנה 2)	3			
רב סמל ראשון	3			
רב סמל (משנה 2)	3			
רב סמל	3			
סמל ראשון	2			
סמל	1			

תחולה: 1/6/1994 \* תחולה מיום 1/1/94

\*\* תחולה מיום 1/2/94

1. החל מיום 1/1/96 אלי"מ - 11 תהיה דרגה +44
2. החל מיום 1/1/96 ותהפוך דרגה 44 ו-44+ של תא"ל ומעלה ל-45 ו-45+ בהתאמה.
3. החל מיום 1/1/96 ותהפוך דרגה 12 ו-12+ של תא"ל ל-13 ו-13+ בהתאמה.
4. החל מיום 1/1/96 ותהפוך דרגה 13 ו-13+ של אלוף ל-14 ו-14+ בהתאמה.
5. החל מיום 1/2/96 ותהפוך דרגה א5+ של תא"ל ומעלה ל-א6+ בהתאמה.
6. החל מיום 1/2/96 ותהפוך דרגה א5+ של אלי"מ 9 ל-א6 בהתאמה.

## 26.4 חישוב הותק, גרירת ותק, ותק מוכר על שירות בצה"ל.

### 26.41 חישוב הותק

#### 26.411 הוראות כלליות:

- (א) תוספת הותק משתלמת לעובד בדירוג (האחד) עובדי המינהל והשירותים, לפי ויתקו בשירות. החל מ-1/9/1993 תוספת הותק המרבי לתשלום - 40 שנה.
- (ב) תוספת הותק, בהתאם לסולמות המשכורת, משתלמות לעובד החל ב-1 לינואר בכל שנה, אלא אם נקבע אחרת בסולם דירוגו.
- (ג) נכנס עובד לעבודה ברשות המקומית:

אחוזי תוספת הותק לאותה שנה	לבין	בין
100%	15 בפברואר	1 בינואר
75%	15 במאי	16 בפברואר
50%	15 באוגוסט	16 במאי
25%	15 בנובמבר	16 באוגוסט
0%	31 בדצמבר	16 בנובמבר

#### 26.412 חישוב ותק במקרים מיוחדים

- עובד שיצא במשך השנה הקודמת לחופשה ללא שכר במשך אחד או בכמה המשכים לתקופה העולה על 3 חודשים יקבל רק חלק מתוספת הותק לאותה שנה, לפי הטבלה הבאה:
- (1) על חופשה ללא שכר של 3 חודשים ולא פחות מ-6 חודשים יקבל 75% מהותק.
  - (2) על חופשה ללא שכר מ-6 חודשים עד 9 חודשים יקבל 50% מהותק.
  - (3) על חופשה ללא שכר מ-9 חודשים אך פחות משנה יקבל 25% מהותק.
  - (4) היה בחופשה ללא שכר שנה שלמה לא יהיה זכאי לקבל ותק.
- עובד אשר פרש מן השרות ויתקבל מחדש, לא יוכר שרותו הקודם למטרת חלות תוספת הוותק אלא באישור מיוחד.
- עובד שפוטר משרות עקב צמצום בעבודה ויתקבל מחדש תוך שנה מיום פיטוריו, באותה דרגה בה שירת או בדרגה נמוכה ממנה, ייקבע שכרו בדרגה החדשה על בסיס הותק בשרותו הקודם.

26.413 הוראות כלליות בדבר תוספת ותק בדירוג (האחיד) עובדי מנהל

ושירותים.

גרירת ותק ממקומות ציבוריים קודמים - עובד בדירוג האחיד שהועסק על-ידי אחד המעסיקים הציבוריים דהיינו: הממשלה, מרכז השלטון המקומי, הרשויות המקומיות, שלוש הערים הגדולות, ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ-ישראל, הסוכנות היהודית, ההסתדרות הציונית, קרן היסוד וקרן הקיימת לישראל, מוסדות להשכלה גבוהה - ועבר או יעבור, (גם אם קיבל פיצויים ממעסיקו) מאחד הגופים הנ"ל לרשות מקומית ויועסק באותו תחום עיסוק במובנו הרחב, שבו הועסק אצל המעסיק הקודם, יהיה זכאי לגרור את שנות שירותו ממקומות עבודתו הקודמים בגופים הנ"ל, לצורך תשלום ותק, לפי התנאים הבאים:

(א) התקבל לעבודה ברשות מקומית לאחר-1/4/80 יוכל לגרור עד 10 שנות

ותק.

(ב) התקבל לעבודה ברשות מקומית לפני 31/3/80 יוכל לגרור עד 5 שנות

ותק. התשלום יהיה בתחולה מ-1.4.1980.

(ג) ההסדר הנ"ל יחול גם על אזרחים עובדי צה"ל, ועל העובדים שהועסקו בעבר ברשות מקומית במעמד קבוע, ו/או במעמד ארעי ו/או על-פי חוזה מיוחד, גם אם קיבלו פיצויים.

(ד) סה"כ תוספת הוותק לא תעלה על שיא הותק בסולם השכר (המספר

המרבי של שנות הותק שבלוח השכר לצורך תשלום תוספת הותק).

26.414 זכויות ותק עבור שירות חובה בצה"ל

(א) עובד בדירוג (האחיד) המינהל והשירותים, זכאי לתוספות ותק עבור

התקופה ששירת שירות חובה בצה"ל. תקופת שירות החובה בצה"ל

אינה נכללת בחשבון שנות הותק המרבי המוכר כוותק ממקומות עבודה

קודמים, אלא מתווסף לו. סך הכל תוספות הוותק, לא יעלו על שיא

הוותק (המספר המרבי של שנות הותק המוכרות לצורך תשלום תוספות

ותק).

(ב) החל מ-1.6.1994 עובד, נכה צה"ל, אשר נפצע טרם שסיים שירות החובה

המלא והוכר על-ידי משרד הביטחון כנכה צה"ל (מ-10% ומעלה) ועקב

זאת שוחרר משירות חובה, תוכר תקופת שירות החובה המלאה שהיה

עליו לשרת אילו לא נפצע, לצורך תשלום תוספת הוותק במשכורת.

למרות האמור לעיל, אם עובד נכה צה"ל לא קיבל בעבר תוספת ותק,

רשאי הוא לפנות למנהל משאבי אנוש, לקבל אישור התשלום גם מלפני

ה-1.6.1994.

(ג) החל מ-1/1/95, עובד שאינו מקבל תשלום תוספת ותק במשכורתו, עבור

שירות חובה בצה"ל אולם שרת שרותו במסגרת הנח"ל, ישיבות ההסדר

הסכם  
1980/82  
197/80-ו  
מ-8/12/80  
ו-207/81  
מ-29/3/81

197/80  
מ-18/12/80  
209/81  
מ-29/3/81

630/94  
מ-18/12/94

632/94  
מ-18/12/94

או בכל מסגרת אחרת בצה"ל בה נהוג שירות חובה ללא תשלום, יהיה זכאי כי גם תקופת השרות ללא תשלום באחת המסגרות הנזכרות, תחשב כתקופת שירות סדיר בצה"ל לצורך תשלום הותק.

(ד) תקופת שירות זו המוכרת לצורך חישוב ותק, כוללת יחד את השירות הסדיר והשירות הנוסף במסגרת הנחל או ישיבות ההסדר ובלבד שהיא לא תעלה על שלוש שנים - לחייל, או שנתיים - לחיילת (או שנתיים וחצי או שנתיים, בהתאם לאורך תקופת השירות הסדיר שהיתה נהוגה באותה תקופה בה שירתה/החייל/ת). התוספת תשולם רק לעובד אשר אינו מקבל תשלום בעד שנות שרות סדיר בצה"ל.

631/94  
מ-18/12/94

(ה) עובדת שלא קבלה תוספת ותק עבור שרות חובה בצה"ל, למרות שהתנדבה לשירות לאומי למשך 24 חודשים ובהיקף של 40 שעות לשבוע, רשאית לפנות למנהל כח אדם/משאבי אנוש ברשות המקומית ולקבל אישור לתשלום לפני 18.12.94.

(ו) החל מ-1/9/94 נקבע כי עובדת אשר התנדבה בשעתו לשרות לאומי לתקופה של 12 חודשים לפחות ובהיקף התנדבות שלא פחות מ-40 שעות לשבוע, תקבל תוספת ותק על תקופת התנדבות זו.

197/80  
מ-8/12/80

(ז) זכויות הותק הנגרר אינם לחישוב זכויות הגימלה - זכויות הותק הנגרר ממקומות עבודה קודמים ושירות חובה כאמור בפרק זה, תקפות רק לגבי תשלום תוספת ותק כספי, אך לא לצורכי זכויות גימלאות או זכויות אחרות, כגון חופשת מחלה, חופשה שנתית, קידום בדרגה וכו'.

(ח) אין לאשר שנות ותק עבור שרות חובה בצה"ל לעובדים אשר שנים אלה כבר נלקחו בחשבון לתשלום הוותק, כגון חניכים שחזרו לשירות עם שחרורם מצה"ל וכו'.

815/98  
2.6.98

**26.415 - ותק נגרר לפורשי צה"ל, משטרת ישראל, משמר הגבול ושירות בתי הסוהר**

מובהר בזאת כי, חייל, איש מג"ב, שוטר או סוהר אשר פרש מצה"ל, מן המשטרה, ממשמר הגבול או משירותי בתי-הסוהר ונתקבל לעבודה ברשות המקומית יקבל את משכורתו בצירוף כל שנות הוותק שצבר טרם פרישתו מן הגופים הנ"ל.

למען הסר ספק מובהר בזאת כי סך כל שנות הוותק הנגרר הינו לצורך שכר, חישוב ימי הבראה ומענק היובל בלבד.

בתחולה מיום 1.5.98.

למען הסר ספק מובהר בזאת כדלקמן:

- א. בעניינם של פורשי צה"ל ינהגו על פי ההסכמים הקיבוציים שנחתמו בעבר.
- ב. פורשי משטרת ישראל, משמר הגבול ושירותי בתי הסוהר אשר זוכו עד למועד החתימה על הסכם זה לגרירת ותק קודם בגין שירותם באותם מוסדות ימשיכו להיות זכאים לגרירת הותק ללא קשר להסכם זה.



**26.416 - נוהל אישור ותק מוכר ממקום אחר**

197/80  
מ-8/12/80

לשם קביעת הותק, יגיש העובד בקשה בצרוף המסמכים בדבר תקופות עבודתו באחד הגופים המזכים הכרת ותק קודם. לשם ביצוע, על ראש הרשות המקומית או מי שהוסמך לכך על-ידו לאשר את בקשת העובד. לשם קביעת שנות הותק המגיעות לעובד עבור שירות חובה בצה"ל, יש למצות את האינפורמציה מהצהרת העובד בשאלון האישי של העובד, אותו מילא עת שנתקבל לעבודה. ובאין כאלה, הוא ימלא בקשה בצרוף צילום מתעודת השחרור או תעודת המילואים המעידים על תקופת שירותו.

**26.417 תוספת ותק בדירוגים המקצועיים**

תוספת הוותק לעובדים המדורגים בדירוגים המקצועיים, הינה בהתאם לקבוע בהסכמים הקיבוציים שנחתמו עם כל דירוג.

## 26.5 הבטחת שכר מינימום

### 26.51 - הפעלת חוק שכר מינימום

#### 26.511

על-פי סעיף 2 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז - 1987, עובד שמלאו לו 18 שנים שנים (להלן: "העובד") המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר מינימום היומי או שכר המינימום לשעה, כהגדרתם לפי החוק.

#### 26.512

##### השכר שיובא או לא, בחשבון לעניין שכר מינימום -

על-פי סעיף 3 לחוק נקבע כי:

- א. השכר שיובא בחשבון לענין סעיף 2 לחוק יהיה שכר העבודה שמשלם מעביד לעובדו בעד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.
- ב. לענין סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:
  - (1) שכר יסוד או שכר משולב
  - (2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב.
  - (3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו.ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעביד.

(738/96 ; 755/97)

750/96  
18.12.96  
755/97

### 26.53 רכיבי שכר נוספים שלא יובאו בחשבון לעניין שכר מינימום

הצדדים לחוקה זו, הסכימו ביניהם, להוסיף על הרכיבים אשר לגביהם נקבע בחוק כי לא יובאו בחשבון לענין ס"ק (א) לחוק, את

הרכיבים הבאים:

תוספת ספיגה.

תוספת כפיים.

שעות נוספות.

שעות כוננות.

תוספת פיצול.

ותק.

תוספת למזכירות בית-ספר.

פרמיה מעל 20%.

החזר הוצאות רכב.

נסיעות.

דמי הבראה.

755/97

וכן כל תוספת שאיננה בעלת אופי קבוע כשכר לצורך חישוב שכר מינימום.

ח. מנכ  
159  
15.6.97

**26.514**

התוספת על-פי החוק, בכל מקרה שבו עובד זכאי לה, תופיע כרכיב נפרד בתלוש המשכורת. על תוספת זו יחולו כל התנאים וההפרשות הסוציאליות החלים על שכר רגיל.

**26.515**

תחולת התשלום על-פי האמור לעיל מ-1/12/87.

#### **26.6 שינויים במצב משפחתי**

חל שינוי במצב המשפחתי של העובד, במידת תלותם של התלויים בו, או בכל ענין אחר הקשור בתלויים בו, חייב להודיע על כך מיד להנהלת הרשות.

#### **26.7 תשלום תוספת יוקר**

תוספת היוקר נקבעת בהסכמים על בסיס מדד המחירים לצרכן המתפרסם על-ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.  
שיעור הגידול בתוספת היוקר משמש לעדכון המשכורת המשולבת ולעדכון תוספות בהתאם לאמור בהסכמים הקיבוציים בנדון ובחוקת עבודה זו.  
תוספת היוקר משתלמת על בסיס הלוחות המתפרסמים על-ידי היחידה ליחסי עבודה ושכר והחשב והכללי.

**26.81 תוספת איזון לעובדים ברשויות המקומיות**

**26.811**

החל מ-1/4/1984 תשולם לעובדים המדורגים בדירוגים - אחיד, עיתונאים, הנדסאים וטכנאים, מהנדסים והמח"ר תוספת שכר חודשית. תוספת זו תקרא "תוספת איזון" והינה שכר לכל דבר וענין. שיעור "תוספת האיזון" הוא בגובה של 252.08 ש"ח לחודש החל מ-1.1.2001.

הסכם  
קיבוצי  
ז"ד  
24/6/84  
950/01  
11.7.01

**26.812 תוספת איזון בדירוגים אחרים**

העובדים כנ"ל יהיו זכאים לתוספת בתנאי שאינם מקבלים ואינם זכאים לתוספת שכר ייחודית כלשהי (דירוגית או מקצועית, או תוספת המשולמת עבור עבודה בתנאים מיוחדים, או במקומות מיוחדים, או תוספת עפ"י הסכם מקומי, להלן "תוספת ייחודית" וזאת בכפוף לאמור בסעיף 26.813 להלן.

**26.813**

למרות האמור בסעיף 26.812 לעיל, אם זכאי עובד לתוספת סכומית כלשהי הקטנה מ"תוספת האיזון", המפורטת בסעיף 26.811 לעיל, הוא יהיה זכאי במקום התוספת הייחודית ל"תוספת האיזון" והתוספת הייחודית תבוטל.

**26.814 תוספת איזון לגימלאים**

הוראה זו חלה גם על מקבלי הגימלאות, החל מ-1.4.1984 בהתאם לאחוזי גימלתם, ובלבד שמקבלי הגימלאות אינם מקבלים תוספת ייחודית בגימלתם. הכללת תוספת האיזון במשכורת הקובעת לצרכי גימלה תופסק אם מסיבה כלשהי תיכלל תוספת ייחודית כהגדרתה לעיל, בגימלתם של הגימלאים הנ"ל, במועד כלשהו מיום 1.4.1984. במקרה כזה יזכו הגימלאים לתוספת הייחודית ולא לתוספת האיזון ותיעשה התחשבנות מתאימה במידת הצורך.

**26.815 תשלום תוספת האיזון לעובדים ותיקים**

על אף האמור בסעיפים 26.811 - 26.814, עובדים ותיקים כהגדרתם בהסכם הקיבוצי מיום 3.3.1999, יהיו זכאים להמשיך ולקבל את תוספת האיזון, גם אם שולמה להם שלא בהתאם להוראות סעיפים 26.812 - 26.813 ובלבד שקבלו את התוספת עד ליום 3.3.1999.

## 26.816 תוספת שקלית – אחוזית

ביום 3.3.1999 הוסכם כי בתחולה מ- 1.6.1996 תשולם תוספת שקלית – אחוזית בשיעור של (6.85%) רק לעובדים הזכאים לכך, וכמפורט להלן:

הגדרות:

1. תוספת ייחודית: כל תוספת שכר שבמהותה הינה חודשית, למעט כל אחד מאלה:-

א. תוספת שכר מכח הסכמי השכר הארציים של הדירוגים המפורטים בסעיף 2 להלן, אשר אינה ניתנת לסקטור מסויים בלבד בתוך אותו דירוג, כגון: גמול השתלמות ותוספת ותק;

ב. החזרי הוצאות;

ג. כל רכיב שכר המותנה בביצוע עבודה נוספת או בדיווח או בביצוע מטלה מיוחדת או בעבודה בשעות השונות מהמקובל, כגון: פיצול או במשמרות.

מוסכם בין הצדדים כי תוספת מזכירות בתחנה לשירות הפסיכולוגי ותוספת כפיים שאינה עולה על 10%, לא ייחשבו לצרכי הסכם זה כתוספת ייחודית.

עלתה תוספת הכפיים על 10%, יחשב רק חלק התוספת העולה על 10%, כתוספת ייחודית לצורך סעיף זה.

למען הסר ספק, שעות נוספות גלובליות ייחשבו כתוספת ייחודית לצורך סעיף זה.

2. עובדים בדירוגים המינהלי, עתונאים, הנדסאים וטכנאים, מהנדסים ומח"ר, אשר מקבלים או זכאים לקבל תוספת איזון, ואשר אינם מקבלים תוספת ייחודית כלשהיא, יהיו זכאים לתוספת בגובה 6.85% מהשכר המשולב (להלן: "התוספת השקלית-אחוזית")

3. מוסכם ומובהר בזאת כי עובדים בדירוגים הנ"ל המקבלים או זכאים לקבל תוספת איזון, ובנוסף לכך מקבלים תוספת/ות ייחודיות כלשהן, אשר סכומן הכולל נמוך מ- 6.85% מהשכר המשולב יהיו זכאים לתוספת שיקלית-אחוזית מופחתת בגובה הפער שבין 6.85% מן השכר המשולב לבין סך התוספת/ות הייחודיות שהם מקבלים.

4. מוסכם ומובהר בזאת כי עובדים בדירוגים הנ"ל אשר אינם מקבלים תוספת איזון ואשר מקבלים תוספת/ות ייחודיות כלשהן, אשר סכומן הכולל נמוך מ- 6.85% מהשכר המשולב בצירוף תוספת איזון, יהיו זכאים לתוספת שיקלית-אחוזית מופחתת בגובה הפער שבין תוספת איזון בצירוף 6.85% מן השכר המשולב לבין סך התוספת/ות הייחודיות שהם מקבלים.

5. למען הסר ספק מובהר בזאת כי עובדים אשר מקבלים או זכאים לקבל תוספת איזון, ובנוסף לכך מקבלים או זכאים לקבל תוספת/ות ייחודיות כלשהן, אשר סכומן הכולל עולה על 6.85% מהשכר המשולב אינם זכאים לתוספת השיקלית-אחוזית.
6. הזכאות לתוספת שיקלית-אחוזית ושיעורה כמפורט בסעיפים דלעיל, יבדקו מידי חודש בחודשו.
7. מוסכם כי התוספת השיקלית-אחוזית כאמור לעיל תחול רטרואקטיבית ממשכורת חודש יוני 1996.
8. הפרשים המגיעים כתוצאה מהאמור בהסכם זה, ישולמו, לא יאוחר ממשכורת חודש אפריל 1999.
9. מוסכם כי התוספת השיקלית-אחוזית הינה פנסיונית ותחול גם על גימלאים.
10. הוראות סעיף זה על תת סעיפיו מהוות מיצוי מלא ומוחלט של תביעות ההסתדרות ליישום התוספת השיקלית-אחוזית על עובדי המעסיקים עליהם חל הסכם זה.

**26.817 החלטות ועדת המעקב העליונה בעניין "תוספת ערבה" "תוספת טיסה", "תוספת מנקו", ו"תוספת למזכירות" (למזכירות בי"ס) בהקשר ל"תוספת השקלית - אחוזית 6.85%".**

**א. תוספות שאינן מהוות "תוספת ייחודית"**

1. "תוספת ערבה" וכן מנקו" המשולמות לעובדים/ות על פי הוראות ההסכמים הקיבוציים, אינן מהוות תוספת ייחודית כהגדרתה בסעיף 10.1 להסכם הקיבוצי. (סעיף 26.816 (1) לעיל).
2. "תוספת טיסה" המשולמת על פי דווח של העובד/ת, איננה תוספת ייחודית כהגדרתה בסעיף 10.1 להסכם הקיבוצי. (סעיף 26.816 (1) לעיל).

**ב. תוספות המהוות תוספת ייחודית**

1. "תוספת מזכירות" המשולמת למזכירות/ות בתי ספר על-פי סעיף 102.61 לחוקת העבודה (הודעה בענייני עובדים מס' 490/90), הינה תוספת ייחודית כהגדרתה בסעיף 10.1 להסכם הקיבוצי. (סעיף 26.816 (1) לעיל).
2. תוספת טיסה, המשולמת שלא על פי דווח, הינה תוספת ייחודית כהגדרתה בסעיף 10.1 להסכם הקיבוצי. (סעיף 26.816 (1) לעיל).
3. החל מן המועד בו יאשרו הצדדים בחתימתם את החלטת ועדת המעקב זו ואילך, יופחתו מן התוספת השיקלית אחוזית (כמשמעה בהסכם הקיבוצי), כל התשלומים המשולמים לעובדים הזכאים, אשר הצדדים הסכימו לראותם כתוספת ייחודית כאמור לעיל.

אי גריעה מן התוספת השקלית אחוזית ומועד התחולה של אי הגריעה

4. על אף האמור בסעיפים 26.816 (2-8), בעניין חישוב ה"תוספת השקלית אחוזית", כמשמעה בסעיף 26.816 (2) שם ומועד תשלומה, ולצורך הסדרת מועד תחולת החלטת ועדת מעקב זו, לעניין התוספות דלעיל בלבד, מוסכם על הצדדים כך:

4.1 החל מיום 1.6.99 ובאופן רטרואקטיבי, לא תופחת מן התוספת השקלית אחוזית (המשולמת רטרואקטיבית ממשכורת יוני 1996) "תוספת ערבה" כאמור לעיל, או חלק מימנה.

4.2 החל מיום 1.1.00 ובאופן רטרואקטיבי, לא תופחתנה מן התוספת השקלית אחוזית (המשולמת רטרואקטיבית ממשכורת יוני 1996) "תוספת מנקו" כאמור לעיל, או "תוספת טיסה" כאמור לעיל, או חלק מהן.

למען הסר ספק מובהר בזאת כי השינויים לעיל מתייחסים אך ורק למועד התחולה של החלטת ועדת מעקב זו. לגבי התוספות המוסדרות בהחלטה זו, אין בהם כדי לגרוע מתחולתו של ההסכם כאמור בסעיף 26.816 (7) לכל דבר ועניין אחר.

## 26.82 מענק יובל לותיקי השירות הציבורי

470/89  
471/89

26.821

כמידי שנה בשנה ישולם מענק יובל לותיקי השירות במועד תשלום משכורת חודש ספטמבר.  
להלן הנחיות מפורטות לביצוע תשלום מענק יובל.

הגדרות:

א. "תקופה מזכה" – התקופה המתחילה ב- 1 באפריל בשנה כלשהיא ומסתיימת ב- 31 למרץ בשנה שלאחריה.  
ב. "מועד התשלום" – מועד תשלום המשכורת עבור חודש ספטמבר שחל בתקופה המזכה.

26.822

הדירוגים הזכאים למענק:

עובדים המדורגים בדירוגים הבאים: עובדי מינהל ושירותים, מהנדסים, הנדסאים וטכנאים, מח"ר ועיתונאים.  
עובדים המדורגים בדירוג עובדי חינוך נוער וקהילה המועסקים בתפקידים מינהליים.

מדריכים בפועל המדורגים בדירוג עובדי חינוך נוער וקהילה.

עובדים סוציאליים.

אחים ואחיות

528/91  
מ-11/9/91  
623/94  
מ-8/9/94  
678/95

703/96  
18/9/96  
833/98  
816/99

## 26.823 כללי הזכאות

- א. מקבלי משכורת חודש ספטמבר המזכה.
- ב. בתחולה משנת 1988, עובדים בדירוג מינהל ושירותים אשר ב-1 באפריל שבתקופה המזכה היו בעלי ותק של שכר (לרבות ותק שירות חובה – ותק נגרר) של 25 שנה ומעלה.
- ג. בתחולה משנת 1996, עובדים המדורגים בדירוג עובדי חינוך, נוער וקהילה והמועסקים גם בתפקידים מינהליים וגם בתפקידי הדרכה בפועל יקבלו את מענק היובל על חלק משרתם המינהלי, על פי הכללים המחייבים לעובדים בדירוג המינהלי, ועל חלק משרתם בהדרכה, על פי הכללים למורים.
- ד. בתחולה משנת 1999, עובדים סוציאליים יהיו זכאים למענק יובל בשיעור 40% אם ב-31 באוגוסט של כל שנה יעמדו לזכותם במצטבר 25 שנה.
- ה. בתחולה משנת 1999, אחים ואחיות יהיו זכאים למענק יובל בשיעור 60% אם ב-31 באוקטובר של כל שנה יעמדו לזכותם 25 שנה במצטבר.
- ו. בתחולה משנה 1994, העובדים בשאר הדירוגים המזכים (מהנדסים, הנדסאים וטכנאים, מח"ר ועיתונאים) המועסקים 30 שנה ומעלה ברשויות המקומיות (לרבות שירות חובה בצה"ל- ותק נגרר), זכאים למענק יובל.
- עובדים אלו, למרות האמור בסעיף 26.821 א' המענק מתייחס לתקופה שבין 1 לינואר עד 31 לדצמבר.
- החל מ-1.1.2000 יהיה מספר השנים המזכה במענק יובל לעובדי הרשויות המקומיות בדירוגים מח"ר, מהנדסים הנדסאים וטכנאים ועיתונאים 25 שנה ומעלה במקום 30 שנה.
- לפיכך, העובדים המועסקים בדירוגים הנ"ל בשירות המעסיקים החתומים על ההסכם ולהם ותק 25 שנה ומעלה עד ליום 30 לספטמבר בשנה עבורה משולם המענק, זכאים למענק יובל.
- המעסיקים החתומים על הסכם זה: המדינה, הרשויות המקומיות, לרבות 3 הערים הגדולות, הסוכנות היהודית, קופת החולים הכללית, המוסדות להשכלה גבוהה. כמו כן, צורפו המעסיקים הבאים: רשות השידור, רשות שדות התעופה, המוסד לביטוח לאומי, רשות הדואר ושירות התעסוקה. כמו כן, המוסדות עפ"י החלטת ועדת המעקב (מוסדות ההסתדרות) 15.1.95.
- כללי התשלום של המענק בנוגע לחלקיות משרה, משך הזמן במשך השנה וכו' נשארו בעינם.
- ז. עובדים שהתקיימו לגביהם כל התנאים המנויים לעיל זכאים למענק גם אם הם מועסקים כעובדים ארעיים או פרשו בעבר משירות ברשות המקומית אך הועסקו בפועל בחודש ספטמבר שבתקופה המזכה וקיבלו משכורת בתנאיט כאמור.

הסכם קיבו  
מ-19.7.00



ח. כללי זכאות לגבי איגודים נוספים, אשר אינם מוזכרים לעיל, יפורסמו  
בנפרד במידה ויחתם הסכם.

#### **26.824 שיעור המענק**

המענק לעובדים הזכאים למעט עו"סים, הינו בשיעור 60% מהשכר המשולב  
והתוספות המהוות בסיס לחישוב שעה לצורך שעות נוספות ששולמו לעובד  
כאמור לעיל במשכורת חודש ספטמבר שחל בתקופה המזכה.

#### **26.825 חלקיות תקופת העסקה וחלקיות המשרה**

1. עובד אשר הועסק בחלק מתקופת הזכאות לפני מועד התשלום, יקבל  
מענק מוקטן בהתאם לחלקיות תקופת העסקתו ועל פי משכורתו  
האחרונה.
2. עובד אשר הופסקה העסקתו אחרי מועד התשלום ייגבה ממנו במועד  
סיום עבודתו החלק של המענק ששולם לו בהתאם לחלקיות תקופת  
העסקתו.
3. שונתה חלקיות משרתו של עובד בתקופה המזכה ייערך לו חישוב מחדש  
בהתאם לחלקיות משרתו.

#### **26.826 שנוי קיבוצי בשכר**

חל שינוי קיבוצי בשכר למפרע – יחושב המענק החודשי וישולמו הפרשים,  
במקרים של שינוי אישי בשכרו של עובד (כמו העלאה בדרגה) לא יערך  
חישוב ולא ישולמו הפרשים.

#### **26.827 ותק עבודה בהסתדרות – הכרה למענק יובל**

בהתאם להודעת הממונה על השכר במשרד האוצר מיום 25.3.99, להלן  
מוסדות ההסתדרות המוכרים לעניין חישוב תקופת העבודה המזכה במענק  
יובל:

הוועד הפועל של ההסתדרות.

מרכזי ההסתדרות המקצועיים והאיגודים הארציים.

האגף לתרבות ולחינוך.

מועצות הפועלים.

לשכת המס המרכזית.

המרכז החקלאי.

מרכז הנוער העובד והלומד.

מרכז נעמ"ת.

מכון לבון.

## 26.828 גימלאים -

1. עובד הפורש לגימלה תקציבית ונמנה על הזכאים למענק כאמור בסעיף 26.822 לעיל יהיה זכאי למלוא מענק היובל בשנת הפרישה, ללא קשר לתאריך פרישתו.
2. החל משנה המתחילה ב- 1 באפריל לאחר פרישתו, יהא זכאי הגימלאי המקבל גימלה תקציבית לתשלום מענק יובל, בהתאם לתנאים המפורטים בסעיפים 26.822 ו- 26.824 לעיל, יחסית לשיעור קיצבתו.

## 26.829

למען הסר כל ספק מובהר כי מענק היובל אינו שכר לשום דבר ועניין לרבות להפרשות לקופות גמל ולקרן השתלמות, למעט האמור בסעיף הבא. יש לנכות ולהפריש ממענק היובל לקופות הגמל כמתחייב מההסכמים הקיבוציים עבור עובדים אשר לגביהם אין הסדרי פנסיה תקציבית.

## 26.83 תוספת גמול השתלמות

- (א) לעובדי דירוג (אחיד) מינהל ושירותים.
- (ב) לעובדים בדירוג הוראה, (המועסקים בתפקידם שאינם הוראה ישירה).

## 26.831

החל מ-1/8/88 הונהגה תוספת גמול השתלמות אשר תחול על העובדים בדירוגים המנויים לעיל.

התנאים המזכים את העובדים לגמול השתלמות, מותנים באישור ועדת השתלמות מקצועית משותפת לנציגי הצדדים להסכם, אשר בסמכותה לאשר את הזכאות לגמול השתלמות, לאחר שהעובד יגיש בקשתו בצרוף האישורים הנדרשים על גבי "טופס בקשה לקבלת גמול השתלמות" ובתנאי שהוא עונה על כל הקריטריונים המפורטים בו כלהלן:

(א) דרגתו התקנית של העובד היא דרגה 6 (י"ח) לפחות, שבדירוג (אחיד) עובדי מינהל ושירותים.

(ב) הכשרה אישית מוקדמת הכוללת:

- השכלה תיכונית של 12 שנות לימוד לפחות.

- שתי שנות לימוד במוסד להשכלה גבוהה.

או:

מכסת שעות לימוד בעלות זיקה לעיסוק או למקצוע כמפורט להלן:

471/89  
24/12/89  
והודעה  
482/90  
13/6/90  
471/89  
24/12/89

678/95  
3/1/96  
739/96  
24/10/96

**ותק בתחום העיסוק / המקצוע**

**שעות לימוד נדרשות, בעלות**

**זיקה לעיסוק או למקצוע**

800	עד שנה
700	עד שנתיים
600	עד ארבע שנים
500	עד שש שנים
400	עד שמונה שנים
300	עד עשר שנים
200	עד שתים עשרה שנה
100	שתים עשרה שנה ומעלה

(ג) צבירת מינימום של 400 שעות השתלמות על-פי העקרונות, התנאים והכללים, של העובדים בדירוג המח"ר.

עובד אשר זכאותו תקבע על-ידי ועדת הגמול, יקבל ממועד זכאותו אך לא לפני 1/8/88 תוספת "גמול השתלמות".

תשלומים רטרואקטיביים ישולמו לעובדים עבור כל חודש במחירי משכורת אותו חודש.

מובהר כי מועד הגשת הבקשה - הכוונה היא למועד בו הגיש העובד לוועדת הגמול את כל המסמכים הדרושים.

למען הסר ספק, מובהר כי גמול ההשתלמות הוא שכר לכל דבר וענין.

**26.832**

א. זכאות לגמול למסיימי 11 שנות לימוד.

1. החל מיום 1.1.2000 זכאי גם עובד אשר השלים 11 שנות לימוד להגיש בקשה לאישור גמול השלמות.

2. תחולת תשלום הזכאות למסיימי 11 שנות לימוד :

החל מיום 1.1.2000 או ממועד זכאותו לאחר מועד זה (המאוחר מבין השניים) ובלבד שבשום מקרה לא ישולם לעובד גמול השתלמות בגין תקופה העולה על 6 שנים, מפרעית מיום הגשת הבקשה לגמול.

3. למען הסר ספק מובהר שעובד שזכאותו תקבע ע"י ועדת הגמול יהיה זכאי כאמור, לגמול החל מיום 1.1.2000.

ב. תחולת הזכאות לבוגרי 12 שנות לימוד לפחות :

להלן שינויים בתחולת הזכאות כפי שתקבע ע"י ועדת הגמול :

מס'	תאריך קביעת הזכאות ע"י ועדת הגמול החל מיום	הזכאות לתשלום הגמול ממועד הזכאות אך לא לפני יום
1.	1.1.2000	1.1.1990
2.	1.1.2001	1.1.1992
3.	1.1.2002	1.1.1994
4.	1.1.2003	לא יותר מאשר 6 שנים מפרעית מיום הגשת הבקשה

471/89  
מ-24/12/89

871/99  
30.12.99

ג. הכרה בלימודים, בקורסים ובהשתלמויות :  
עובדים אשר יתקבלו לעבודה החל מיום 1.1.2003 יהיו זכאים להכרה לצורך  
גמול השתלמות רק בקורסים ובהשתלמויות אשר הסתיימו בתוך תקופה של 6  
שנים שקדמה למועד הגשת הבקשה לאישור גמול השתלמות.

### 26.833

**ועדת ערעורים עליונה לגמול השתלמות לעובדי הרשויות המקומיות**  
בתחולה מיום 1.12.1997 הצדדים להסכם זה החליטו על הקמת "ועדת  
ערעורים עליונה לגמול השתלמות לעובדי הרשויות המקומיות" (להלן:  
"הוועדה העליונה"), לזכאים לתוספת גמול השתלמות על-פי סעיף 26.83 (א'  
או ב').

774/97  
8.12.97

הוועדה העליונה תהא בהרכב 3 חברים :

1. נציג הסתדרות הפקידים – יו"ר
  2. נציג מרכז השלטון המקומי ו-3 הערים הגדולות – חבר
  3. נציג משרד האוצר – חבר
- המינוי כיו"ר / חבר הוועדה הינו אישי ואינו ניתן להעברה.  
כל צד רשאי למנות ממלא מקום ליו"ר / חבר הוועדה.

תפקיד הוועדה העליונה לגמול השתלמות הוא :

1. לדון ולהחליט בבקשות של עובדים לגמול השתלמות, במקרה של חילוקי  
דעות שנתגלעו בוועדת גמול ההשתלמות הרגילה, המשותפת לצדדים,  
ועל-פי פניית הוועדה לגמול השתלמות.
  2. בערעור עובד או מעסיק על החלטת הוועדה הרגילה לגמול השתלמות.
- הוועדה העליונה תפעל על-פי ההסכמים, ההוראות והתנאים לזכאות,  
הקיימים בנושא גמול השתלמות.

להלן נוהל עבודת הוועדה :

1. חבר הוועדה יוחלף רק בדרך של כתב מינוי, שיחתם על-ידי נציג מוסמך  
של הגוף המייצג.
2. לא ימונה חבר בוועדה הרגילה כחבר בוועדה העליונה.
3. יו"ר הוועדה אחראי לזימונה.
4. ערעור העובד או המעסיק או פניית הוועדה הרגילה יהיו בכתב בלבד,  
מנומקים ובליווי מסמכים רלוונטים בהתאם לצורך.
5. הוועדה תכונס תוך 45 יום מיום קבלת הערעור או הפניה.

6. הוועדה רשאית להזמין את הפונים אליה במקרה של ערעור. העובד והמעסיק יוזמנו יחד.
7. הוועדה תדון ותחליט רק בהרכב מלא.
- למרות האמור לעיל, הרי שאם בפעם השניה בדיון באותו תיק, אחד מחברי הוועדה אינו יכול להשתתף, יתקיים דיון בנוכחות 2 חברים בלבד, והחומר יועבר להכרעת הנציג השלישי.
8. א. חילוקי דעות יוכרעו ברוב דעות.
- ב. במקרה של הימנעות חבר, ינהגו כך : נמנע חבר אחד והשניים הנותרים חוקים, או אם נמנעו שנים או שלושה חברים – לא תשונה החלטת הוועדה הרגילה.
- במקרה והוועדה הרגילה לא קיבלה החלטה קודם להעברת הבקשה לוועדה העליונה – תוחזר הבקשה להחלטת הוועדה הרגילה והחלטתה תהיה סופית ולא ניתנת לשינוי.
9. החלטות הוועדה יהיו מנומקות ובכתב, וינתנו תוך 30 יום מיום הדיון. העתקיהן ישלחו לעובד, למעסיק ולחברי הוועדה הרגילה שדנה בבקשה.
10. החלטות הוועדה הן סופיות ולא ניתנות לשינוי.

#### 26.834

637/95  
מ-10/1/95

בעלי תארים אקדמאיים מוכרים ובעלי תארים שווי ערך לתארים אקדמאיים (אקוויולנט) יהיו פטורים מלהוכיח שהם בוגרי 12 שנות לימוד בעת הגשת בקשה לקבלת גמול השתלמות.

#### 26.835 גמול השתלמות לגמלאים

537/91  
מ-24/12/91

גימלאים בפנסיה תקציבית יהיו זכאים לגמול ההשתלמות במידה שערב פרישתם לפנסיה ענו על כל התנאים המזכים בזכאות לגמול השתלמות לו היו פעילים ובתנאי שהם עונים על הקריטריונים לקבלת הגמול, ובתנאי שיפנו בבקשה אל וועדת ההשתלמות בצרוף כל המסמכים הנדרשים, ובקשתם תאושר על-ידי הוועדה לקבלת גמול.

ועדת הגמול תבחן אם ערב פרישתו עמד הגמלאי בתנאים המזכים בגמול, עובד פעיל בתפקיד דומה ותאשר זאת תוך ציון העובדה על גבי האישור כי הזכאי הינו גמלאי. ואת תאריך פרישתו.

כמו כן, תציין הוועדה את מועד זכאותו בהתאם לקריטריונים המזכים בדרוג לפיו מקבל את הקצבר.

#### 26.836 שיעור תוספת גמול ההשתלמות

627/94  
מ-1/12/94  
871/99  
30.12.99

שיעור תוספת גמול ההשתלמות התקף ליום 1/1/2000 הוא 322 ש"ח לחודש והוא יעודכן החל ממועד זה בהתאם לשיעור תוספת היוקר המשתלמת על השכר ובמועדיה.

**26.887 החלת הגמול על עובדי דירוג הוראה שאינם בתפקידי הוראה**

**ישירה**

606/94  
מ-17/5/94  
667/95  
מ-11/12/95

על-פי החלטת ועדת המעקב מיום 1/8/91 נקבע כי העובדים אשר תנאי עבודתם הינם כתנאי העבודה של עובדי דירוג (האחד) מינהל ושירותים, אך שכרם נקבע לפי טבלאות שכר של עובדי הוראה, יהיו זכאים לקבלת גמול השתלמות, על-פי הכללים המזכים בגמול את עובדי דירוג (האחד) מינהל ושירותים בכפוף לכך שיהיו פטורים מהוכחת דרגת מינימום כתנאי להגשת הבקשה.

הוראות אלה חלות על:

1. עובדי מינהל החינוך

2. עובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה (החינוך המשלים)

3. מדריכי ספורט

4. ספרנים.

5. עובדי מעש"ים

6. קב"סים (קציני ביקור סדיר) מקבלי שכר עובדי הוראה

7. קב"טים (קציני ביטחון) במוסדות החינוך, מקבלי שכר עובדי הוראה, לגמול השתלמות, ובתנאי שיתקיימו לגביהם התנאים המחייבים עובדים בדירוג (האחד) המינהל והשירותים, ועל-פי אותם הכללים. תוקף ההוראה: 1/8/1991 ובתחולה למפרע ממועד הפעלת הזכאות לגמול השתלמות (1/8/1988).

530/91  
מ-12/9/91

**26.838 השתלמות מוכרת בנושאי חירום**

690/96  
מ-6/2/96

החל מ- 2.6.1996 הוסכם כי הרשויות המקומיות השולחות ביוזמתן, עובדים להשתלם בקורסי מל"ח (משק לשעת חירום), פס"ח (פינוי סעד חללים), הג"א, מד"א וכיבוי-אש לשם הכנת הרשות לתיפקוד תקין בשעת חירום, השתלמויות אלו יחשבו כרלוונטיות לתפקידם ולעיסוקם של אותם עובדים באשר לחובת הגשת מיכסת שעות לקבלת גמול השתלמות.

שעות אלו ילקחו בחשבון השעות המזכות לקבלת גמול השתלמות של אותם עובדים.

**26.839 תוספת למסיימי המכון לשלטון מקומי.**

634/94  
מ-22/12/94

בוגרי המכון לשלטון מקומי באוניברסיטת בר-אילן, או הקורס הדו-שנתי הגבוה במכללת ספיר בשער הנגב, או באוניברסיטת חיפה, זכאים לתוספת גמול למסיימי המכון לשלטון מקומי.

503/91

החל מ- 1/9/1990 יהיה שיעור הגמול באותו שיעור שנקבע לגמול ההשתלמות בדירוג (האחד) מינהל ושירותים.

דין גמול למסיימי המכון לשלטון מקומי, כדין שכר לכל דבר וענין.

עובד לא יגיש ולא יהא זכאי להגיש בקשה לגמול השתלמות נוספת על סמך

מכסת שעות הלימוד הנדרשות לזכאות בגמול למסיימי המכון לשלטון מקומי.

ואולם, מובהר בזה כי עובד (בעל תעודה) הזכאי לתוספת למסיימי המכון לשלטון מקומי שעונה גם על כל הקריטריונים הנדרשים לזכאות בגמול השתלמות ויקבל את אישור הוועדה המקצועית המשותפת לאישור גמול השתלמות, בגין השתלמויות נוספות שעשה, יהיה זכאי לקבל בנוסף לתוספת למסיימי המכון לשלטון מקומי גם את גמול ההשתלמות כפי שאושר על-ידי הוועדה המקצועית.

#### **26.84 העדרות העובד בשכר לצורך השתלמות**

##### **26.841 השתלמות המאורגנת ע"י הרשות**

728/96  
5.12.96

עובד זכאי להשתלמות במשכורת אם הוא בתחום מקצועו או לצורך טיפוח יחסו של העובד לעבודה, לחבריו ולהרחבת ידיעותיו הכלליות. עובד זכאי להשתלמות במשכורת אם היא מאורגנת על-ידי המוסד או הארגון המקצועי אליו הוא משתייך ובתאום הרשות המקומית. הערה: - "הארגון המקצועי" - הכוונה לחטיבת עובדי הרשויות המקומיות בהסתדרות הפקידים.

##### **26.842 אישורי השתתפות בהשתלמויות הנערכות מטעם העמותות לקידום**

###### **מקצועי ברשויות המקומיות**

890/00  
19.12.00

ביום 19.12.2000 הגיעו להסכמה כי עובדי הרשויות המקומיות החברים בעמותות לקידום מקצועי המפורטות להלן:

1. האגודה לקידום מקצועי של עובדי הרשויות המקומיות ועובדי התאגידים העירוניים.
2. עמותת לקידום מקצועי של המדריכים המינהליים בחינוך, נוער, חברה וקהילה.
3. אגודה לקידום מקצועי חברתי של הפקידים, עובדי המינהל והשירותים.

אשר ישתתפו בפעילויות ההשתלמויות אשר יערכו ע"י העמותות מטעמן/או במסגרתן יוכלו להגיש אשור השתתפותם בהשתלמויות כחלק מחובת שעות ההשתלמות לצורך זכאותם לגמול השתלמות וזאת עד ל- 60 (שישי) שעות מצטברות ותוך חמש השנים שקדמו למועד הגשת הבקשה לאישור זכאותם ובלבד שכל השתלמות, בנפרד, היא בת 20 (עשרים) שעות השתלמות אקדמיות לפחות.

ועדות גמול ההשתלמות תאשרנה ההשתלמויות כפוף לתנאי הזכאות ולמידת התאמת תוכני ההשתלמות לעיסוקו של העובד, בתחום הרחב.

## 26.85 תוספת מקצועית לנהגים ומפעילי ציוד מכני

26.851

948/01  
11.7.01

נהג או מפעיל ציוד הנדסי מכני, יקבל תוספת בשקלים חדשים, בעד כל יום שבו הוא מועסק בפועל בנהיגה של רכב או ציוד הנדסי - מכני מן הסוגים המפורטים להלן:

### א. תוספת נהיגה א' (החל מ- 1.8.98)

תוספת א': ניתנת בעד נהיגת סוגי הרכב והציוד הבאים:

מכונית משא בעלת משקל כולל מותר של 3 טון או יותר, אך לא יותר מ-8 טון;  
אוטובוס המיועד להסעת 11-12 נוסעים, למעט הנהג;

ציוד הנדסי - מכני; טרקטור גרירה (אופני), מכבש;

גובה התוספת: 1.47 ש"ח ליום

1.43 ש"ח ליום למדורגים בדירוג מינהלי.

### ב. תוספת נהיגה ב' (החל מ- 1.8.98)

תוספת ב': ניתנת בעד נהיגת סוגי הרכב והציוד הבאים:

מכונית משא או רכב מנועי אחר, בעל משקל כולל מותר גדול מ-8 טון;

אוטובוס המיועד להסעת 13 אנשים, למעט הנהג, או יותר;

אמבולנס, טרקטור משא וסמי-טריילר,

ציוד הנדסי - מכני כבד: מכבש בומאג 200, מכבש היסטרשייד (צמיגים),

טרקטור מחפרון (אופני), מפלס, טרקטור 944, טרקטור ד-6 טרקטור ד-7;

רכב מנועי מיוחד בעל משקל כולל מותר גדול מ-10 טון, המיועד להפעלת ציוד

לביצועים מיוחדים (כגון: קידוח ועבודות הנדסיות). אם הנהג נדרש להפעיל

בעצמו את המתקן;

ציוד הנדסי כבד במיוחד; טורנו דוזר, פינישר, טרקטור ד-8, טרקטור ד-9;

תומך (כהגדרתו בתקנות התעבורה) להובלת ציוד הנדסי - מכני כבד, אם הנהג

נדרש להפעיל בעצמו את הציוד ההנדסי - מכני לשם העמסתו ופריקתו.

גובה התוספת: 2.77 ש"ח ליום

2.70 ש"ח ליום למדורגים בדירוג המינהלי.

התוספות לפי פסקה זו אינן נחשבות כחלק מן המשכורת לעניין חוק שירות

המדינה (גימלאות) התשכ"ו - 1955, או לענין כל הטבת פרישה אחרת, ואינן

נחשבות כחלק ממשכורת היסוד לעניין חישוב תוספת היוקר.

## 26.852 תוספת נהיגה עצמית א' ונהיגה עצמית ב'

להלן עדכון תוספת נהיגה עצמית א' ותוספת נהיגה עצמית ב' החל מיום

1 בינואר 1999.

א. תוספת נהיגה עצמית א'

משולמת לעובדים שאינם משלמים מס בגין שווי שימוש ברכב מסחרי צמוד.

גובה התוספת - 16.12 ש"ח ליום עבודה לעובדים בשבוע עבודה בן 6 ימים

19.36 ש"ח ליום עבודה לעובדים בשבוע עבודה בן 5 ימים

794/97  
9.10.97  
948/01  
11.7.01



**ב. תוספת נהיגה עצמית ב'**

משולמת לעובדים המשלמים מס בגין שווי שימוש ברכב מסחרי צמוד.  
גובה התוספת - 27.89 ש"ח ליום עבודה לעובדים בשבוע עבודה בן 6 ימים  
33.50 ש"ח ליום עבודה לעובדים בשבוע עבודה בן 5 ימים

**26.853**

**החזר אגרת רשיון לנהג** - עובד רשות מקומית החייב לנהוג ברכב הרשות, זכאי להחזר אגרת הרשיון ששילם. הוראה זו חלה גם על עובד ארעי שהשלים שנה אחת של שרות ברשות המקומית.

**26.86 תוספת מעונות**

**26.861 השתתפות במעונות יום לאם עובדת**

עובדת שהיא אם לילד אחד או יותר עד גיל 5, שנים זכאית לתוספת ההשתתפות במעונות יום וגני ילדים.

עובדת שהיא אם לילד אחד או יותר עד גיל 5 שנים, המדורגת בדירוג האחים והאחיות והיא מועסקת בבית חולים, זכאית לתוספת מוגדלת עבור השתתפות במעונות, אם ליד בית החולים בו היא מועסקת אין מעון ילדים או אם הצהירה כי מסיבות אובייקטיביות אינה יכולה להחזיק את הילד באותו מעון.

**תוספת מעונות עובדת חלקית** - עובדת במשרה חלקית, זכאית לתוספת

מעונות בשיעור יחסי לחלקיות המשרה.

דין אלמן או גרוש המחזיק בילד או ילדים עד גיל 5 שנים, כדין עובדת לצורך הזכאות לקבלת תוספת המעונות.

**שיעור התוספת החדשית** - שיעור התוספת מתעדכן מזמן לזמן, וכנהוג לגבי העובדות בשירות המדינה.

החל מ-1/1/96 שיעור תוספת ההשתתפות במעונות הוא 35.84 ש"ח לחודש.

**26.87 תוספת ערבה**

**26.871**

עובד רשות מקומית, שמשכורתו מבוססת על הדירוג הממשלתי ומקום עבודתו ובסיסו הם הנגב, יקבל תוספת חודשית. תוספת זו תיקרא "תוספת ערבה". "הנגב" פירושו כל שטח במדינת ישראל הנמצא דרומית לקו הרוחב של באר-שבע ודרומית מזרחית לקו המוביל באר-שבע - חברון ומשם לאורך הגבול לעין גדי. אולם לא נחשב כנגב השטח מסביב לבאר-שבע ברדיוס של 20 ק"מ מהעיר. שיעור תוספת הערבה החל מ-1.1.99 הוא 90.57 ש"ח לחודש ומעודכן בתוספות היוקר ובמועדי השינוי שיחולו בהם.

127/79  
5/1/79  
והסכם  
שכר  
לשנים  
978-80  
3/9/78

חוקת  
העבודה  
297/83  
9/6/83

850/99  
1.3.99

39/74  
19/3/74  
57/74  
3/12/74

## 26.88 תשלום מנקו

26.881 הזכאים לתשלום מנקו

עובדים שבמסגרת תפקידם מועסקים בפועל בתפקידי גביית המחאות או מזומנים, זכאים לתשלום שנקרא "תשלום מנקו".

שיעורי הגביה ותוספת המנקו -

שיעור "תשלום מנקו" לחודש מותנה בגבית מינימום שנתי וכמפורט להלן:

טבלאת הזכאות החל מ-1/2/2000

643/95  
21/3/95

	תוספת מנקו לחודש	סכום הגביה השנתית בש"ח		מס'
		מ-	עד-	
684/96	37 ש"ח	30,400	16,200	1
18.1.96	53 ש"ח	60,800	30,401	2
925/01	85 ש"ח	121,600	60,801	3
30.1.01	135 ש"ח	ומעלה	121,601	4

659/95  
15/5/95  
644/96  
18.1.96

### עדכון הגביה והתוספת -

עדכון תעריפי הגביה השנתית והמנקו יעשה אחת לשנה בתאריך ב-1 לחודש פברואר של כל שנה, בשיעור עלית המדד במהלך השנה החולפת. הסכום יעוגל כלפי מעלה לשקל הקרוב.

**תשלומים אחרים (החזרי נסיעות לעבודה, טלפון, ביגוד, אש"ל, תשלום בתקופת פגיעה בתאונות עבודה, שכר עידוד לספיגת עבודה בעבודות כפיים, דמי חבר באגודות מקצועיות)**

**26.91 החזרי נסיעות לעבודה**

**26.901 - זכאים לקצובת נסיעות**

הוראות פרק משנה זה חלות על כל העובדים ברשות המקומית למעט בעל רכב צמוד כאמור בסעיף 26.910 להלן.

**זכאים לקצובת הנסיעה:** עובד, הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, בין אם הוא משתמש בתחבורה ציבורית ובין אם הוא משתמש ברכב פרטי או אחר, זכאי לקבל קצובת נסיעה (להלן - קצובה) בשיעורים ובתנאים המפורטים בסעיף משנה זה.

**26.902 - שיעור החזר דמי הנסיעה**

שיעור הקצובה המרבית החדשית לעובד, היא בשיעור של נסיעה אחת, הלוך וחזור, באוטובוס ציבורי ממקום מגורי העובד למקום עבודתו כדלקמן:  
(א) עובד המועסק בשבוע עבודה בן 5 ימים - כפול 17 אך לא יותר מן הסכום המפורט להלן.

(ב) עובד המועסק בשבוע עבודה בן 6 ימים - כפול 20, אך לא יותר מן הסכום המפורט להלן.

**26.903 - הסכום המירבי לקצובת הנסיעה**

קצובת הנסיעה המירבית לעובד תהא כלהלן:

**סיווג העובד**

**מ-1.10.99**

עובד חודשי, המועסק 6 ימים בשבוע	536.00 ש"ח
עובד חודשי, המועסק 5 ימים בשבוע	455.60 ש"ח
עובד ארעי, המקבל שכר יומי	26.80 ש"ח

- א. החל מה- 1 באוקטובר 1999 לא תובאנה בחשבון לצורך תשלום קצובת נסיעה מירבית הוצאות נסיעה, שמעל 26.80 ש"ח ליום בכוון אחד.
- ב. עובדים המתגוררים בעיירות הפיתוח, זכאים להחזר הוצאות נסיעה ללא הגבלת הסכום המירבי של קצובת נסיעה, ובלבד שבאותו אזור אין כרטיס "חודשי חופשי" שכן במקרה זה התקרה תהיה מחיר כרטיס "חודשי חופשי" באותו אזור.
- ג. תשומת לבכם מופנית לכך כי כל עובד, הזכאי לקצובת נסיעה בערי פיתוח, להגיש בקשה מיוחדת ב- 1 באפריל של כל שנה.

14/73  
26/2/73  
הסכם  
שכר  
1972/74

882/99  
13.12.99

**26.904 כרטיס "חודשי חופשי"**

עובדים, הנוסעים בקווים בהם יש כרטיסי "חודשי חופשי", זכאים לקצובת נסיעה בסכום שלא יעלה על מחיר כרטיס "חודשי חופשי", או כרטיס "חודשי חופשי מרחבי".

**26.905** עובדים במשרה מלאה המועסקים 5 ימים בשבוע, הזכאים לקצובת הנסיעה והנוסעים באוטובוס אחד לכל כיוון בו יש כרטיס "חודשי חופשי", יקבלו קצובת נסיעה בשווי של כרטיס "חודשי חופשי" כפי שמקבל עובד, המועסק 6 ימים בשבוע.

**26.906** עובדים במשרה חלקית, המועסקים פחות מ- 5 ימים בשבוע, הזכאים לקצובת נסיעה והנוסעים בקווים בהם יש כרטיס "חודשי חופשי", יקבלו קצובת נסיעה על פי חישוב תעריפי נסיעות בודדות, אך לא יותר משווי של כרטיס "חודשי חופשי".

**26.907** עובדים חדשים ועובדים המשנים את מקום מגוריהם, או את מקום עבודתם ימלאו טופס בקשה חדש.

**26.908** תשלום קצובת נסיעה מעל הסכום המירבי למי שנזקק ליותר מקו אוטובוס אחד.

א. עובד, הזכאי לקצובת נסיעה מירבית וכדי להגיע לעבודתו נזקק גם לנסיעות עירוניות, שלא נלקחו אצלו בחשבון בקביעת הקצובה המירבית, היא זכאי לקצובה נוספת מעל לסכום המירבי – עד לארבעה נסיעות עירוניות – בעיר המגורים (הלוך וחזור) ובעיר העבודה (הלוך וחזור), בכל מקום שיש כרטיס "חודשי חופשי", הקצובה הנוספת לא תעלה על מחיר כרטיס "חודשי חופשי".

ב. סכום הקצובה הנוספת לנסיעות עירוניות, מעל לסכום קצובת הנסיעה המירבית תהא כלהלן:

**מ- 1.10.99**

368.00 ש"ח

312.00 ש"ח

18.40 ש"ח

**סיווג העובד**

עובד חודשי, המועסק 6 ימים בשבוע

עובד חודשי, המועסק 5 ימים בשבוע

עובד ארעי, המקבל שכר יומי

#### **26.909 מס הכנסה**

- א. מעובדים המועסקים 6 ימים בשבוע, ינוכה מס הכנסה מקצובת נסיעה של עד - 536 ש"ח לחודש.
- ב. מעובדים המועסקים 5 ימים בשבוע, ינוכה מס הכנסה מקצובת הנסיעה של עד 455.60 ש"ח לחודש.

#### **26.910 בעלי רכב צמוד**

עובדים בעלי רכב צמוד אינם זכאים לקצובת נסיעה.

#### **26.911 העתקת מגורים**

עובד העובר למקום מגורים מחוץ לשטח השיפוט של הרשות המקומית בה היה גר, ובעקבות זאת הגיש לאחראי בקשה להגדלת הקצובה או בקשה לקצובה שלפני כן לא היה זכאי לה, - תישקל בקשתו לגופה, ומותר לאשרה זאת במידה שהעובד החליף את מקום מגוריו מטעמים אישיים אשר הוכרו כמוצדקים כגון: מטעמי בריאות, חינוך הילדים או שיפור תנאי דיור גרועים. הרצון לשפר תנאי דיור, אינו כשהוא לעצמו, סיבה מוצדקת לעניין זה, אלא רק אם היו תנאי הדיור הקודמים של העובד - רעים.

#### **26.912 קצובה במקרה של יום עבודה מפוצל**

בסעיף זה יום עבודה מפוצל - יום עבודה מפוצל על-ידי הפסקה ארוכה יותר מהפסקת הצהריים המרבית הרגילה של כלל העובדים באותו זמן, ובלבד שתהיה ארוכה משעה אחת. עובד המועסק לפי דרישת המעסיק ביום עבודה מפוצל, זכאי לקבל, בעד הנסיעה השנייה מביתו למקום עבודתו וחזרה, קצובה בשיעור המחיר המוזל של הנסיעה באוטובוס ציבורי. עובד כאמור זכאי לקבל את הקצובה בהתאם, רק אם נגרמו לו למעשה הוצאות נסיעה כדי להגיע בפעם השנייה אל מקום עבודתו וממנו.

סדרי דיווח העובד על הוצאות נסיעות אלו, בהתאם למה שייקבע בכל רשות מקומית.

14/73  
26.2.73

### 26.913 החזר הוצאות נסיעה (טלפנים עיוורים).

573/93  
מ-24/93  
564/92  
1.12.92  
03/946  
מ8/4/94  
699/96  
848/99  
2.3.99

בהתחשב בעובדה כי הוצאות הנסיעה של טלפנים עיוורים עולות על התעריפים של התחבורה הציבורית בגלל הצורך להשתמש לעתים במוניות, הוחלט כי החל מיום 1.7.98 חל שינוי בתשלום קצובת הנסיעה לטלפונאים עיוורים והוא יהיה בשעור השווה למחיר שלוש פעמים כרטיס חופשי חודשי עירוני (קוד 99).

לפיכך קצובת הנסיעה לטלפנים הינה כלהלן:

החל מ- 1.1.2000 - 564 ש"ח לחודש. עבור נסיעה מביתם לעבודה וחזרה, כקצובת נסיעה קבועה במקום קצובת הנסיעה הרגילה.

930/01  
7.3.01

מובהר בזאת כי האמור בדבר קצובת נסיעה לעיוורים מתייחס לנסיעה לעבודה ובחזרה ולא לנסיעות במסגרת העבודה.

909/01  
21.1.01

טלפנים הזכאים על-פי קצובת הנסיעה הרגילה לקבל החזר הוצאות נסיעה בסכום גבוה יותר, ימשיכו לקבלה ואינם זכאים להטבה הנוספת.

### 26.914 החזר הוצאות נסיעה (טלפנים עיוורים) העובדים בפיצול

615/94  
2/8/94  
700/96  
701/96  
885/00  
4.1.00

טלפן (עוור) המועסק בפיצול זכאי לקצובת נסיעה החל מ-1/1/00 כלהלן:

(א) עבור 2 ימי עבודה מפוצלים - קצובה חודשית בגובה 789.60 ש"ח.

(ב) עבור 3 ימי עבודה מפוצלים - קצובה חודשית בגובה 902.40 ש"ח.

(ג) עבור 4 ימי עבודה מפוצלים - קצובה חודשית בגובה 1015.20 ש"ח.

(ד) עבור 5 ימי עבודה מפוצלים - קצובה חודשית בגובה 1128.00 ש"ח.

### 26.915 קצובת נסיעה לעיוורים

נקבע בזאת כי החל מ- 1.1.01 יש לשלם לכל עובד עיוור (המחזיק תעודת עיוור), קצובת נסיעה חודשית בגובה שלוש (3) פעמים של מחיר כרטיס חופשי חודשי (קוד 99) ובסך - 564 ש"ח.

909/01  
21.1.01

עובד עיוור כנייל המועסק בימי עבודה מפוצלים יקבל הגדלת הקצובה החודשית (החל מהיום השני) כמפורט להלן:

1. בעבור שני ימי עבודה בפיצול - קצובה חודשית בגובה 789.6 ש"ח

2. בעבור שלושה ימי עבודה בפיצול - קצובה חודשית בגובה 902.4 ש"ח.

3. בעבור ארבעה ימי עבודה בפיצול - קצובה חודשית בגובה 1015.2 ש"ח.

4. בעבור חמישה ימי עבודה בפיצול - קצובה חודשית בגובה 1128.0 ש"ח.

האמור לעיל אינו גורע מהסדרים עדיפים הקיימים ברשויות.

930/01  
7.3.01

מובהר בזאת כי האמור בדבר קצובת נסיעה לעיוורים מתייחסת לנסיעה לעבודה ובחזרה ולא לנסיעות במסגרת העבודה.

## 26.92 קצובת טלפון

26.921

עובד שבביתו מותקן טלפון פרטי, זכאי להשתתפות הרשות המקומית במכסת שיחות טלפון חדשית קבועה בתשלום.  
ההשתתפות תהיה בהתאם למכסת השיחות המפורטות בטבלאות שלהלן: -

הסכום לתשלום חודשי בש"ח מ-1.5.99	מכסות השיחות החדשיות לתשלום	מהנדסים (אחיד) עובדי מינהל ושירותים		מהנדסים אקדמאים טכנאים עיתונאים	
		רופאים כלליים	משפטיים	טכנאים	עיתונאים
24.30	100		ה'	33	3
30.40	125		ד'	34	4
36.45	150	ד'	ג'	35	5
42.55	175	ג'-ד'	ב'	36	6
48.60	200	ב+	ב'+	37	7
		ומעלה	ומעלה	ומעלה	ומעלה

### 26.922 עובדים בדירוג מהנדסים, מח"ר, הנדסאים וטכנאים, עיתונאים

העובדים המדורגים בדירוגים האקדמאים או המקצועיים הנ"ל יהיו זכאים למכסות ולסכומים לפי דרגתם המקבילה לדרגה בדירוג (האחיד) לעובדי המינהל והשירותים כמפורט בטבלה.

### 26.923 מכסת שיחות בתשלום לעובדים סוציאליים

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

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

### 26.924 מכסת שיחות בתשלום בדירוג עובדי הוראה

עובדים המדורגים בדירוג עובדי ההוראה זכאים למכסת שיחות טלפון לחודש בהתאם לתפקידם כדלהלן; והסכומים לתשלום, יהיו על-בסיס האמור לעיל.

עובד הוראה מהשורה (מורים וגננות) - 50 שיחות

סגן מנהל מוסד חינוכי - 125 שיחות

מנהל מוסד חינוכי - 150 שיחות

### 26.925 מכסת שיחות בדירוג אחים ואחיות

עובדים המדורגים בדירוג האחים והאחיות זכאים למכסת שיחות טלפון לחודש כדלהלן: והסכומים לתשלום, יהיו על בסיס האמור לעיל.

שנות ותק	מספר שיחות
1-0	50
5-2	75
6 ומעלה	100

אחים ואחיות בעלי תפקידים, זכאים למכסות נוספות של שיחות טלפון לחודש כדלקמן:

רמת תפקיד	מספר שיחות
14-13	50
16-15	75
17 ומעלה	100

### 26.926

138/79  
מ-29/4/79

הוראות אלה חלות על כל העובדים הקבועים למעט עובדים ארעיים. אין לפי הוראה זו להחזיר הוצאות ההחזקה הקבועה של הטלפון. תחולת הסדר זה החל מ-1/4/78.

### 26.927 מכסת שיחות לעובד חלקי

לעובדים המועסקים במשרה חלקית, מכסת שיחות הטלפונים החודשית הני"ל, תשולם בהתאם לחלקיות המשרה.

### 26.928 החזר דמי החזקת הטלפון

עובד שקיבל בפועל עד למועד תחולת ההסדר, השתתפות הרשות המקומית במכסת הטלפון הגבוהות מהמצויין בטבלה דלעיל, יהיה זכאי להמשיך ולקבל את המכסה הגבוהה יותר. אותו עובד יהיה זכאי לשינוי במכסות הטלפון שלו רק אם יחול שינוי בדרגתו בגינה יהיה זכאי למכסה גבוהה יותר, כמפורט לעיל.

**עובד שאין בביתו טלפון** - עובד שבדירתו לא מותקן טלפון פרטי, אינו זכאי להשתתפות הרשות המקומית בהוצאות הטלפון.

**עדכון הסכום לתשלום** - נעשה מזמן לזמן בעקבות השינויים שחלים בתעריפי שיחות הטלפון ובמועדי עידכונם לגבי עובדי שירות המדינה ומוסדות הציבור.



## 26.93 קצובת ביגוד ומכסת ביגוד

26.931.

(א) הגדרות:

בסעיף זה: ביגוד - בגדי עבודה, בגדי מגן או מדים;  
קצובת ביגוד - קצובה הניתנת אחת לשנה על-ידי הרשות המקומית לשם רכישת ביגוד.

(ב) הזכאים לביגוד

חלות - הוראות סעיף זה, על העובדים המדורגים בדירוג האחיד, בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח (לרבות פסיכולוגים וקלינאי תקשורת), בדירוג ההנדסאים והטכנאים, בדירוג המהנדסים, בדירוג העיתונאים, בדירוג העובדים הסוציאליים, בדירוג עובדי הוראה, בדירוג האחים והאחיות, בדירוג הביוכימאים והמיקרוביולוגים, בדירוג הרוקחים, בדירוג הרנטגנאים, בדירוג הפיזיותרפיסטים, בדירוג המרפאים בעיסוק ובדירוג המשפטנים.

(ג) זכאים לביגוד מיוחד - ההוראות לקצובת ביגוד מקבלי קהל אינן חלות על

עובדים המקבלים ביגוד מיוחד בהתאם להסכמי עבודה או על-פי כל הסדר אחר, או בהחזר על-פי קבלות או על-ידי קבלת ביגוד בעין; או עובדים המקבלים את הקצובה, חלקה בעין וחלקה לפי קצובה למקבלי קהל - כהשלמה.

(ד) ביגוד לעובד חלקי - זכאי לקצובת ביגוד חלקית, יחסית לחלקיות

משרתו.

## 26.932 זכאים לביגוד

(א) בגדי עבודה -

עובדים, המועסקים בתפקידים הגורמים בלאי בלתי רגיל של לבוש, זכאים לקבל בגדי עבודה. מטרת הענקת בגדי עבודה היא לפצות את העובדים על ההפרש בין הבלאי הרגיל של בגדיהם לבין הבלאי המוגדל שהוא תוצאה מתנאי עבודתם המיוחדים.

(ב) בגדי מגן -

עובדים, המועסקים בתפקידים בהם דרוש לבוש מגן מיוחד, לדעת המחלקה לפיקוח על העבודה במשרד העבודה והרווחה, זכאים לקבל בגדי מגן.

(ג) מדים -

עובדים אשר עבודתם כרוכה בתפקידי ייצוג מסויימים, כלפי התושבים ומקבלי השירות, מקבלים מדים.

(ד) ביגוד מקבלי קהל -

עובד קבוע שמהות תפקידו הוא קבלת קהל ושחלק ניכר מזמן עבודתו ועוסק בכך, למען הסר ספק, קהל, הוא קהל שאינו מעובדי הרשות המקומית.

**26.933 רמות קצובת הביגוד למקבלי קהל**

66/82  
מיום  
11/82

(א) הוראות אלה חלות אך ורק על עובדים הזכאים לקצובת ביגוד למקבלי קהל, בהתאם לקריטריונים שנקבעו לכך. קצובת ביגוד משולמת לעובדים הזכאים לכך באחד מהדירוגים המצויינים בטבלה שלהלן, ותעודכן בהתאם לשיעורים והמועדים כפי שיקבע לגבי כלל העובדים הזכאים לקצובת ביגוד למקבלי קהל בשירות המדינה ובשירות הציבורי.  
החל מ- 1.7.92 קצובת הביגוד היא על-פי רמות: -  
רמה 3 - לעובדים בדירוג המינהל והשירותים (האחיד) בדרגות 2(י"ד)  
ועד דרגה 7 (י"ט 1) כולל, ובדרגות המקבילות בדירוגים שבטבלה שלהלן:  
רמה 4 - לעובדים בדירוג המינהל והשירותים (האחיד) מדרגה 8 (יט) ובדרגות המקבילות בדירוגים שבטבלה שבסעיף 26.934 שלהלן.

26/96  
0.6.96

(ב) סכום קצובת ביגוד למקבלי קהל - לשנת הכספים ייקבע בהתאם למחירון שמפרסם החשב הכללי לגבי עובדי המדינה. קצובת הביגוד המשולמת בחודש יולי 2000 בגין שנת 1999 (1.1.99 - 31.12.99) תחושב כדלקמן:

12/00  
0.7.00

רמת ביגוד 3 - 1145.- ש"ח לשנה.

רמת ביגוד 4 - 1595.- ש"ח לשנה.

66/82  
11/82  
51/82  
3/7/92  
26/96  
0.6.96

**26.934**

**טבלת ההקבלה בדרגות לצורך תשלום קצובת ביגוד למקבלי קהל**

לפי רמה 4	לפי רמה 3	הדירוג
8 - ומעלה	2 - 7	מינהל ושירותים (אחיד)
38 ומעלה	34 - 37	הנדסאים וטכנאים
38 ומעלה	34 - 37	מהנדסים
38 ומעלה	34 - 37	מח"ר
38 ומעלה	34 - 37	עיתונאים
8 ומעלה	3 - 7	פסיכולוגים
ותק 23 שנה ומעלה	ותק 1-22 שנה	עובדים סוציאליים
רמה מ-14 שנים ומעלה	רמה 1-13 שנה	אחיות
ותק מ-26 שנה ומעלה	ותק 1-25 שנה	עובדי הוראה

**הדרגה הקובעת לרמת הביגוד**

רמת ביגוד לעובד הזכאי לקצובת ביגוד של מקבלי קהל תיקבע לפי דרגת השיא של משרתו בתקן בה הוא משובץ, או לפי דרגתו אם הוענקה לו דרגה אישית הגבוהה משיא דרגתו בתקן.

## עובדים במשרה חלקית

44/74  
28.10.74

עובדים במשרה חלקית הזכאים לקצובת ביגוד למקבלי קהל, יקבלו חלקית חופף לחלקיות משרתם.

### 26.935 הועדה המשותפת לקביעת מכסת בגדי עבודה

ועדה המורכבת מנציגי הצדדים החתומים על חוקת העבודה תקבע בכל מקרה את סוגי בגדי העבודה, כמותם ותקופות להחלפה הנדרשים לבעלי תפקידים מיוחדים שאינם כלולים במסגרת הזכאים לביגוד כמקבלי קהל.

### 26.936 מועד תשלום קצובת ביגוד

44/74  
28.10.74

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, תחשב קצובת הביגוד היחסית המגיעה לו, לפי מדד יוקר המחיה הידוע בעת התשלום, כשהבסיס לחישוב יהיה קצובת ביגוד לפי רמת משרתו כפי ששולמה לכלל עובדי הרשות המקומית עם משכורת חודש יולי ומדד יוקר המחיה המתפרסם באותו חודש;

### 26.937 קצובת הביגוד בתשלום הגימלאות

517/91  
מ23/7/91

החל מ-1.11.1990 נכללת קצובת הביגוד במשכורת הקובעת לצורך חישוב הגימלאות ופיצויי הפיטורים. והחל מ-1/4/92 יש להביא את תוספת הביגוד בחשבון לעניין הפרשות לקרן השתלמות וקופת גמל.

551/92  
מ8/7/92  
הסכם שכו  
לשנים  
1990-1992  
מיום  
18/11/90

החל מ-1/7/92 מבוטלות רמות קצובת הביגוד 1 ו-2 שהיו קיימות עד מועד זה. לפי-כך הגימלאים בפנסיה תקציבית שקבלו קודם לכן קצובת ביגוד לפי רמות אלה (1 ו-2), זכאים החל ממועד זה לקבל קצובת ביגוד לפי רמה 3.

517/91  
מ23/7/91

גימלאי אשר בתקופת עבודתו קיבל ביגוד לפי פריטי בגוד בהתאם לעיסוקו (שלא כמקבלי קהל) יקבל קצובת ביגוד מקבלי קהל כגימלאי, על-פי דרגתו, בהתאם לרמה 3 או 4. זכאי לקיצבה, יהיה זכאי למלוא תוספת הביגוד בשנת הפרישה וללא קשר בתאריך פרישתו.

שיעור קצובת הביגוד לגימלאי - לאחר תשלום תוספת הביגוד בשנת הפרישה, תשלום תוספת הביגוד השנתית לזכאים לקיצבה, בהתאם לשיעור הקיצבה, במועד בו משולמת תוספת הביגוד השנתית לעובדים.

523/91  
מ-27/8/91

הזכאות לקצובת ביגוד לגימלאים, מתייחסת לכל המקבלים פנסיה תקציבית באחד מן הדירוגים הבאים: דירוג המינהל והשירותים (אחיד), מהנדסים, הנדסאים וטכנאים, מח"ר, עיתונאים, עובדי הוראה, עובדים סוציאליים,

אחים ואחיות, רוקחים ביו-כימאים, פיזיוטרפיסטים, מרפאים בעיסוק, פרה-רפואיים, טכנאי רנטגן ומשפטנים.

523/91  
מ-27/8/91

כאמור מועד תשלום קצובת הביגוד לעובדים הזכאים לה ולגימלאים, הוא ביחד עם תשלום משכורת יולי בכל שנה והיא משולמת במועד זה עבור התקופה שמ-1 בינואר ועד 31 בדצמבר של השנה הקודמת.

542/92  
מ-18/3/92

גימלאי יקבל את קצובת הביגוד בהתאם לאחוזי הגימלה לפיה משולמת לו קיצבתו.

538/92  
מ-7/1/92

החל מתאריך 1.4.1991 תוספת קצובת הביגוד לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת הכנסה לפי חוק שכר המינימום, מאחר והתוספת הנ"ל היא שנתית.

### 26.938 מיכסות ביגוד לפועלים

החל מ-1/4/74 מכסות הביגוד לעובדים בתפקידים שלהלן, ולפי הפירוט הבא:

(א) **מפקחים סניטריים ופקחים לחוקי עזר** - 3 חולצות פעם בשנה, 2 זוגות מכנסיים פעם בשנה, 2 זוגות נעליים פעם בשנה, 1 כובע פעם בשנה, 1 מעיל גשם פעם בשלוש שנים.

הערה: אם הרשות תחייב ללבוש מדים עליה להעמידם לרשות העובדים במלואה.

(ב) **מכונאים במכוני מים** - 2 חולצות פעם בשנה, 2 זוגות מכנסיים פעם בשנה, 2 זוגות נעליים פעם בשנה. 1 מעיל גשם פעם בשלוש שנים.

(ג) **מכונאים במכוני ביוב** - 2 חולצות פעם בשנה, 2 זוגות מכנסיים פעם בשנה, 2 זוגות נעליים פעם בשנה. 1 מעיל עור פעם בארבע שנים.

(ד) **פועלים בעבודות ציבוריות ונטיעות** - 2 חולצות פעם בשנה, 2 זוגות מכנסיים פעם בשנה, 2 זוגות נעליים פעם בשנה. 1 בטלדרס פעם בשנתיים.

(ה) **פועלי ביוב וזיפות** - 3 חולצות פעם בשנה, 3 זוגות מכנסיים פעם בשנה, 2 זוגות נעליים פעם בשנה. 1 מעיל עור פעם בארבע שנים.

הערה: בנוסף לבגדים מתאימים שיעמדו לרשותם.

(ו) **סדרנים** - 3 חולצות פעם בשנה, 2 זוגות מכנסיים פעם בשנה, 2 זוגות נעליים פעם בשנה. 1 בטלדרס פעם בשנתיים, 1 כובע פעם בשנה.

הערה: בחורף שמקבלים בטלדרס מקבלים רק 2 חולצות. אם הרשות תחייב ללבוש מדים, עליה להעמידם לרשות העובדים במלואם.

(ז) **פועלי תברואה, נקיון רחובות וטאוט, ונהגים בתברואה** - 3 חולצות פעם בשנה, 3 זוגות מכנסיים פעם בשנה, 2 זוגות נעליים פעם בשנה, 1 מעיל גשם פעם בשלוש שנים, 1 זוג מגפיים פעם בשלוש שנים.

הערה: כפפות בטיחות לפי הצורך.

- (ח) **שומרים בלילה** - 3 חולצות פעם בשנה, 2 זוגות מכנסיים פעם בשנה, 2 זוגות נעליים פעם בשנה, 1 כובע פעם בשנה, 1 סוודר פעם בשנתיים, 1 מעיל גשם פעם בשלוש שנים.
- (ט) **עובדי מוסך** - 3 חולצות פעם בשנה, 2 זוגות מכנסיים פעם בשנה, 2 זוגות נעליים פעם בשנה.
- (י) **אחראים למשק ותחזוקה (שרתים ראשיים) או אב בית-נוער** - 2 חולצות פעם בשנה, 2 זוגות מכנסיים פעם בשנה, 2 זוגות נעליים פעם בשנה. 1 סוודר פעם בשנתיים, 1 מעיל גשם פעם בשלוש שנים.
- (יא) **עובדי נקיון בתיה"ס ומועדונים** - 2 חולצות פעם בשנה, 2 זוגות מכנסיים פעם בשנה, 2 זוגות נעליים פעם בשנה. 1 סוודר פעם בשנתיים.
- (יב) **סייעות (עוזרות) לגננות, מטפלות, עובדות נקיון במשרד ועובדי הזנה** - 2 חולצות פעם בשנה, 2 זוגות מכנסיים פעם בשנה, 2 זוגות נעליים פעם בשנה.
- הערה: במקום המכנסיים והחולצות הרשות יכולה להעמיד לרשות העובדות חלוקים בהתאם לצורך.
- (יג) **נהגים** - 2 חולצות פעם בשנה, 2 זוגות מכנסיים פעם בשנה, 2 זוגות נעליים פעם בשנה, 1 סוודר פעם בשנתיים.
- (יד) **מנהלי עבודה** - 2 חולצות פעם בשנה, 2 זוגות מכנסיים פעם בשנה, 2 זוגות נעליים פעם בשנה, 1 בטלדרס פעם בשנתיים, 1 מעיל גשם פעם בשלוש שנים.
- הערה: א. הבגדים חייבים להיות לפי טיב הביגוד של בית החרושת "כיתן".  
 ב. לעובדים במשרה חלקית תחושב מכסת הביגוד חופף לחלקיות המשרה, לעובדים בחצי משרה ומעלה תנתן מכסת הנעליים במלואה.

## 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 העבודה 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 קצובת לינה, זכאי להחזר הוצאותיו הממשיות, בכפיפות למירב הקבוע להלן, אם הוא מצרף לתביעתו קבלה שניתנה על-ידי מוסד אירוח מוכר, מלון או פנסיון. הגיש עובד קבלה שניתנה על-ידי אדם, שהוכח לשביעות רצון הרשות המקומית 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.

735/96  
28/7/96

הסכום בש"ח (מעודכן ל-1/6/2000)	שם התוספת
13.40	אש"ל - ארוחת בוקר
38.10	ארוחת צהרים
16.80	ארוחת ערב
16.80	ארוחת לילה
27.70	לינה - הוצאות לינה בחדר שכור ללילה
16.80	הוצאות לינה ללא קבלה ללילה
20.30	הוצאות לינה בחדר שכור ללילה על בסיס חודשי
	ב. להלן שיעורי דמי הכלכלה לעובדים המועסקים בשעות נוספות, או בעבודה בתחום המשמרת השלישית.
13.30	כלכלה - דמי כלכלה לעובד המועסק ב-2 שעות נוספות לפחות
	דמי כלכלה לעובד המועסק בתחום המשמרת
7.90	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 שעותיים 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 הצהריים 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 המשמרת השלישית 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.



**26.95 היעדר עובד רשות מקומית לרגל תאונות בעבודה ותשלומים בתקופת ההיעדרות מסיבה זו מהעבודה.**

**26.951**

בענייני פגיעה בעבודה יחולו הוראות חוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשכ"ח – 1968.

**25.952**

נפגע עובד בתאונת עבודה יודיע על כך הממונה הישיר של העובד מיד למנהל היחידה ולאחראי על הדיווח, וביחידה תבוצענה כל הפעולות המינהליות הדרושות להבטחת זכויותיו החוקיות של העובד שנפגע. עובד, הנעדר מן העבודה מחמת תאונה בעבודה, חייב להגיש תעודות רפואיות להצדקת היעדרו כעובד הנעדר לרגל מחלה.

**26.953**

עובד, שפגיעה בעבודה גרמה לו שאינו מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, משלם לו המוסד לביטוח לאומי "דמי פגיעה" בשיעור שנקבע בחוק הביטוח הלאומי.

דמי הפגיעה משתלמים בעד פרק הזמן שהעובד אינו מסוגל לעבודה כאמור, וזאת בתנאי שהוא לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה.

המוסד לביטוח לאומי אינו משלם לפגיעה אחת יותר מדמי פגיעה בעד עשרים ושישה שבועות.

**26.954**

עובד, שנפגע בעבודה וזכאי לפי חוק הביטוח הלאומי לדמי פגיעה בשיעור נמוך ממשכורתו, יקבל מהרשות המקומית את ההפרש בין משכורתו החודשית הממוצעת לבין דמי הפגיעה שיקבל מהמוסד לביטוח לאומי, עבור שלושת החודשים הראשונים לפגיעה.

במקום שהמוסד לביטוח לאומי מוסמך להעביר את דמי הפגיעה במישרין לרשות המקומית, יחתום עובד כאמור על טופס המורה למוסד לביטוח לאומי להעביר את דמי הפגיעה במישרין לרשות המקומית, ויקבל מהרשות המקומית את משכורתו החודשית הממוצעת עבור שלושת החודשים הראשונים לפגיעה.

עובד יומי יקבל ההפרש לפי הממוצע של ימי העבודה ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה.

**26.955**

תמה תקופת תשלום דמי הפגיעה כאמור לעיל, והעובד שנפגע בעבודה נמצא נכה כתוצאה מן הפגיעה בעבודה, ישלם לו המוסד לביטוח לאומי קצבה או מענק, בהתאם להוראות חוק הביטוח הלאומי.

**26.956**

עובד, שנפטר כתוצאה מפגיעה בעבודה, ישלם המוסד לביטוח לאומי לתלויים בנפטר קצבה או מענק, במסגרת הוראות חוק הביטוח הלאומי.

**26.957**

ימי ההיעדר לרגל תאונה בעבודה, שבעדם זכאי העובד הנפגע לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי, ייראו כתקופת עבודה לצרכי קביעת מספר ימי חופשת המנוחה וחופשת המחלה הניתנים לעובד באותה שנה, לצרכי קביעת הטבות הפרישה ולצורכי קצובת הבראה ותוספת ותק.

**26.958 תאונת עבודה**

נעדר עובד לרגל תאונה, וסיבת ההעדר קשורה לפגיעה של צד שלישי בעובד (כגון היעדר עקב תאונת דרכים) יודיע העובד מיד בכתב על כך לרשות המקומית. תבעה הרשות המקומית את המזיק, חייב העובד להושיט כל עזרה ולעשות כל פעולה סבירה כדי לסייע לרשות המקומית במימוש זכויותיה. העובד לא יעשה כל פעולה העלולה לפגוע בזכויות אלו של הרשות המקומית או למנוע בעד מימושו.

**26.959**

קיבל העובד פיצויי נזיקין לרגל תאונה כאמור לעיל, ובתוכם פיצוי בעד תקופת היעדרו מן העבודה, כולה או חלקה, עליו להעביר לרשות המקומית אותו פיצוי, אולם לא יותר ממה ששילמה לו הרשות המקומית. הוראות פסקה זו אינן חלות על פצויים שקיבל העובד מכוח פוליסה פרטית לביטוח מחלה או תאונות. הרשות המקומית רשאית לקזז את הסכום הנ"ל ממשכורתו של העובד או מתשלומים שהוא זכאים להם מהרשות המקומית.

## 26.96 ייעול השירות / תגמול העובדים

הסכם קיב  
1987  
27/9/87  
415/88  
6/1/88

ייעול השירות - מוסכם בין הצדדים כי נציגיהם ישתפו פעולה ליעולם של השירותים ברשויות המקומיות, ומוסכם בין הצדדים כי באותן יחידות שיוסכם להחיל עליהן הסדרי יעול כאמור, יפעלו כדלקמן:

(א) אם כתוצאה מהיעול באותה יחידה, לרבות כתוצאה מצמצום במספר העובדים תקטן עלות העבודה, יחולק בין העובדים באותה יחידה הפרש בין עלות העבודה ערב היעול, לבין עלות העבודה לאחר היעול (להלן "הפרשי העלות").

(ב) יישום האמור לעיל יקבע על-ידי ועדת המעקב המשותפת לצדדים.

(ג) בכל מקרה יקבע מנגנון שיבטיח שלא יהיה גידול במספר העובדים בכל צורה שהיא לאחר תשלום הפרשי העלות.

## 26.97 שכר עידוד לספיגת עבודה, פועלים בעבודות כפיים (פיזיות)

87/77  
27/2/77

### 26.971 שיעור התוספת האחוזית

במגמה לקדם את שכרם של העובדים בעבודות כפיים פיזיות מתוך הכרה בצורך לעודד עובדים כאלה, המועסקים בשירותי הרשויות המקומיות - להתמיד בעבודתם - לה נדרש מאמץ פיזי, כדי להמשיך ולקיים השירותים, ובמגמה לאחד תנאי שכר ועבודה שווים לכלל העובדים ברשויות המקומיות, המועסקים בעבודות זהות, ומתן תמורה שווה של עבודה, ומתוך הכרה שעובדים אלה זכאים, עקב שכרם הנוכחי לפיצוי הולם, הוסכם בין מרכז השלטון המקומי ומרכז הסתדרות הפקידים, על מתן גמול עידוד לעובדים בעבודות כפיים - (פיזיות) בשיעור של עד 10% (עשרה) אחוז מהשכר הכולל.

### 26.972

התמורה הנ"ל מביאה בחשבון המגמה להימנע מהגדלת המנגנונים בסקטור עובדי הכפיים על אף גידול בהיקפי העבודה, גידול בשטחי השיפוט והבנייה - עקב גידול אוכלוסין, כאשר סה"כ צוות פועלי הכפיים ברשות המקומית לא גדל בשיעור דומה.

### 26.973

התמורה הנ"ל ניתנת גם על ספיגת המשרות של עובדים (פועלים) שפרשו לגימלאות ואו התפטרו מהעבודה ברשות המקומית ובמקומם לא נתקבלו עובדים אחרים. וכן בספיגת משרות בעתיד, של עובדי כפיים, שיפרשו לגימלאות ואו יתפטרו מהעבודה ושלדעת הרשות המקומית אין צורך לאיישם בעתיד. סה"כ ספיגת המשרות תהיה אף היא בשיעור של עד כדי 10%.

על-פי הסכם זה רשאית הרשות כתמורה, גם לספוג עבודתם של עובדים הנעדרים מעבודתם לרגל חופשות מחלה מילואים וכו', ו/או לצמצם עבודות שרותים המבוצעות על-ידי קבלנים ו/או לצמצם במספר העובדים הזמניים של הרשות המקומית, ובשיעור זהה ועל-פי סדר העדיפויות המפורט לעיל.

#### 26.975 על מי חלה התוספת

675/95  
12/9/95

**ההסדר חל:** על פועלים מקצועיים ובלתי מקצועיים המדורגים באחת מדרגות הדירוג (האחיד) לעובדי מינהל ושרותים עד לדרגת השיא (לרבות הדרגה האישית) של עיסוקם והמועסקים כפועלים בתפקידים כגון: מקצועות המתכת, הבנין, הביוב, כבישים ומדרכות, חפירות, ריצוף, חשמלאות ותאורת רחובות, שרברבות, נגרות וסידוד ופועלי גינון. גמול העידוד מהווה חלק מהשכר לכל דבר לרבות תנאים סוציאליים, פיצויים ופנסיה.

תחולת תוקפו של הסכם זה החל מ-1/1/1977.

#### 26.976 ההסדר אינו חל על:

עובדים בתפקידי פיקוח השגחה וניהול. על נהגים ופועלי תברואה - כי הם מקבלים, על-פי הסכם גמולי תוספות אחרת. על שרתים ועובדי ניקיון - בבתי-הספר ובמתקנים אחרים - בהם שיעור משרתם נקבעת על-פי יחידת עבודה (מטרוז'), וניתן להגדיל להם את יחידת העבודה ולפצותם בהתאם. על פועלים המקבלים מכוח הסכם מקומי תוספת מאמץ או כדומה (למעט תוספת גמול משמרת שניה או שלישית). על עובדים בעייתיים בקשר למשמעת ונוכחות ו/או תפוקת עבודתם האישית.

#### 26.977 דין התוספת בעת קידום העובד

414/88  
15/1/88-מ

לעובדים שעל-פי העקרונות האמורים, הוענקה להם תוספת כפיים באחוזים משכרם, ימשיכו לקבל אותה כל עוד הם מבצעים עבודתם כפועלים.

675/95  
12/9/95-מ

פועל שהיתה לו תוספת אחוזית כפיצוי עבור ספיגת עבודה (מאמץ כפיים) ומתקדם לתפקיד אחר שאינו מזכה את בעלי התפקיד במסגרת עבודתו החדשה לתוספת ספיגה זו, ימשיך לקבל את התוספת כסכום כסף. התוספת תתעדכן בתוספות היוקר או בתוספות אחוזיות בשכר העובדים כפי שמתפרסמות מזמן לזמן בהסכמי המסגרת.

#### 26.978 דין התוספת לחישוב השלמת הכנסה

467/89  
20/11/89  
675/95  
12/9/95

דין תוספת כפיים בשיעור 10%, המשולמת לעובדים בעבודת כפיים ועל-פי הכללים שנקבעו, מהווה תוספת ספיגת עבודה. תשלום תוספת (כפיים) ספיגה זו, לא תיכלל בחשבון לצורך מבחן הזכאות המחייבת השלמת שכר שעל-פי חוק שכר המינימום.

## 26.98 דמי חבר באגודות מקצועיות

### 26.981

החל מיום 1.1.2000 יהיו העובדים שבדירוג עובדי המינהל והשירותים (דירוג אחיד), והעובדים אשר שכרם המשולב משולם לפי טבלת עובדי חינוך נוער, חברה וקהילה, המועסקים ברשויות המקומיות, לרבות שלוש הערים הגדולות זכאים להחזר דמי חבר שנתיים באגודות פרופסיונליות שאינן בגדר איגוד מקצועי, אליהן משתייך העובד ואשר הן בתחום עיסוקו או מקצועו על-פי הכללים המפורטים להלן בסעיף זה.

### 26.982

האגודות המקצועיות/הגופים המקצועיים המוכרים לעניין החזר דמי החבר האמור לעיל יהיו אך ורק אלה המפורטים ברשימה שבנספח ב' להלן, וכפי שתעודכן בהסכמה בין הצדדים ובאישור הממונה על השכר. בקשות לעדכון הרשימה כאמור תיבחנה על פי האמור בסעיף 26.981 לעיל.

### 26.983

החזר דמי החבר לעובד יהיה בשתי אגודות בלבד מתוך הרשימה האמורה לעיל. בהחזר דמי החבר לא ייכללו תשלום עבור מנוי לפרסום כל שהוא או דמי חתימה על מנוי לכתבי עת תקופתיים.

### 26.984

בכל מקרה גובה ההחזר בעבור דמי החבר לא יעלה על סך של 290 ש"ח לשנה לכל אגודה (ובסך 580 ש"ח). סכום זה יעודכן מדי שנה בחדש ינואר בהתאם לעדכונים המתפרסמים בחוזרי הממונה על השכר. (העדכון הראשון שיחול יהיה מחודש ינואר 2000).

למען הסר ספק מובהר כי הסכום האמור כולל גם כל החזר דמי חבר, בגין חברות באגודה פרופסיונלית שאינה בגדר איגוד מקצועי, אליה משתייך העובד ואשר הנה בתחום עיסוקו או מקצועו, הקיים אצל מעסיק, אם קיים, ערב חתימת הסכם זה.

### 26.985

הסכום האמור בסעיף 26.984 מתייחס לעובדים במשרה מלאה ואשר הועסקו במשך כל השנה. עובדים במשרה חלקית או עובדים שהועסקו במשך חלק מהשנה, יהיו זכאים להחזר חלקי, יחסית לחלקיות משרתם ו/או משך עבודתם בפועל בשנה עבורה ניתן ההחזר.

881/99  
3.1.99

26.986

המעסיק לא יישא בכל עלות נוספת בגין החזר דמי החבר כאמור.

26.987

במקרה בו יוסכם בין מעסיק לבין אחת האגודות שבנספח ב' על העברה ישירה של דמי החבר אל האגודה, יחולו הכללים הבאים:

עובדים אשר יבקשו להיות חברים באגודה יחתמו על טפסי הצטרפות אישית לאגודה. העתקי הטפסים יועברו אל המעסיק. המעסיק יעביר דמי חבר לאגודה אך ורק על-פי הטפסים אשר יתקבלו אצלו. כמו כן יחתמו העובדים על הסכמה להעברת דמי החבר ישירות אל האגודה. דמי החבר יועברו אל האגודה על-ידי המעסיק מדי שנה, במועד תשלום משכורת חודש אוקטובר של השנה עבורה משולמים דמי החבר. עובד אשר יודיע לאגודה, עם העתק למעסיק, על הפסקת חברותו באגודה, תופסק העברת דמי החבר עבורו לאגודה.

26.988

המעסיקים החתומים על הסכם זה מסכימים כי לגבי העובדים המועסקים אצלם יונהג הסדר של העברה ישירה של דמי החבר באמצעות המעסיק אל האגודות.

### נספח ב' (לסעיף 26.982)

להלן שמות האגודות לקידום מקצועי:

1. האגודה לקידום מקצועי של עובדי המינהל במוסדות הבריאות מס' 58032689-0.
2. האגודה לקידום מקצועי של הרשויות המקומיות ועובדי התאגידים העירוניים מס' 58032688-2.
3. האגודה לקידום מקצועי של עובדי המינהל במוסדות הלאומיים מס' 58032690-8.
4. האגודה לקידום מקצועי של עובדי המינהל במוסדות ההסתדרות מס' 58032685-8.
5. האגודה לקידום מקצועי של עובדי המוסדות להשכלה גבוהה והמכללות מס' 58032687-4.
6. האגודה לקידום מקצועי של עובדי המוסדות הציבוריים, החברות הממשלתיות, מד"א, האגודה למען החייל, ויצו מס' 58032686-6.
7. האגודה לקידום מקצועי חברתי של הפקידים, עובדי המינהל והשירותים (בהליכי הקמה).

# פרק ח'

## ימי העבודה ושעות עבודה

### 27 שעות עבודה ושעות נוספות

מספר שעות העבודה במשרדים הוא כנהוג במשרדי הממשלה. לוח שעות העבודה בכל יום מימות השבוע ייקבע בהתייעצות עם ועד העובדים. שעות העבודה של העובדים בכל ימות השנה הן 42.5 שעות בשבוע.

עובד/ת המועסק/ת במשרה מלאה או חלקית זכא/ת להפסקה אחת ביום עבודה עד ¼ שעה.

ההפסקה תהא על חשבון העובד/ת ובתיאום עם המעסיק אם צרכי עבודה יוצאים מן הכלל מחייבים להעסיק עובד שעות נוספות, תשלם הרשות לעובד תמורת השעות הנוספות שהעובד יעבוד לפי דרישתה: בעד 2 השעות הנוספות הראשונות לאחר יום העבודה הרגיל - 125% ולאחר השעתיים הראשונות - 150% מהשכר שלו לכל שעה נוספת.

810/98  
8.6.98

### 27.1 שבוע עבודה בן 5 ימי עבודה

חל על כלל העובדים שחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות חלה עליהם. השרותים ברשויות המקומיות יפעלו במשך 5 ימי עבודה שבועיים, בימים א' ה' וזכותה וסמכותה של הנהלת כל רשות מקומית לקבוע את סדרי העבודה, סוגי השירות, שעות ודרכים לקבלת קהל אשר ינתנו בכל אחד מהימים ראשון עד שישי כתוצאה ממעבר העובדים לשבוע עבודה בן 5 ימים.

שעות העבודה של היום הפנוי ביום השישי יתחלקו באופן שווה על פני חמשת ימי העבודה האחרים, אלא אם הוסכם על חלוקה אחרת בתיאום עם נציגות העובדים המקומית.

עובד המבקש להמנע מלעבוד בתוספת השעות המתחייבות מצמיצום מספר ימי העבודה חייב לקבל הסכמת המעסיק, ניתנה ההסכמה, תוקטן משרתו בהתאם.

#### המעבר לשבוע עבודה בן 5 ימים יתבצע כלהלן:

שבוע העבודה המקוצר יהיה בימים ראשון עד חמישי (א-ה) והיום הפנוי יהיה בדרך כלל ביום השישי.

חוייב עובד לעבוד ביום השישי, על-פי סידור העבודה שנקבע במקום העבודה, יהיה היום הפנוי של אותו עובד ביום הראשון שאחריו.

חוייב עובד לעבוד ביום ראשון שעל-פי סידור העבודה שנקבע במקום העבודה, הוא היום הפנוי שלו, יהיה היום הפנוי של אותו עובד ביום השישי של אותו שבוע. לא ניתן לעובד היום הפנוי כאמור לעיל, ינתן לו היום הפנוי באחד מימי

424/88  
19.6.88

## 27.2 שעות וימי עבודה

424/88

5/9/88

במשרה

מלאה,

כחוק

א. **תחום שעות עבודה** החל מ-1/4/89 תחום שבוע העבודה יהיה 42.5 שעות

שהם 184 שעות חודשיות. תחום שעות זה יהיה בתוקף כל השנה. (חורף

וקיץ).

ב. עובד רשות מקומית שבמסגרת ההסכמים המקומיים הקיימים מועסק

במשרה מלאה, פחות מ-42.5 שעות עבודה בשבוע, ימשיך לעבוד אותן

מספר שעות עבודה גם לאחר המעבר של הרשות המקומית בה הוא עובד

ל-5 ימים בשבוע.

## 27.3 חלקיות המשרה בשעות ובאחוזים

עובד רשות מקומית המועסק כדרישת הרשות המקומית במישרה חלקית,

והרשות אינה יכולה להעסיקו במישרה מלאה ואשר אינו עובד בעבודה אחרת

המשלימה את עבודתו, זכאי לשכר מוגדל מעבר לחלקיות מישרתו בפועל,

ויעבוד בפועל את מספר השעות השבועיות על-פי הפירוט בטבלה: -

677/95

12.9.95

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

אחוזי השכר ושעות העבודה בכל חלקיות מישרה 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 במישרה מלאה וכן עובד בעבודה נוספת לעבודתו החלקית ברשות

המקומית, אינו זכאי לתוספת הנ"ל.

**דין עבודה חלקית לגימלאי** - עובד בפנסיה מוקדמת, משמעותו שמשרתו אינה

מישרה יחידה, לפיכך אינו זכאי להגדלה הנ"ל.



27.4 בסיס חישוב ערך שעת עבודה

להלן מכסת שעות העבודה לחודש, הנגזרות ממכסת שעות לשבוע, לצורך חישוב ערך שעה.

סה"כ שעות עבודה בחודש	מכסת שעות עבודה בשבוע
173	40
178	41
180	41.5
182	42
184	42.5

## 27.5 שינויים בהגדרות בתנאי עבודה (עקב המעבר מ-6 ל-5 ימי עבודה בשבוע)

- (א) שכר יומי - שכר יום עבודה יחושב תוך התאמה לקיצור שבוע העבודה.
- (ב) חישוב שכר לשעה של עובד יומי - שכר יומי כפול 5 חלקי מכסת שעות העבודה השבועיות.
- (ג) אם לילד עד גיל שנה במשרה מלאה - זכאית לעבוד שעה אחת פחות ליום אך לא פחות מ-7 שעות עבודה ליום, עד מלאת שנה לילד. אם לילד עד גיל 8 או שני ילדים עד גיל 12, מכסת שעות העבודה השבועיות נשארות ללא שינוי.
- (ד) קריאת פתע - דין קריאת פתע ביום הפנוי, כדין קריאת פתע לאחר שעות העבודה, והתגמול יהיה על-פי הקיים בדבר קריאת פתע.
- (ה) שעות עבודה נוספות - דין שעת העבודה שתתווסף ליום העבודה הקיים תחשב כשעת עבודה רגילה לכל דבר ועניין.
- (ו) עובדים שידרשו לעבוד שעות נוספות מעבר לשעות העבודה היומיות כני"ל, או למכסת השעות השבועיות, יהיו זכאים לתשלום באחוזים כלהלן:
- עבור כל אחת מהשעתיים הנוספות הראשונות - 125% לכל שעה, עבור השעה הנוספת השלישית ליום ולכל שעה נוספת שלאחריה - 150% לכל שעה.
- (ז) שעות העבודה בערבי חג ומועד - ישארו ללא שינוי מהקיים.
- (ח) מכסת ימי מחלה - ללא שינוי - דהיינו 30 ימים לכל שנה עם זכות צבירה. חיוב ימי מחלה יהיה כבעבר כמספר ימי העדרות לרגל מחלה שעל-פי ימי הלוח. חל יום ההעדרות בגלל מחלה גם ביום הפנוי, יהיה דין יום זה כדין יום מחלה החל בשבת.

## 27.6 עבודה בשעות נוספות

- (א) החובה לעבוד שעות נוספות -
- בכפוף לאמור בסעיף 27, עובד הנדרש על-ידי הממונה עליו לעבוד שעות נוספות, חייב לעשות זאת אלא אם קיימות סיבות אישיות המתקבלות על דעת הממונה, המונעות מהעובד להיענות לפניית הממונה.
- (ב) תשלום שעות נוספות לפי רישום -
- תשלום עבור עבודה בשעות נוספות יהיה באישור ראש הרשות המקומית או מי שהוא הסמך לכך, העובד ירשום את השעות הנוספות שעבד וידווח עליהן.

(ג) אישור שעות נוספות רק אחרי מילוי מכסת שעות רגילות –  
עבודת שעות נוספות תאושר לעובד רק אחרי שמילא את מכסת שעות  
העבודה הרגילה.

(1) כשעות נוספות נחשבות רק השעות שהעובד עבד בפועל מעל תחום  
יום העבודה החל על מקצועו.

(2) אם מטעמים של סדרי עבודה או מטעמים אחרים, עובד מתחיל  
לעבוד אחרי השעה שנקבעה לתחילת העבודה, או שקבל רשות  
להיעדר בשעות העבודה לענין שאינו קשור בעבודתו, יש לקחת  
בחשבון רק את שעות העבודה בפועל.

(ד) תשלום שעות נוספות לעובד במשרה חלקית -

עובד במשרה חלקית הנדרש לעבוד מעל תחום יום העבודה המקובל  
במשרתו, זכאי לתשלום לפי הפירוט הבא:

(1) השלמת שעות עבודה עד משרה מלאה – 100% של השכר.

(2) מעל לזאת - כמפורט לגבי תשלום שעות נוספות.

(ה) רכיבי שכר לחישוב ערך השעה -

לצורך חישוב ערך שעה יש לכלול את השכר המשולב וכן כל תוספת שכר  
שתשלומה אינו מותנה, המשולמת באופן רציף, גם בעת העדרויות ואינה  
מותנת ביום העבודה בפועל.

החל מ-1/2/89 תחושב גם השלמת הכנסה, המשולמת בהתאם לחוק  
שכר המינימום, כרכיב שכר לצורך חישוב ערך שעה.

## 27.7 תוספת בעד עבודה בימי עבודה מפוצלים

### 27.71 תשלום עבור עבודה בפיצול

ברשות מקומית בה ניתנים שירותים לקהל גם בשעות אחה"צ, רשאית  
הרשות, בתאום עם ועד העובדים, להנהיג יום עבודה מפוצל.

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, יחד עם זאת תוספת

זו תחול על העובדים המינהליים ברשות המקומית שבה כלל העובדים

מועסקים פחות מ-42.5 שעות שבועיות.

**27.72 שיעור תוספת הפיצול**

תוספת הפיצול תשולם באחוזים בהתאם לשיעורים הבאים:

282/83  
מ-13/3/83

שיעור התוספת לחדש באחוזים מהמשכורת	מס' ימי העבודה המפוצלים לשבוע
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**

החל מ-1/9/1993 הוכרה תוספת הפיצול כרכיב שכר לצורך חישוב הגימלאות ומהווה שכר לכל דבר וענין. יש להפריש מרכיב זה הפרשות לקרן השתלמות ולקופת גמל. עובד שפרש לגימלאות לפני 1/9/1993 ואשר בסמוך לפרישתו שולמה לו תוספת פיצול, יש לכלול ממועד זה, את תוספת הפיצול בחישוב המשכורת הקובעת ממנה משולמת לו הגימלה.

618/94  
הסכם שכר  
96 - 93

**27.75 ניכוי תוספת פיצול בעת היעדרות**

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

הניכוי בעד כל יום היעדרות	מס' ימי הפיצול בשבוע בהם 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

**27.8 קריאת פתע וכוונות עובדים**

(א) **פיצוי על כוונות** - העובדים ברשויות המקומיות בכל הדירוגים שלגביהם

לא נקבעו בהסכמים ארציים הוראות מיוחדות אחרות בנושא כוונות,

ונדרשים להמצא בכוונות בביתם לרגל צרכי העבודה, אחרי שעות

העבודה, יקבלו תשלום עבור הכוונות:

בעד כוונות הנמשכת עד חמש שעות ושליש - תשלום של 100% בעד כל

שעה של כוונות.

בעד כוונות הנמשכת מעל חמש שעות ושליש ועד שמונה שעות, -תשלום

של 100% בעד כל שעת כוונות ורק עבור חמש שעות ושליש.

261/82  
20/10/82

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.

261/82  
20/10/82

(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 לא 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.

## 27.9 **עבודה במשמרות**

27.91

### **עבודה במשמרות – הגדרה**

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

### **27.92 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 תחשב כשעה נוספת.

### **27.93 שיעור התשלום במשמרות**

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

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

(ב) **עבודה בתחום משמרת שניה** - על אף האמור בהגדרת עבודה במשמרות, נקבע כי עובד כני"ל המועסק דרך קבע או לסרוגין 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.

הסכם קיבוץ  
לשנים  
1972/74

מ-11/72  
9/72  
מ-3/12/72  
216/81  
11/6/81

(ג) עבודה במשמרת שלישית ודין השעה השמינית בה –

238/82  
מ-14/2/82

מספר שעות העבודה במשמרת השלישית 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.

4/71  
14/12/71

**27.10 תמורה בעד עבודה בימי מנוחה שבועיים ובימי מועד**

תשלום התמורה בימי מנוחה שבועיים, ביום העצמאות ובימי מועד או בלילות אותם ימים, הוא כלהלן:

לעניין זה: "יום מנוחה שבועי, יום העצמאות או יום מועד" – פירושו פרק הזמן משעה 17:00 (בעונת החורף) או משעה 18:00 (בעונת הקיץ) בערב היום הנדון עד לשעה 06:00 בבוקר;

"לילה" – פירושו השעות מ-22:00 עד 06:00 למחרת בבוקר;

"חורף" – מ-1 באוקטובר עד 31 במרס;

"קיץ" – מ-1 באפריל עד 30 בספטמבר.

עובד המועסק ביום מנוחה שבועי או ביום העצמאות או ביום מועד, יהיה זכאי לפיצוי בשיעור של 75% משכרו הרגיל וכן לשעת חופשה אחת בעד כל שעה בו הועסק כאמור.

עובד המועסק ב"לילה" הנופל בתחום יום מנוחה שבועי, יום העצמאות או יום מועד, יהיה זכאי בעד השעות הנופלות בתחום הלילה כאמור, לפיצוי בשיעור של 100% משכרו הרגיל וכן לחופשה בשיעור של שעה אחת בעד כל שעה שבה הועסק כאמור.

עובד בעבודת משמרות, המועסק ב"לילה" ביום מנוחה שבועי: ביום העצמאות או ביום מועד, במשמרת כפולה שאורכה 15 שעות לפחות, יהיה זכאי, בעד השעות הנופלות בתחום הלילה כאמור, לפיצוי בשיעור של 125% משכרו הרגיל וכן לחופשה בשיעור של שעה אחת בעד כל שעה שבה הועסק כאמור.

עובד המועסק בערב יום מנוחה שבועי, יום העצמאות או יום מועד בשעות נוספות הנופלות בתחום היום האמור, יהיה זכאי לקבל בעד שעות נוספות אלה פיצוי בשיעור של 100% מהשכר הרגיל. הוראות אלו הן בתוקף החל מה-1/11/71.

## 28 איסור עבודת חוץ

(א) בסעיף זה "עבודת חוץ" - כל עסק או עבודה מחוץ לשרות הרשות המקומית למעט:

- (1) עבודה ציבורית שלא על מנת לקבל פרס.
  - (2) עבודה מדעית, אומנותית או ספרותית ללא התקשרות קבועה.
  - (3) השקעות הון וקבלת רווחים ממנה שאין עמה עבודה או עיסוק.
- (ב) עובד הרשות המקומית המשמש בקביעות במשרה מלאה (בסעיף זה "עובד הרשות") לא יעסוק ולא ישתתף בעקיפין או במישרין בעבודת חוץ: אולם, רשאי ראש הרשות באישור המועצה להתיר לעובד רשות מקומית לעסוק בעבודת חוץ שלא על מנת לקבל פרס, והמועצה רשאית במקרים מיוחדים, להתיר לעובד לעסוק בעבודת חוץ גם על מנת לקבל פרס.
- (ג) אין רשות מקומית רשאית להתיר לעובד לעסוק בעבודת חוץ על מנת לקבל פרס לפי סעיף זה - אלא אם:

- (1) היא לטובת הכלל.
  - (2) אינה עשויה לפגוע לרעה בתפקידיו של עובד הרשות.
  - (3) אין בה משום התחרות בלתי הוגנת עם מי שאינו עובד רשות.
  - (4) אין בה כדי ליצור התקשרות בין העובד לבין אדם, תאגיד או מוסד העומדים במגע כספי, מסחרי או ענייני עם הרשות.
  - (5) העובד הצהיר על הפרס שיקבל בעדה.
- (ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי עובד רשות באישור ראש הרשות, לעסוק בעבודה מדעית, אומנותית או ספרותית מחוץ לשרות הרשות גם אם העבודה היא בהתקשרות קבועה.
- (ה) עובד הרשות העובד בעבודת חוץ על מנת לקבל פרס בניגוד להוראות סעיף זה יהיה צפוי לקנס בהתאם לקבוע בחוק.

# פרק ט'

## חופשה שנתית והבראה

29 **חופשה שנתית** - כל העובדים הקבועים במשכורת חודשית יקבלו חופשה שנתית בתשלום מלא.

30 **מכסת החופשה השנתית** - החל מ- 1.4.1986 מכסת החופשה - המנוחה השנתית לעובד, נקבעת בהתחשב בדרגתו בויתקו בשירות הרשות המקומית ובגילו.

לעובדים המועסקים 6 ימים בשבוע מחשבים את מכסת חופשת המנוחה, לפי מספר ימי העבודה בפועל שבהם שוהה העובד במנוחה - חופשה ואין לכלול במניין ימי החופשה את ימי השבת, החג והמועד. עם המעבר לשבוע עבודה מקוצר החל מ-1/4/88, מחושבת מכסת חופשת המנוחה לעובדים המועסקים 5 ימים בשבוע, לפי מספר ימי העבודה בפועל שבהם שוהה העובד במנוחה / חופשה. ואין לכלול במניין ימי החופשה את היום השבועי הפנוי ואת ימי השבת, החג והמועד.

להלן מכסות החופשה השנתית. למועסקים בשבוע עבודה מקוצר (5 ימים) לעומת המכסה שהיתה בשבוע עבודה מלא (6 ימים).

386/86  
מ-29/6/86

386/86  
29.6.86  
429/88  
5.9.88

### מכסת החופשה השנתית בהתאם לדרגה, ותק בעבודה והגיל.

החל מגיל 50 שנה ואילך אך לא לפני שנת עבודה שניה ברשות המקומית	מספר שנות העבודה				הדרגה בדירוג (האחיד)	
	מהשנה ה-6 ואילך		1 - 5 שנים		מינהל ושירותים או	
לעובד 6 יע' בשבוע	לעובד 5 יע' בשבוע	לעובד 6 יע' בשבוע	לעובד 5 יע' בשבוע	לעובד 6 יע' בשבוע	לעובד 5 יע' בשבוע	בדירוגים מקצועיים אחרים
26	22	26	22	19	16	דרגה 2 - 3
				26	22	דרגה 4 ומעלה - החל מהשנה הראשונה

**מכסת חופשה עובדים צעירים** - עובדים צעירים מתחת לגיל 18, העובדים שבוע מקוצר בן 5 ימי עבודה זכאים לחופשה שנתית של 13 ימי עבודה לשנה. מיצוי חופשה שנתית במוסדות מערכת החינוך - לעובדים בשירותים ובמינהל במוסדות מערכת החינוך של הרשות המקומית, לגביהם קיימת חובת העסקה ותשלום שכר בכל חודשי השנה, תנוצל החופשה השנתית בתקופת הפגרות של בית-הספר, בחופשת הקיץ, סוכות, חנוכה ופסח.



- 31 **ימי חופשה לעובדים בתפקידים ומקצועות מיוחדים**  
עובדים הזכאים על-פי חוק או הסכם קיבוצי למכסת חופשה שנתית עדיפה, יחולו לגביהם הוראות אותו הסכם קיבוצי או החוק.
- 32 **חופשה להשתלמות מקצועית, צרכים משפחתיים וכו' - עובד רשאי לקבל מן הרשות חופשה שלא בשכר לצרכים משפחתיים, להשתלמות מקצועית ולהבראה. הסדר זה טעון אישור מוקדם והסכמה של הנהלת הרשות. עובד שיצא לחופשה שלא בשכר, אינו זכאי לחופשה שנתית ולא לקופת תגמולים פנסיה ופיצויים בעד תקופת חופשה זו. כמו כן, משך הזמן של החופשה שלא בשכר, לא יכלל בחשבון תוספת הותק למשכורת ולא בחשבון שיעור החופשה השנתית ולא בחשבון דמי הפיצויים והפנסיה.**
- 33 **מאמתי מקבלים חופשה שנתית - הזכות לחופשה שנתית היא מיום הכנסו של העובד לעבודה והוא זכאי לקבלה רק לאחר שעבד שישה חודשים רצופים. החופשה ניתנת גם בעד חלק של שנה לפי חישוב יחסי. קבלת החופשה היא חובה על העובד, לפי חוק חופשה ומנוחה.**
- 33.1 **חישוב חופשה בימי חוה"מ וערבי חג - חלה החופשה השנתית של העובד בחלקה או במלואה בימי חול המועד או בערב חג או מועד, בהם משך יום העבודה קצר מן הרגיל, יזקפו על חשבון חופשת המנוחה של העובד, רק שעות העבודה בהן היה חייב לעבוד לולא שהה בחופשה ולא לפי ימי עבודה מלאים.**
- 34 **צבירת חופשה מרבית - אין לצבור חופשה אלא על-פי הסכמת הרשות המקומית, אך לא יותר מאשר 65 יום למועסקים 6 ימים בשבוע ו- 55 יום למועסקים בשבוע בן 5 ימים בשבוע.**
- 34.1 **ניצול וצבירת ימי חופשה, לחולים במחלות ממאירות**  
בתחולה מ- 1.5.1998, נקבע כי על מנת להקל על סבלם של עובדי הרשויות המקומיות החולים במחלות ממאירות הוסכם על הצדדים כי הרשות המקומית תבוא לקראתם בנושא ניצול וצבירת ימי החופשה השנתית להם הם זכאים כעובדי הרשות.  
עובדים כני"ל לא ידרשו לצאת לחופשה שנתית של יותר משבועיים בשנה זאת במועד שייבחר על ידם ויתואם עם מעסיקם.  
את יתרת ימי חופשתם יוכלו העובדים הני"ל לנצל או לצבור תוך תאום עם מעסיקם.  
עובדים כני"ל שירצו לנצל זכותם זו יעבירו למנהל משאבי אנוש/כח אדם ברשות אישור רפואי בדבר מחלתם.

הסכם קיבו:  
כללי לשנים  
1972-74  
מ-11/72

812/98  
2.6.98

- 34.2 **הארועים המפסיקים חופשה שנתית** - חלו בימי החופשה השנתית ארוע מהארועים הבאים, רואים את החופשה השנתית כנפסקת לאותם ימים ויש להשלים אותם ככל האפשר בתוך אותה שנה.  
ואלה הימים שמפסיקים את החופשה השנתית:  
(א) הימים בהם שירת העובד בשירות מילואים לפי חוק שירות הביטחון נוסח משולב התשי"ט - 1959 או באימון בשירות העבודה בהתאם לחוק שירות עבודה בשעת חירום התשכ"ז - 1967.  
(ב) ימי חג שאין עובדים בהם על-פי חוק או על-פי הסכם או נוהג.  
(ג) ימי חופשת הלידה.  
(ד) הימים שבהם אין העובד מסוגל לעבוד מחמת תאונה או מחלה, על-פי תעודת רופא.  
(ה) ימי אבל במשפחה, כאשר מטעמי דת או נוהג אין העובד עובד בהם.  
(ו) ימי שביתה או השבתה.

34.3 **אי ניצול חופשה שנתית עקב מילואים, חופשת לידה - עובדים שמועדי**

**חופשתם קבועים**

החל מ- 1.1.98 עובדים ברשות המקומית אשר תאריך יצאתם לחופשתם השנתית נקבע בהסכמים הקיבוציים הארציים לימים קבועים בלוח השנה, אשר מחמת אחת מן הסיבות המנויות להלן: מילואים או חופשת לידה אינם יכולים לנצל במלואה או בחלקה ואשר אינם יכולים לצאת לחופשה שנתית בתאריכים אחרים יהיו זכאים לנצל את ימי החופשה שלא באותה שנה, במהלך השנה הקלנדרית הבאה.  
תאריכי היציאה לחופשה יתואמו עם הממונה עליהם.

35 **תמורת החופשה למפוטר - עובד מפוטר יקבל משכורת תמורת חופשתו ולא**

ישלח לחופשה בתקופת ההודעה המוקדמת לפיטורים. עובד המתפטר מעבודתו יקבל את תמורת חופשתו בשכר רק כאשר הרשות המקומית לא נתנה לו אפשרות לקבל את חופשתו לפני מתן ההודעה המוקדמת, אבל אם נדחתה יציאתו לחופשה, שלא לפי דרישת הרשות המקומית, יקבל את חופשתו בתקופת ההודעה המוקדמת על ידו.

36 **השתתפות בהוצאות להבראה**

לצורכי סעיף זה "שנה" - פירושה תקופה של 12 חודש המתחילה ב-1 בינואר. למענק הבראה זכאי עובד: -  
(א) בתקופת חופשת המנוחה שלו.  
(ב) בתקופת חופשת הלידה בעדה מקבלת העובדת דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי.

- (ג) בתקופת חופשת מחלה לרגל תאונה בעבודה, בעדה מקבל העובד דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי.
- (ד) בתקופת חופשת מחלה, אם הוכיח העובד, על סמך תעודה רפואית, כי היה זקוק להבראה בזמן חופשת המחלה שלו.

**37 מענק הבראה -**

ההנהלה תשתתף בהוצאות ההבראה של כל עובד בכל שנה ובלבד שהעובד יצא לחופשת הבראה באותה שנה לפחות ל-7 ימים.

**37.1 מכסת ימי הבראה בתשלום -**

החל מ-1.1.1993 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 תהה לפי סה"כ שנות עבודה בפועל של העובד לרבות במקומות עבודה קודמים לעבודתו ברשות המקומית.

**השרות בצה"ל לחישוב מכסת הזכאות** - במניין שנות העבודה לצורך קביעת הזכאות למכסת ימי הבראה, תובא בחשבון החל מ-1/1/88 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 מ.ע.מ. על הוצאות הבראה.

שיעור הקצובה לכל יום הבראה המשולמת לעובדים בחודש יוני 2001 נקבעה ל-325.00 ש"ח ליום. והיא תשולם לעובד בגין התקופה ינואר-דצמבר 2000 על-פי מכסת ימי ההבראה לה הוא זכאי, בהתאם לשנות עבודתו.

**37.13 מועד תשלום המענק**

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

139/79  
מ-27/5/79

139/79  
מ-27/5/79

412/87  
מ-14/12/87

660/95  
מ-5/6/95  
928/01  
2.7.01

524/91  
מ-28/8/91

**תשלום קצובת הבראה לגימלאים המקבלים את הפנסיה מהרשות המקומית.** 37.2

**37.21 קצובת הבראה לגימלאים**

עובד שפרש מהעבודה לגימלאות זכאי לקצובת הבראה פעם בשנה במועד בו מקבלים העובדים הפעילים את קצובת הבראה, בהתאם לאחוזי הגימלה המשולמת לו.

217/81  
מ-11/6/81  
524/91  
8.8.91

מכסת ימי הבראה, לה זכאי הגימלאי תהיה כמכסת הימים לה היה זכאי ערב פרישתו מהעבודה בהתאם להסכמי העבודה.

**37.22 הקצובה המשולמת לעובדים ולגמלאים – עדכון**

הכללים לתשלום קצובת הבראה לגימלאים, ועדכון שיעור הקצובה עבור כל יום הבראה, זהים לשיעור הקצובה המשתלמת לכלל העובדים ברשויות המקומיות.

237/82  
מ-11/2/82

**38 הבראה לעובד במשרה חלקית –**

עובד חלקי זכאי למענק הבראה יחסית לחלקיות משרתו.

# פרק י'

## חגים ומועדים, וימי זכרון

### 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 בערב יום הכיפורים תיפסק העבודה בשעה 11:00.

### 39.3 הזכות לימי בחירה / חופשה מעבודה –

בעקבות הפיכת ה-1 במאי ליום בחירה החל מ-1.4.1995, יחולו הכללים הבאים לגבי הזכות לימי בחירה כחופשה מעבודה:

#### מיכסת ימי בחירה כחופשה מעבודה -

(א) העובדים בעלי ותק של 5 שנים ומעלה בעבודה ברשות, 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 ברשות, יהיו זכאים בכל שנה להיעדר מהעבודה ב-2 מתוך ימי הבחירה.

#### ימי בחירה על-ידי העובד -

(ג) עוזרות לגננות תוכלנה לנצל ה-1 במאי כיום בחירה רק אם אין גן הילדים פועל באותו יום. אך בכל מקרה, מכסת ימי הבחירה של עובדות אלו לא יפחת משאר עובדי הרשות.

649/95  
מ-12/4/95

814/98

### 39.31 יום ירושלים כיום בחירה

814/98  
3.6.98

- א. החל משנת התשנ"ט - 1999 יתווסף "יום ירושלים" - כח' באייר לרשימת "ימי הבחירה" המוסכמת אשר ממנה זכאים עובדי הרשויות המקומיות לבחור כימי העדרות בתשלום.
- ב. העובדים המינהליים במערכת החינוך ועובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה וקידום נוער, לא יהיו זכאים לבחור ביום זה "כיום בחירה" בשל קיומם של לימודים ופעילויות סדירים במערכות אלו.
- ג. ראש הרשות רשאי למנוע מעובדים במערכות החירום של רשות מלנצל את "יום ירושלים" כ"יום בחירה".

### 39.32 ימי הבחירה :

814/98  
3.6.98

- א. ערב יום הכיפורים  
ב. הושענא-רבא  
ג. עשרה בטבת (יום השואה)  
ד. פורים  
ה. ערב פסח  
ו. כ"ז בניסן (יום השנה למרד הגיטאות)  
ז. יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל  
ח. יום ירושלים - כח' באייר  
ט. ל"ג בעומד  
י. ט' באב  
יא. האחד במאי

### 39.4 העדרות ביום הזכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעילות חבלנית עויינת (פח"ע)

796/98  
18.2.98

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

645/95  
26.4.95

על-פי החלטת הממשלה מיום 5.2.97 לא יתקיים יום זכרון ממלכתי בנפרד לחללי פעילות חבלנית עויינת (פח"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 חלל פעילות חבלנית עויינת (פח"ע) רשאי להיעדר מהעבודה ביום הזכרון הכללי לחללי מערכות ישראל, כאשר יום זה ייחשב לו כיום עבודה.

### 39.5 קיצור יום העבודה בחמישה ימי הצום שבלוח העברי.

803/98 א'  
19.10.98

#### הרשות להחסיר שעתיים 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, רשאי לאחר שעתיים לעבודה או לסיים עבודתו שעתיים לפני הזמן.

818/98  
20.7.98

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 שעת אלו. קיצור יום העבודה ביום הצום כאמור, יחול על עובד ברשות מקומית, גם אם הוא מועסק ברשות 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.

#### 40.1 עובדים הנוהגים בימי מנוחה ומועד לפי עדות דתיות שונות –

722/96

עובד רשות מקומית שלפי השתייכותו לעדה דתית אינו חוגג ביום חג או שבתון בהם הרשות מושבתת. על הרשות לנהוג כלפיו לפי סדר קדימויות כדלקמן:  
(1) הרשות תעסיק 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, תאפשר הרשות 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, תשלם הרשות 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) הרשות והעובד יכולים להגיע להסכמה משותפת על המרת ימי חג או שבתון, אותם נוהג העובד לחגוג על-פי השתייכותו לעדה דתית, לימי החג והשבתון, בהם הרשות מושבתת בדרך כלל.

40.2 ימי מנוחה וחגים לעובדים המשתייכים לעדות נוצריות בישראל

שם החג	מספר ימים	תאריכים שונים לקתולים פרוטסטנטים, אורתודוקסים ארמנים	מספר ימים	תאריכים שונים לקתולים פרוטסטנטים, אורתודוקסים ארמנים לפי העדה אליה משתייך העובד
חג המולד	1	משתנה	1	משתנה
יום שני לחג המולד	1	משתנה	1	משתנה
ראש השנה	1	משתנה	1	משתנה
יום התגלות	1	משתנה	1	משתנה
יום השישי לפני הפסחא (3 ימים לפני הפסחא)	1	משתנה	1	משתנה
פסחא	1	משתנה	1	משתנה
יום שני לפסחא	1	משתנה	1	משתנה
עליה השמיימה	1	משתנה	1	משתנה
שבועות	1	משתנה	1	משתנה
יום שני שבועות	1	משתנה	1	משתנה

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

40.3 א. ימי מנוחה וחגים לעובדים המשתייכים לעדות מוסלמיות בישראל (כולל צ'רקסים)

שם החג	מספר ימים	תאריך אזרחי	מספר ימים	תאריך אזרחי
ראש השנה ההג'רית	1 יום חופש	אין מועד קבוע	1 יום חופש	אין מועד קבוע
מולד הנביא מוחמד	1 יום חופש	אין מועד קבוע	1 יום חופש	אין מועד קבוע
עיד אלפיטר	3 ימי חופש		3 ימי חופש	
עיד אלעדחא+ ערב החג	5 ימי חופש		5 ימי חופש	

724/96

מספר ימים

ימי בחירה



10 מוחרם  
15 שעבאן  
27 רמאדן  
27 רגיב

א. 2 ימי בחירה בשנה לעובדים עד 5 שנות  
ותק בעבודה.

ערבי חגים  
יום עשורא  
אמצע שעבאן  
לילת אלקדר  
אילאיסרא ולמיעראגי  
1 במאי  
יום הזכרון לחללי  
צה"ל.  
יום זכרון אישי של  
קרוב שנפל במערכות  
ישראל

ב. 3 ימי בחירה בשנה לעובדים בעלי 5 שנות  
ותק ומעלה, בעבודה.

## ב. צום הרמאדן

בימי צום הרמאדן זכאים עובדים הצמים לקיצור יום עובדה בשעתיים למישרה מלאה ובאופן  
יחסי לאחוז המשרה.

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

## 40.4 ימי מנוחה וחגים לעובדים דרוזים

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

### מספר ימים

### ימי בחירה

1. יום נבי עפורי	א. 2 ימי בחירה בשנה לעובדים עד 5 שנות ותק בעבודה.	723/96
2. יום הזכרון לחללי צה"ל.		
3. יום זכרון אישי של קרוב משפחה שנפל במערכות ישראל.		
4. 1 במאי.	ב. 3 ימי בחירה בשנה לעובדים בעלי 5 שנות ותק ומעלה בעבודה.	
5. יום האישה הבנלאומי		
6. ערבי חגים.		

### 41 חופש האחד במאי -

649/95  
12/4/95

יום חגם של העובדים בעולם, - האחד במאי הוסדר במסגרת ימי הבחירה

כאמור בסעיף 39.3.

### 42 ימי פגרה לעובדים ארעיים -

עובד ארעי החוגג את ה-1 במאי, חג הפועלים, רשאי להיעדר בשכר אותו יום  
רק לאחר שהשלים שירות רצוף של 3 חודשים. עובד ארעי רשאי להיעדר  
מהעבודה לרגל דרישת המסורת בטי' באב, ויהיה זכאי לשכר אם שירת ברשות  
המקומית שירות רצוף של 3 חודשים.  
עובדים ארעיים יבוטחו בקרנות הביטוח לחופשת חג - 10 ימים.

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, אס, בן, בת, אח, אחות, בעל או אשה.

(ב) נפטר קרוב משפחה של עובד יהודי, מחייבים דיני ישראל להעדר

מהעבודה במשך 7 ימים, החל מיום הקבורה.

(ג) חל אחד מחמשת הימים הבאים: אי של פסח, אי שבועות, אי סוכות, אי

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

725/96

מיום הפטירה ויום האזכרה הארבעים	מספר ימי אבל 1 + 7	ימי אבל לפטירת אחד הקרובים הבאים אב, אס, בן, בת, אח, אחות, בעל, אישה
מיום הפטירה ויום האזכרה הארבעים	מספר ימי אבל 1 + 5	ימי אבל לפטירת אחד הקרובים הבאים סבא, סבתא נכד, נכדה חס, חמות דוד דודה אחיין, אחיינית
מיום הפטירה ויום האזכרה הארבעים	מספר ימי אבל 1 + 3	ימי אבל לפטירת אחד הקרובים הבאים גיס, גיסה בעל אחות, אשת אח אחיין, אחיינית בן-דוד, בת-דודה
יום הקבורה ויום האזכרה הארבעים	מספר ימי אבל 1 + 1	כומר ראש העדה של הנפטר ובעדרו ממלא מקומו אשר עורך את הטכסים בימים אלו

(ו) ימי אבל לעובדים המשתייכים לעדות המוסלמיות בישראל לפי דת האיסלם

724/96	מיום הפטירה	מספר ימי אבל 7	ימי אבל לפטירת אחד הקרובים הבאים: סבא, סבתא אב, אם בעל, אישה בן, בת אח, אחות נכד, נכדה אחיין, אחיינית
914/00			
13.9.00			

(ז) ימי אבל לעובדים המשתייכים לעדה הצ'רקסית בישראל

725/96	מיום הקבורה	מספר ימי אבל 7	ימי אבל לפטירת אחד הקרובים הבאים סבא, סבתא אב, אם בעל, אישה בן, בת אח, אחות נכד, נכדה אחיין, אחיינית
--------	-------------	-------------------	--

(ח) ימי אבל לעובדים דרוזים

723/96	מיום פטירת אחד מקרובי המשפחה הבאים	מספר ימי אבל 7	ימי אבל לפטירת קרוב, לעובדים דרוזים  סבא, סבתא אב, אם בעל, אישה בן, בת אח, אחות נכד, נכדה דוד, דודה אחיין, אחיינית בן-דוד, בת-דודה גיס, גיסה חותן, חתן
--------	--	-------------------	--

44 נישואי העובד -

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

נישואי בן/בת -

44.1

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

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

מועד תחולה 1/7/95.

45 ימי העצרת או השבתון של המדינה -

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

663/95  
4/7/95

# פרק י"א

## חופשת מחלה

### 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**

746/96  
8.12.96

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 הזר של הוצאות קבועות (לרבות ביטוח רישוי) עד לתקופה של 6 חודשים.

במקרים אלו על ראש הרשות לקבוע מי יהיה מוסמך לאשר החזר ההוצאות הקבועות ואשר לו יהיה שיקול הדעת לקופה שכאמור, לא תעלה על 6 חודשים.

46.2

### **צבירת זכויות בתקופה ניצול ימי המחלה**

749/96  
18.12.96

הננו מבקשים להבהיר בזה שכל 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 וותק. 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.

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.

908/00  
21.12.00

49.1 תרומת ימי מחלה ע"י העובדים -

לאור בקשות רבות אשר הגיעו אל הצדדים הוחלט לאפשר לעובדים המעוניינים בכך לתרום ימי מחלה לעובדים אחרים, וזאת במקרים בהם עובד החולה במחלה קשה לסיים את כל מיכסת ימי המחלה אשר עמדו לרשותו לרבות חופשת המחלה במחצית משכורת על פי ההסכמים הקיבוציים.

1. העובד החולה -

- א. ימי מחלה יתרמו לעובד חולה רק לאחר שניצל את כל ימי המחלה העומדים לרשותו לרבות חופשת המחלה במחצית משכורת.
- ב. חולה בחדד יהא זכאי לתקופה מקסימלית בת 3 חודשים לניצול ימי מחלה על ידי תרומות.

2. הרשות -

- א. הרשות תקפיד כי לאחר התרומה עצמה יוותרו לעובד התורם מינימום של 30 ימי מחלה צבורים.
- ב. על האחראי ברשות להדגיש בפני העובדים התורמים כי ימים אלה נחשבים "כימי מחלה מנוצלים" דבר אשר יכול להשפיע על הזכאות שלהם עצמם לניצול ואו פדיון ימי מחלה עם תום שירותם על פי הכללים הקיימים בעניין זה.

3. ההליך -

- א. כל איסוף תרומה של ימי מחלה עבור עובד יאושר על ידי ראש הרשות או מי שהוסמך על ידו.
- ב. במידה וניתן האישור המבוקש יש להחתים את העובדים על טופס התחייבות בנוסח כמפורט להלן.
- ג. כל 30 ימי תרומה יאפשרו הקצאת 8 ימי מחלה בלבד לניצול על ידי החולה.
- ד. לא יתרמו יותר מ-1800 ימי מחלה בשנה.

נוסח כתב תרומת ימי מחלה בהתאם לאמור בסעיף 49.1 (3) (ב)

אל: מנהל כ"א משאבי אנוש

ברשות המקומית \_\_\_\_\_

תרומת ימי מחלה

1. אני החתום מטה \_\_\_\_\_ מס' ת.ז. \_\_\_\_\_ מאשר בזאת כי לאור מחלה של חברתי/חברי לעבודה גב' /מר \_\_\_\_\_ תרמתי לזכותה/לזכותו \_\_\_\_\_ ימי מחלה ידוע לי כי ימי המחלה העומדים לרשותי לאחר תרומה זו נכון להיום הינם \_\_\_\_\_ ימי מחלה.

2. למען מנוע ספק, תרומה זו נתרמה עקב רצוני האישי ובהתנדבות.

3. ידוע לי כי הימים הנתרמים נחשבים כ"ימי מחלה מנוצלים" על פי התקנות.

4. אני מצהירה כי אין לי ולא יהיו לי ו/או לכל הבא במקומי או מטעמי שום דרישות ו/או תביעות, מכל סוג שהוא כנגד מי מהמנהלים, עובדים ו/או מי מטעמם בכל הקשור לימי מחלה אלה.

\_\_\_\_\_ חתימת העובד

\_\_\_\_\_ תאריך

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 לרשות המקומית על כל מקרה של מחלה מדבקת שנפלה במשפחתם. אם בגלל המחלה יקבל העובד הוראה מהרופא המוסכם לא לבוא לעבודה, ייזקף 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 הודי לרגל מחלת ילדו שעמו - על אף האמור לעיל הוסכם בין הצדדים כי הורה במשפחה חד הורית יוכל לזקוף עד 12 ימים בשנה של

4/71  
מ-14/12/71

837/98  
8.11.98

873/99  
14.9.99

היעדרות בשל מחל ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.

תוקף סעיף מזה זה, מיום 1.9.98.

(ג) העדר 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 אחד) ועד 15 יום בשל מחלת "שלישיית" ילדים (בעת ובעונה אחת). זאת על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.

תוקף סעיף משנה זה, מיום 1.7.99

4/71  
מ-14/12/71

(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 שאלץ 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 העדרות לרגל מחלת ילד במחלה ממארת

648/95  
מ-19/2/95

הורה לילד שטרם מלאו לו גיל 18 שנה, המועסק לפחות שנת עבודה אחת, זכאי לזקוף עד 60 ימים בשנה, על חשבון חופשת המחלה הצבורה שלזכותו, 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.

בתוקף מיום 1.1.98.

619/94  
מ-25/8/94

### 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 שהורהו נמצא במוסד סיעודי אינו זכאי לזקוף לתקופת המחלה הצבורה שלו, היעדרות לשכ 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 היעדרות לתקופת המחלה הצבורה, לרבות בן או בת מאומצים.

לצהרתו 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, נידות 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 העדרות מן העבודה עקב מחלת בן זוג

759/97  
17.4.97

הרינו להביא לידיעתכם כי עובד/ת זכא/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.

העדרות מן העבודה, כאמור לעיל תהא על חשבון תקופת המחלה הצבורה של העובד.

בעדר צבירת ימי חלה, העדרות מן העבודה תהא על חשבון ימי החופשה השנתית הצבורה.

העדרות מן העבודה תהא עד ל- 30 יום. ובאישור המעביר ניתן היה להעריך העדרות 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

878/99  
31.10.99

בתחולה מיום 1.9.1999, 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 העובד מן העבודה X 5 ימים (חלקי)

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

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

741/96  
31.12.96

שעות ההיעדרות של עובד הרשות המקומית 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 העדרות אלו על חשבון מיכסת ימי ההצהרה להם הוא זכאי על-פי ההסכמים.

765/97  
3.6.97

- א. זמן היציאה והחזרה לטיפול ומנו, (לא כולל הטיפול) ולא יותר משעה ומחצה ליום, יכללו בחשבון שעות ההעדרות על חשבון מיכסת ימי המחלה כאמור לעיל.
- ב. בדיקות מעבדה, דם, רנטגן וכיו"ב שהינן בזיקה למחלה מסויימת יש לכלול במסגרת ההעדרויות שתבואנה בחשבון מיכסת ימי המחלה הצבורה, כאמור לעיל.
- ג. בדיקות רפואיות, כאמור בסעיף ב', המתבצעות כדבר שבשיגרה וללא זיקה למחלה מסויימת אין לכלול במסגרת ההעדרות כאמור לעיל.
- ד. בדיקות רפואיות כני"ל אשר ניתן לבצען בשעות שאינן בשעות העבודה של העובד ברשות המקומית לא יכללו במסגרת ההעדרויות המוכרות לתשלום כאמור לעיל.

**! גרירת ימי מחלה לעובד רשות מקומית (לרבות שלוש הערים הגדולות) העובר לעבוד ברשות מקומית אחרת. (מכח הסכם רציפות לפנסיה תקציבית)**

**51.71 גרירת יתרת ימי מחלה של עובד העובר מרשות מקומית אחת לרשות**

**מקומית אחרת**

733/96  
31.12.96

החל מיום 1.1.1997, יחולו ההוראות שלהלן על כל עובד אשר עבר מרשות מקומית, החל מיום 1.1.1997 לרשות מקומית אחרת, ואשר יחול עליו הסכם רציפות זכויות לפנסיה תקציבית.

51.72

**הגדרות:**

- "עובד" - עובד ברשות מקומית ;
- "עובד עובר" - עובד העובר מעבודה ברשות מקומית אחת לעבודה ברשות מקומית אחרת וזכאי לרציפות זכויות ;
- "בעלות" - הרשות המקומית ;
- "בעלות מעבירה" - הבעלות ממנה עובר העובד העובר ;
- "בעלות מקבלת" - הבעלות אליה עובר העובד העובר ;
- "השכר הקובע" - השכר לצורך פנסיה ;

51.73

א. עובד העובר יהיה זכאי לחופשת מחלה בשכר בהתאם לנוהל בבעלות המקבלת. עמדה לזכותו חופשת מחלה צבורה בבעלות המעבירה, תישמר לו זכותו לחופשת מחלה זו גם בתקופת שירותו בבעלות המקבלת, וזאת לאחר שניצל את כל ימי המחלה העומדים לזכותו בבעלות המקבלת.

הבעלות המעבירה תמסור לבעלות המקבלת דיווח בדבר יתרת ימי חופשת המחלה העומדים לזכות העובד בעת סיום עבודתו אצל הבעלות המעבירה.

ב. למען הסדר הטוב העברת ימי מחלה תהיה אך ורק במידה ויש צורך בניצול ימי מחלה בפועל.

ג. בהסכם זה לא יידון נושא העברת ימי מחלה לצורך פדיון בעת יציאה לגימלאות.

51.74

א. הבעלות המקבלת תדווח לבעלות המעבירה על העדרות העובד העובר מפאת מחלה, ועל ימי המחלה שניצל ע"ח הימים העומדים לזכותו בבעלות המעבירה. הבעלות המעבירה תעביר לבעלות המקבלת את דמי המחלה ששילמה לעובד על בסיס השכר הקובע של העובד העובר במועד התשלום על ידי הבעלות המקבלת.

סדר הניצול שלימי המחלה יהיה לפי סדר הפוך. במידה ונצברו ימי מחלה בכמה רשויות, ייגבו ימי המחלה קודם מרשות אחרונה אח"כ יפנו לרשות קודמת וכל הלאה.

ב. העברת התשלום מהבעלות המעבירה לבעלות המקבלת תתבצע בתוך 60 ימים ממועד קבלת הדרישה.

51.75

זכאות העובד העובר למחצית השכר לתקופה של עד  $\frac{1}{2}$  שנה לפי סעיף 49 לחוקת העבודה, תקום רק לאחר נצול כל ימי המחלה מן הבעלויות הקודמות והבעלות הנוכחית.

51.76

הסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד של ההסכם לרציפות זכויות פנסיה ומשמעות כל הגדרות, המונחים והביטויים בהסכם זה כמשמעותם בהסכם העיקרי.

## 52 הפסקת עבודה בגלל סיבות בריאות

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

**בעבודתו**

עובד הנפסל לשירות מטעמי בריאות בכל עבודה שהיא הן ברשות המקומית 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.

לדוגמה: 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.

התחולה היא מה- 1/1/92.

540/92  
מ-12/2/92

**52.2 מיצוי בעת פרישה, עבור ימי מחלה שלא נוצלו****52.21 הפיצוי עבור חופשת מחלה בלתי מנתלת 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** - מקרה 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).

הסכם שכר  
1980/82  
197/80  
מ-8/12/80  
והסכם שכר  
לשנת 1989  
שנתם  
ב-20/12/89  
470/89  
מ-21/12/89

197/80  
מ-8/12/80

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

החל מ-1.9.1989 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.

הסכם שכר  
1980/82  
197/80  
מ-8/12/80

#### 52.24 חישוב הפיצוי בגין ימי המחלה:

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

#### 52.25 מכסת פיצוי מחלה בתקופת השנים 1980-89

עובדים שפרשו מהשירות בתקופה שבין 1/4/80 ועד 31/8/89, היו זכאים בהתאם לאותם כללים, עבור כל 30 ימי חופשת מחלה בלתי מנוצלת, רק לפיצוי של 3 במקום 6 ימים או - 4 במקום 8 ימים.

230/81  
10/1/81

#### היעדר רישום מפורט על ניצול ימי מחלה בחלק מהתקופה:

במקרים בהם, מסיבות שונות ובמשך תקופה מסויימת, לא קיימים רישומים בדבר ניצול ימי מחלה, תנהג הרשות המקומית: -

53

(א) במקרים כאלה על הממונה על הנושא ברשות המקומית, 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 לנייל, תפעל הרשות המקומית לחישוב ימי המחלה לפי הניצול הממוצע בשנים אשר לגביהם יש רישום מפורט.

השיחזור יתבצע לפי חישובי הממוצעים ובהתאם לדוגמה:

עובד החל לעבוד ברשות המקומית כקבוע או זמני ביום 1/11/1955 ופרש לגימלאות ביום 31/10/1990, בסה"כ עבד 35 שנים.  
אין כל פרטים על ימי המחלה שניצל מ-1/11/1955 ועד 31/10/1964 שהם 9 שנים, להלן: "התקופה החסרה".  
הרישום על ניצול ימי המחלה מצוי רק לגבי התקופה מ-1/11/1964 ועד למועד פרישתו ב-31/10/1990 שהם 26 שנים. להלן: "התקופה הידועה".  
בתקופה זו ניצל בהתאם לרישומים 402 ימי מחלה.

בממוצע הוא ניצל בשנה 402 חלקי 26 = 15.46 להלן "הממוצע השנתי המנוצל"  
החישוב יעשה כך:

780	=	26 כפול 30	:	מספר ימי המחלה שצבר בתקופה הידועה:
402	=		:	מספר ימי מחלה שנוצלו בתקופה הידועה:
15.46	=	402 חלקי 26		הממוצע השנתי המנוצל בתקופה הידועה
378	=	780 פחות 402		יתרת ימי חופשת מחלה בתקופה הידועה
270	=	9 כפול 30		מספר ימי מחלה שצבר בתקופה החסרה
				מספר ימי המחלה שנוצלו (על-פי הממוצעים)
139	=	9 כפול 15.46		בתקופה החסרה (במעוגל)
131	=	270 פחות 139		יתרת ימי חופשת מחלה בתקופה החסרה
509	=	378 ועוד 131		יתרת ימי חופשת מחלה בשתי התקופות

בהתאם לכך תקבע זכאותו לפיצוי ימי חופשת המחלה הבלתי מנוצלת  
וחישובי התשלום המגיע.

# פרק י"ב

## חופשה לרגל הריון ולידה, מענק לידה והקלות לאם עובדת לאחר הלידה

54 הגדרות לצרכי פיסקה זו :

"לידה" פירושה לידה שהוכרה על-ידי המוסד לביטוח לאומי בתור שכזאת לצורך תשלום דמי לידה בהתאם לחוק הביטוח הלאומי, תשי"ד - 1953.  
"הפלה" פירושה הפסקת ההריון שלא הוכרה על-ידי המוסד לביטוח לאומי כלידה לצורך תשלום דמי הלידה בהתאם לחוק הביטוח הלאומי תשי"ד - 1953.

"עובדת" בכל מעמד שהוא אלא אם נקבע במפורש אחרת.

55 הודעה על הריון -

עובדת המגיעה לחודש החמישי להריונה, תודיע על כך להנהלת הרשות.

56 רשות העידרות בחודשי ההריון -

עובדת רשאית להיעדר מעבודתה בחודשי ההריון, על סמך תעודה רפואית מאושרת.

56.1 היעדרות מן העבודה בחודשי ההריון לצורך בדיקות רפואיות

עובדת רשאית להיעדר בתקופת ההריון ועל חשבון העבודה, לשם פיקוח רפואי ובדיקות שגרתיות הנעשות בתחנות לבריאות המשפחה (האם והילד).

תקופת היעדרות הכוללת שעל חשבון העבודה, במשך כל תקופת ההריון היא :

(א) לאשה העובדת דרך קבע במשרה של יותר מ-4 שעות ביום במשך שבוע מלא (5 ימי עבודה בשבוע) סה"כ עד - 40 שעות מצטברות, במשך כל תקופת ההריון.

(ב) לאשה העובדת דרך קבע במשרה של פחות מ-4 שעות ביום במשך שבוע מלא (5 ימי עבודה בשבוע), סה"כ עד - 20 שעות מצטברות, במשך כל תקופת ההריון.

(ג) ההיעדרות זו מהעבודה לצורך הבדיקות כאמור, תאושר על-ידי הממונה הישיר, לאחר שיוסמך לכך על-ידי ראש הרשות.

לצורך זה על העובדת להמציא אישורים רפואיים מן התחנה לבריאות המשפחה (האם והילד) על היעדרויותיה.

תחולת ההוראה : 29/7/76

81/76  
מ-7/11/76  
עבודת נשים  
תשכ"ד 1954

## 56.2 היעדרות עובדת לצורך טיפולי הפריה ופריון

653/95  
22/11/95

בהתאם לתקנות עבודת נשים (העדרות בשל טיפולי הפריה ופריון) התשנ"א - 1990, זכאית עובדת, אשר עוברת סדרת טיפולים בהפרייה חוץ גופית, בין באשפוז ובין בטיפול אמבולטורי, לרבות ימי המנוחה הכרוכים בסידור, להעדר מן עבודתה, בכל סידרה טיפולית המפורטת להלן, אך לא יותר מאשר ארבע סדרות טיפוליות בשנה כדלקמן:

עובדת אשר עובדת 5 ימי עבודה שבועיים - ששה עשר ימים.

עובדת אשר עובדת 6 ימי עבודה שבועיים - עשרים יום.

ההעדרות - היא על-חשבון מכסת ימי המחלה הצבורים של העובדת.

57 (א) העדרות לאחר הפלה - עובדת שהפילה, רשאית להעדר מעבודתה מיד אחרי ההפלה במשך שבוע ימים.

(ב) עובדת שהפילה רשאית להעדר אף יותר משבוע ימים על סמך תעודה רפואית מאושרת כדיון, המעידה כי לרגל ההפלה אינה מסוגלת לעבוד משך תקופה ארוכה יותר. זכותה של עובדת ארעית להעדר מן העבודה על-פי פסקה זו מוגבלת לתקופה של ששה שבועות.

58 (א) אי העסקת עובדת לפני ואחרי לידה - אין להעסיק עובדת הקרובה ללדת או שילדה, במשך תקופה של שנים עשר שבועות רצופים, שלפחות ששה מהם יחולו מיד אחרי הלידה, וששה הנותרים כולם או מקצתם, לפני הלידה או אחריה, כרצון העובדת.

(ב) עובדת שחלתה ואושפזה בבי"ח תוך תקופת חופשת הלידה לתקופה העולה על שבועיים, זכאית להאריך את חופשת הלידה עד תום תקופת האשפוז, אך לא יותר מארבעה שבועות. ובלבד שחופשת הלידה לא תעלה על ששה עשר שבועות, או לפצל את חופשת הלידה כך שתקופת אשפוז שאינה עולה על ארבעה שבועות לא תובא בענין חופשת הלידה.

59 עובדת שילדה ילד מת או שנפטר - הוראות סעיף 58 (א) לעיל חלות גם על עובדת שילדה ילד מת, או שילדה נפטר, אולם בהסכמת העובדת ועל סמך תעודה רפואית מותר לקצר את החופשה ובלבד שהיא תכלול לפחות שלושה שבועות רצופים אחרי הלידה.

466/89  
מ-20/11/89

60 קבלת משכורת בעד תקופת ההעדרות - בעד תקופת ההעדרות בהתאם לסעיפים 58 ו-59 לעיל, אין העובדת מקבלת משכורת, אולם היא זכאית לקבל מן המוסד לביטוח לאומי את דמי הלידה המגיעים לה לפי חוק הביטוח הלאומי.



61 הפרשת דמי גמולים לקרן השתלמות בתקופת חופשת הלידה

בעד התקופה האמורה לעיל, תהיה זכאית היוולדת, להמשיך ולהפריש לקופת גמל ולקרן השתלמות את חלקה, ובמקביל תפריש הנהלת הרשות לקופת גמל ולקרן השתלמות את חלק המעסיק, באותם אחוזים ובאותו שיעור כפי שנהוג לגבי אותה עובדת, טרם חופשת הלידה.

במידה והעובדת מבוטחת בקרן פנסיה צוברת, אזי חלה וזוהי על הרשות להמשיך ולהפריש לקרן באותם אחוזים, כפי שנהוג היה לגבי העובדת טרם יציאתה לחופשת לידה.

בתוקף החל מיום 1/11/94.

62 דין חופשת הלידה בה משולמת המשכורת על-ידי הביטוח הלאומי - תקופת

חופשת הלידה, בעדה זכאית העובדת לדמי לידה מן המוסד לביטוח לאומי, מהווה תקופת עבודה לכל דבר וענין, למעט תשלום משכורת מקופת הרשות המקומית בתקופה זו.

63 הודעה לאחר לידה - עובדת שילדה, שומה עליה להודיע להנהלת הרשות לכל

המאוחר 14 יום לפני סיום חופשת הלידה, לה היא זכאית בהתאם לסעיף 58 לעיל, כי:

(1) בדעתה לשוב לעבודתה בתום החופשה, או

(2) בדעתה להעדר בחופשה ללא שכר, תוך ציון משך חופשה זו.

64 העדרות לאחר לידה - עובדת רשאית להעדר מעבודתה עד תום 12 חודש מיום

הלידה. דין העדרות לפי פסקה זו, כדין העדרות לרגל חופשה ללא שכר. על העובדת להודיע להנהלת הרשות שבדעתה להעדר בחופשה ללא שכר לפי פסקה זו, תוך ציון משך החופשה. על העובדת להודיע חודש ימים מראש על שובה לעבודה.

65 הקלה לאם עובדת לאחר הלידה במספר שעות העבודה

(א) עובדת שילדה ילד חי וכן אם מאמצת, או מי שקיבלה לביתה ילד

לאימוץ, זכאית להעדר מעבודתה, עד מלאת לילד שנה אחת, שעה אחת

בכל יום שבו היא מועסקת שש שעות לפחות (לרבות שעת היעדרות לפי

האמור לעיל) בין אם היא מועסקת במשרה מלאה ובין אם היא

מועסקת במשרה חלקית (שעת ההיעדרות יכולה להיות בהמשך אחד או

בשני המשכים). ואין מחייבים את חשבון חופשתה של העובדת או

משכורתה עקב העדרות זו.

(ב) נבקש להביא לידיעתכם ההסכמה הבאה:

על פי ההסכמים הקיבוציים הרי שאם עובדת מניקה לילדה עד גיל

שנה, זכאית לעובד שעה אחת פחות מדי יום.

ההסדר האמור חל עד כה אך ורק על עובדות מניקות המועסקות במישרה מלאה.

על אף האמור לעיל הרי שמיום 1.4.01 יורחב ההסדר גם על עובדות מניקות, ללא הבדל בדירוגן, אף אם אינן מועסקות במישרה מלאה וזאת באותם ימים בהן הן משובצות לעבודה ב- 8.5 (שמונה וחצי) שעות עבודה ליום, בהמשך אחד, מבלי ששכרן יפגע וזאת עד מלא שנה לילד/ה. לא יחול שינוי בזכאותן של עובדות במישרה מלאה לעבוד שעה אחת פחות מדי יום.

- 474/90  
מ-18/3/90
- 65.1 **דין אם לתינוק הזכאית לקיצור יום עבודה, בגלל תנאי עבודה מיוחדים.**  
אם עובדת אינה זכאית לקיצור נוסף של משך יום העבודה עקב קיצור שבוע עבודה או מסיבות גיל, או מסיבות אחרות, אך היא רשאית לבחור באחת מבין ההטבות הנ"ל. לפיכך, שעות עבודתה במשרה מלאה של האם בשנה הראשונה לאחר הלידה יהיה שבע וחצי שעות עבודה ליום ולא פחות משלושים ושבע וחצי שעות שבועיות.
- 65.2 **שעות עבודה ליום ולשבוע של אם עובדת.**  
(א) עובדת במשרה מלאה שהיא אם ל-2 ילדים עד גיל 12 או אם לילד אחד עד גיל 8 שנים תעבוד 40 שעות שבועיות.  
(ב) משרת אם עובדת כנ"ל נחשבת כמשרה מלאה לצורך התשלום עבור עבודה בפיצול.  
(ג) הועסקה עובדת במשרה חלקית של 90% או פחות קודם היווצרות העילה למכסת שעות שבועית מופחתת של 40 שעות שבועיות, שיעור משרתה ומכסת השעות השבועיות לא ישתנו.  
(ד) דין אלמן אב לילד או 2 ילדים - דין אלמן, אב לשני ילדים שהם בגילים עד 12 שנה או ילד אחד עד גיל 8, כדין אם עובדת כנ"ל.
- 634/88  
7/11/88
- 65.3 **צמצום המשרה ושעות עבודה של אמהות עובדות בשל המעבר לשבוע עבודה מקוצר ומכסת שעות עבודה מוגדל ליום.**  
בתחולה מ- 1.7.1997  
"אם עובדת" כמוגדר בסעיף זה כוללת גם אב אלמן, גרוש שהילדים נמצאים ברשותו, רשאית לבקש לוותר על 6% משכרה, מבלי שיצומצמו חלקי משרתה בהסכמת המעסיק. ובתמורה לכך תעבוד חצי שעה פחות ממכסת שעות העבודה היומית המוקנות לה על-פי חוקים ונהלים קיימים.  
הסדר זה חל על יובדות, שמשרתה המלאה הינה 40 שעות שבועיות ומעלה, והיא אם לילד עד גיל 8 או אם לשני ילדים או יותר שגילם נמוך מ-12 שנה, וכל עוד הם מתחת לגיל זה.  
הוויתור על 6% מהשכר לא יפגע בחלקיות משרתה ובזכויות הסוציאליות של
- 718/96  
95/96
- 771/97  
מ-20.6.97

העובדת (כגון : מכסות ימי חופשות מנוחה, ימי מחלה, פנסיה ופיצויים).  
רכיבי השכר שמהם ינוכו ה-6% יהיו כמקובל בשירות המדינה.  
הסדר זה לא יחול על מי שיבקש להקטין את מכסת שעות העבודה ביותר  
מ-6%.

תוקף הסדר זה מ-1.7.98

820/98  
23.9.98

למען הסר ספק, מובהר כי הסדר זה אינו פוגע בהסדרים הקודמים הנוגעים  
לעובדים בעבר שבהם לא היתה ירידה בהיקף המשרה.

# פרק י"ג

## משמעת ונוכחות בעבודה

66 על העובד למלא את תפקידו לפי הוראות הממונים עליו בטמנות ובמלוא כושר עבודתו. על העובד לדייק ולבוא לעבודה בשעה הקבועה, לא להפסיקה לפני השעה המיועדת לכך, ולא להעדר מן העבודה בלי הודעה לממונה עליו ובלי הסכמתו.

### 66.1 בדיקת נוכחות בעבודה

(א) במקומות בהם מועסקים בשבוע עבודה בן 5 ימים יונהג שעון נוכחות או הסדרי חתימות ובדיקת נוכחות שיחייבו את כלל העובדים באותו מקום עבודה.

(ב) במקומות בהם טרם עברו ל- 5 ימי עבודה ובהם אין הסדרים לבדיקת נוכחות:-

(1) יונהג שבוע עבודה בן 5 בצמוד להנהגת הסדרי חתימות ובדיקת

נוכחות, שיחייבו את כלל העובדים באותו מקום עבודה.

(2) במהלך השנה הראשונה מיום המעבר ל-5 ימי עבודה בשבוע, יותקנו

בכל היחידות ברשויות המקומיות שעוני נוכחות ותהיה החתמת

שעון בכל כניסה ויציאה מהעבודה לגבי כל העובדים המועסקים

ביחידה.

סוג השעון יקבע על-ידי ההנהלה.

66.2 **התנדבות למשמר האזרחי בשעות העבודה** - לאור המצב הבטחוני השורר בארץ ובמגמה לעודד עובדי רשויות מקומיות להתנדב לפעולות של המשמר האזרחי, נקבע כי עובד רשות מקומית אשר מתנדב לפעולה בטחונית במסגרת המשמר האזרחי אשר מתבצעת בדרך כלל בשעות הלילה, יהיה רשאי להשתתף בפעולות אלה גם בתוך שעות העבודה הרגילות, אם הפעולות הן מיוחדות ובעלות אופי בטחוני מובהק.

במקרים אלה תאשר הרשות המקומית העדרויות אל תוך שעות העבודה

הרגילות, בתנאי שהעובדים יחזירו את השעות שנעדרו בשעות חלופיות.

האחראי לענייני עובדים יאשר התנדבות בתיאום מלא עם הממונה על העובד

כדי לא לפגוע במהלך התקין של העבודה.

עובדים אשר באופן קבוע משתתפים בפעולות התנדבות כנייל ואשר נדרשים

על-ידי שלטונות המשמר האזרחי להשתתף בקורס השתלמות, יהיו רשאים

להעדר לצורך זה מהעבודה יום עד יומיים בשנה. ימים אלו ייחשבו כימי

עבודה, אולם העובדים לא יהיו זכאים, לתשלום אש"ל והוצאות נסיעה

להשתלמות.

67 **היחסים בין הוועד והרשות המקומית** - מחובתו של ועד העובדים לסייע לרשות בקיום המשמעת בעבודה וביצירת יחסים הוגנים בינה לבין העובדים. מחובתה של הרשות לסייע לוועד העובדים בהגנתו על העובד מפני יחס בלתי צודק אליו או מפני פגיעה בעובד בשעת מילוי תפקידו. ועד העובדים יטפל בכל העניינים המקצועיים של העובד ואינו רשאי להתערב בעניינים אדמיניסטרטיביים. הנהלת מרכז השלטון המקומי תבוא לידי הסכם עם הוועד המרכזי של הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים בדבר עיבוד תקנון מיוחד בענין המשמעת בעבודה ומילוי החובות המוטלות על העובדים. אותו תקנון יהווה חלק בלתי נפרד של חוקה זו.

704/96  
1/4/96

67.1 **זכות העובד לעיין בתיקו האישי** - זכותו של כל עובד לעיין בתיקו האישי וזכות זו היא פועל יוצא מחופש המידע שהוא מזכויות היסוד של האזרח במדינה.

(א) אין לתיק בתיקו האישי של עובד תלונות או הערות שליליות ללא ידיעת העובד ובלא שניתנה לו אפשרות להתגונן. ייתכנו מקרים שעל אף הוראה זו תיוקו בתיקו האישי של עובד תלונות או הערות שליליות - ללא ידיעתו ובלא שניתנה לו האפשרות להתגונן.

עובד המעיין בתיקו האישי ומגלה כי תויקה בו תלונה או הערה שלילית בנסיבות כאמור, יוכל בשלב העיון להתגונן בפניהן. ותגובתו תתויק אף היא. יש לתיק את התגובה בצמוד לתלונה או להערה ולרשום על חוות הדעת השלילית כי חובה לעיין בתגובת העובד, כדי שתיקרא יחד עם התלונה.

(ב) נקבעה שורה של עילות לחיסיון חומר הכלול בתיק אישי. כמפורט בסעיף ג' להלן, אסור שהחיסיון ישמש סיבה למניעת העיון בתיק. יש להודיע לעובד על קיומו של חומר חסוי והטעם לחיסיון. כל החומר הכולל בתיק אישי - כולל החומר החסוי הוא חלק מן התיק האישי ואין לפגוע בו. מסמכים שהוצאו מטעמי חיסיון מתיק אישי שנמסר לעיונו של עובד יוחזרו לתיק - למקומם - לאחר סיום העיון.

(ג) להלן הקריטריונים והעילות לחיסיון אשר התקיים בהם אחד מאלה:  
(1) העיון בהם עלול לפגוע בביטחון המדינה, ביחסי החוץ שלה או בביטחון הציבור.

(2) העיון בהם עלול לפגוע בתפקוד התקין של הרשות המקומית למילוי תפקידה על-פי דין.

(3) הם מכילים חומר על דיונים פנימיים או על הניהול הפנימי של הרשות המקומית, לרבות חוות דעת, תחקיר פנימי, טיוטה, עצה או המלצה, שניתנו לצורך קבלת החלטה, וכן תרשומות של התייעצויות פנימיות בין עובדי הרשות המקומית ויועציהם לבין עצמם.

- (4) הם מכילים מידע על אכיפת החוק. לרבות גילוי שיטות ונוהלי חקירה, שגילויים עלול לפגוע בהליכי אכיפה ויישום תקין של החוק. או מידע המאפשר לגלות את קיומו או זהותו של מקור מידע חסוי. הנוגע לאכיפת החוק.
- (5) הם מכילים נתונים על אישיותו של אדם אחר, מעמדו האישי, צנעת אישיותו, שגילויים מהווה פגיעה בפרטיות. לפי חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א - 1981. אלא אם כן הגילוי הותר על-פי חוק.
- (6) מידע המתייחס למצב בריאותו של אדם לא יוצג אלא באמצעות רופא: הרופא יהיה רשאי למנוע מידע ממבקש, מטעמים רפואיים בלבד.
- (7) הם מכילים מידע סודי מקצועי בעל ערך כלכלי שגילוי עלול לפגוע באינטרס מקצועי.
- (ד) במקרה של מחלוקת לעניין החיסיון יובא הנושא להכרעת היועץ המשפטי שהוסמך לכך על-ידי ראש הרשות המקומית.
- (ה) על הממונה על עניני העובדים להביא דבר זכות העיון בתיק האישי לידיעת העובדים וליצור את התנאים לשם מימוש זכותו זו.

# פרק י"ד

## סדרי פיטורים והודעה מוקדמת

- 68 **מתן ההודעה מוקדמת - פיטורים.** או התפטרות של עובד קבוע מחייבים ההודעה מוקדמת הן מצד הרשות והן מצד העובד וזה הסדר: לעובד ברשות המקומית משנה אחת עד חמש שנים - תימסר ההודעה חודש אחד קודם. לעובד למעלה מחמש שנים תימסר ההודעה שני חודשים קודם. ההודעה כזו צריכה להמסר גם על-ידי העובד לרשות, במקרה של התפטרות.
- 69 **ויתור על ההודעה המוקדמת - הרשות רשאית לוותר על עבודת המפוטר לפני תום ההודעה המוקדמת, ועליה לשלם לו עבור יתרת הזמן.**
- 70 **פיטורי עובדים בהסכמת נציגיהם - פיטורי עובדים, חוץ מעובדים בתקופת נסיונם, ייעשו רק מסיבה מספקת ותוך הסכמה הדדית בין הרשות ובין ועד העובדים או מרכז הסתדרות הפקידים ובאין הסכמה עוברת ההכרעה לבוררות מוסכמת בהתאם לסעיף 84.**
- מתן הזדמנות להשמיע טיעונים -** בהתאם להוראות החוק לפני שהרשות מחליטה לפטר את העובד היא חייבת לתת לו הזדמנות להשמיע טענותיו.
- 71 **עיקרי התור לפיטורים -**
- (א) העובדים יפוטרו על-פי חוקת הפיטורים הנהוגה לפי חוק שירות התעסוקה, ובהתחשב בעיקרים הבאים:
- (1) כושר העובד לעבודתו.
- (2) שנות עבודתו ברשות.
- (3) מצבו המשפחתי.
- (ב) על כל הצעת פיטורים של עובד שהרשות תציע, ישאו ויתנו באי-כח הרשות מצד אחד ובא-כח המרכז או ועד עובדי הרשות מצד שני. לא הושג הסכם בין שני הצדדים הנ"ל בעניין פיטורי עובדים, תקויים בוררות בהתאם לסעיף 84.
- (ג) פיטורים מסיבת צימצום בעבודה יבוצעו אף הם לפי שלושת העיקרים האמורים ובשים לב לצרכי העבודה.
- 72 **זכות קדימה למפוטר -** עובד שפוטר בגלל צמצום בעבודה, תהיה לו במשך שנתיים מיום פיטוריו זכות קדימה לכל מועמד אחר בקבלת משרתו שנתחדשה או בקבלת משרה שנתפנתה, או בקבלתה של משרה חדשה שתיווצר והוא מתאים לה.

73 **פיטורים בגלל אשמה פלילית -אם יפוטר עובד בגלל אשמה פלילית**  
שאמיתותה הוכחה להנהלת הרשות ובאין ערעור מצד ועד העובדים, אין  
הפיטורים צריכים הודעה מוקדמת.

74 **פיטורים בגלל מעילה - אם ייתפס עובד במעילה או בשימוש לרעה בתפקידו,**  
או שיואשם במעשה פלילי שעשה במקום עבודתו או מחוצה לו, רשאית  
הרשות - אנג הודעה מידית לוועד העובדים ולמרכז להפסיק את עבודתו עד  
לבירור האשמה.

אם ימצא העובד אשם, ייחשבו הפיטורים מיום הפסקת עבודתו. אם יצא  
זכאי, על הרשות לשלם לו את משכורתו המלאה לכל הזמן שהיה מחוסר  
עבודה לחלוטין, אם קיבל העובד משכורת חלקית במקום עבודה אחר תשלום  
לו הרשות את ההפרש עד למשכורתו המלאה. בכל חילוקי דעות תכריע  
בוררות בהתאם לסעיף 84. לא יעלה זמן הבירור במקרה זה על שבועיים ימים.

75 **שלילת פיצויי פיטורים -העובד שנמצא אשם במעילה בכספים או בשימוש**  
לרעה בתפקידו במקום עבודתו ויפוטר מאותו הטעם, לא ישולם לו שום פיצוי.  
אם פוטר עובד מחמת מעשה פלילי שהואשם בו מחוץ לרשות וועד העובדים  
יהא סבור כי מגיעים לו פיצויים מלאים או חלקיים, ידונו בדבר הוועד  
והרשות.

חילוקי דעות בעניין זה יוכרעו בבוררות בהתאם לסעיף 84.



# פרק ט"ו

## חובת תשלום פיצויים

- 76 **חובת תשלום פיצויים -**  
(א) עובד שפוטר לאחר שעבד לא פחות מ-11 חודשים, יקבל מן הרשות המקומית פיצויי פיטורין. בעד תקופת הניסיון יקבל העובד פיצויים מקרנות הביטוח אם היה מבוטח, ולא - יקבלם מהרשות.  
(ב) במות עובד יקבלו שאיריו החוקיים את הפיצויים או הגימלה המגיעים לו בהתאם למקובל במדינה.
- 77 **מכסת הפיצויים -** מכסת הפיצויים היא משכורת של חודש אחד לכל שנת עבודה לפי המשכורת הכוללת האחרונה של העובד. סעיף זה אינו חל על עובד שקבל את המגיע לפי חוק הגימלאות של עובדי המדינה או קיבל פנסיה מקופת פנסיה צוברת.
- 78 **פיצויים במקרים של התפטרות -** עובד שהתפטר אחרי השלימו שנת שרות אחת לפחות זכאי לפיצויי פיטורים, אם סיבת התפטרותו היתה אחת הסיבות הבאות:  
(א) מחלת העובד או מחלת אשתו או מחלת אחד מבני משפחתו למטה מגיל 18 שנה.  
(ב) לידה - אם העובדת מתפטרת בתוך שנה אחת מיום הלידה או במשך תקופת חופשת לידה אם הוארכה תקופה זו אחרי שעברה שנה מיום לידתה ואינה עובדת במקום עבודה אחר.  
(ג) מחלה, חולשה או תאונה, אם הוכח על-ידי תעודה רפואית אשר אושרה על-ידי ועדה רפואית מוסמכת, שהעובד אינו מוכשר להמשיך בעבודה כתוצאה מהמחלה, החולשה או התאונה ואין אפשרות להעסיקו במשרה אחרת ברשות.  
(ד) אם נשואי העובדת גוררים אחריהם עקירה ממקום מגוריה ואין אפשרות לעובדת להגיע ממקום מגוריה לעבודה ברשות (לפי מפה מוסכמת) ישולמו לה הפיצויים תוך חצי שנה מיום שעקרה ממקום מגוריה.  
(ה) עובד היוצא להתיישבות חקלאית או למקום התנחלות או היאחזות לאחר שיימצא במקום ההתיישבות לפחות שנה אחת רצופה ולאחר שיוכח בחוזה ובתעודות מתאימות שאמנם השתקע דרך קבע במקום.  
(ו) הרעת תנאי העבודה של העובד מחמת העברתו לתפקיד אחר או מחמת שינוי במעמדו בעבודה.

78.1 זכות פיצויים לעובד שנבחר למועצת הרשות המקומית - עובד ברשות מקומית שנבחר ומכהן כחבר במועצה של אותה רשות מקומית המחייב את הפסקת עבודתו בה, יהיה זכאי לפיצוי פיטורים בהתאם לחוק.

78.2 השתתפות העובד בבחירות מקדימות (פריימריז) לכנסת - עובד רשות מקומית שהחליט להתמודד בבחירות מקדימות (פריימריז) לכנסת, יחולו עליו הכללים וההוראות הבאים:

מטרת ההוראה: למצוא שביל זהב בין זכויות העובד לבין צרכי הרשות המקומית. ההוראה נועדה לאפשר לעובדי הרשויות המקומיות לממש את זכותם הדמוקרטית ולהשתתף כמועמדים בהליך הבחירות, ועם זאת לקבוע מגבלות ותנאים לפעילות זו, על מנת למנוע פגיעה בתפקידו ובתדמיתו של השלטון המקומי ולהבטיח קיום טוהר מידות ומינהל תקין.

(א) תחולה: ההוראה חלה על כל עובדי הרשויות המקומיות ללא הבחנה בדרגה או בסוג התפקיד. אין ההוראה חלה על עובדים אשר לגביהם לא קבועה בחוק תקופת צינון לגבי הבחירות (כגון מורים בבחירות לכנסת).  
(ב) סוג הבחירות המקדימות והגדרת "מועמד": ההוראה חלה על כל עובד שהוא מועמד מטעם מפלגה לאחד מאלה: ראש ממשלה, שר, חבר כנסת.

(ג) מועדים להודעה: בכל מקרה נדרש עובד להודיע לממונה עליו בכתב על כוונתו להשתתף בבחירות המקדימות כבר בשלב מוקדם ביותר, בטרם נקט פעולה להכללתו ברשימת המועמדים, או שלושה חודשים לפני הבחירות המקדימות, לפי המוקדם. העתק מההודעה העובד בצרוף חוות הדעת של הרשות, יועברו לראש הרשות המקומית על מנת לבחון הצורך לקבוע מגבלות על עבודתו, מחשש לניגוד עניינים ופגיעה ברשות ובתדמיתה וכדי להבטיח תפקוד תקין.

(ד) חופשה ללא תשלום: על עובד הרשות המקומית המבקש להתמודד בבחירות המקדימות לצאת לחופשה ללא תשלום או לחופשת מנוחה בתשלום, אם עומדת לזכותו. העובד יהיה חייב לצאת לחופשה 30 יום לפני הבחירות המקדימות.

(ה) חזרה לעבודה: עובד אשר לא נבחר בבחירות המקדימות יחזור לעבודתו ברשות המקומית לאחר היודע תוצאות הבחירות. חזרתו לעבודה של עובד שנבחר להיות מועמד מפלגה בבחירות תתאפשר בשני מסלולים אלה:

(1) אם בין מועד הבחירות המקדימות לבין מועד תחילת תקופת הצינון הקבועה בחוק נותר יותר מחודש, יחזור העובד לעבודה עם תום הבחירות המקדימות. ההודעה על בחירת העובד וחוות דעת היועץ המשפטי של הרשות יועברו מיידית לראש הרשות המקומית על מנת שיקבעו לתקופה זו מגבלות שיבטיחו מניעת ניגוד עניינים ופגיעה ברשות ובתדמיתה.

(2) אם בין הבחירות המקדימות לבין תקופת הצינון פחות מחודש, לא יחזור העובד לעבודה כלל וישאר בחופשה ללא תשלום או בחופשת מנוחה, אם עומדת לזכותו, עד למועד בו הוא נדרש לפעול על-פי החוק.

# פרק ט"ז

## פנסיה ותגמולים וקרנות השתלמות

79 תשלום פנסיה –

בעניין פנסיה לעת זקנה, לנכות, לאלמנה וכיו"ב, תנהג הרשות לגבי העובדים על-פי חוק הגימלאות של עובדי המדינה, עד לחקיקת חוק גימלאות מיוחד לעובדי הרשויות.

**הערת עריכה:** החל מיום 1.11.2001 חל על הצדדים הסכם המעבר לפנסיה צוברת. נוסח ההסכם אינו כלול במהדורה זו.

79.1 **פיצוי כספי מיוחד למי שהשלים יותר מ-35 שנות שירות -**

הסכם שכ  
1980-2  
197/80  
מ-12/80

החל מ- 1.4.1980 עובד הממשיך לשרת ברשות המקומית תקופת שירות נוספת לאחר שהשלים 35 שנות שירות הנושאות זכות לגימלאות, יהיה זכאי לקבל עבור תקופת שירותו הנוספת, פיצוי כספי מיוחד בגובה של משכורת חודשית אחת עבור כל שנת שירות נוספת כאמור לעיל.

"משכורת" לענין זה - רכיבי השכר עליהם משתלמים פיצויי פיטורים.

**החלת רציפות זכויות על הפיצוי הכספי המיוחד -** בתחולה מ- 1.1.1997.  
עובד שצבר במסגרת ההסכם העיקרי לרציפות זכויות פנסיה מיום 22.7.76 (להלן "ההסכם") מעל 35 שנות שרות בפועל בבעלויות, והוא זכאי לקצבה מרבית (70% מהמשכורת הקובעת המלאה), ובמועד פרישתו היה בגיל 60 או יותר (לגבי גננת ותיקה, גיל 57 או יותר) ישולם לו הפיצוי הכספי המיוחד ע"י הבעלות האחרונה ממנה פרש לקצבה, בגין שנים עודפות שבהן עבד בפועל יותר מ- 35 שנה במשרה מלאה או תקופה ארוכה יותר בחלקיות משרה. כל בעלות מעבירה תחזיר לבעלות האחרונה את חלקה בפיצוי כשיחס חלקה לסך כל סכום הפיצויים יהיה שווה, ליחס שבין שנות עבודתו בבעלות המעבירה (בפועל) כל זאת בכפוף לחלקיות המשרות על בסיס ההשתתפות כאמור בסעיף 7 (ג) (2).

824/98  
16.8.98

79.2 **הענקת דרגה לפורש לגימלאות –**

להלן הכללים בקשר להענקת דרגת פרישה לעובדים הפורשים לגימלאות:

(א) דרגת פרישה תינתן לעובד בכפוף להמלצת הממונה. בהעדר המלצה, יקויים דיון בנדון בין ועד העובדים וההנהלה, לקביעת זכאותו של העובד לדרגת פרישה.

(ב) עובד אשר ביום פרישתו מן השרות ימלאו שלוש שנים לשהייתו בדרגתו, יועלה לדרגה שמעליה.

(ג) עובד אשר עד מועד פרישתו מן השירות קבל תוספת שהייה בדרגתו במשך שלוש שנים לפחות, יועלה לדרגה שמעל דרגתו ויקבל בדרגתו החדשה תוספת שהייה.

612/94  
מ-1/6/94

- (ד) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות, תמלא שנה אחת לפחות לשהייתו בדרגתו, יועלה בחצי דרגה.
- (ה) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות, תמלא שנה אחת לפחות מיום שהתחיל לקבל תוספת שהייה בדרגתו יועלה בחצי דרגה.
- (ו) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות, ישלים 40 שנות שירות ומעלה, יועלה בדרגה שלמה לאחר שהייה של שנה אחת בדרגתו. אם ביום פרישתו מן השירות טרם מלאה שנה בדרגתו - יועלה בחצי דרגה.
- (ז) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות לא ענה לאחד הקריטריונים המזכים לדרגת פרישה כמפורט לעיל, אינו זכאי לדרגת פרישה.
- (ח) לעובד אשר נפטר במהלך שירותו, מאושרת דרגה נוספת מ-1 לחודש בו נפטר, ללא קשר למשך זמן שהייתו בדרגה עד לפטירה. עובד כני"ל אשר נפטר במהלך תקופת ההסכם, תאושר דרגת הסכם מלאה אם לא קיבל אותה וכן דרגת פרישה מלאה ב-1 לחודש בו נפטר.

### 79.3 תשלומים הנובעים מהענקת דרגת פרישה

821/98  
19.8.98

- בתחולה מ- 1.9.1998 נקבע, כי: עובד אשר קיבל "דרגת פרישה" בעת פרישתו לגימלאות בכל גיל שהוא ועובד אשר הוסכם כי יקבל "דרגת פרישה" בעת הפסקת עבודתו בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורין, יחולו ההוראות הבאות:
- א. "דרגת פרישה", הינה דרגה לכל דבר ועניין לרבות לחישוב זכויותיו של העובד. ערך "דרגת פרישה" יהיה הסכום ממנו נגזרות ומחושבות כל זכויות העובד בעת הפרישה.
- ב. "דרגת פרישה" תחשב כאילו ניתנה ביום האחד לחודש שלפני מועד הפרישה וזאת בכל דבר ועניין למעט לצורך תשלום שכר אותו חודש.
- ג. למען הסר ספק מובהר בזאת כי זכויות לעניין סעיף זה הינן פדיון ימי חופשה, פדיון ימי מחלה בלתי מנוצלים, חישוב פיצויים וכיוצ"ב.

433/88  
מ-7/11/88

### 79.4 הגדלת שיעורי הגימלה

- 79.41 הגדלת הגימלה למי שנכנס לשירות תוך שנתיים לעלייתו ארצה מי שפרש לאחר 31/3/1987 יחול עליו תיקון בסעיף 20 לחוק שירות המדינה (גימלאות) - (נוסח משולב), תש"ל - 1970 ובסופו יבוא:
- " (ד) מי שנתקבל לשירות תוך שנתיים מיום עלותו ארצה ושירת עשר שנים לפחות עד פרישתו, ואינו מקבל קיצבת פרישה מעבודה או תשלומי ביטוח סוציאלי ממדינה אחרת, וביום התקבלו לשירות היה בן 50 שנה לפחות, לא תפחת קיצבתו מ-35% ממשכורתו הקובעת: עובד כאמור יהא זכאי לתוספת קיצבה של 2% ממשכורתו הקובעת בעד כל שנת עבודה נוספת מעבר לעשר שנים, ובלבד שקיצבתו לא תעלה על 70% ממשכורתו זו."

706/96  
1/4/96

#### 79.42 הגדלת תקופת השירות לניצולי שואה

מגבלת הגיל כקריטריון להגדלת תקופת השירות לניצולי השואה בוטלה החל מ-1/1/96. עובד או גימלאי שהוא ניצול השואה והרדיפות, שהיה בתקופת מלחמת העולם השנייה (בשנים 1939-1945) בכל גיל שהוא, ולא הגיע לגימלה מירבית (70%), זכאי להגדלת קיצבה של 3%, בתנאי שלא קיבל בעבר או אינו מקבל כיום פיצוי מכל מקור שהוא בגין היותו ניצול השואה והרדיפות, וכן לא קיבל הגדלת שירות בגין פעילות קודמת אחרת. עובד או גימלאי הסבור כי השינוי חל עליו, יפנה בכתב בצירוף מסמכים התומכים בבקשתו, או הצהרה כי לא קיבל ואינו מקבל פיצוי ממקור כלשהו. על הפונה לציין את מספר הזהות ותאריך הפרישה.

#### 79.43 גיל מינימום לצבירת זכות לפנסיה ולהגדלת תקופת שירות

- (1) ביום כ"ה בשבט התשנ"ב (30/1/92) פורסם בס"ח 1381, עמ' 64, תיקון לחוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל - 1970 לפיו מוכרת תקופת שירות של עובד לענין זכויותיו לגמלאות מגיל 15, במקום מגיל 18 שנה, כפי שהיה לפני תיקון החוק.
- (2) תחולת התיקון מיום כ"ז בשבט התשנ"ב (01/2/1992).
- (3) בהתאם לנ"ל החליטה הממשלה, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, לתקן את התנאים להגדלת תקופת השירות באופן שהעובד יהיה זכאי להגדלת תקופת השירות על-פי הקריטריונים הקיימים, בגין פעילויות המזכות בהגדלה שנעשו בהיותו בגיל 15 לפחות.

- (4) עובד רשות מקומית שפרש לקיצבה והמקרה שלו כלול בשינויים המפורטים בחוק, שבידו מסמכים התומכים בבקשתו או עובד שהמציא בעבר מסמכים אלה וקיצבתו הוגדלה בגין פעילות מגיל 18 בלבד מתבקש לפנות למנהל כח אדם ברשות המקומית בה הוא מועסק ובקשתו תיבדק על-פי המסמכים וההוכחות שהגיש.

662/95  
28/11/96

#### 79.44 מענק חד פעמי גימלאים שפרשו בין 1/1/93-31/12/95

- עובד שפרש לפנסיה תקציבית בתקופה שבין 1/1/1993 ו- 31/12/95 יהיה זכאי לפיצוי חד-פעמי כלהלן:
- (א) גימלאים אשר פרשו מעבודתם בין התאריכים 1/1/1993-31/12/93, יזכו בתשלום חד פעמי של 0.5% מהמשכורת הקובעת לפנסיה, בחודש התשלום בגין כל חודש מיום 1/1/93-31/12/93.
  - (ב) גימלאים אשר פרשו מעבודתם בין התאריכים 1/1/94-31/12/94, יזכו בתשלום חד פעמי של 1% מהמשכורת הקובעת לפנסיה, בחודש התשלום בגין כל חודש מיום 1/1/94-31/12/94.

687/96  
27.5.96

(ג) גימלאים אשר פרשו מעבודתם בין התאריכים 1/1/1995 ועד למועד ההפרשה בפועל יזכו בתשלום חד פעמי של 1.5% מהמשכורת הקובעת לפנסיה, בחודש התשלום בגין כל חודש מיום 1/1/95 ועד למועד ההפרשה בפועל.

התשלום הנ"ל ישולם לגימלאי שפרש מעבודתו, כאמור וכמפורט לעיל במועד "תחילת ההפרשות בפועל" בגין התקופה מ- 1.1.93 ועד למועד פרישתו של הגימלאי.

#### 79.45 גימלאי הרשויות המקומיות – דרגה לפנסיה.

החל ב- 1 בינואר 1996 יקבלו כל גימלאי הרשויות המקומיות המדורגים בדירוגים שיוזכרו בסעיף ג' להלן, דרגה אחת נוספת, אשר על פיה תחושב הקיצבה לפנסיה, על פי ההנחיות הבאות:

א. גימלאים שפרשו עד 31.12.92 אשר חל עליהם חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב התש"ל 1970) (להלן – חוק הגימלאות) המקבלים את קיצבתם לפי דרגה באחד הדירוגים המפורטים בסעיף קטן ג' להלן, (ואשר חלות עליהם הוראות מיוחדות לגימלאים בהסכמי השכר בשירות הציבורי לשנים 1993-1996) יקודמו בדרגה מלאה אחת (מי שהיה בדרגת + יקודם לדרגה + הבאה), החל ב- 1.1.96.

ב. גימלאים כאמור לעיל שפרשו החל מ- 1.1.93 עד 31.12.95 יקודמו בדרגה רק אם לא קודמו בדרגה מכח האמור בהסכמים לשנים 1993-1996 ערב פרישתם או אם לא חלו עליהם תאומים לפורשים במהלך שנת 1993, גם כן על פי ההסכמים האמורים.

ג. להלן רשימת הדירוגים:

מינהלי (אחד, לשעבר), מח"ר (כולל פסיכולוגים), מהנדסים, טכנאים, משפטנים, פרקליטים, עיתונאים.

ד. לגבי דרוגים אחרים, אשר חלים עליהם קידומים בדרגה לפי ההסכמים ואשר הבדיקות לגביהם לא הסתיימו, לכשתחליט ועדת המעקב יישמו הצדדים החלטות הוועדה בכפוף לשינויים המתחייבים.

#### 79.5 מענק לשאירי עובד שנפטר בתוך 3 שנים מתחילת עבודתו

##### 79.51 מענק במקום קצבה

בהסתמך על האמור בסעיף 79 לחוקת העבודה, ובהתאם לסעיף 27(א), לחוק שירות המדינה (גימלאות) - [נוסח משולב], תש"ל 1970, נקבע כי שיעור המענק שישולם לשאירו של עובד ששירת פחות משלוש שנים (3 שנים) ונפטר ב-1 לחודש ינואר 2001 ואילך, יהיה בתוקף מ- 1.1.2001 כמפורט להלן:

679/95  
25.10.95

180/80  
מ-23/5/80  
697/96

<b>מספר השארים</b>	<b>גובה המענק</b>
שאיר אחד	65,280
לכל שאיר נוסף	7,254

808/98  
3.6.98  
ח. מנכ"ל  
384

שיעור המענק זהה למענק שנקבע בשירות המדינה.  
החל מה- 1 בינואר 2001, סכום המענק צמוד למדד המחירים לצרכן, הידוע ב-  
16 בדצמבר 2000..

תקופה בה שירת העובד במעמד ארעי או שהיה למטה מגיל 18 או שהיה  
בחופשה ללא שכר שאינה מקנה זכויות גימלה, - לא תובא בחשבון לקביעת 3  
שנות שירותו.

#### **79.52 אופן חלוקת המענק בין הזכאים**

תשלום המענק לשאירים הינו בהתאם לכללים שנקבעו לחלוקת המענק בין  
השאירים, על-פי סעיף 27 (ב) לחוק הני"ל כדלקמן:  
הניח עובד שנפטר בן-זוג בלבד, ישולם לו מענק. ואם הניח גם יתומים ישולם לו  
מחציתו. הניח העובד אלמנות, יחולק ביניהן המענק המגיע לבן-זוג בחלקים  
שווים.

הניח העובד יתומים - יחולק ביניהם המענק, לאחר ניכוי החלק המגיע לבן  
הזוג, בחלקים שווים.

לא הניח העובד אחריו לא בן-זוג ולא יתומים, יחולק המענק בין שאיריו  
האחרים בחלקים שווים.

הניח עובד שנפטר שאירים אחרים, בנוסף על בן-זוג ויתומים - יחולק בין  
השאירים האחרים, בחלקים שווים, ההפרש בין המענק המגיע לכלל השאירים  
לבין המענק שהיה מגיע אילו הניח בן-זוג ויתומים בלבד, ויתרת המענק תחולק  
בין בן-הזוג והיתומים לפי האמור לעיל בסעיף זה, ביחס לבן זוג ויתומים.

#### **79.53 שיעורי הסכומים שינוכו מהעובד כהשתתפות בדמי ביטוח המענק.**

א) ממשכורת עובד, שביום 31 בדצמבר של שנה לא השלים שתי שנות שירות,  
ינוכה בשנה שלאחר מכן סך של 97.90 ש"ח, או סכום השווה ל-2%  
ממשכורתו המלאה, בעד חודש ינואר של אותה השנה - הכל לפי הסכום  
הקטן יותר. שיעור הניכוי המירבי הני"ל, הינו בתוקף מיום 1 בינואר 2001.

ב) עובד שנתקבל לשירות לאחר ה-1 בינואר של שנה מסויימת, ינוכה  
ממשכורתו הראשונה לאותה השנה סך של 97.90 ש"ח, או סכום השווה  
ל-2% ממשכורתו החודשית המלאה האחרונה - הכל לפי הסכום הקטן  
יותר.

ג) נעדר עובד מעבודתו בחודש ינואר של שנה מסויימת, מחמת היותו  
בחופשה ללא שכר בין אם רכש זכויות לגימלה עבור תקופה זו ובין אם  
לאו, ינוכה הניכוי כאמור ממשכורתו החודשית המלאה האחרונה, שקיבל  
לפני יציאתו לחופשה.

39/86  
מ-1/12/86  
808/98  
3.6.98

ח. מנכ"ל  
346  
ח. מנכ"ל  
384



האמור בפיסקה זו חל גם על מי שנעדר מהשירות מחמת אחת מהסיבות שלהלן: שירות צבאי, כמשמעותו בחוק החיילים המשוחררים תשי"ט - 1949 או שירות מילואים כמשמעותו בחוק שירות הביטחון, [נוסח משולב] תשי"ט - 1959;

שירות חלקי, כמשמעותו בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) תשי"ט - 1949;

היעדר מחמת לידה, או פגיעה בעבודה.

לא היתה אפשרות לנכות את הסכום המגיע כני"ל לפני התחלת היעדרותו של העובד, יש לנכותו מהמשכורת הראשונה שתשולם לו עם שובו לעבודה.

**79.54 תשלום דמי הביטוח למוגבל מטעמי בריאות וחזה (גיל)**

הוראות אלו חלות גם על עובד, שזכויותיו לגימלה הוגבלו מטעמי בריאות, וכן על עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד הקובע כי אין העובד זכאי לגימלה, מטעמי גיל.

ההוראות לעיל אינן חלות על עובדים, שפרשו לקיצבה והמועסקים על-פי חוזה מיוחד מטעמי גיל. או המועסקים על-פי כל סוג אחר של הסכם העסקה. סכומי הניכויים, יירשמו לזכות חשבון "גבייה של 2% על חשבון גימלה". על עובדים, עליהם חלה הוראה זו, ושיקבלו הפרשי שכר לתקופה קודמת - כתוצאה משינוי, כלשהו כפי שייקבע - תחול חובת הניכוי גם על סכומי ההפרשים עד לניכוי הסכום המרבי.

**79.55 תשלום דמי הביטוח, מבוטח בקרן פנסיה**

על אף האמור לעיל - לגבי עובד ארעי, המבוטח בקרנות הפנסיה המוכרות על-ידי אגף שוק ההון במשרד האוצר, ואשר חל עליהן הסכם רציפות זכויות לגימלה על-פי חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), תשי"ל - 1970 (להלן: "החוק"), הניכוי האמור יוחל ביום בו יחול החוק על העסקתו וימשך עד תום שלוש שנים מיום שהחל להיות מבוטח בקרנות הנ"ל.

פיסקה זו אינה חלה על מי שב- 31 לדצמבר של שנה השלים שתי שנות שירות לפחות כאמור בסעיף 79.53 א' לעיל, כאשר מועד זה חל לפני תום 3 שנים כאמור בפיסקה זו.

#### **79.6 הסדרי רציפות זכויות פנסיה:**

בנספח ב' לחוקת העבודה מובאים ככתבם ולשונם הסכמים לשמירת רציפות זכויות הפנסיה כדלקמן:

**הסכם עיקרי בין "המדינה למרכז השלטון המקומי"**

(א) **הסכם מיום 22 ביולי 1976 [ראה סעיף (201) בנספח ב' לחוקה] שנחתם**

בין ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל המיוצגת על-ידי שר האוצר

(להלן: המדינה)

לבין מרכז השלטון המקומי (להלן: המרכז)

לבין הסתדרות עובדי המדינה והסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים.

ההסכם מתייחס לגבי שמירת רציפות זכויות פנסיה לעובד עובר בין רשות מקומית למדינה, או בין המדינה לרשות מקומית, או בין רשות מקומית לרשות מקומית אחרת. (להלן: ההסכם העיקרי).

**תוספת ושינויים להסכם העיקרי - המדינה השלטון המקומי**

**(ב) הסכם מיום 26 ביולי 1982 [ראה סעיף (202) בנספח ב' לחוקה] שנחתם**

בין ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל המיוצגת על-ידי שר האוצר (להלן: המדינה)

לבין מרכז השלטון המקומי (להלן: המרכז)

לבין הסתדרות עובדי המדינה והסתדרות הפקידים, עובדי המינהל והשירותים.

הסכם זה כמו ההסכם העיקרי מיום 22/7/1976 מתייחס לגבי שמירת רציפות זכויות הפנסיה, ומהווה תוספת ושינויים להסכם העיקרי הנ"ל.

**הסכם עיקרי "קרנות והמרכז"**

**(ג) הסכם מיום 24 למרס 1975 [ראה סעיף (203) בנספח ב' לחוקה] שנחתם**

בין ההסתדרות הכללית, המרכז לביטחון סוציאלי, הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים, קרנות הפנסיה של ההסתדרות וקרן "גלעד" בע"מ (להלן: הקרנות)

לבין מרכז השלטון המקומי בישראל (להלן: המרכז).

ההסכם מתייחס לגבי שמירת רציפות זכויות פנסיה לעובד עובר מרשות מקומית למקום עבודה (להלן: גוף) הקשור בקרן הפנסיה או מגוף לרשות מקומית (להלן: ההסכם העיקרי).

**תוספת ושינויים להסכם העיקרי "קרנות והמרכז"**

**(ד) הסכם מיום 1 ליולי 1981 [ראה סעיף (204) בנספח ב' לחוקה] שנחתם**

בין הסתדרות הכללית, המרכז לביטחון סוציאלי, הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים, קרנות הפנסיה של ההסתדרות וקרן "גלעד" בע"מ (להלן: הקרנות).

לבין מרכז השלטון המקומי בישראל (להלן: המרכז).

הסכם זה, כמו ההסכם העיקרי מיום 24 למרס 1975 מתייחס לגבי שמירת רציפות זכויות הפנסיה ומכיל תוספת ושינויים להסכם העיקרי.

**תוספת ושינויים להסכם העיקרי "קרנות והמרכז"**

**(ה) הסכם מיום 18 לדצמבר 1989 [ראה סעיף (205) בנספח ב' לחוקה]**

בין ההסתדרות הכללית, המרכז לביטחון סוציאלי, הסתדרות הפקידים, (להלן – ההסתדרות) קרנות הפנסיה של ההסתדרות וקרן "גלעד" בע"מ (להלן – הקרנות).

לבין מרכז השלטון המקומי בישראל (להלן – המרכז), ושלוש הערים הגדולות ירושלים, ת"א וחיפה.

### הסכם לזמניים ב"מבטחים"

(ו) **הסכם מיום 24 במרס 1975 [ראה סעיף (206) בנספח ב' לחוקה]** שנחתם בין מרכז השלטון המקומי בישראל (להלן: המרכז) לבין ההסתדרות הכללית, הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים (להלן: נציגות העובדים) לבין "מבטחים", מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים (להלן: מבטחים).

ההסכם מתייחס לעובדים זמניים, ועד לתקופה אשר לא תעלה על שנתיים מיום תחילת עבודתם ברשות המקומית, או קבלת הקביעות (הכל לפי התאריך המוקדם יותר).

### הסכם כבאים זמניים ב"מבטחים"

(ז) **הסכם מיום 8 באפריל 1976 [ראה סעיף (207) בנספח ב' לחוקה]** שנחתם בין מרכז השלטון המקומי בישראל בשם כל איגודים ערים לשרותי כבאות (להלן: האיגוד)

לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים בשם כל העובדים באיגוד (להלן: נציגות העובדים) לבין "מבטחים", מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ (להלן: "מבטחים").

ההסכם מתייחס לעובדים זמניים בשרותי הכבאות ועד לתקופה אשר לא תעלה על שנתיים מיום תחילת עבודתם,, או קבלת הקביעות (הכל לפי התאריך המוקדם יותר).

### קופת תגמולים

80

א. הרשות והעובדים יקיימו קופת תגמולים של עובדי הרשות. העובדים יפרישו לקופה 2% (שני אחוזים) ממשכורתם המלאה, והרשות תפריש לקופה 1% (אחוז אחד) ממשכורתם המלאה של העובדים.

אין סעיף זה מונע מרשות זו או אחרת לקיים קופת תגמולים על מנת להבטיח לעובדים פנסיה מצטברת כפי שיוסכם בין הרשות המקומית וועד העובדים.

ב. מוסכם בין הצדדים על ביטול ההפרשות והניכויים לקופת תגמולים, כמתחייב מהוראות סעיף 80 א' לעיל.

הוראה זו תחול על עובדים אשר יקלטו לעבודה לאחר ה- 3.4.1999 בלבד.

הסכם  
3.3.99

ה.ב.ע.  
592/93  
274/93

80.11 הפרשות לקופת גמל לדירוג עובדי המינהל והשירותים (להלן דירוג אחיד)

הסכם שכר  
1993/96  
מ- 1.9.93

80.111

החל מינואר 1.1.1994 ולמפרע מיום 1.9.1993 ינכו ויפרישו המעסיקים לקופת גמל שיקבעו הצדדים, כספים בגין תשלומים המשולמים לעובדים המדורגים בדירוג עובדי המינהל והשירותים (דירוג אחיד), כגמול שעות נוספות ועבור תשלומים המשולמים לעובדים אלו עבור פרמיות מדודות, והכל בתנאים כמפורט להלן.

529/93  
27.4.94

80.112

על אף האמור לעיל, בדבר "קופת גמל שיקבעו הצדדים", מוסכם בין הצדדים כי בכל רשות מקומית תונהג קופת גמל נפרדת לצורך ביצוע האמור בסעיפים 80.111 – 80.112 לפרק זה.

המעסיק והעובד יפרישו כל אחד 5% מהפרמיה המדודה או מהתשלום בגין שעות נוספות, כפוף לכללים שיפורטו להלן. מובהר בזאת שהרכיבים המוזכרים בפרק זה לא יכללו בחישוב פיצויי פיטורים, שכר שעה ופנסיה.

80.113

האמור בפרק זה יחול על מעסיקים שקיימת אצלם מערכת דווח נוכחות ורישום בגין עבודה בשעות נוספות, ומובהר שהפרשות הכספים בגין שעות נוספות תחול רק לגבי גמול שעות נוספות מדווחות שעבדו העובדים בפועל בהתאם להיתר שניתן להם על ידי המעסיק.

המעסיקים יפרישו תחילה בגין תשלום עבור שכר עידוד (פרמיה מדודה) עד לתקרה של 30% מהשכר הפנסיוני, וזאת במסגרת העלות המוסכמת בין הצדדים.

במידה ובמסגרת העלות המוסכמת בין הצדדים אצל כל מעסיק ניתן יהיה להפריש גם על התשלום מביצוע שעות נוספות מדווחות, יפרישו המעסיקים לקופת הגמל עד לתקרה של 40 שעות נוספות חדשיות לעובד.

80.114

מעסיקים שלא נהוגה אצלם שיטת שכר עידוד (פרמיה מדודה) יפרישו בגין ביצוע שעות נוספות מדווחות במסגרת העלות המוסכמת עד לתקרה של 40 שעות נוספות חדשיות לעובד.

#### 80.115

העובד יהיה זכאי בעת פרישתו מהעבודה לכל הסכומים שיצברו לזכותו בקופת הגמל ועל פי תקנון הקופה.

#### 80.116

הסכם זה יחול על העובדים המבוטחים בפנסיה תקציבית או בהסכם פנסיה אחר, רק במידה שבגין מרכיבים אלה לא הופרשו ערב חתימת ההסכם דמי גמולים לפנסיה או לקופת גמל או הסדר פנסיוני אחר. מוסכם שאין בהסכמה זו משום פגיעה באפשרות שהמעסיק יקבע מכסות או תקציב של שעות נוספות בהתאם לצרכי העבודה והתקציב. מוסכם שאין בהסכמה זו משום פגיעה באפשרות לשנות נורמות במסגרת שכר עידוד כנהוג אצל המעסיקים בהתאם לכללי מועצת הייצור.

#### 80.12 הרחבת רכיבי השכר להפרשה לקופת גמל

#### 80.121

בשינוי לאמור בסעיפי 80.11 החל ממשכורת חודש ינואר 1996 יחולו על העובדים המדורגים בדירוג עובדי המינהל והשירותים (דירוג אחיד), ההוראות כלדקמן:

המעסיקים יפרישו מדי חודש בחודשו 5%, לקופת גמל וינכו ממשכורת העובדים מדי חודש בחודשו 5% מכל רכיבי השכר והתשלומים האחרים שאינם פנסיוניים, כולל מתוספות שכר ותוספות שאינם שכר והחזרים אחרים שאינם פנסיוניים, וכל רכיב אחד נוסף שאינו פנסיוני, תוך שההפרשה מבוצעת מהרכיבים במלואם בחודש תשלום.

האמור לעיל, למעט גילום מס ובכפוף למסגרת העלות כמוסכם בין הצדדים. קופת גמל – קופת גמל לתגמולים כמשמעותה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופת גמל), התשכ"ד – 1964, כפי שייבחרו קופת הגמל על ידי האיגודים המקצועיים, בהסכמת המעסיקים בכתב, ואולם לגבי מעסיקים שאצלם קופת גמל לתגמולים שאליה מופרשים כספי ע"י המעסיק והעובדים, ניתן יהי להמשיך את ההפרשות לאותה קופה.

#### 80.122

למען הסר ספק בלבד, מובהר בזה כי אם העובד אינו זכאי לקבל בשכרו הכולל רכיב מהרכיבים המפורטים בסעיף 80.121 לעיל, הרי אין בהסכם זה כדי לחייב את המעסיק להפריש ולנכות משכרו לקופת גמל, בגין אותו רכיב שאינו כולל בשכר העובד, כל עוד אין העובד זכאי לקבל רכיב זה בשכרו הכולל. אין באמור בהסכם זה כשלעצמו כדי לחייב את המעסיק לתשלום רכיבים נוספים בשכר העובד.

688/96  
27.5.96  
כתב  
הצטרפות  
מ- 23.1.96

### 80.123

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

### 80.124

א. גימלאים שפרשו מעבודתם אצל המעסיקים עליהם חל הסכם זה, בין התאריך 1.1.93 ל- 31.12.95, לא יפרישו בגינם לקופת גמל לתגמולים או לקרן פנסיה צוברת, מרכיבי השכר והתשלומים האחרים שאינם פנסיוניים, עפ"י הסכמי השכר או הסכם זה, עקב מועד הפסקת עבודתם, ויפוצו בתשלום חד פעמי עפ"י תחשיב כדלקמן:

1. 0.5% מהמשכורת הקובעת לפנסיה בחודש התשלום בגין כל חודש מ-1.1.93 עד 31.12.93.
2. 1% מהמשכורת הקובעת לפנסיה בחודש התשלום בגין כל חודש מ-1.1.94 עד 31.12.94.
3. 1.5% מהמשכורת הקובעת לפנסיה בחודש התשלום בגין כל חודש מ-1.1.95 עד 31.12.95.

ב. הפיצוי הנ"ל ישולם לגימלאי שפרש מעבודתו כאמור וכמפורט לעיל, עד 1 בינואר 1996, בגין התקופה מ-1.1.93 ועד למועד פרישתו של הגימלאי.

### 80.125

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

### 80.126

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.

### 80.127

החל מחודש ינואר 1996 יבוטלו ההוראות כאמור (ב-80.11 על סעיפיו) במקרה וקיימת סתירה בין הוראות סעיף משנה זה לבין סעיפי 80.11 לעיל, תגברנה הוראות סעיף משנה זה.

### 80.13 הפרשה לקופת גמל מרכיבי שכר שאינם פנסיוניים לעובדים בדירוג

עובדי חינוך נוער חברה וקהילה (החינוך המשלים) אשר מועסקים

בתפקידים הקשורים לחינוך המשלים בדירוג עובדי הוראה :

642/95  
6.3.95

688/96  
27.5.96

### 80.131 הפרשות לקופ"ג לעובדי חינוך נוער חברה וקהילה

החל מיום 1.1.95 ינכו ויפרישו המעסיקים לקופת גמל כהגדרתה בסעיף 80.11 לעיל, כספים בתנאים ובגין התשלומים כמפורט בסעיפים 80.111 – 80.116 לעיל, המשולמים לעובדים בדירוג עובדי חינוך נוער חברה וקהילה (החינוך המשלים) אשר מועסקים בתפקידים הקשורים לחינוך המשלים בדירוג עובדי הוראה.

### 80.132

החל מיום 1.1.96 ינכו ויפרישו המעסיקים לקופת גמל, כספים בתנאים ובגין התשלומים כמפורט בסעיפים 80.121 – 80.126 לעיל, המשולמים לעובדים בדירוג עובדי חינוך נוער חברה וקהילה (החינוך המשלים) אשר מועסקים בתפקידים הקשורים לחינוך המשלים בדירוג עובדי הוראה.

**80.14 הפרשות לקופת גמל מרכיבי שכר שאינם פנסיוניים לעובדים בדירוגים: טכנאים והנדסאים, מח"ר (ופסיכולוגים), מהנדסים, עובדים סוציאליים, מפשטנים, פארה רפואיים, פזיוטרפיסטים, מרפאים בעיסוק, עתונאים, קלינאי תקשורת**

### 80.141

על העובדים בדירוגים טכנאים והנדסאים, מח"ר (ופסיכולוגים), מהנדסים, עובדים סוציאליים, משפטנים, פארה רפואיים, פזיוטרפיסטים, מרפאים בעיסוק, עתונאים, קלינאי תקשורת, יתולו ההוראות הבאות:

### 80.142

החל מיום 1.1.96 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, כפי שייבחרו קופות הגמל על ידי האיגודים המקצועיים, בהסכמת המעסיקים בכתב.

**80.143**

החל מיום 1.1.96 ועד ליום 31.10.97 יפריש המעסיק מדי חודש בחודשו 6.5% וינכה מהעובד מדי חודש בחודשו 6.5% מכל רכיבי שכר ותשלומים אחרים נוספים שאינם פנסיוניים, כולל מתוספות שכר ותוספות שאינם שכר והחזרים אחרים שאינם פנסיוניים, וכל רכיב אחר נוסף שאינו פנסוני. תוך שההפרשה מבוצעת מהרכיבים במלואם בחודש תשלום, האמור לעיל, למעט גילום מס ובכפוף למסגרת העלות כמוסכם בין הצדדים.

**80.144**

בחודש נובמבר 1997 יפריש המעסיק באופן חד פעמי 5.4% וינכה מהעובד 5.4% מרכיבי השכר והתשלומים האחרים שאינם פנסיוניים, כמפורט בסעיף 80.143 לעיל.

החל מיום 1.12.97 יפריש המעסיק מדי חודש בחודשו 5%, וינכה מהעובד מדי חודש בחודשו 5% מרכיבי השכר והתשלומים האחרים שאינם פנסיוניים, כמפורט בסעיף 80.143 לעיל.

ההפרשה הרטרואקטיבית בגין כל חודש החל מיום 1.1.96, ועד למועד תחילת ההפרשה בפועל, תבוצע בשכר הראשון לאחר בחירת קופות הגמל – כפי שייבחרו ע"י האיגודים המקצועיים בהסכמת המעסיקים.

החל ממועד תחילת ההפרשות בפועל ואילך, 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 המזכים בקבלת התגמולים בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופת גמל), התשכ"ד – 1964.



א. גימלאים שפרשו מעבודתם אצל המעסיקים עליהם חל הסכם זה, בין התאריך 1.1.93 לתאריך תחילת ההפרשות בפועל, לא יפרישו בגינם לקופת גמל לתגמולים או לקרן פנסיה צוברת, מרכיבי השכר והתשלומים האחרים שאינם פנסיוניים, עפ"י הסכמי השכר או הסכם זה, עקב מועד הפסקת עבודתם, ויפוצו בתשלום חד פעמי עפ"י תחשיב כדלקמן:

1. 0.5% מהמשכורת הקובעת לפנסיה בחודש התשלום בגין כל חודש

מ-1.1.93 עד 31.12.93.

2. 1% מהמשכורת הקובעת לפנסיה בחודש התשלום בגין כל חודש

מ-1.1.94 עד 31.12.94.

3. 1.5% מהמשכורת הקובעת לפנסיה בחודש התשלום בגים כל חודש

מ-1.1.95 עד 31.12.95.

ב. הפיצוי הנ"ל ישולם לגימלאי שפרש מעבודתו כאמור וכמפורט לעיל, עד מועד תחילת ההפרשות בפועל, בגין התקופה מ-1.1.93 ועד למועד פרישתו של הגימלאי.

#### 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 שאינו פנסיוני, לא יופרש בגינו בגין חתימת הסכם זה פעם נוספת (וסה"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 עפ"י חוק או הכללתם לצורכי חישוב פיצויי פיטורים או ערך שעה.

#### 80.2 קרנות השתלמות

עובדי הרשויות המקומיות שבדירוג המינהל והשירותים (אחיד) או הדירוגים המקצועיים, זכאים להצטרף על-פי דירוגם המקצועי לאחת מקרנות ההשתלמות הקיימות שבשיתוף המעסיקים יחד עם האיגודים המקצועיים כמפורט להלן: -

קרן השתלמות של המהנדסים;

קרן השתלמות של ההנדסאים והטכנאים;

קרן השתלמות של המח"ר;

קרן השתלמות של העובדים הסוציאליים (ק.ל.ע.);

קרן השתלמות של עובדים ברשויות המקומיות. (אחיד).

680/95 31/12/95	ההצטרפות והחברות בקרן ההשתלמות תיעשה על-ידי הגשת טופס בקשת הצטרפות לקרן ההשתלמות ובהתאם לתקנות קרן ההשתלמות אליה מוגשת הבקשה.	
129/79 מ-16/1/79	קרן ההשתלמות לעובדי הרשויות המקומיות בדירוג (אחיד) לעובדי מינהל ושירותים.	80.3
710/96 17/4/96	הקרן מיועדת לעובדים ברשויות המקומיות המדורגים בדירוג (האחיד) עובדי המינהל והשירותים ולעובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה. ואין אפשרות להצטרף לקרן אחרת.	
432/88 מ-30/10/88	החל מ-1/6/88, אחוזי הפרשה לקרן ההשתלמות הם: 7.5% הפרשת מעביד, ועוד 2.5% הפרשת העובד.	
129/79 מ-16/1/79 555/92 מ-6/9/92	ההפרשות לקרן ההשתלמות הן ממשכורת ברוטו הכוללת את הרכיבים הבאים: שכר משולב, תוספת שהייה בדרגה, תוספת ותק לרבות קידום ותק, וכן כל התוספות המוכרות כתוספות קבועות לצורך חישוב הגימלאות.	
	זכאותו של עובד להצטרף לקרן השתלמות תהיה בכפוף לחוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות.	80.4
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. עובד לאחר 12 חודשי עבודה הזכאי לקביעות בהתאם לחוקת העבודה ולהסכמים הקיבוציים. תהא זכאותו להצטרף לקרן השתלמות בתום התקופה.</li> <li>2. זכאותו של העובד להצטרף לקרן השתלמות לא תהא מותנית במתן כתב קביעות.</li> <li>3. המועד לתשלום יהיה כאמור בסעיף 1 לאחר 12 חודשי עובדה, ולא מעבר לאותה שנת מס.</li> </ol>	

# פרק י"ז

## משא ומתן בין הרשות ונציגות העובדים

81 **באות כח העובדים ודרכי המו"מ - ההנהלה מכירה בוועד העובדים שנבחר על-ידי עובדי הרשות המקומית ואושר על-ידי המרכז, כבא-כח כל העובדים.**

82 **מו"מ בין הנהלה והוועד - בכל העניינים הנוגעים לעובדים בקשר עם העבודה ותנאיה או מילוי חוקת העבודה, תדון ההנהלה תחילה עם ועד העובדים והסניף לפי יוזמת אחד הצדדים. אם ועד העובדים אינו מסכים להחלטת ההנהלה, עובר הענין הנדון למו"מ בין ההנהלה ובין המרכז. כל הוראה של ההנהלה שיש בה משום פגיעה בעינייני העובדים או בניגוד לחוקה, הוצאתה לפועל נדחית עד לגמר הדיונים לפי הסעיף הבא.**

83 **חובת דיון תוך שבועיים - הבירור בין ההנהלה ובין ועד העובדים והסניף לא יארך יותר משבועיים, ולאחר הערעור מצד ועד העובדים בהתאם לסעיף 82 לא יארך הבירור בין ההנהלה ונציגות המרכז ליותר משבועיים, אלא עם יתעכב מחמת הצורך להמציא תעודות או לקבוע עובדות ולפי הסכמה בין הצדדים.**

84 **הכרעות במקרה של חילוקי דעות - כל העניינים שהרשות המקומית לא הגיעה עליהם לידי הסכם עם נציגות מרכז הפקידים, יעברו להכרעת הנהלת מרכז השלטון המקומי ומרכז הפקידים. בכל מקרה של חילוקי דעות בין נציגי הנהלת מרכז השלטון המקומי ובין נציגי מרכז הסתדרות הפקידים תימסר ההכרעה לבוררות מוסכמת בין שני הצדדים, תוך חודש ימים.**

# פרק י"ח

## תוקף החוקה

### 85 דיונים על שינויים ותיקונים

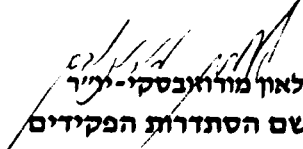
הנהלת מרכז השלטון המקומי או מרכז הסתדרות הפקידים יכולים על-ידי מתן הודעה בכתב 60 יום לפני תום כל שנת תקציב (31 מרס) להציע תיקונים לחוקה. שני הצדדים, מרכז השלטון המקומי ומרכז הסתדרות הפקידים מתחייבים בזה לדון ביחד על הכנסת שינויים בחוקה או המשכתה בלי שינויים.

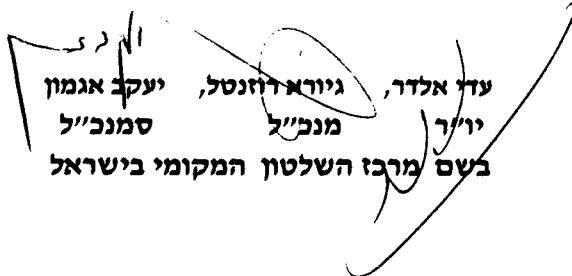
באין הודעה מאחד הצדדים על שינויים או תיקונים, יוארך תוקפה של החוקה מאליו לשנה נוספת וכן מדי שנה בשנה וחזור חלילה.

שני הצדדים מתחייבים לרשום חוזה זה כהסכם קולקטיבי לפי החוק.

ולראיה באנו הצדדים על החתום:

היום כו טבת תשס"ב – 10.1.2002

  
לאון מוראובסקי-י"ר  
בשם הסתדרות הפקידים  
עובדי המינהל והשירותים

  
עד אלדר, גיורא דזנסל, יעקב אגמון  
י"ר מנכ"ל מנכ"ל  
בשם מרכז השלטון המקומי בישראל

## תוספת ראשונה - (נספח א') לחוקת העבודה (מהווה חלק בלתי נפרד מחוקת העבודה)

תנאי עבודה ותנאים נילווים, מכוח הסכם קיבוצי,  
בעיסוקים ארציים מסוימים שבתחום הרשויות המקומיות.

- פרק משנה 101 - עובדי חינוך, נוער חברה וקהילה (החינוך המשלים).  
פרק משנה 102 - מינהלנית בית-ספר/מזכירת בית-ספר ועזריהן, מזכירת מתי"א.  
פרק משנה 103 - אחראים למשק ותחזוקה (השרתים האחראים) ועובדי שירות הנקיון  
בבתי-ספר.  
פרק משנה 104 - סייעות (עוזרות) לגנות בגני הילדים.  
פרק משנה 105 - מדריכות טיפוליות (מטפלות), בבי"ס לחינוך מיוחד או במעונות יום לילדים  
בחינוך מיוחד;  
פרק משנה 106 - (1) סייעות (טיפוליות) פדגוגיות בכתות אורגניות בבית-ספר או בגן-  
ילדים לחינוך מיוחד.  
(2) סייעת (יחידה) לגנות בגן ילדים טיפולי לחינוך מיוחד.  
(3) "חונכים" לתלמידים בחדים בעלי בעיות מוטוריות במסגרות החנוך  
הרגיל והחינוך המיוחד.  
(4) מלווה הסעות לתלמידים מוגבלים ובעלי בעיות מוטוריות במסגרת  
החינוך הרגיל והחינוך המיוחד.  
(5) סייעות חינוכיות בחטיבות הצעירות.  
(6) סייעות פדגוגיות לתלמידים אוטיסטים קשים ולתלמידים בעלי  
הפרעות נפשיות ופיגור שכלי בינוני/קשה/עמוק וסיעודיים.  
פרק משנה 107 - מזכירות בתחנה ליעוץ חינוכי/פסיכולוגי.  
פרק משנה 108 - מרכזים ומדריכים במע"ש.  
פרק משנה 109 - קציני ביקור סדיר (קב"ס).  
פרק משנה 110 - ספרנים.  
פרק משנה 111 - טלפנים.  
פרק משנה 112 - עובדי זכאות.  
פרק משנה 113 - מזכירי בתי משפט עירוניים ועובדים בתפקידי  
מינהלה ותפקידי עזר בבתי המשפט העירוניים.  
פרק משנה 114 - קציני בטיחות בתעבורה.

- פרק משנה 115 - רכזי התנדבות ברשות המקומית.
- פרק משנה 116 - מצילים בחופי הים.
- פרק משנה 117 - כבאים ברשויות המקומיות ובאיגודי הערים לכבאות.
- פרק משנה 118 - דובר הרשות המקומית.
- פרק משנה 119 - עובדות שכונתיות ברשות המקומית.
- פרק משנה 120 - מנהלי אגפים/מחלקות לתברואה, לפיקוח ולאיכות הסביבה.

## 101.1 עובדי חינוך, נוער חברה וקהילה (החינוך המשלים) - תנאי עבודה ותנאים נילווים.

101.11 שינוי שם העיסוק, תנאי העסקה ומהות המסגרת.  
החל מ-1/9/1995 שונה שם התפקיד / העיסוק של עובדי החינוך המשלים ויקרא להבא: "עובדי חינוך, נוער חברה וקהילה".

### 101.111 הגדרות

#### מפעלי החינוך המשלים: -

מפעלי החינוך המשלים הצמודים לבתי-ספר, מפעלי חינוך ותרבות קהילתיים, שכונתיים או אזוריים, בתי נוער, מועדונים שכונתיים וקהילתיים, חוגים אומנותיים או מקצועיים, קורסים לחשתלמות מדריכים, תערוכות, אירועים מרכזיים, כינוסים, מפגשי נוער, מפעלי חינוך עונתיים, קייטנות ומחנות נופש וכל פעילות נוספת הנקבעת על-ידי הרשות המקומית.

#### 101.112 מפעלים מקומיים: -

מפעלי החינוך המשלים, שבהם המעסיק הוא רשות מקומית או ארגון ציבורי ואשר העובדים בהם מתמנים על-ידי הרשות המקומית או גוף ציבורי המעסיק לפי הנוהל הקבוע בסעיף 101.14 - קבלת עובדים שלהלן.

#### 101.113 עובדי קידום נוער:

##### (א) חבורות רחוב: -

מסגרות לטיפול בנוער מתבגר (14-21), שיש לו קשיי הסתגלות למסגרות חברתיות, לימודיות, תעסוקתיות ושירות בצה"ל ואשר מאפיין בניתוק חברתי וערכי מכלל החברה הישראלית והמתקשים להסתגל למסגרות שונות בחברה (להלן: קידום נוער).

##### (ב) הנערה במצוקה: -

טיפול בנערות הנמצאות במצוקה והפונות לשירות ומקבלות ליווי מקצועי-אישי לקראת ניסיון לפתור בעיותיהן, ובמסגרות של מקלטים, מועדונים טיפוליים, בית מעבר, הוסטלים ופרוייקט צה"ל (להלן: קידום נוער).

#### 101.114 עובדים משליש משרה ומעלה: -

עובדים המועסקים ברשות המקומית בשליש משרה (10 ש"ש) או יותר ועבודתם ברשות המקומית היא עבודתם היחידה או העיקרית.

#### 101.115 עבודה בלתי צמיתה: -

עבודה שלפי אופייה וטבעה מוגבלת מבחינת הזמן, כגון פרוייקטים הממומנים על-ידי גורמי חוץ ומבוצעות על-ידי משרות שאינן בתקן.

חשכס  
קיבוצי  
כולל  
14/9/87

## 101.12 הוראות לקביעת דרגה

### 101.121

עובדי החינוך המשלים וקידום נוער, מקבלים את שכרם לפי דרגות השכר הבאות:

**101.122 מדריך אקדמאי -** מדריך בעל תואר אקדמאי (ב.א.; מ.א.; דוקטור), בחינוך או באחד המקצועות: פסיכולוגיה, עבודה סוציאלית, מדעי ההתנהגות, סוציולוגיה, קרימינולוגיה או בעל תואר אקדמאי אחר.

### 101.123 מדריך בכיר -

א. בעל תעודה מוכרת של מורה בכיר או של מדריך בכיר, בעל תעודה של מסגרת אוניברסיטאית מוסמכת, ואשר הוא בעל ותק של חמש שנים לפחות בהדרכה.  
ב. בוגרי שנה ג' הלומדים במכללות לחינוך במסלול הישיר ל- B.E.D במסלול לחינוך הבלתי פורמלי, לאחר שסיימו את כל חובותיהם לשנת הלימודים השלישית והציגו אישור מהנהלת מוסד הלימודים.

**101.124 מדריך מוסמך -** כל אחד מאלה: מורה מוסמך או גננת מוסמכת, בעלת תעודת בגרות או מדריך מוסמך בעל תעודה מאושרת, על-ידי אגף כח אדם בהוראה, במשרד החינוך והתרבות, מדריך בלתי מוסמך בעל ותק של 20 שנות עבודה בהדרכה ומעלה, ובלבד שהוא ממשיך להיות מועסק ברשות המקומית בתפקידי הדרכה, ארגון, פיקוח ומינהל חינוכי במובנם הרחב.

### 101.125 מדריך בלתי מוסמך שלב א'-א';

(א) מורה בלתי מוסמך או גננת בלתי מוסמכת, המועסקים על-ידי משרד החינוך והתרבות, בדרגת מורה בלתי מוסמך א'-א', או בדרגת גננת בלתי מוסמכת א'-א'.  
(ב) תלמיד השנה האחרונה במוסד מוכר להשכלה גבוהה באחד מהמקצועות: חינוך, פסיכולוגיה, סוציולוגיה או עבודה סוציאלית, שהוא בעל שתי שנות ניסיון בהדרכת נוער, או תלמיד במקצועות אלה, בשנת לימודים שניה עם ניסיון מעשי בהדרכה, או תלמיד השנה האחרונה לקראת תואר אקדמאי ראשון, במוסד מוכר להשכלה גבוהה באחד מהמקצועות שהוזכרו בסעיף זה.  
(ג) תלמיד השנה השנייה בבית-מדרש למורים או במכון דו-שנתי להכשרת מדריכי נוער, שהוא בעל תעודת בגרות ושנת ניסיון אחת לפחות בהדרכה.  
(ד) מי שהשלים את הלימודים העיוניים במוסד מוכר להכשרת עובדי הוראה, וטרם עמד בבחינות הסיום, והוא בעל ניסיון בהדרכת נוער, לפחות של

823/98  
5.8.98

676/95  
מ7/9/95



שנה אחת, או מי שהשלים את הלימודים העיוניים במכון דו-שנתי להכשרת מדריכי נוער.

(ה) מדריך שהוא בן 28 או יותר, ומאז גיל 18 עבד לפחות שש שנים בהדרכה שאושר על-ידי ועדה קולקוויים.

(ו) בעל תעודת מדריך כשיר.

#### **101.126 מדריך בלתי מוסמך שלב א'+**

- (א) כל אחד מאלה: מורה בלתי מוסמך, המועסק על-ידי משרד החינוך והתרבות בדרגה של מורה בלתי מוסמך א'+, גנת בלתי מוסמכת המועסקת על-ידי משרד החינוך והתרבות בדרגת גנת בלתי מוסמכת א'+.
- (ב) מדריך בעל תעודת בגרות ובעל שלוש שנות ניסיון רצופות בהדרכת נוער.
- (ג) תלמיד שנה שניה במוסד מוכר להשכלה גבוהה באחד מן המקצועות: חינוך, פסיכולוגיה, סוציולוגיה, או עבודה סוציאלית שהוא בעל ניסיון בהדרכה, לפחות של שנה אחת שעבר הכשרה בהדרכת נוער. תלמידים כני"ל במקצועות אחרים - שתי שנות הדרכה.

#### **101.127 מדריך בלתי מוסמך שלב א'**

- (א) כל אחד מאלה: מורה בלתי מוסמך המועסק על-ידי משרד החינוך והתרבות בדרגת מורה בלתי מוסמך, ו/או גנת בלתי מוסמכת א', המועסקת על-ידי משרד החינוך והתרבות בדרגת גנת בלתי מוסמכת ב'.
- (ב) תלמיד שנה ראשונה במוסד להשכלה גבוהה.
- (ג) תלמיד השנה הראשונה בבית מדרש למורים או מוסד מוכר להכשרת מדריכים, שהוא בעל תעודת בגרות.
- (ד) מדריך בעל 2 שנות ניסיון לפחות בהדרכת נוער, שהוא בוגר 11 שנות לימוד והוא לאחר שירותו הסדיר בצה"ל.

#### **101.128 מדריך בלתי מוסמך שלב ב'**

- (א) תלמיד השנה הראשונה במכון מוכר למדריכי נוער.
- (ב) בוגר 10 שנות לימוד, שהוא לאחר שירותו הסדיר בצה"ל.

#### **101.129 מדריך בחוגים מקצועיים**

- (א) אמן מוכר בעל תעודה מוסמכת באחד מענפי האמנות.
- (ב) בוגר בית-ספר בצלאל או בוגר האקדמיה למוסיקה.
- (ג) בוגר מדרשה למורים למלאכה, חינוך גופני, למוסיקה או לציור.
- (ד) מדריך בוגר קורס מקצועי המוכר על-ידי משרד החינוך והתרבות.

### **101.13 כללים בקביעת ותק למדריכים**

#### **101.131**

תוספת ותק לעובד בהדרכה מועדה ב-1 בספטמבר בכל שנה.

#### **101.132**

עבודה בהדרכה בהיקף של מ-1/3 משרה ומעלה בלבד, במשך 6 חודשים לפחות, תזכה את העובד בותק לפי שנות עבודתו.

#### **101.133**

הותק יחושב על-פי מספר שנות עבודת המדריך (אחרי גיל 18) בהדרכה מוכרת, בהוראה ובפיקוח, במסגרת מפעלי החינוך המשלים וקידום נוער, מפעלים מקומיים ומוסדות חינוך שבפיקוח משרד החינוך.

#### **101.134**

על המדריך להמציא אישורים מתאימים המעידים על תקופת העבודה, תפקידו והיקף משרתו.

#### **101.135**

- (א) תקופת שרות חובה בצה"ל תוכר לצורך תשלום תוספות ותק על-פי אישור, הצהרת העובד (בטופס מיוחד), בציון פרק הזמן למן גיוסו ועד לשחרורו.
- (ב) מדריך ששרת בישיבת הסדר זכאי אף הוא לשלוש שנות ותק לכל היותר.

#### **101.136**

631/94

מדריך נכה צה"ל, אשר בגלל נכותו כתוצאה מפגיעה בעת שירותו, לא השלים את שרות החובה המלא שלו, תשולם לו תוספת ותק בגין שרות צבאי (חובה) מלא. מדריך כנ"ל ימציא אישור מתאים מאיגוד נכי צה"ל. בנות ששרתו שירות לאומי, 24 חודשים לפחות, 40 שעות בשבוע לפחות, זכאיות לתשלום תוספת ותק עבור שירותן זה. החל מ-1.9.94, גם בנות ששרתו שירות לאומי של 12 חודש לפחות, 40 שעות בשבוע לפחות, זכאיות לתוספת ותק עבור שירותן זה. בנות כנ"ל תמצאנה אישור על משך השירות ושעות העבודה, מטעם "האגודה להתנדבות בע"מ".

#### **101.137**

תקופת שירות קבע של קצין צה"ל, בתפקיד פיקודי, בתפקידי הדרכה, בבית-ספר, בקורסים, בבסיסי הדרכה, או בתפקיד של קצין השכלה, אם העובד המשוחרר הוא בגיל 40 ויותר, בשום מקרה לא מזכה תקופת השירות הנ"ל ביותר מ-18 שנות ותק.

#### 101.138

בעל תואר אקדמאי המדריך או שמקצוע התמחותו שייך לתחום לימודיו, זכאי לותק עבור שנות עבודתו במקצוע האקדמאי לאחר קבלת התואר.

#### 101.139

מובהר בזאת, כי בשום מקרה לא יעלה מספר תוספות הותק שיקבל המדריך, כולל תוספות הותק בגין שרות חובה בצה"ל, על מספר המירבי של תוספות הותק. תשלום הותק בגין שרות בצה"ל הוא תשלום משכורת לכל דבר וענין לרבות שינויים בשכר, עדכון בגין תוספת יוקר ולצורך חישוב גמולים הנקבעים באחוז מחמשכורת המשולבת.

### 101.14 קבלת עובדים

#### 101.141

העסקת עובד הדרכה במפעלי החינוך המשלים וקידום נוער לסוגיהם, תיעשה על-פי הנהלים המקובלים ברשויות המקומיות, ובהתאם לתעודות המוכיחות את כישוריו ואת ותקו.

דרגת עובדי קידום נוער (להוציא 3 הערים הגדולות) תיקבע על-ידי ועדה פריטטית בהרכב נציג מרכז השלטון המקומי ונציג מרכז הסתדרות הפקידים עובדי המינחל והשירותים.

#### 101.142

עובדים במפעלי החינוך המשלים, שהם מפעלים זמניים ומיוחדים, פרויקט ארעי כגון: אירועים, תערוכות וכיו"ב, ו/או עובדים המועסקים בעבודות לא צמיתות, ניתן להעסיקם על-פי חוזה מיוחד, בהתאם לנוהל הקיים ברשות המקומית.

#### 101.143

המעסיק רשאי לחייב מדריך המועסק בעבודה במשך רוב השנה, להשלים עבודתו במפעלי הקיץ הנערכים מטעמו או בהשתתפותו. באותה תקופה יקבל המדריך שכרו על בסיס שכרו הקבוע ותנאי עבודתו.

#### 101.144

לא יתקבל לעבודה ולא יועסק:

(א) עובד שאינו בעל כישורים כמפורט לעיל בסעיף 101.12 על כל סעיפי המשנה שבו.

(ב) עובד שהורשע בעבירה שיש בה כדי לפגוע בבטחון המדינה.

(ג) העובד הורשע בעבירה שיש עמה קלון, ולכן אין העובד ראוי לשמש כמדריך מטעמים פדגוגיים.

(ד) העובד פוטר ממוסד חינוכי או מחדרכה מטעמים פדגוגיים, ושהנסיבות אינן מצדיקות ניסיון חדש בהעסקת העובד בחדרכה.

### **101.15 ניסיון וקביעות**

#### **101.151**

מדריך שעבד בהצלחה במשך שנה תמימה, תיחשב לו שנה זו כשנת ניסיון. הוסיף לעבוד בהצלחה, שנת ניסיון שניה - ייחשב מועמד לקביעות בעבודתו בהדרכה אצל המעסיק, שהעסיקו בשתי השנים האלה.

#### **101.152**

המעסיק רשאי לדרוש שנת ניסיון שלישית, על-פי המלצת המפקח על החינוך המשלים.

#### **101.153**

קביעות תינתן רק למדריך שעבודתו במפעלי החינוך המשלים וקידום נוער היא עבודתו היחידה או עבודתו העיקרית (אם הוא עובד ביותר ממשרה אחת), ובלבד ששעות עבודתו במפעלי החינוך המשלים וקידום נוער לא יהיו פחות משליש המשרה, ועבודתם צמיתה.

### **101.16 יחידת עבודה**

#### **101.161**

(א) משרה שלמה של מדריך, מנהל בית נוער, מרכז קהילתי, מועדון, בית תלמיד וכו', תהיה בת 30 שעות עבודה בפועל בשבוע. על המדריך, במשרה מלאה או חלקית, להקדיש את יום עבודתו לעבודה בפועל במוסד בו הוא מועסק. המנהל והמרכז ימלאו, בנוסף לכך, את התפקידים המינהליים חינוכיים הנדרשים ממנו והמתחייבים ממהות עבודתו.

(ב) משרה שלמה של מדריכי קידום נוער - 30 שעות שבועיות בעבודה ישירה. בנוסף לכך ימלא את התפקידים המתחייבים ממהות עבודתו, במסגרת של 6 שעות שבועיות נוספות למשרה שלימה או במספר שעות יחסי, - לחלקיות משרתו. שעות אלה לא יחשבו כשעות נוספות ולא יחשבו לצורך חישוב ערך שעה.

### **101.17 שכר ותוספות**

#### **101.171**

מדריך חינוכי או מדריך מקצועי, או מדריך בקידום נוער, המועסק בשליש משרה לפחות, יקבל שכר לפי שכר עובדי הוראה, המתפרסמות מעת לעת, וגמולים לפי שנקבעו בפרק זה.

691/96  
6/2/96

חלקיות המשרה תחושב בהתאם לדרגתו, השכלתו ותקו של המדריך - חלקי 30 ש"ש. כל שינוי שיחול בשכרם של עובדי ההוראה יחול אוטומטית גם על שכרם של המדריכים בחינוך המשלים וקידום נוער, למעט גמולים שלא נקבעו בפרק זה. שינוי בגמולים מחייב הסכם בין הצדדים לחוקה זו.

#### 101.172

מדריך המועסק בפחות משליש משרה יקבל את שכרו בהתאם לשעות עבודתו בפועל לפי טבלת שכר הדרכה לשעה המתפרסמת מעת לעת. מדריך כני"ל יהיה זכאי לקבל חופשה בהיקף של 10% משעות עבודתו כאמור, או לתמורת חופשה בכסף.

#### 101.173 תוספת שהייה

(א) מדריכים ברמות התפקידים השונים, המועסקים משליש המשרה ומעלה (לא כולל עובדים ששכרם משתלם לפי שעות), זכאים לתוספת שהייה של 10%, בתנאים ובכללים שנקבעו לתשלום תוספת זו, כמפורט בחוזר מנכ"ל משרד החינוך והתרבות - חוזר מיוחד ד' התשמ"ב - ספטמבר 1981.

(ב) מדריך שיסרב לבצע שעות שהייה כנדרש, לא יהא זכאי לתוספת זו.

(ג) למרות הנאמר בסעיף משנה א' לעיל, יהיו זכאים לתוספת שהייה עובדים, בהתאם למפורט בסעיף משנה א', אך ורק אם משרתם זו היא משרתם היחידה.

(ד) לפי שיקולו של ראש הרשות המקומית ניתן להחילה במקרים המצדיקים זאת למרות שזו אינה משרתם היחידה, גם על עובדים המועסקים ב-1/3 משרה ועד מחצית המשרה.

#### 101.18 גמולי תפקיד, ניהול, הדרכה וריכוז לעובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה.

#### 101.181

כללי:

בחודש מר חשון תשנ"ז, נובמבר 1996, פרסמו משרד החינוך והתרבות, מרכז השלטון המקומי, בשיתוף עם הסתדרות הפקידים, שלוש הערים הגדולות וארגון עובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה אוגדן "הגדרת תפקידים לעובדי נוער וקהילה ברשויות המקומיות" (להלן: "האוגדן").

במסמך המשותף סוכם כי "האוגדן", על כל פרקיו, מרכיביו ותנאיו, יהווה בסיס משותף להמשך פעולה בין החתומים עליו, ובין יתר העניינים, לעדכונים, ולהתאמות בתנאי ההעסקה הקיימים לעובדים, אשר תפקידיהם מפורטים בו. לפיכך, מצהירים הצדדים כי הם מאמצים בזאת את האוגדן כבסיס משותף לקביעת התאמות ועדכונים, תנאי ההעסקה והגמולים באחוזים כמפורט להלן.

776/97  
31.12.97

798/98  
21.1.98

החתומים על ההסכם הגיעו לידי מסקנה כי נדרשת אחדות הן בהגדרת התפקידים והדרישות להכשרה, לנסיון ולכישורים ספציפיים לעובדים בתפקידי חינוך, נוער, חברה וקהילה, והן בקביעת הגמולים באחוזים לבעלי אותם תפקידים במערכת המוניציפלית.

הסכם זה בא למסד, לארגן, להסדיר ולקבוע נהלים ברורים ואחידים בתחום, באשר לזכאות לגמולי תפקיד, ניהול, הדרכה וריכוז לעובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה ברשויות המקומיות בתפקידים החדשים אשר נוצרו בשטח במהלך השנים ואשר לא היו קיימים בעת החתימה על ההסכם הקיבוצי הקודם בשנת 1987, בהסכמים הקיבוציים שנחתמו מאז וכן לבעלי התפקידים ה"מסורתיים".

#### **101.182 מועד החלת הגמולים, בשיעורי האחוז המעודכנים:**

- א. הגמולים שבהסכם זה חלים על עובדים חדשים אשר נתקבלו לעבודה ברשויות המקומיות החל מיום 1.1.98 ואילך.
- ב. החל מיום 1.1.99 יחולו הגמולים שבהסכם זה גם על העובדים אשר נתקבלו לעבודה ברשויות המקומיות לפני 31.12.97.

#### **101.183 הנחיות לגבי הגמולים**

- א. נציגות העובדים בכל רשות מקומית תוכל להביא לדיון בפני הוועדה הפריטטית אותם מקרים בהם גמולי התפקיד של עובד אשר נתקבל לפני יום 31.12.97 יהיו נמוכים מגמולי התפקיד של עובד אשר נתקבל מיום 1.1.98 ואילך, וכן של אותם עובדים המועסקים בפועל למעלה מ-3 (שלוש) שני בתפקידים בחינוך, נוער, חברה וקהילה, ואשר לא זכו לתיגמול אחוזי או אחר בגין מילוי תפקידם, כמפורט בהסכם זה.
- ב. למען הסר ספק מובהר בזאת כי הגמולים המפורטים בהסכם זה יחייבו את כל הרשויות המקומיות באשר לכלל עובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה, מיום 1.1.98 ואילך.
- ג. ההסכם אינו בא לגרוע משכר בעלי תפקיד אשר זכו עד למועד החתימה עליו לגמולי תפקיד בשיעורים הגבוהים מן המפורט בהסכם זה.
- ד. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי בעל תפקיד לא יוכל להנות הן מהגמולים המשולמים בשכרו, והן מהגמולים המפורטים בהסכם שבנדון. במקרה זה, יקבל בעל התפקיד את הגבוה מבין שני הגמולים.
- ד. גמולי התפקיד לבעלי תפקידים חדשים שאינם מופיעים ב"אוגדן" ובהסכם ואשר יגודרו בעתיד, לכשיוגדרו בעתיד, יהיו על-פי הקריטריונים המפורטים בהסכם זה. במידה ויתגלעו חילוקי דעות באשר לתיגמול בעלי תפקידים חדשים שטרם הוגדרו, יובא עניינם להכרעת הוועדה הפריטטית, על-פי חוקת העבודה.

- ה. במידה ובעתיד יוגדרו בעלי תפקידים אשר אינם נמנים באחד מן הקריטריונים המפורטים בהסכם זה, יתנהל דיון בין נציגי הצדדים באשר לגובה הגמול לו יהא זכאי בעל אותו תפקיד.
- ו. הסכם זה יחול גם על בעלי התפקידים שהם עובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה המועסקים על-פי החלטת הרשות המקומית ביחידותיה המינהליות של הרשות המקומית: מינהלים, אגפים, מחלקות, מדורים וכו', שאינן בהכרח ביחידות לחינוך, תרבות, נוער, אירועים או ספורט (הכוונה לעובדים כנ"ל המועסקים ביחידות לרווחה לדוגמא).
- ז. הוראות הזכאות לגמולים באחוזים המפורטות בהסכם זה מבטלות הוראות לזכאות לגמולים באחוזים, המפורטות בהסכמים שקדמו להסכם זה.
- ח. במקרה של סתירה בין שני ההסכמים, אשר הסכם זה הוא אחד מהם, יקבל העובד את הגבוה מבין שני הגמולים.
- ט. עובד המלא בפועל שני תפקידים בעלי אחוז תיגמול שונה, יקבל את הגבוה מבין שני הגמולים.
- י. (1) עובד הממלא בפועל תפקיד מנהל באותו תחום, שהוא בעל תואר אחר שאינו "מנהל" (כגון: מרכז, רכז, אחראי וכדומה), ואשר הגמול לתפקיד אותו הוא ממלא אינו מפורט בהסכם זה, יקבל 70% (שבעים אחוז) מגמול הניהול של תפקיד המנהל באותו תחום.
- (2) מוסכם על הצדדים כי תוארו של מנהל לא ישונה לרכז, אחראי וכדומה מתוך מגמה לפגוע בגמול לו הינו זכאי כמנהל על-פי הסכם זה.
- יא. במהלך שנת 1998 ולא יאוחר מיום 1.6.98 יתקיים דיון בין הצדדים בנושאים הבאים:
1. גמולי תפקיד למפקחים פדגוגים.
  2. גמולי הניהול למנהלי מרכזים קהילתיים ובתי-נוער בהם למעלה מ-1000 משתתפים.
  3. גמולים למנהלי אגפים ומינהלים ברשויות המקומיות.
  4. נוהלי מינוי וקביעת גמולים לסגני מנהלים ברשויות המקומיות.

101.184 פירוט הגמולים באחוזים לבעלי התפקידים המועסקים בחיך, נוער  
חברה וקהילה.

טבלה א' - לעובדים ביחידות לקידום נוער:

הגמול באחוזים	התפקיד	מספר
20%	מדריך לקידום נוער	.1
	מרכז איזור ומנהל תחום בקידום	.2
25%	נוער ברשות	
	מנהל יחידה/מחלקה בקידום נוער	.3
30%	העוסק גם בעבודה ישירה	

טבלה ב' - למדריכים, לרכזים מוסדיים ולמנהלי מוסדות:

### גודל המוסד

501+	בין 100-500	עד 99	התפקיד
משתתפים	משתתפים	משתתפים	
			מדריך
20%	15%	---	רכז מוסדי
30%	25%	20%	מנהל בית תלמיד/בית נוער/מוסד

טבלה ג' - לרכזים רשותיים, למנהלי תחומים ויחידות ולמנחים מקצועיים:

### גודל הרשות (באלפי תושבים ביישוב)

מעל 80	בין 30-80	בין 15-30	עד 15	התפקיד
25.0%			22.5%	רכז רשותי
30%	27.5%	25%	22.5%	מנהל תחום רשותי ומנחה מקצועי
"גמול מורה מדריך"	30%	30%	25%	מנהלי יחידות רשותיות: (ראש ההרכיה המינהלית)



- יב. בעניינים שבמחלוקת בין הצדדים ינהגו על-פי הכללים שנקבעו ב"חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות".
- יג. להסכם זה מצורף נספח המפרט את בעלי התפקידים מתוך ה"אוגדן". על פי גובה הגמול לו הוא זכאי על פי הסכם זה. הנספח המצורף מהווה חלק בלתי נפרד מההסכם.
- יד. בכל מקום שבו נאמר בהסכם זה בלשון זכר הכוונה גם ללשון נקבה, ולהיפך.

### **נספח לפי סעיף 101.184 (יג) ריכוז בעלי התפקידים הזכאים לגמולים**

1. לגמול ניהול בשיעור 15% (חמישה עשר) זכאים:
  - א. רכזים מוסדיים במוסדות בהם בין 100-500 משתתפים (רכז נוער מוסדי, רכז מד"צים מוסדי, רכז תנועות נוער, רכז תחום מקצועי בכל המקצועות כולל בספורט).
  - ב. הערה: במוסדות בהם פחות מ- 99 משתתפים לא ימונו רכזים.
2. לגמול ניהול בשיעור 20% (עשרים) זכאים:
  - א. מדריכי קידום נוער.
  - ב. רכזים מוסדיים במוסדות בהם מעל 501 משתתפים.
  - ג. מנהל/רכז בית תלמיד / בית נוער / מוסד עד 100 משתתפים.
  - ד. מנהל/רכז ביי"ס קהילתי עד 100 משתתפים.
3. לגמול ניהול בשיעור 22.5% (עשרים ושנים וחצי) זכאים:
  - א. מנהל תחום ביחידה ברשות מקומית בת עד 15 אלף תושבים.
  - ב. מנחה מקצועי (כולל ספורט) ברשות מקומית בת עד 15 אלף תושבים.
  - ג. רכזים רשותיים (בית"ס קהילתיים, בתי נוער, מד"צים, תנועות נוער, מחוייבות אישית, נוער לנוער, התנדבות, +18, סל תרבות, ספורט), ביישובים בהם עד 30,000 תושבים.
4. לגמול ניהול בשיעור 25% (עשרים וחמישה) זכאים:
  - א. מנהל תחום / מרכז איזור בקידום נוער.
  - ב. מנהל מרכז קהילתי בין 100-500 משתתפים.
  - ג. מנהל היחידה לנוער, תרבות (כולל תרבות תורנית), ספורט ואירועים ביישובים בני עד 15 אלף תושבים.
  - ד. מנהל תחום ביחידה ברשות מקומית בת בין 15-30 אלף תושבים.
  - ה. מנחה מקצועי ברשות מקומית בת בין 15-30 אלף תושבים.
  - ו. מנהל היחידה להדרכה ולהשתלמות ברשות.
  - ז. מנהל מרכז מפצה רשותי.
  - ח. מנהל פרויקטים רשותי.
  - ט. מנהל מועצת נוער רשותי.
  - י. מנהל יחידה / רכז החינוך החברתי.
  - יא. רכז רשותי (כמוגדר בסעיף 3 ג' לעיל) ביישובים בהם מעל 30,000

## תושבים.

5. לגמול ניהול בשיעור 27.5% (עשרים ושבעה וחצי) זכאים :
- א. מנהל תחום ביחידה ברשות מקומית בת בין 80-30 אלף תושבים.
  - ב. מנחה מקצועי ברשות מקומית בין 80-30 אלף תושבים.
6. לגמול ניהול בשיעור 30% (שלושים) זכאים :
- א. מנהל תחום ביחידה ברשות מקומית בת למעלה מ-80 אלף תושבים.
  - ב. מנחה מקצועי ברשות מקומית בת למעלה מ-80 אלף תושבים.
  - ג. מנהל מרכז קהילתי / בית נוער שבו 501 משתתפים ומעלה.
  - ד. רכז ביי"ס קהילתי שבו 501 משתתפים ומעלה.
  - ה. מנהל יחידה לקידום נוער העוסק גם בעבודה ישירה עם נוער.
  - ו. מנהל היחידה לנוער, תרבות (כולל תרבות תורנית), ספורט ואירועים ביישוב בין 15,001-80,000 תושבים.
  - ז. מנחה מקצועי (כולל ספורט) ביישובים בני 80 אל תושבים ומעלה.
  - ח. מנהל מדור במחלקה לנוער, ספורט, תרבות ואירועים ברשות מקומית שבה מעל 80 אלף תושבים.
7. ל"גמול מורה מדריך" זכאים :
- מנהל היחידה לנוער, תרבות (כולל תרבות תורנית), ספורט ואירועים ביישוב שבו מעל 80,001 תושבים.

807/98  
24.3.98

### 101.185 גמולים באחוזים לבעלי תפקיד "סגן" המועסקים בדירוג "חינוך ונוער בתפקידים בחינוך, נוער, חברה וקהילה וקידום נוער ברשויות המקומיות

#### א. מבוא

- בהמשך לסעיף 101.183 יא' (4) לעיל, הגיעו הצדדים להסכמות הבאות :
- הסכם זה בה להסדיר תשלום גמולים באחוזים לבעלי תפקיד "סגן" "מחליף" "ממלא מקום" וכדומה, (להלן "סגן") המועסקים בדירוג חינוך ונוער תפקידים אשר יפורטו להלן.
- ב. מובהר בזאת כדלקמן :
1. על מנת למנוע ספק מובהר בזאת כי אין בהסכם זה משום חובה או המלצה לרשות המקומית למנות בעלי תפקיד "סגן" ביחידות לחינוך, נוער, חברה, קהילה וקידום הנוער ברשות המקומית, והאמור בהסכם זה בא להסדיר את גמול הניהול לבעלי התפקידים המכהנים בתוקף מינויים.
  2. "סגן" הינו מי שמונה ע"י הרשות ומתפקד בפועל כסגן.
  3. הסכם זה אינו בא לגרוע מתנאי שכר של עובדים להם משולם גמול הגבוה מן המפורט בהסכם זה והם ימשיכו ליהנות מן הגמול הגבוה יותר.
  4. עובד הממלא בפועל שני תפקידים שאחד מהם הינו סגן, שהם בעלי

918/00  
11.12.00

- אחוז תיגמול שונה, יקבל את הגבוה מבין שני הגמולים.
5. עובד שהתמנה לתפקיד "סגן" וכל עוד הוא משמש בתפקיד זה ישולם לו הגמול כמפורט להלן.
- ג. הסכם זה יחול על עובדים שמונו לסגן לבעלי התפקידים הבאים :  
(הערה : הגדרות התפקידים הינן על-פי "אוגדן הגדרת תפקידים לעובדי נוער, וקהילה ברשויות המקומיות").
1. סגן מנהל יחידה/מחלקה בקידום נוער.
  2. סגן מנהל בית תלמיד/בית נוער/מוסד בן 100 משתתפים יותר.
  3. סגן מנהל יחידה רשותית (סגן ראש ההרכיה המינהלית).
- ד. להלן פירוט הגמולים באחוזים לבעלי התפקידים הבאים :
1. סגן מנהל יחידה/מחלקה בקידום נוער 27.5%
  2. סגן מנהל בית התלמיד/בית נוער/מוסד :
 

בית 100-500 משתתפים	20%
מ- 501 משתתפים ומעלה	22.5%
  3. סגן מנהל יחידות רשותיות (סגן ראש ההרכיה המינהלית)
 

ביישובים עד 15 אלף תושבים	20%
ביישובים בין 15-30 אלף תושבים	22.5%
ביישובים בין 30-80 אלף תושבים	22.5%
ביישובים מעל 80 אלף תושבים	27.5%
- ה. תחולת ההסכם מיום 1.1.01.

## 101.19 תוספת "הסכם הוראה - 1994"

626/94  
מ-16/11/94

### 101.191

עובדי החינוך המשלים וקידום הנוער המועסקים ברשויות המקומיות בשליש  
משרה ויותר והמדורגים בדירוג עובדי הוראה יזכו לתוספת הסכם הוראה -  
1994.

החל ב-1/1/96 תהיה התוספת בסך 109.30 ש"ח אשר תעודכן במועדי תוספות  
היוקר ובשיעוריהן. התוספת תשולם יחסית לחלקיות המשרה

### 101.192

המשך זכר  
דברים מיו  
27.7.93  
590/93  
מחוזר מננ

תוספת הסכם הוראה - 1994 חלה על גימלאי הפנסיה התקציבית שבדירוג זה  
בכפוף לאמור בסעיף 26 להסכם האוצר ומרכז השלטון המקומי עם הסתדרות  
המורים מיום 11.5.1993.

### 101.20 מענק יובל

עובדים המדורגים בדירוג עובדי חינוך, נוער וקהילה יהיו זכאים למענק יובל  
בהתאם לכללים כאמור בסעיף 26.82 החלים על דירוג זה.

### 101.21 גמול ביגוד למדריכי אמון גופני

הסכם  
הקיבוצי  
מ-14/9/87

מדריכי אמון גופני המועסקים ב-1/3 משרה ומעלה הבאים בקביעות  
בתלבושת התעמלות לפעולות המודרכות על ידם, זכאים לגמול ביגוד נוסף,  
כפי שנקבע מעת לעת לעובדי הוראה.

### 101.22 תוספת מעונות

מדריכה שהיא אם לילד עד גיל 5, זכאית לתוספת זו, למועסקת לפי 1/3 משרה  
ומעלה ועד למשרה שלמה אחת.

### 101.23 תוספת מדריכה-אם

#### 101.231 הזכאות לתוספת :-

מדריכה שהיא אם לילד עד גיל 14 ושעבודתה הינה עבודתה העיקרית והיא  
מועסקת במשרה חלקית של 80% לפחות, תוגדל משרתה ותחושב לפי  
האמור בהסכם הקיבוצי של עובדי ההוראה בענין זה.

### 101.232 עובדות חינוך משלים - אימהות - תוספת זכאות לתוספת

626/94  
מ-6/1/94

עובדות חינוך משלים אימהות, שנסתיימה זכאותן לתוספת - אם בגין ילדן  
שהגיע לגיל 14, לא תפגענה באותה שנת עבודה בשכרן ותהיינה זכאיות  
להשלים את היקף משרתן בתוספת שעות הדרכה עד לגובה השכר אותו קבלו

בפועל כעובדות אימהות, אך לא יותר ממשרה. ההשלמה תיעשה ככל שניתן במקום עבודתן. אם לא תימצאנה שעות להשלמת מישרתן כני"ל, תקבלנה העובדות שכרן באותה שנת לימודים ללא השלמת שעות ההדרכה עד לגובה השכר אותו קיבלו בפועל כעובדות אימהות.

#### **101.24 תוספת ביגוד**

מדריכים המועסקים מ-1/3 משרה ומעלה, זכאים לתוספת ביגוד. תוספת זו ניתנת ברמות על-פי שנות ותק:

רמה 3 מ-1 עד 25 שנות ותק.

רמה 4 מעל 26 שנות ותק.

#### **101.25 פיצול**

מדריכים ועובדי קידום נוער, שאינם מועסקים בתפקידי ניהול, פיקוח וכו', העובדים ביום עבודה מפוצל, יהיו זכאים לפיצוי עבור עבודה בפיצול בתנאי שעבודתם זו היא בהתאם לתנאים המזכים את עובדי דירוג (האחיד) המינהל והשירותים, בפיצוי זה.

#### **101.26 שיחות טלפון**

לתוספת זו זכאי עובד המועסק ב-1/3 משרה ומעלה שיש טלפון בבעלותו, ויחסית לחלקי משרתו.

(א) מדריכים 100 שיחות

(ב) מנהל מוסד עד 100 חניכים ורכז 125 שיחות

(ג) מנהל מוסד מעל 100 חניכים ומנהל יחידה לקידום נוער 150 שיחות

(ד) מנהל מוסד מעל 500 חניכים 175 שיחות

#### **101.27 הפרשות לקופת גמל עבור השעות הנוספות**

בענין הפרשות לגופת גמל עבור השעות הנוספות לעובדי חינוך, נוער חברה וקהילה (החינוך המשלים) המועסקים בתפקידים הקשורים לחינוך המשלים והמדורגים בדירוג עובדי הוראה ברשות המקומית, המועסקים בשעות נוספות – ראה סעיפים 80.312 – 80.313 לחוקה זו.

#### **101.28 זכויות סוציאליות**

##### **101.281 כללי**

(א) דין מדריכים המועסקים משליש המשרה ומעלה בחינוך המשלים וקידום

נוער, לענין זכויות סוציאליות (כגון: גמלאות, ביגוד, הבראה, חופשת

מחלה, קרן השתלמות, ימי בחירה וכו') כדין עובדי הרשויות המקומיות.

(ב) יש לחשב את הזכויות הסוציאליות השונות על בסיס של שליש המשרה ועד משרה שלמה אחת בלבד, אצל אותו מעסיק. חלקי המשרה מעל לשיעור של משרה אחת, אינה מזכה בזכויות סוציאליות.

### 101.282 חופשה שנתית

(א) מדריך במוסד החינוך המשלים וקידום נוער, למעט מדריך המקבל את שכרו לפי תעריף שכר אומנים ומרצים, או מועסק על-פי שכר שעות, זכאי לחופשה שנתית, אם עבד ברשות המקומית במשך שלושה חודשים רצופים, לפחות.

(ב) אורך החופשה השנתית למדריך המועסק ב-1/3 משרה ומעלה (גם למדריכים לא מוסמכים) הוא 40 יום בשנה. החופשה תיעשה בתיאום של העובד עם מנהל המחלקה. עובד זכאי להעדר בשכר בכל ערבי החגים, חוץ מיום הזכרון לחללי צה"ל.

(ג) נוהלי היציאה לחופשה יהיו כמקובל ברשות מקומית.

(ד) היה המדריך האמור בסעיף משנה 101.282 (א), מועסק ברשות המקומית במשך כל שנת העבודה, ועבד בפועל באותה שנה -

(1) לפחות 11 חודשים-יהיה אורך החופשה כאמור בסעיף משנה 101.282 (ב).

(2) פחות מ-11 חודשים - יהיה אורך החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף משנה 101.282 (ב), כיחס חודשי העבודה בפועל אל המספר 11. חלק של יום חופשה לא יובא בחשבון.

(ה) עובדים המשמשים בחלק משעות עבודתם כמדריכים בפועל ובחלק משעות עבודתם כעובדים מינהליים.

1. מיכסת ימי חופשתם השנתית תחושב על פי הנוסחה הבאה :

$$A = \text{מספר ימי החופשה השנתית המקובלים לעובדים}$$

המינהליים ברשות המקומית בה מועסק.

$$B = \text{שעות העבודה השבועיות בהדרכה בפועל.}$$

$$C = \text{שעות העבודה השבועיות בעבודה המינהלית.}$$

$$\left\{ \frac{C}{42.5} + \frac{B}{30} \right\} = \text{מספר ימי החופשה השנתית}$$

2. חלקי שבר יעוגלו כלפי מעלה לשלם הקרוב.

### 101.29 טיולים

עובד המועסק בשעות נוספות בשל מבצעים מיוחדים, טיולים, מחנות וכדומה, זכאי לתשלום מירבי של 4 שעות נוספות ליום, על השעות הרגילות. אם הפעילות האמורה כוללת גם לינת לילה יקבל העובד עוד 4 שעות נוספות. סך

כל השעות הנוספות לא יעלו על 8 שעות נוספות ליום.

### **101.30 פרישה מהעבודה**

#### **101.301 התפטרות ופיטורים**

- (א) מדריך הנמצא בשנת ניסיון ורוצה להתפטר מעבודתו, יודיע למעסיק על כך לפחות שבועיים מראש. מעסיק הרוצה לפטר מדריך הנמצא בשנת ניסיון, יודיע לו על כך לפחות שבועיים מראש.
- (ב) מדריך קבוע, הרוצה להתפטר, יודיע על כך למעסיק לפחות חודשיים מראש. מעסיק, הרוצה לפטר מדריך קבוע יודיע על כך לפחות חודשיים ימים מראש.
- (ג) מעסיק הרוצה לפטר מדריך מטעמים פדגוגיים יודיע למדריך על כוונתו לפטר לפחות שלושה חודשים מראש. הפיטורים ייכנסו לתוקף ביום התחלת שנת הלימודים. במשך שנת הלימודים לא ייכנסו לתוקף פיטורים מטעמים אדמיניסטרטיביים או פדגוגיים, אלא אם הועדה הפריטטית החליטה אחרת.
- (ד) מדריך המתפטר ללא הודעה מוקדמת, זכאי המעסיק לחלט כל סכום כסף המגיע ממנו למדריך, אך לא יותר מסכום השווה לשכרו הכולל של המדריך עבור התקופה שבה היה חייב להקדים את ההודעה לפרישה. סכום זה יחולט לטובת המעסיק בתורת פיצויים מוערכים ומוסכמים מראש על הנזק שנגרם למעסיק בגין אי מתן הודעה מוקדמת.
- (ה) דין העדרות מדריך מהעבודה בלי רשות הממונים עליו כדין התפטרות לכל דבר.

#### **101.31 יישוב חילוקי דעות**

##### **101.311**

נתגלעו חילוקי דעות, שהרשות המקומית לא הגיעה לגביהן לידי הסכם עם נציגות העובדים, יובא הענין להכרעתם של הנהלת מרכז השלטון המקומי ונציגות מרכז הסתדרות הפקידים.

במקרה שהענין נוגע לאחת הערים - ירושלים, חיפה ותל-אביב, ישותף נציג העיריה ונציג ארגון העובדים של אותה עיריה. בכל מקרה של חילוקי דעות בין נציגי הנהלת המרכז השלטון המקומי לבין נציגי מרכז הסתדרות הפקידים, תימסר ההכרעה לבורר מוסכם בין שני הצדדים, תוך חודש ימים.

#### **101.32 הימנעות משביתות ומשיבושי עבודה**

##### **101.321**

(א) בתקופת תוקפו של הסכם זה, לא ינקוט צד אחד ו/או יחידותיו נגד הצד האחר ו/או יחידיו ו/או יחידותיו באמצעי של שביתה או של השבתה, של

שביתה חלקית או של שביתת האטה, של השבתה חלקית או כל פגיעה מאורגנת אחרת בתהליכי העבודה או סדריה, לגבי כל ענין מן העניינים המוסדרים בהסכם זה.

(ב) כל צד יפעל כמיטב יכולתו על מנת שיחידיו ו/או חבריו יקיימו את הוראותיו של הסכם זה.

### **101.322 דין הסכמים קודמים**

הסכם זה מבטל את כל ההסכמים הקודמים הנוגעים לחינוך משלים, מלבד הסעיפים שלא הוכנסו בהם שינויים, ולמען למנוע ספק, הרי מובהר בזה שאין ההסכם בא להרע תנאי עבודה מוסכמים קיימים של עובדים.

**101.323 תחולה:** 1/4/1986. למעט סעיפים לעיל, שנקבע להם תאריך תחולה מאוחר יותר.

### **101.2 תנאי העסקת עובדי מינהל המועסקים על-פי דירוג עובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה, שלא בתפקידי הדרכה בפועל.**

721/96  
15.7.1996

בתחולה מ- 1.9.1995 יהיו תנאי ההעסקה של עובדי מינהל, המועסקים ברשויות המקומיות בדירוג עובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה, שלא בתפקידי הדרכה בפועל, כלהלן:

(א) טבלת שכר: על-פי טבלת שכר עובדי הוראה התקפה לאותו מועד.

(ב) תוספת שהייה: במסגרת השכר המשולב.

(ג) תוספת הוראה 94:

(ד) הסכם מסגרת '87;

(ה) שעות עבודה: כמקובל לעובדים מינהליים, ברשות המקומית.

מובהר כי עובדים כנ"ל, המשמשים בחלק משעות עבודתם כמדריכים בפועל, יחשבו שעות עבודתם וחופשתם השנתית כלדקמן:

שעות ההדרכה בפועל יחושבו על-פי חלקי 30 (שלושים) שעות עבודה בשבוע. חלקיות יתר שעות העבודה המינהליות יחושבו על-פי מכסת שעות העבודה השבועיות המקובלות ברשות המקומית בה מעוסק. הוא הדין גם לגבי אופן חישוב ימי החופשה השנתית; חלקי 40 יום על שעות ההדרכה בפועל, והיתר לפי מספר ימי החופשה השנתית כמקובל ברשות המקומית לגבי עובדים מינהליים.

(ו) חופשה שנתית: כמקובל לגבי עובדים מינהליים ברשות המקומית בה הוא מועסק. ההכרעה בעניינם של עובדים שלגבי מספר שעות עבודתם ומספר ימי חופשתם השנתית קיימת מחלוקת שלא מצאה פתרון מקומי, יובא להכרעה בוועדה פריטטית על-פי סעיף 84 לחוקת העבודה.

(ז) מענק יובל: כמקובל לעובדי המינהל ברשויות המקומיות (לאחר 25 שנות עבודה).



(ח) טלפון : על-פי ההסכמים הספציפיים לכל בעל תפקיד.

(ט) הבראה : כמקובל ברשות המקומית.

(י) גמול ניהול : למנהלי מחלקות לנוער, לספורט, לתרבות וארועים כדלקמן :

(1) 25% ברשויות מקומיות עד 15000 תושבים.

(2) 30% ברשויות מקומיות מעל 15001 תושבים עד 80,000 תושבים.

(3) גמול מורה – מדריך בערים מעל 80,000 תושבים :

34.7% - בתחולה מ- 1.1.1995

38% - בתחולה מ- 1.9.1995

הגמול מתעדכן באורח אוטומטי מכח ההנחיות לגבי גמול מורה מדריך.

הזכאות לגמול הניהול על-פי סעיף זה, ברשויות המונות 15001 תושבים

ומעלה, למנהל היחידה (העומד בראש הפירמידה של אותה רשות) לנוער

לספורט, לתרבות וארועים גם אם אינו מוגדר במפורש כ"מנהל מחלקה".

(יא) בתחולה מ- 1.9.1996 עובד הממלא בפועל תפקיד מנהל באותו תחום,

שהוא בעל תואר אחר שאינו תואר מנהל (כגון : מרכז, רכז, אחראי,

וכדומה), יקבל 70% (שבעים אחוז) מגמול הניהול של תפקיד המנהל

שבאותו תחום.

הוראת סעיף משנה זה, לא תפגע בעובד המקבל גמול ריכוז או גמול ניהול

הגבוהים מן השיעור שנקבע בסעיף משנה זה. אולם, אותו עובד לא יוכל לקבל

את שני הגמולים במקביל.

### **101.3 תעריפי שכר, גמולים ותנאי עבודה למדריכים בחוגי החינוך המשלים המועסקים על בסיס שעות**

**101.341**

החל מ-1/1/95 תופעל טבלת שכר חדשה למדריכים מקצועיים, המפעילים

חוגים במסגרת פעולות חינוך משלים והעשרה במערכות השלטון המקומי

כגון : ספורט, שח-מט, מלאכה, ריקודי-עם, חוגים תורניים וכו'.

טבלת תעריפי השכר על בסיס שעות מתעדכנת במועדי שינוי השכר, על-פי

טבלאות השכר של המורים ובמועדי תוספות היוקר ובשיעוריהם.

**101.342**

דרגות השכר החדשות למדריכי החוגים הן בהתאם למפורט להלן :

(א) מדריך מקצועי בפועל - כל מדריך בלתי מוסמך, כמוגדר בסעיפי משנה

101.125-101.128 לפרק משנה (101.12) וכן בוגר אולפן מדריכים

לריקודי-עם.

(ב) מדריך מוסמך - כמוגדר בסעיפי משנה 101.123-101.124 לפרק משנה

(101.12).

(ג) מדריך בעל תואר ראשון B.A - כמוגדר בסעיף משנה 101.122 לפרק משנה

(101.12). [ ראה הערה מס' (1) ].

707/96  
8.10.1996

646/95  
12/1/95-מ

(ד) מדריך בעל תואר שני M.A – כמוגדר בסעיף משנה 101.122 לפרק משנה (101.12) [ראה הערה מס' (1)].

(ה) מדריך בעל תואר שלישי (ד"ר) - כמוגדר בסעיף משנה 101.122 לפרק משנה (101.12) .

#### הערות:

- (1) בתנאי שהמדריך עוסק בתחום הקרוב לתחום התמחותו האקדמי ו/או באחד מהמקצועות הבאים: חינוך, פסיכולוגיה, עבודה סוציאלית, מדעי ההתנהגות, סוציולוגיה, קרימינולוגיה.
- (2) מדריך שהוא בעל תואר אקדמי שאינו עוסק בתחום התמחותו הרחב ו/או באחד מן המקצועות שהוזכרו בהערה מס (1) ידורג בדרגה אחת פחות בתוארו האקדמי.

#### 101.343

תעריפי השכר המופיעים בסעיף משנה 101.346 בטבלה הינם למדריכים המועסקים עד 9 שעות שבועיות בממוצע, במהלך כל חודש קלנדרי.

#### 101.344

בנוסף לשכר המשולם כאמור בטבלת השכר שלהלן יזכו המדריכים המועסקים על בסיס שעות בתנאים הבאים:

(א) תמורת חופשה – מדריכים בחוגי חינוך משלים המועסקים בתעריפי שכר

שעתי עד ל- 9 שעות שבועיות בממוצע במהלך כל חודש קלנדרי, יהיו זכאים ל- 10% על הסכומים הנקובים בטבלת השכר השעתי התקפה למועד התשלום. התשלום יבוצע בתלוש השכר של חודש אוגוסט לגבי שנת הפעילות שחלפה. או בחודש האחרון לעבודת המדריך, המוקדם משניהם.

(ב) תשלום בעת מחלה - מדריך הנעדר עקב מחלה, יקבל תשלום מלא עבור אותם ימי מחלה בהם פועל החוג בקביעות וזאת מראשית החודש הרביעי לעבודתו. תמורת שעות העבודה בימי הפעילות, תשולם לאחר שתוצג תעודה רפואית מתאימה ובלבד שמספר ימי המחלה על-פי התעודות לא יעלה על 30 ימים קלנדריים בשנת פעילות החוגים (מספטמבר ועד אוגוסט), או במספר יחסי לחודשי עבודתו בשנת הפעילות כאמור. לגבי ימי המחלה הנופלים ב-75 הימים הקלנדריים הראשונים לעבודת המדריך, ינהגו המעסיקים כאמור בחוק דמי מחלה תשל"ו – 1976.

(ג) תשלום בערב חג ובחג - מדריך חוג יקבל החל מראשית החודש הרביעי לעבודתו תשלום עבור שעות הדרכה שבועיות קבועות (ימים ושעות בשבוע) אשר חלות בחג ו/או בערב חג, כמוגדר בהסכם החינוך המשלים.

(ד) דמי הבראה - בתום שנת פעילות (מספטמבר עד אוגוסט) יבוצע למדריך

901/00  
14.6.00  
646/95

תשלום עבור ימי הבראה על-פי חישוב יחסי להיקף משרה מלאה. מספר השעות השנתי המזכה במלוא דמי הבראה השנתיים הוא 1,300 שעות. תשלום דמי הבראה ושיעורם יהיה על-פי הנהוג בהסכם העבודה לעובדי החינוך המשלים, ולא בחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות. (ה) הוצאות נסיעה - למדריך המגיע למקום עבודתו ברכב או בתחבורה ציבורית, יוחזרו הוצאות נסיעה על-פי התעריפים בתחבורה הציבורית. עבור כל יום פעילות החוג בפועל. האמור לעיל לא יחול על מדריכים לריקודי-עם המגיעים ברכבם עם ציוד לחוגים.

#### **101.345 כללי :**

- (א) חלות התנאים - התנאים יחולו על כל המעסיקים והעובדים, בעיריות ובמועצות המקומיות. (להלן - הרשויות המקומיות) ועל המעסיקים והעובדים ב-3 הערים הגדולות ירושלים, תל-אביב וחיפה. (להלן - 3 הערים הגדולות).
- (ב) קביעות - מדריכי חוגים המועסקים עד 9 שעות שבועיות לא זכאים לקביעות.
- (ג) אי הרעת תנאים - מובהר ומוסכם כי אין באמור בפרק משנה 101.34, כדי לגרוע - מתנאים וזכויות של מדריכי חוגים, הנהוגים אצל המעסיקים עובר למועד תחולת תוקפו - 1.1.95.
- (ד) דמי טיפול ארגוני מקצועי - מובהר בזה כי הוראות ההסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 11/1/95 בדבר ניכוי דמי חבר ודמי טיפול מקצועי ארגוני יחולו על המדריכים הנ"ל.
- (ה) יישוב חילוקי דעות ופתרון - על-פי האמור בחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות לענין זה, עובד שאינו מיוצג על-ידי ועד עובדים ברשות מקומית, יוכל לפנות באמצעות ארגונו או ישירות למרכז הסתדרות הפקידים ולנהוג בהתאם לסעיף 84 לחוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות. בשלוש הערים הגדולות ינהגו על-פי המקובל בענין זה אצלם.

מחדש ינואר 2001

13	01	02	10	03	שנות ותק
מדריך ד"ר	מדריך מ.א.	מדריך ב.א.	מדריך מוסמך	מדריך מקצועי בפועל	
25.22	23.82	22.28	21.25	19.37	1
26.48	25.01	23.34	22.31	20.34	2
27.81	26.26	24.51	23.43	21.36	3
29.20	27.57	25.73	24.60	22.42	4
30.66	28.95	27.02	25.83	23.54	5
32.19	30.40	28.37	27.12	24.72	6
33.80	31.92	29.79	28.48	25.96	7
34.47	32.56	30.39	29.05	26.48	8
35.16	33.21	30.99	29.63	27.01	9
35.87	33.87	31.61	30.22	27.55	10
36.58	34.35	32.25	30.82	28.10	11
37.31	35.24	32.89	31.44	28.66	12
38.06	35.93	33.55	32.07	29.23	13
38.82	36.67	34.22	32.71	29.82	14
39.60	37.40	34.90	33.37	30.41	15
40.39	38.15	35.60	34.03	31.02	16
41.20	38.91	36.31	34.71	31.64	17
42.02	39.69	37.04	35.41	32.28	18
42.86	40.48	37.78	36.12	32.92	19
43.72	41.29	38.54	36.84	33.58	20
44.39	42.12	39.31	37.57	34.25	21
45.49	42.96	40.04	38.33	34.94	22
46.40	43.82	40.90	39.09	35.63	23
47.32	44.70	41.71	39.87	36.35	24
48.27	45.59	42.56	40.67	37.07	25
48.75	46.05	42.97	41.08	37.44	26
49.24	46.51	43.40	41.49	37.22	27
49.73	46.97	43.84	41.90	38.20	28
50.23	47.44	44.28	42.32	38.58	29
50.73	47.92	44.72	42.75	38.97	30
51.24	48.40	45.17	43.17	39.35	31
51.75	48.83	45.62	43.61	39.78	32
52.27	49.37	46.07	44.04	40.15	33
52.79	49.86	46.53	44.48	40.55	34
53.32	50.36	47.00	44.93	40.95	35

לטבלה זו יש להוסיף "תוספת הוראה 1994" בסך 1.00 ש"ח ותוספת מסגרת 87 בסך 1.13 ש"ח סה"כ 2.13 ש"ח לשעה.

## 101.35 מדריכים לריקודי-עם (לפי שכר שעה) כללי מעבר בדירוג וגמולים נוספים.

101.351

(א) כללי המעבר מדרגה לדרגה

(1) מדריך לריקודי-עם, עם ניסיון של 3 שנים כמדריך מקצועי בפועל  
שצבר לפחות 100 שעות השתלמות מוכרות, ידורג בדרגת שכר של  
מדריך מוסמך.

(2) מדריך לריקודי-עם, עם ניסיון של 10 שנים בדרגת מדריך מוסמך  
שצבר לפחות 150 שעות השתלמות נוספות בתקופה זו, ידורג בדרגת  
שכר השווה למדריך בעל תואר B.A.

(3) מדריך לריקודי-עם, עם ניסיון של 7 שנים בדרגת שכר של מדריך B.A  
שצבר לפחות 100 שעות השתלמות נוספות בתקופה זו, ידורג בדרגת  
שכר השווה למדריך בעל תואר שלישי.

דרגה זו תוענק גם למדריך באולפנים, למפקח על עבודות מדריכים  
ולמנהל פרויקטים מרכזיים בריקודי-עם (שותף להכנת פסטיבלים  
ולחגים עירוניים).

(ב) הערות:

- (1) במעבר מדרגה לדרגה יצורף הותק מן הדרגה הקודמת.
- (2) אישור המעבר לדרגה ומועדה יינתן על-ידי הועדה הפריטטית שליד  
מרכז השלטון המקומי ומרכז הסתדרות הפקידים.
- (3) בשלוש הערים הגדולות - באישור הנהלת הרשות.

101.352 ביטול זמן

מדריך לריקודי-עם שמקום החוג שלו נמצא במרחק של 50 ק"מ ומעלה יקבל  
תוספת של 40% מהשכר לכל שעת הדרכה עבור ביטול זמן.

101.353 גמול עבודה במוצאי שבת וחג

במוצאי שבת וחג תשולם תוספת של 50% על כל שעת הדרכה.

101.354 הוצאות נסיעה

מדריך ריקודי-עם המגיע ברכבו לחוג עם ציוד, יקבל הוצאות נסיעה בגובה  
"נותני שירותים" מביתו למקום החוג ובחזרה.

**101.355 תוספת עבור שימוש במכשירים החל מ-1/9/99.**

ה.ב.ע. 646/95 12/11/95	20.54 ש"ח לשעת הדרכה	(א) בידורית (טייפ, מיקרופונים ומגבר)
	30.15 ש"ח ל-2 שעות הדרכה	
858/99 17.11.99	41.08 ש"ח ל-3 שעות הדרכה	
	68.52 לפעולה מעל 3 שעות	
869/99 19.12.99	10.96 ש"ח לשעת הדרכה	(ב) טייפ כולל מהירות משתנה :
884/99 19.12.99	20.54 ש"ח ל-2 שעות הדרכה	
	27.47 ש"ח ל-3 שעות הדרכה	
	54.82 ש"ח לפעולה מעל 3 שעות	

הערה : התעריפים הנ"ל יעודכנו על-ידי הצדדים בגובה מדדי המחירים לצרכן אחת לשנה ב- 1 לספטמבר של כל שנה החל ב-1.9.2000.

**101.356 תעריף להרקדות החל מ-1/9/99**

734/96 30.10.96		(א) הרקדה קבועה - הרקדה פתוחה לקהל בתדירות קבועה במשך השנה לקבוצה מ-60 עד 200 רוקדים.
869/99 19.12.99	סך 111.14 ש"ח להרקדה	(1) למדריך בדרגת מדריך מוסמך
884/99 19.12.99	סך 159.75 ש"ח להרקדה	(2) למדריך בדרגת מדריך B.A
	סך 208.35 ש"ח להרקדה	(3) למדריך בדרגת תואר שלישי
		(ב) הרקדה המונית קבועה - מעל 200 משתתפים ונערכת בתדירות קבועה לאורך כל השנה
	סך 347.30 ש"ח להרקדה	משך כל הרקדה על-פי סעיף קטן א, ב - 2 שעות הדרכה
	סך 639.01 ש"ח להרקדה	(ג) הרקדה המונית חד פעמית - 2.5 שעות
		(ד) הערות:
		(1) התעריפים בסעיף 101.356 כוללים שימוש במכשירים והובלתם עד למרחק 50 ק"מ (הלוך ושוב), מעל מרחק זה ישולמו הוצאות נסיעה בגובה "נותני שירותים".
734/96		(2) התעריפים בסעיף 101.356 יעודכנו על-ידי הצדדים להסכם הקיבוצי בגובה מדדי המחירים לצרכן, מידי 6 חודשים, ביום 1 למרס וביום 1 לספטמבר של כל שנה, החל ב-1.3.2000.

## 101.4 העסקת מדריכים במועדוניות ברשויות המקומיות

784/97  
7.1.98

### 101.41 כללי

המדריכים במועדוניות (להלן: "המדריכים") הם עובדי הרשות המקומית, המועסקים בדירוג עובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה על-פי ההסכמים הקיבוציים לעובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה ברשויות המקומיות, למעט בעניינים ששוננו בהסכם זה.

### 101.42 שעות עבודה שבועיות

שעות העבודה למישרה מלאה של המדריכים הן שלושים (30) בשבוע בימים א'-ה', ועוד שעתיים "שעות שהייה" שבועיות בפועל, אשר יוקדשו לביקורי בית, לפגישות עם צוות העובדים ועם גורמים נוספים בקהילה, ולעבודה מינהלית הקשורה בעיסוקם במועדוניות. בחודש יולי יועסקו המדריכים בשעות לפנה"צ על-פי קביעת הרשות המקומית.

### 101.43 שכר ותוספות

1. המדריכים יקבלו שכרם על-פי דרגתם, וותקם והיקף משרתם (חלקי 30), על-פי טבלת שכר עובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה, התקפה למועד התשלום.
2. המדריכים זכאים ל"תוספת שהייה" על-פי ההוראות, כחלק מהשכר המשולם.

### 101.44 חופשה שנתית

חופשתם השנתית של המדריכים היא בת ארבעים (40) יום בשנה. חופשתם השנתית תהא בתאריכים הבאים:

1. חודש אוגוסט.
2. ימי חוה"מ סוכות ופסח.
3. יתרת ימי החופשה תהיה על-פי ההסכמים הקיבוציים לעובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה, ותאריכם יתואם אם האחראי על המועדוניות ברשות.
4. המדריכים יחוייבו לנצל את כל ימי חופשתם השנתית באותה שנת לימודים, ולא תהא אפשרות של צבירת ימי חופשה, למעט במקרים מיוחדים של מילואים ולידה, אשר אותם יוכלו לנצל במהלך השנה הקלנדרית הבאה בתאריכים אשר יתואמו עם הממונים ברשות.

### 101.45 הכשרה והשתלמות

המדריכים יידרשו להשתתף ביומיים האחרונים של חודש אוגוסט בהשתלמות מיוחדת, אשר תערך לקראת פתיחת המועדוניות, בהיקף שייקבע ע"י המחלקה לחינוך ברשות המקומית.

#### **101.46 קביעות**

1. בשנתיים הראשונות לעבודתם ברשות יועסקו המדריכים במעמד של עובדים בנסיון.
2. עם תוך השנה השניה לעבודתם ברשות יקבלו המדריכים קביעות בעבודתם. במקרים מיוחדים ניתן יהא להאריך את תקופת הנסיון לשנה שלישית (ולא מעבר לשנה שלישית).
3. קביעות תינתן רק למדריך שעבודתו במועדונית הינה עבודתו היחידה או עבודתו העיקרית (אם הוא עובד ביותר ממשרה אחת), ובלבד ששעות עבודתו במועדונית לא יהיו פחות משליש משרה.
4. יש לקחת בחשבון שנות הנסיון את תקופת העבודה במועדוניות מיום 1.9.97

#### **101.47 מדריכים חסרי הסמכה**

מתוך מגמה להעסיק כמדריכים במועדוניות רק עובדים שהוסמכו להוראה, מומלץ לרשויות להעסיק עובדים מוסמכים בלבד. למרות האמור לעיל, תאושר העסקתם של מדריכים חסרי תעודת מורה/מדריך מוסמך למשך שנה, ובלבד שיתחייבו להשלים הסמכתם עד תום שנת לימודים של אותה שנה.

הארכת תקופת עבודתם לשנת לימודים נוספת אחת בלבד, תאושר בכתב ע"י החתומים על הסכם זה, על-פי פנייה מנומקת של הרשות המקומית בכתב. סעיף זה בתוקף מתחילת שנה"ל תשנ"ט ואילך.

#### **101.48 סגירת מועדוניות**

1. הפסקת עבודה במקרה של מדריך שקיבל קביעות : במקרה של סגירת מועדוניות מטעמים תקציביים או מחמת ההיעדר תלמידים, תדון ההנהלה עם ועד העובדים על מציאת מקום עבודה חילופי הולם למדריכים, באותם מקרים בהם לא ימצא מקום עבודה חילופי הולם רשאית ההנהלה להפסיק את עבודת העובד, אך לא לפני ה- 31.8 ולאחר הודעה מקודמת בת חודשיים לפחות.
2. הפסקת עבודה במקרה של מדריך המועסק זמנית : הפסקת עבודת המדריך תהא על-פי הוראות חוקת העבודה.

#### **101.49 תחולה**

תחולת הסכם זה מיום 1.9.97. (למעט סעיף 101.417 אשר תחולתו נקובה בגוף הסעיף). יתר העניינים שלא פורטו בהסכם זה ובהסכמים לעובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה הם על-פי "חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות".



## 101.5 תנאי שכרם ועבודתם של עובדי חברה וקהילה

### לנפגעי סמים

#### 101.51

בתחולה מ- 1.1.1999 נקבעו תנאי שכרם ועבודתם של עובדי חברה וקהילה לנפגעי סמים, כלהלן.

877/99  
5.8.99

#### 101.52

עובדי החברה וקהילה החברתיים לנפגעי סמים (להלן – "המדריכים") הינם עובדי הרשות המקומית המועסקים ע"י הרשות המקומית על-פי "חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות" והודעה בענייני עובדים מספר 721/96 למעט בעניינים ששוננו בהסכם זה.

#### 101.53 דרגה דירוג

- (א) עובדים בעלי כישורי הוראה ו/או הדרכה בפועל:  
עובדים אלו יקבלו שכרם ונילוויהם על-פי כישוריהם ודרגתם בפועל.
- (ב) עובדים בעלי דרגות שכר בדירוג חינוך ונוער:  
עובדים אשר סיימו קורס בסיסי בן 256 שעות ועוד 266 שעות עבודה והנחייה למדריכים חברתיים המאושר על-ידי משרד העבודה והרוחה ואשר אושרו לתפקידם ע"י משרד העבודה והרוחה ידורגו בדרגת שכר של מדריך בלתי מוסמך שלב א'-א' בדירוג עובדי חינוך נוער וקהילה.
- (ג) עובדים אשר טרם סיימו לימודיהם בקורס הנזכר בסעיף ב' 2 לעיל או כאלו שטרם החלו לימודיהם בקורס זה ידורגו בדירוג המינהלי וזאת בכפוף לאישורם לתפקיד ע"י משרד העבודה והרוחה וזאת לתקופה שלא תעלה על 3 שנים.
- מסלול קידום יהיה בין הדרגות 6-8 (+8), שנתיים המתנה לקידום בין הדרגות ו- 3 שנים המתנה לדרגה האישית.

הערה: חלפו 3 שנים מתחילת עבודתם והעובדים לא סיימו לימודיהם, לא יחולו עליהם הוראות הסכם זה.

#### 101.54 תנאי עבודה, שכר ותוספות

- (א) תנאי שכרם ועבודתם של המדריכים המדורגים בדירוג המינהלי יהיו כמקובל אצל העובדים ברשות המקומית בה הם מועסקים.
- (ב) תנאי שכרם ועבודתם של העובדים המקבלים שכר לפי דירוג חינוך ונוער יהיו כמקובל לעובדים מינהליים המדורגים בדירוג חינוך ונוער כמפורט בסעיף 101.331 סעיפי משנה א, ב, ג, ד, ו, ז, ח, ט.

(ג) תוספת מיוחדת :

בנוסף לשכרם יקבלו העובדים המדורגים בדירוג חינוך ונוער ובדירוג המינהלי תוספת מיוחדת של 20% כתמורה על העבודה בשעות בלתי מקובלות, במקומות בלתי מקובלים ועם אוכלוסיה בעייתית. תוספת מיוחדת זו תבוא במקום "תוספת פיצול" ו" תוספת בגין עבודה במשמרות" (למעט עבודה במשמרת שלישית) ותהווה שכר לכל דבר ועניין.

**101.55 תקן השתלבות במערך העבודה ברשותה מקומית**

הרשות המקומית תעשה כמיטב יכולתה ועל פי שיקול דעתה הבלעדי לשבץ עובד כנ"ל בעבודה מתאימה אם תהיה כזו הולמת את כישוריו וזאת לאחר שתסתיים תקופת פעילותו ברשות או אם יתפנה תפקיד מתאים תוך תקופת פעילותו כאמור.

למען הסר ספק, אין באמור לעיל התחייבות הרשות המקומית להענקת קביעות לעובד.

**101.56**

אין באמור לעיל כדי להרע מתנאייהם של עובדים בעיסוק זה אשר זכו לתנאים העדיפים על המפורט בהסכם זה.

## מינהלן בית ספר/מזכיר בית ספר - תנאי עבודה ותנאים נלווים

102.11 מזכיר בית ספר - שינוי שם התפקיד/העיסוק למינהלן בית ספר

102.111

החל מ- 1.9.1997 ישונה שם התפקיד/העיסוק של מזכיר בית הספר "למינהלן בית הספר".

778/97  
29.10.97

שינוי השם יהיה לאותם מזכירי בית הספר המשמשים מזכירים יחידים או ראשיים בבתי הספר בהם למעלה מ- 20 כתות (כולל). השינוי תקף בכל רובדי בתי-הספר (יסודי, חטי"ב, חטי"ע ומקיף). "כתה" משמעותה "כתת אם".

"כתות אם" בחינוך המיוחד, בחטיבות הביניים ובחטיבות העליונות תחשבנה ככתה ורבע.

אין שינוי שם התפקיד/העיסוק המוסכם כאן מהווה עילה לדרישות להעלאת השכר או לתיגמול כספי.

למען הסר ספק מובהר בזאת כי הסכם זה לא ימנע דרישות עתידיות לשיפור שכר המינהלנים או תנאי עבודתם.

בכל מקום בו נאמר בלשון זכר הכוונה גם ללשון נקבה ולהיפך.

### 102.21 תנאי העבודה והיקף המשרה

102.211

היקף משרת מזכיר בית-ספר - במשרה מלאה, החל מ-1/9/1989 היא 12-14 כתות לימוד בבית-הספר בהתאם לנתונים המקומיים של היקף המטלות, וכמפורט להלן :-

102.212

בבית-ספר בו גובים אגרת שרותים או גובים גביות אחרות בגובה האגרה לפחות, וכן מחלקים ספרי לימוד ו/או מחברות, תהיה מכסת העבודה של מזכיר בית-הספר - 12 כתות.

102.213

בבית-ספר בו מבוצעת אחת משתי המטלות המפורטות בסעיף קטן ב' דלעיל - תהיה מכסת העבודה של מזכיר בית-הספר - 14 כתות.

102.214

בבית-ספר לחינוך מיוחד ובבתי ספר על-יסודיים וחטיבת ביניים, תחשב כל כיתה ככיתה ורבע לצורך קביעת היקף המשרה והדרגה.

### 102.31 ספיגת כיתות בבית-ספר בו יותר כיתות ממשרה אחת.

102.311

במקרה שבבית-הספר ישנם יותר כתות מאשר למשרה מלאה של המזכיר, ומספר הכתות העודף הנוסף הוא קטן, רשאית הרשות המקומית לנהוג באחת

72/כ  
15/7/75

משתי האפשרויות : -

(א) תוספת כח אדם יחסי לחלקיות המשרה.

(ב) התוספת בכסף תמסר למזכיר(ה) הקיים, אולם החישוב יהיה שכל כחה

וחצי תחשב ככחה למעשה. התוספת תשולם כפיצוי עבור ספיגה ועשיית

תוספת העבודה הנ"ל.

102.312

48/74

מ-26/6/74

להלן טבלת התוספת באחוזים משכרו של מזכיר בית-הספר, שתשולם לו עבור

ספיגת עבודה נוספת כאמור לעיל : -

כיתות עודפות על משרה מלאה היא	ברשות מקומית שהמשרה המלאה בבית-הספר היא	ברשות מקומית שהמשרה המלאה בבית-הספר
כיתה אחת	לפי 14 כיתות	לפי 12 כיתות
2 כיתות	4.76%	5.55%
3 כיתות	9.52%	11.11%
4 כיתות	14.28%	16.67%
5 כיתות	19.01%	22.22%
	23.80%	27.77%

קיצוץ או ירידה במספר כיתות בבית ספר באופן שגודלו אינו מצדיק יותר  
תשלום "תוספת ספיגת כיתות" למינהלנית/מזכירת המוסד, לא יהווה עילה  
להפסקת תשלום התוספת לאותה מינהלנית/מזכירה, אשר קיבלה אותה  
במשך 8 שנים ויותר ברציפות.

מעמד התוספת האמורה יהא כשל "עבודה נוספת" והיא תזכה את העובדת  
בקופת גמל 5%+5% או בביטוח פנסיה צוברת לכשתונהג לגבי עובדי הרשויות  
המקומיות.

למרות האמור לעיל מובהר בזאת כי תוספת זו תחשב כ"תוספת ייחודית" בכל  
הקשור לענין תשלום ה"תוספת שקלית אחוזית" שבהסכם הקיבוצי מיום  
3.3.99 (סעיף 10). המפורט בסעיף 21.3 ובסעיף 26.816 של חוקת העובדה.

הזכאות לתוספת הינה מיום 1.9.99 אולם כהוראת שעה הוסכם כי התשלום  
בפועל יבוצע החל מיום 1.1.2000 ואילך בלבד.

**102.313 היקף המשרה והשיבוץ בדרגה מזכיר ביי"ס על יסודי וחיבת בנינים**  
חישוב היקף יחידת המשרה ושיבוץ המזכיר בדרגה, במסגרת מתח הדרגות  
במסלול קידום של מזכיר המועסק בבתי-הספר העל יסודיים, וכן בבתי-ספר  
יסודיים בהם כתות חריגות כמו חטיבת בנינים, כתות הקבצה יול"א וכדומה,  
יהיו לפי ההסדרים הקיימים ובלבד שכל כחה במסגרות אלה תחושב כלא  
פחות מכתה ורבע, לצורך קביעת היקף המשרה ולצורך קביעת דרגת המזכיר  
במסגרת מסלול הקידום של עיסוקו.

851/99

12.12.99

57/74

מ-8/12/74

8/72

מ-18/6/72

#### 102.314 חישוב כתות חריגות בבית-הספר

57/74  
מ-8/12/74

כל כתה מסייעת, או כתה אורגנית, או כתה טיפולית, או כתה מקדמת, תחשב ככתת אם רגילה ותובא בחשבון למנין הכתות בבית-הספר לצורך חישוב היקף המשרה של מזכיר בית-הספר והכיתות העודפות, ולצורך קביעת דרגת השכר בה ישובץ במסגרת מסלול הקידום של עיסוקו.

בתחולה מ-1/9/1974 כתות גן ילדים בבתי-הספר היסודיים שבמסגרת "החטיבה הצעירה", או הנמצאת באחריות מינהלית של מנהל בית-הספר היסודי, תחשבה ככתות אם ותובאנה בחישוב קביעת היקף המשרה ולצורך חישוב ספיגת העבודה וקביעת דרגת השכר בה ישובץ מזכיר בית-הספר במסגרת מסלול הקידום של עיסוקו.

#### 102.41 התקדמות בדרגה בתוך מסלול קידום קיים

##### 102.411

57/74  
מ-8/12/74

הקידום של מזכיר בית-הספר, מותנה גם במספר הכתות שבבית-הספר כאמור לעיל.

##### 102.412

מזכיר בית-ספר, שנכנס לתפקידו בבית-ספר מקבוצת כיתות מסויימת – והמקנה לו את מסלול קידומו בהתאם, יוכל להמשיך ולהתקדם על-פי אותו מסלול קידום, גם אם בהמשך הזמן קטן מספר הכיתות בבית-הספר בו הוא עובד.

##### 102.413

מאידך, יכולה הרשות המקומית, להציע לו במקרה כזה, העברה לבית-ספר אחר מאותה קבוצת כיתות. (שהיו בטרם הוקטן בית-הספר).

##### 102.414

מזכיר בית-ספר שלא יסכים לעבור לבית-ספר מאותה קבוצת כיתות, יוכל להמשיך ולהתקדם באותו בית-ספר אך ורק במידה שעל-פי מנין הכיתות הריאלי (בבית-הספר המוקטן) יש לו הזכאות לכך לפי מסלול הקידום.

##### 102.415

היה מספר הכיתות המוקטן זהה לדרגתו וזהה לשיא הדרגה במסלול הקידום, ימתין כנדרש 3 שנים ויתקדם אוטומטית לדרגתו האישית.

#### 102.51 חופשה (פנימית) נוספת למזכירי בית-הספר.

##### 102.511

185/80  
מ-29/6/80

מאז נקבעה יחידת העבודה והיקף המשרה בשנת 1971, חלו שינויים במטלות השונות ובתפקידיכ של מזכירי בתי-הספר. ביניהן מטלות שהורחבו וכן, מטלות שנוספו ואותן המזכיר נדרש וחייב לבצע. לפי-כך נקבע בזאת:

**102.512**

מזכיר ראשי בבית-הספר יופיע בבית-הספר בארועים שמחוץ לשעות העבודה לשיבות פדגוגיות או לאסיפות הורים, לחגיגות או ארועים אחרים של בית-הספר.

מזכיר כאמור, יהיה זכאי ל- 16 ימי חופשה פנימית, החופשה תנוצל אך ורק בזמן פגרת הלימודים סוכות, חנוכה, פסח, שבועות או בקיץ, ואינה ניתנת לצבירה או לפדיון. יציאה לחופשה טעונה הגשת בקשה וקבלת אישור מוקדם מהממונים.

**102.513**

החל מ- 29.6.1980 נקבע כי העוזרת(ת) למזכיר לא יהיה חייבת בנוכחות בעבודה בבית-הספר ב- 8 הימים מתוך הימים כמפורט להלן, בסעיף 102.514 ובלבד שלא נדרשת לשם כך עזרה בכח אדם נוסף או לתשלום תמורה כספית בשעות נוספות לצורך השלמת ביצוע העבודה.

**102.514**

להלן הימים שמתוכם ניתן לנצל את החופשה הפנימית כאמור בסעיף 102.512 וסעיף 102.513:

- (א) ערב ראש השנה 1
- (ב) ערב סוכות 1
- (ג) חוה"מ סוכות 3
- (ד) פגרת חנוכה 3
- (ה) ערב פסח 1
- (ו) פגרת פסח 6
- (ז) ערב חג השבועות 1

ימים אלה אינם ניתנים לצבירה או להחלפה בימים אחרים.

להבהרה: "פגרת פסח" – הימים של פגרת בתי הספר במערכת החינוך בתקופה שלפני חג הפסח, בימי חול המועד פסח וביום איסרו חג הפסח. לפיכך, בתקופה המוגדרת לעיל זכאיות המינהלניות ומזכירות בתי-הספר לצאת לחופשה רצופה או לחופשה מצטברת של 7 ימים כאשר אחד מן הימים יהא ערב החג ולפחות 3 ימים בחול המועד פסח.

היציאה לחופשה הפנימית תתואם עם הרשות המקומית.

למען הסר ספק מובהר בזאת כי ימי החופשה הפנימיים לא יכללו במסגרת החופשה השנתית המקובלת לעובדי הרשות.

כמו כן, נקבע בין הצדדים בתחולה מ- 1.9.1999 לגבי המינהלניות ולגבי מזכירות ביה"ס ראשיות או יחידות כדלקמן:

א. הזכות לניצול 16 ימי חופשה פנימיים במועדים האמורים בסעיף 102.514 לעיל שמורה למזכירות בתי"ס בכל מקרה, גם אם הרשות לא ניצלה זכותה כאמור בסעיף 102.512 במלואה או בחלקה.

185/80  
מ-9/6/80:

813/98  
6.5.98

855/99  
11.7.99

- ב. מזכירת ביי"ס אשר מסיבות הקשורות במעסיקה, לא תשוחרר ליום חופשה פנימית כאמור לעיל תוכל, תוך תיאום עם מעסיקה, לנצל את יום החופשה באחר מימי פגרות הלימודים של בתי"ס.
- ג. על מנת למנוע ספק מובהר בזאת כי על המעסיק לעשות מאמץ לאפשר למזכירה ניצול ימי חופשה פנימית בימים הנזכרים בסעיף 102.514, לבד מאשר בנסיבות מיוחדות המחייבות עבודה בימים אלו.
- ד. הזכות לחופשה פנימית של 16 יום אינה נובעת מעיסוקה בתחומים הקשורים בפעילותה המקצועית של המזכירה כגון: הכנת דוחות, הדפסות, טלפונים וכדומה.
- ה. מזכירת ביי"ס אשר תתבקש לתת שירותי מזכירות מקצועיים כאמור בסעיף ד' לעיל מעבר ו/או בהמשך לשעות עבודתה הרגילות תזוכה בפיצוי כמתחייב מ"חוק שעות עבודה ומנוח".
- ו. על מנת למנוע ספק מובהר בזאת כי האמור, בסעיף ה' באשר לביצוע שעות נספות מותנה באישור מוקדם של הרשות המקומית.
- ז. הבהרה זו מחליפה את ההסכמים הקודמים בנדון ובאה במקומם.
- ח. יובהר כי ההוראות דלעיל אינן חלות על מזכירות משנה בבתי-ספר וההוראות כאמור בהסכמים הקודמים ימשיכו לחול עליהן.

#### **102.515 ניצול ימי חופשה פנימית למינהלניות ומזכירות בבי"ס שעובדיהם**

##### **נוהגים שלא על-פי מנהגי הדת היהודית**

בהסכמת הצדדים שונו ימי החופשה הפנימיים (16 ימי חופשה) של מזכירות ומינהלניות בתי הספר שאינן נוהגות על פי מנהגי הדת היהודית כאמור בסעיף 102.514 ויהיו זכאים/ות לנצל את ימי החופשה הפנימיים כדלקמן:

- א. בימי פגרות בתי הספר כנהוג באותן בתי ספר בהן הן מועסקות.
- ב. בימים אחרים שאינם ערבי חגים, ימי מנוחה, בחירה או שבתון על פי דתם, או ימים שאינם ימי חופשה שנתית ושאינן מתקיימים בהם לימודים.

על מנת למנוע ספק מובהר בזאת כי ימי החגים לעובדת שאינה נוהגת על פי מנהגי הדת היהודית ושאינם ימי לימוד יהיו כאמור באחד מן הסעיפים 40.2, 40.3 ו-40.4, כל אחת על-פי מנהגי עדתה הדתית.

עוד הסכימו הצדדים כדלקמן: עובדת אשר סיכום ימי החופשה הפנימיים השנתית שלה, על-פי מועדי החגים וימי המנוחה הנוהגים על-פי עדתה, יסתכמו בפחות מ-16 ימים תהיה זכאית לנצל את יתרת 16 הימים בתקופת חופשת הקיץ.

על מנת למנוע ספק מובהר כי לא ניתן יהא לצבור, להמיר או לפדות ימים אלו בכל דרך שהיא וכן כי לא יהא ניתן להעבירם לשנה אחרת.

הערה: בכל מקום בו נאמר בהסכם זה בלשון נקבה הכוונה גם לשון זכר וההיפך.

#### 102.516

מזכירה לה מכסת חופשה שנתית של שלושה שבועות בלבד, יכולה בהסכמת הרשות המקומית לנצל חופשה פנימית של 3 ימים רצופים כאמור בסעיף 102.514 לעיל בפגרת הקיץ, במקום בפגרת סוכות או פגרת חנוכה או בפגרת הפסח, אך לא במקום ימים אחרים.

#### 102.61 תוספת ספיגה של עבודה נוספת למזכירי בתי-ספר

##### 102.611

490/90  
מ-30/8/90  
467/89  
20/11/89

בתחולה מ-1.9.1989 תשולם למזכירות בית-ספר ברשויות המקומיות ולעוזרות המזכירה נקבע תשלום תוספת ספיגה על עבודה נוספת. שיעור התוספת - 10% מהמשכורת המשולבת.

##### 102.612 דין תוספת הספיגה

467/89  
20/11/89

דין תוספת ספיגה כאמור בסעיף 102.61 כדין שכר לכל דבר וענין, וכדין תוספת ספיגת כפיים, שנקבעה לפועלים בעבודות כפיים ברשויות המקומיות, תוספת ספיגה זו לא תובא בחשבון לצורך חישוב השלמת שכר על-פי חוק שכר המינימום.

##### 102.613

ממלאי תפקיד של מזכירות בית-ספר או עוזרת למזכירה, המקבלות תוספות שכר אחרות בגובה זהה, או גבוה יותר שאינן נובעות מחוקה זו, לא יהיו זכאים לתוספת זו.

#### 102.71 תשלום מנקו למזכירי בית-ספר עבור גביות כספים

##### 102.711

57/74  
מ-3/12/74

מזכיר בית-הספר זכאי לתוספת מנקו בהתאם לכללים ועל-פי הסכומים כפי שנקבעים בפרק ז' סעיף 26.87.

#### 102.81 תוספת בגין פרויקט מינהל בית-ספר (מנב"ס) למינהלניות ולמזכירות בתי-ספר

##### 102.811

730/96  
24.10.96

795/98  
15.7.98

בתחולה מ-1.9.96. תשולם למזכירי בתי-ספר בגין ביצוע המטלות הקשורות לפרוייקט מינהל בית-ספרי, (להלן - מנב"ס) שאושרו לשם כך על-ידי משרד החינוך והתרבות.



## 102.812 שיעורי התוספת בגין הפרוייקט המנב"ס

874/99  
22.8.99

בתחולה מ- 1.9.99 הגיעו הצדדים להסכמה באשר לתשלום "תוספת מנב"ס למזכירי בתי"ס יסודיים (מינהלנים ומזכיר משנה) בגין ביצוע המטלות הקשורות לפרוייקט המנב"ס באותם בתי ספר שאושרו לשם כך ע"י משרד החינוך והתרבות.

לפיכך, נקבעו הכללים הבאים באשר לתשלום התוספת:

1. החל משנה"ל תשי"ס תהיינה זכאיות מזכירות בתי"ס יסודיים בהם תופעל תכנית המנב"ס החדשה, לתיגמול בשיעור של 0.5 שעות נוספות, או לתוספת של 7.5% (שבעה וחצי) למזכירת ב"ס המועסקת במישרה מלאה ו- 6% (שישה) למזכירת ב"ס המועסקות במישרה חלקית.
2. מנהל ב"ס ימנה את המזכירה האחראית להפעלת המנב"ס לשנת לימודים שלימה.
3. אוכלוסיית היעד לביצוע תשלום "תוספת מנב"ס"
  - א. בתי ספר יסודיים.
  - ב. בתי ספר יסודיים שאינם בניהול עצמי.
  - ג. בתי ספר יסודיים שאינם מתוקצבים לפי תקן לתלמיד.
4. הקריטריונים לאישור פרויקט המנב"ס בבתי הספר נקבעו כדלקמן:
  - א. שימוש בתכנית המנב"ס החדשה.
  - ב. שימוש מדורג במודולים של המערכת החדשה בשנה הראשונה (יפעל עם הפצת המערכת בבתי הספר).
5. בתי הספר שלא יפעלו עפ"י הקריטריונים שפורטו בסעיף 4 לעיל לא יהיו זכאים, החל משנה"ל תשי"ס, להקצבה בגין המנב"ס והמזכירות לא תהיינה זכאיות לכל תשלום בגין פרויקט המנב"ס.
6. על מזכירת ביה"ס הזכאית ל"תוספת מנב"ס לדווח על ביצוע בפועל של פרויקט המנב"ס מידי חודש כנדרש ממנה.
7. על מנת למנוע ספק מובהר בזאת כי "תוספת מנב"ס מהווה גמול עבור מילוי התפקיד ולמשך זמן ביצועו בלבד ואינה מהווה שכר לצורך חישוב ערך שעה.
8. ההתייחסות לתוספת מנב"ס תהא כאל "עבודה נוספת".
9. אין "תוספת המנב"ס" באה במקום תוספת מקומית כלשהי.
10. בכל מקום בו נאמר בלשון נקבה, הכוונה גם ללשון זכר וההיפך.
11. תחולת פרק משנה זה מיום 1.9.99 והוא יהא בתוקף עד ליום 31.8.2000.

**102.82 תנאי שכרן ועבודתן של מזכירות מתי"א (מרכז תמיכה  
יישובי/אזורי ליישום חוק החינוך המיוחד) המועסקות  
ברשויות המקומיות**

917/00  
13.12.00

א. כללי

1. מזכירות המתי"א (להלן - "המזכירות") הינן עובדות הרשות המקומית המועסקות על פי חוקת העבודה לעובדים ברשויות" בחמישה ימים בשבוע במשך 12 חודשי השנה.
2. תחולת הסכם זה מיום 1.12.00 ואילך.
3. אין הסכם זה בא לגרוע מזכויותיהן של מזכירות אשר הועסקו טרם החתימה על הסכם זה בתנאים העדיפים על המפורט בו.

ב. מסלולי קידום

מסלול קידומן של המזכירות ייקבע על פי גודל המתי"א (מספר הכיתות באזור השירות).

מסלול הקידום	גודל המתי"א	מספר הכיתות באזור השירות של המתי"א	מספר
5-7 (7+)	קטן מאוד	עד 199 כתות	1.
6-8 (8+)	קטן	200-400 כתות	2.
6-8 (8+)	בינוני	401-800 כתות	3.
7-9 (9+)	גדול	801 ומעלה	4.

שנתיים המתנה לקידום בין הדרגות ו- 3 שנים המתנה לקידום לדרגה  
השניה.

ג. יתר תנאי שכרה ועבודתה כמקובל יהיו כמקובל לעובדים המינהליים  
בדרגתה ובוותקה ברשות המקומית וכמפורט בהסכמים הקיבוציים.

ד. חופשה שנתית

מיכסת החופשה השנתית של המזכירות תהא כמקובל לעובדים  
המינהליים ברשות המקומית והיא תנוצל בתיאום עם הממונים עליה  
בחדשים יולי-אוגוסט.

ה. עבודה בפיצול: המזכירה תעבוד בפיצול, במידה והיא תידרש לכך ע"י  
הרשות.

103. (1) אחראי למשק ותחזוקה בבית-ספר.  
(2) עובדי שירות הנקיון בבית-ספר -  
תנאי עבודה נילווים.

103.11 כללי:

חוזר 56/4  
מ-22/8/55

103.111 מכסת שעות עבודה שבועיות

שעות העבודה השבועיות לעובדי השירות בבתי-הספר של הרשות המקומית, הן כמו לכלל יתר עובדי הרשות המקומית.

103.112 שינוי שם תואר העיסוק

185/80  
מ-29/6/80

החל מ- 1.7.1992 שם תואר העיסוק של שרת בית-ספר או שרת ראשי בבית-הספר, הוסב והינו האחראי למשק ותחזוקה בבית-הספר. בכל מקום בו נזכר שם העיסוק שרת בית-ספר או שרת אחראי בבית-ספר, המשמעות זהה לאחראי למשק ותחזוקה בבית-ספר וכן להיפך. יש להשתדל ולהשתמש בעתיד אך ורק בתואר חדש זה.

103.21 תחומי תפקידו של "אחראי למשק ותחזוקה בבית-ספר"

103.211

חוזר 12/55  
מס' 56/4/  
מ-22/8/55

בבית-ספר המכיל מ-8 עד 18- כתות (ועד בכלל) משתתף העובד הנ"ל בעבודות הנקיון - 3 שעות ביום. ביתר השעות, הוא עסוק בשרותים וסדורים שונים של המוסד. כל תוספת של 4-6 כתות משחררות את העובד הראשי בשעה נוספת מעבודת השרות. לצרכי חשוב זה כל כיתה במשמרת שניה נחשבת לכיתה רגילה.

103.212

על האחראי למשק ותחזוקה בבית-הספר לפתוח בשעות הבוקר את הכתות וחדרי השרותים. עליו להסיר את האבק מהריהוט בחדר ההנהלה, חדר המורים וחדר האחות. נקוי החצר מוגבלת לשעה ביום והעבודה נעשית בשעות הלמודים לפי 400 מ"ר בחצר מרוצפת, 800 מ"ר בחצר בלתי מרוצפת (גירוף).

103.213

על האחראי למשק ותחזוקה בבית-הספר למלא את השליחויות של בית-הספר. לשם כך על הנהלת בית-הספר לרכז את כל השליחויות באופן שהעובד יוכל לעשותם עד שעה 11 לפנה"צ.

103.214

בבית-ספר תיכון גדול יש להפחית לעובד הראשי 25% מזמן העבודה בנקיון בגלל רבוי השרותים.

### **103.31 חישוב יחידת העבודה לצורך קביעת המשרה והדרגה**

**103.311**

57/74  
8/12/74

האחראי למשק ותחזוקה בבית-הספר (השרת הראשי) המועסק בבית-ספר על-יסודי או בית-ספר מיוחד או בבית-ספר בו כתות חריגות, כמו חטיבת ביניים, כתות הקבצה, כתות יול"א, יהיו לפי ההסדרים הקיימים ובלבד שכל כתה תחושב כלא פחות מכתה ורבע לצורך קביעת היקף המשרה ולצורך קביעת הדרגה במסגרת מסלול הקידום לתפקידו.

### **103.41 חופשה פנימית – בעבודה נוספת**

**103.411**

57/74  
8/12/74

האחראי למשק ותחזוקה בבית-הספר חייב להמצא בבית-הספר בעת ישיבות פדגוגיות או אסיפות הורים, חגיגות או ארועים אחרים של בית-הספר וזכאי בתמורה ל-8 ימי חופשה פנימית, בנוסף למכסת החופשה השנתית שלו.

**103.412**

החופשה הפנימית תנוצל אך ורק בזמן פגרות הלימודים בבית-הספר: סוכות, חנוכה, פסח, שבועות, או בפגרת הקיץ. החופשה הפנימית אינה ניתנת לצבירה או לפדיון בצורה כלשהי.

**103.413**

היציאה לחופשה פנימית כאמור, טעונה הגשת בקשה וקבלת אישור מוקדם מהממונים על השרת וכמקובל לגבי יציאה לחופשה שנתית רגילה.

### **103.51 התקדמות בדרגה – בתוך מסלול קידום קיים:**

**103.511**

57/74  
8/12/94

הקידום של האחראי למשק ותחזוקה בבית-הספר (השרת הראשי) מותנה גם במספר הכתות שבבית-הספר.

**103.512**

עובד כני"ל, שנכנס לתפקידו בבית-ספר מקבוצת כתות מסויימת, ומקנה לו את מסלול הקידום בהתאם, יוכל להמשיך ולהתקדם על-פי אותו מסלול קידום גם אם בהמשך הזמן קטן מספר הכתות בבית-הספר בו הוא עובד.

**103.513**

מאידך יכולה הרשות המקומית, להציע לו, במקרה כזה, העברה לבית-ספר אחר מאותה קבוצת כתות שהיו בטרם הוקטן בית-הספר.

**103.514**

עובד כני"ל שלא יסכים לעבור לבית-ספר מאותה קבוצת כתות, יוכל להמשיך ולהתקדם באותו בית-ספר אך ורק במידה שעל-פי מנין הכיתות הריאלי בבית-הספר המוקטן יש לו הזכאות לכך לפי מסלול הקידום.

**103.515**

היה מספר הכתות המוקטן זהה לדרגתו, וזהה לשיא הדרגה במסלול הקידום, ימתין כנדרש ויתקדם אוטומטית לדרגה האישית.

### 103.61 תחומי עבודת עובדי שירות הנקיון בבית-הספר

366/84  
14/9/84

103.611

שעות עבודה לעובד שרות הנקיון בבית-הספר הן משעה 12:00 עד 20:00 או משעה 14:00 עד שעה 22:00. אם יש צורך בכך, הרשות בידי ההנהלה לחלק את זמן עבודת הנקיון לשנים. כלומר, הפסקה באמצע שלא תעלה על שעתיים, (במקרה של שתי משמרות באותו בית-ספר).

### 103.612 סדרי עבודת הניקיון

סדרי עבודת הניקיון: שטיפה יסודית של הרצפות - 3 פעמים בשבוע בימים א', ג', ה', ביתר הימים מטאטאים את הרצפות, מנקים שמשות, פנלים, דלתות וכל נקוי יסודי אחר.

### 103.613 מכסות נקיון בבתי-הספר (יחידת עבודה)

366/84  
14/9/84

במסגרת המאמץ לייעל את שרותי הנקיון בבתי-הספר, נקבע כי מכסות הנקיון בבתי-הספר החל מספטמבר 1984 יהיו כדלקמן:  
(א) לכתה תיקנית רגילה, כולל נקיון המסדרון, השירותים, המדרגות והחצר - 1 שעת עבודה לכל כתה.  
(ב) לכתה מגודל חריג ולחדרי ספח: 5 דקות לכל 6 מ"ר.

## סייעת (עוזרת) לגננת בגני ילדים - תנאי העבודה ותנאים נלווים

### 104.11 כללי

#### 104.111 שיעור היקף משרת הסייעת בגן

114/78  
28/5/78

החל מ-1/4/1978 יחידת העבודה של הסייעת לגננת תועמד על שכר יום עבודה מלא בכל גני הילדים הרגילים של הרשויות המקומיות. המעבר לשכר של יום מלא מבטל כל תשלום תוספת איזו שהיא נוסף לשכר עבור יום עבודה מלא.

#### 104.112 הענקת קביעות

סייעת לגננת זמנית, אשר תועסק בגן שתי עונות לימוד ברציפות, תהא זכאית לקביעות לא יאוחר מתום עונת עבודתה השנייה בגן, אלא אם הוסכם על תקופה קצרה יותר בין הנהלת הרשות והנציגות המקומית של העובדים במקום.

### 104.21 תפקידיה של הסייעת לגננת בגן וסדר יום רגיל לעבודתה

114/78  
28/5/78

#### 104.211

- (א) פתיחת גן הילדים בשעה 07:30 וקליטת ילדי אמהות עובדות הנאלצות לשלוח ילדיהן לגן עוד לפני השעה 08:00.
- נעילת הגן בעת סיום עבודתה לאחר מילוי תפקידי הנקיון היומיומיים הנדרשים. עבודת הנקיון היומיומית תחל רק לאחר לכתם של הילדים מהגן. אולם בגני ילדים ששטחם כ-120 מ"ר ויותר /או המספקים ארוחת צהריים חמה אפשר להתחיל בפעולת הנקיון בשעה 12:00.
- (ב) ביצוע עבודות נקיון יומיומיות והדחת הכלים.
- (ג) ביצוע עבודות יסודיות מיוחדות.
- (ד) הכנת ארוחת 10:00 ורישום מצרכי מזון.
- (ה) רכישת מצרכי מזון לארוחת 10:00 (תיעשה עוד בטרם בואה לגן לפני השעה 07:30 או בתום יום העבודה לגבי היום שלמחרת).
- (ו) עריכת השולחן לסעודות ופינוי.
- (ז) שינוי הסדר בחדרי הכתות בזמני מעבר הילדים מפעילות לפעילות.
- (ח) טפול פיזי והיגייני בילדים (כגון: עזרה בהפשטה ובהלבשה, עזרה ברחיצה ונטילת ידיים, בשעת בקור רופא, אחות, בטיולים וכו').
- (ט) עזרה בהשגחה על הילדים במשך יום העבודה ובשליחתם הביתה בצהריים, ליווי בשעת הצורך.
- (י) סיוע בעבודות קישוט ובסידור הגן לקראת חגיגות, מפגשי הורים, ימי הולדת, ערבי חגים ואירועים אחרים ונקיון הגן לאחריהם.
- (יא) ביצוע עבודות נקיון יסודיות בגן ובגינה ובפינת החי.

(יב) סיוע לגננת בביצוע פעולות חינוכיות עם הילדים בעבודות שונות  
ובפעילויות שונות בהתאם לצורך ועל-פי הנחייתה והדרכתה של הגננת.  
אין לראות בעבודת הילדים עבודה מוגמרת.

(יג) השקיית הגינה וגירוף החצר, הוצאת כלים מהמחסן לחצר והחזרתם  
למקומם.

**הערה:** ביצוע עבודתה של הסייעת לגננת בגן תיעשה בתאום עם הגננת  
ובהתחשב בתכנון סדר יום הלימודים של ילדי הגן.

### **104.31 שעות העבודה של הסייעות בגני הילדים**

#### **104.311**

החל מ- 1.9.1991 תעבודנה הסייעות לגננות 5 ימים בשבוע ושעות העבודה הן:  
בימים א, ב, ד, ה, - בשעות 07:30 - 16:00  
ביום ג' - בשעות 07:30 - 15:30.

**104.312 שעת סיום העבודה לסייעת בגן, שבו היא מבצעת קניית המצרכים**  
בגני ילדים בהם הסייעת מבצעת מדי יום קניית מצרכים לארוחת הבוקר בגן,  
סיום יום העבודה הוא מתצית שעה לפני שעת הסיום כאמור בסעיף 104.311.

**104.313 שעת סיום העבודה לסייעת בגן אם לילדים, המבצעת קניות**  
**מצרכים**

סייעת בגן שהיא אם לילדים עד גיל 12, זכאית לעבוד כל יום מ-07:30 -  
15:30 ואם היא מבצעת קניית מצרכים, לארוחת בוקר מידי יום, תסתיים  
עבודתה בשעה 15:00.

### **104.41 תנאי קבלה לעבודה**

#### **104.411**

סייעת לגננת תתקבל לעבודה מעל גיל - 18 (אם יש לה פטור משרות צבאי)  
והיא בעלת השכלה של 10 שנות לימוד ויותר. תועדפנה בעלות השכלה של  
יותר מ-10 שנות לימוד.

ואולם, מוסכם על הצדדים כי הסייעת לגננת, הסייעת הפדגוגית, או המטפלת  
הבלתי מוסמכת, תדורג בדירוג המינהלי עפ"י מסלול קידומה ולא תוכל להיות  
מדורגת בדירוג המח"ר או בדירוג חינוך ונוער כל עוד היא משמשת בתפקידים  
אלה.

בתחולה מיום 1.1.1998.

#### **104.412**

כל התנאים הסוציאליים מכוח חוקת העבודה לכלל עובדי הרשויות  
המקומיות חלים גם עליהן אלא אם נקבע לגביהן אחרת, בפרק זה.

### 104.413 תחום העבודה בפגרות, בגן

בפגרות החגים: סוכות, חנוכה, פסח וכו' על הסייעת לגנות לעבוד בגן בתחילת הפגרה ובסיומה על מנת שהגן ימצא במצב מסודר.  
אם ליד הגן יש גם גינה ו/או פינת חי מחובתה לטפל בהם.

### 104.51 חופשה שנתית בפגרת הקיץ ומשך העסקה בכל חדשי השנה

#### 104.511

מכסת החופשה השנתית שתנתן לסייעת לגנות בקיץ היא כמכסת החופשה השנתית של יתר העובדים ברשות המקומית, לסייעות לגנות שלהן ותק של חמש שנות עבודה ויותר כסייעת לגנות באותה רשות מקומית, נקבע בזה כי בעודף הזמן שבין תום חופשתן השנתית לבין פתיחת שנת הלימודים הן תהיינה מועסקות בעבודה מתאימה על-ידי הרשות המקומית ותהיינה זכאיות לתשלום של 12 חודשי משכורת מלאים אף אם אין הן מועסקות שלא מרצונן בזמן העודף.

#### 104.512

מומלץ בפני הרשות המקומית לדאוג שתהיה לסייעות לגנות בעלות ותק בעבודה של 1-5 שנים תעסוקה גם בעודף הזמן שבין תום חופשתן השנתית לבין פתיחת שנת הלימודים.

#### 104.513

הכנת הגן לקראת פתיחת שנת הלימודים בקיץ (למעט עבודות סיווד וצביעה ונקוי הצביעה) הוא מתפקידה של הסייעת לגנות. בתמורה לעבודה זו תהיינה זכאיות אותן הסייעות לגנות שהן בעלות ותק של פחות מחמש שנים, לחופשה פנימית נוספת בשיעור של 8 ימי עבודה לשנה.  
סייעות לגנות המועסקות 12 חודשים בשנה לא זכאיות לתמורה זו.

#### 104.514

בחישוב הותק וכל יתר התנאים הסוציאליים יחשבו 10-11 חודשי עבודה בעבר, של הסייעות לגנות, שלא הועסקו בכל חודשי השנה, לשנת עבודה תמימה ויחסית לחלקיות משרתן.

### 104.61 קורסים והשתלמויות

#### 104.611

הרשות תדאג לקיום קורסים והשתלמויות לסייעות לגנות. העובדות נתבעות להשתתף בקורסים אלה אף אם יקוימו מחוץ לשעות העבודה. תקופת ההשתלמות תיחשב כתקופת עבודה בפועל לצורך תשלום שכרן.

### 104.71 דמי החלפת מורה גנות

#### 104.711

בהיעדר הגנות מהגן ובאין בגן גנות מחליפה, ישולם לסייעת לגנות גמול בשקלים, נוסף לשכרה הרגיל לכל יום בו היא תחליף את הגנות הנעדרת

114/78  
28/5/78

809/98  
31.3.98



600/94  
6.3.94  
806/98  
809/98  
31.3.98  
887/00  
17.1.00  
799/98  
924/01  
19.2.01

מהעבודה. כן תשלח לה בימים הנ"ל עובדת לעזרה בעבודתה.

**104.712**

בגני הילדים בהם הגנת הקבועה מועסקת על-ידי משרד החינוך והתרבות, ישולם הגמול לסייעת לגנת על-ידי משרד החינוך והתרבות באחריות הרשות המקומית.

**104.713 שיעור הגמול בשקלים להחלפת גנת**

בתחולה מיום 1.4.98 שונה שם הגמול בגין החלפת גנת ביום העדרה ל: "דמי החלפת מורה/גנת". שיעור הגמול ותנאיו, ראה בסעיף 106.120

**104.81 העסקת "סייעות לגנות" מחליפות**

**104.811 מעבר ל-5 ימי עבודה בגני ילדים**

בשל העובדה כי בשנת הלימודים תש"ס תמשכנה הרשויות המקומיות להעסיק סייעות לגנות מחליפות, סוכם כדלקמן:

1.

(א) שכרן של הסייעות המחליפות ישולם במשך 11 חודשים, למעט חודש חופשה ללא תשלום, כמוגדר בסעיף ה' להלן ולרבות בפגרות בתי הספר.

(ב) סייעות לגנות מחליפות חדשות, המתחילות עבודתן ברשות המקומית מיום 1.1.97, תקבלנה שכרן במשך 3 "שנות לימודים" הראשונות לעבודתן ברשות רק עבור ימי עבודה בפועל במשך שנת הלימודים.

ההסדר שבסעיף זה מבטל כל הסדר מקומי העדיף עליו.

(ג) רשויות מקומיות אשר נהגו שלא לשלם שכר לסייעות מחליפות עבור ימי פגרות בתי הספר, רשאיות להמשיך בהסדר זה באשר לסייעות מחליפות בעלות ותק של עד 3 "שנות לימודים".

(ד) דין מחליפה בפגרת הקיץ - הסייעות לגנות מחליפות תצאנה בסיום שנה"ל תש"ס לחופשתן השנתית.

(ה) בתום החופשה השנתית תשהינה הסייעות בחופשה ללא תשלום עד ליום פתיחת שנה"ל תשס"א.

(ו) לשכר ותנאים לסייעות מחליפה - סייעות המחליפות לא תהא קביעות בעבודתן, אך תנאי שכרן ועבודתן יהיו כתנאי העבודה והשכר של הסייעות הקבועות, למעט האמור בסעיף ג-די לעיל.

(ז) הסכם זה בתוקף עד 31.8.00 בלבד.

2. תשומת הלב מופנית לאמור בסעיף 104.83 בעניין "מתכונת עבודת הסייעות לגנות בגני ילדים בהם יופעל יום חינוך ארוך" החלה בהתאמה גם על הסייעות המחליפות לגנות.

3. בתחולה מיום 1.1.01 הצדדים הגיעו להסכמה כי הסייעות המחליפות לגנות המועסקות ברשויות המקומיות משנת הוותק החמישית ואילך, תשובצנה, בקדימות ראשונה, על-פי וויתקן ברשות לקבלת עבודה בגן קבוע בעת התפנותו מהסייעת לגנת שהייתה קבועה בו. כל זאת במידה ואין מחויבות משפטית קודמת להוראת שיבוץ לסייעת לגנת אחרת.

903/00  
13.12.00  
872/99  
5.7.99

## 104.812 סייעות מחליפות בגני הילדים ברשויות המקומיות, העסקתן

### משנה"ל תשס"א ואילך

919/00  
25.12.00

הואיל ומערכת החינוך ממשיכה להיות מופעלת גם בשנה"ל תשס"א ב- 6 ימי שבוע והסייעות לגננות מועסקות ב- 5 ימי שבוע והרשויות נדרשות להעסיק סייעות מחליפות בגני הילדים, הסכימו שני הצדדים ביום 25.12.00 כדקלמן:

- א. הסכם זה בתוקף מפרעי מיום 1.9.00
- ב. עד למעבר מערכת החינוך לפעילות ב- 5 ימים בשבוע תמשכנה הרשויות המקומיות להעסיק סייעות מחליפות לגננות כמפורט בסעיף 104.811 לעיל (תוך התאמת שנה"ל לשנים הרלוונטיות).
- ג. תשומת הלב מופנית לסעיף 104.811 (3) לגבי "סייעות מחליפות בגני הילדים ברשויות המקומיות" הקובעת כי "הסייעות המחליפות לגננות המועסקות ברשויות המקומיות משנת הוותק החמישית ואילך, תשובצנה, בקדימות הראשונה, על פי וויתקן ברשות לקבלת עבודה בגן קבוע בעת התפנותו מהסייעת לגננת שהיתה קבועה בו, כל זאת במידה ואין מחוייבות משפטית קודמת להוראת שיבוץ לסייעת לגננת אחרת". במקרים אלו יחולו על הסייעות הוראות לקבלת קביעות כמפורט ב"חוקת העבודה".
- ד. הסכם זה בתוקף כל עוד ממשיכה מערכת החינוך להיות מופעלת ב- 6 ימים בשבוע והוא יתבטל מאליו עם ההודעה על מעבר מערכת החינוך לפעילות ב- 5 ימים בשבוע.

## 104.82 1 במאי כיום בחירה לעובדות בגני-הילדים

### 104.821

649/95  
12/4/95

סייעות לגננות יוכלו לנצל ב-1 במאי יום בחירה רק אם אין גן הילדים פועל באותו יום, אך בכל מקרה מכסת ימי הבחירה של עובדות אלו לא יפחת משאר עובדי הרשות.  
תחולה: 1/4/1995.

## 104.83 מתכונת עבודת הסייעות לגננות בגני-ילדים בהם יופעל

### יום לימודים ארוך (יול"א)

828/98  
16.9.98

### 104.831 גמול לסייעת בו מופעל יול"א

לאור העובדה כי משנה"ל תשנ"ט מופעל יום חינוך ארוך (להלן - יוח"א) במספר רשויות מקומיות בארץ הגיעו הצדדים להסכמה באשר למתכונת עבודת הסייעות לגננות באותם גני-ילדים בהם מופעל יוח"א.

868/99  
1.7.99  
864/99  
26.10.99

"יום חינוך ארוך", משמעותו הארכת יום העבודה לסייעות לגנות מעבר לנהוג ערב החתימה על הסכם זה, ב- 4 ימים בשבוע, (ימים ראשון, שני רביעי וחמישי) ולא יותר מאשר עד 2 שעות בכל יום ולא יאוחר מאשר השעה 15.30. מובהר כי כוונת האמור בסיפא להגדרת "יום חינוך ארוך" במבוא הינה כי עבודת הכנת הגן למחרת באותם גני הילדים בהם מופעל יום חינוך ארוך תחל בשעה 15.30 או עם סיום הלימודים, המועד המוקדם מבין השניים. "סייעת לגנות", משמעותה סייעת שיש לה גן קבוע וסייעת מחליפה.

### 104.833 שיעורי התוספת השקלית ביוח"א ותנאי תשלומה

א. מוסכם כי במקום בו מופעל יוח"א יהא על הסייעות לעבוד את מלוא שעות העבודה הנדרשות ע"י הרשות המקומית המפעילה, לשם הפעלת יוח"א במסגרת האמור לעיל.

ב. סייעת לגנות שבגנה יופעל יוח"א תועסק במסגרת זו בימי הארכת הלימודים במסגרת יוח"א ותקבל תוספת שכר שקלית קבועה המעודכנת ל- 1.4.2001 בשיעור של -462.73 ש"ח (ארבע מאות שישים ושתיים ש"ח ו- 73 אגורות) לחודש, בעבור 4 ימי עבודה בשבוע, ובאופן יחסי בעבור שיבוץ בפחות מ-4 ימי עבודה בשבוע במסגרת יוח"א כמפורט להלן:

940/01  
27.7.01

סייעת המועסקת יום אחד בשבוע תקבל	115.68 ש"ח.
סייעת המועסקת שני ימים בשבוע תקבל	231.36 ש"ח.
סייעת המועסקת שלושה ימים בשבוע תקבל	347.05 ש"ח.
סייעת המועסקת ארבעה ימים בשבוע תקבל	462.73 ש"ח.

תוספת השכר האמורה בסעיף זה, הינה בגין עבודה נוספת שאינה מונעת תשלום תוספת שכר של 6.85% לסייעות לגנות כאמור בהסכם הקיבוצי מיום 3.3.99 (סעיף 26.816 לחוקת העבודה).

ג. התוספת אינה מרכיב פנסיוני בפנסיה התקציבית ואינה שכר לכל דבר וענין והיא תשולם במשך 12 חודשי אותה שנת לימודים כולל בימי מחלה, חופשות וכו'.

ד. התוספת השיקלית האמורה תזכה את העובדת בקופת גמל של 5%+5% או בביטוח פנסיה צוברת לכשתונהג לגבי עובדי הרשויות המקומיות. ה. ההתייחסות לתוספת השיקלית תהא כאל "עבודה נוספת".

ו. התוספת תשולם רק בגין אותה שנת לימודים בה הועסקה ביוח"א.

ז. סייעת ששיבוצה ביוח"א יופסק ביוזמתה, יפסק תשלום התוספת מייד עם הפסקת עבודתה במסגרת זו.

ח. התשלום לחודש אוגוסט של אותה שנת לימודים יהא על פי החלק היחסי של חודשי העבודה באותה שנת לימודים (לפי 10 חודשי עבודה בשנת לימודים).

ט. על הסייעת לכלול בדו"ח החודשי את שעות פעילותה ביוח"א.

י. התוספת האמורה בסעיף 104.833 ( ב' ) תעודכן בשיעורי תוספות היוקר, ובמועדי תשלוםם ובתוספת לשכר המינימום כפי שתקבע במועדי העדכון והתשלום בהתאמה.

יא. תוקפו של הסכם זה לשנת הלימודים תש"ס (מיום 1.9.99 ועד ליום 31.8.00) והוא יוארך אוטומטית לשנת לימודים נוספת וחוזר חלילה, זולת אם אחד הצדדים יודיע על ביטולו עד חודשיים מיום תום תוקפו באותה שנת לימודים.

#### 104.834

864/99

באמור בפרק זה אין כדי להשפיע, להשליך או לשנות את מתכונת עבודת הסייעות לגננות בגני הילדים בהם לא מופעל יום חינוך ארוך, וסיום העבודה בהם יהא כמתכונת שהיתה נהוגה.

**מדריכה טיפולית (מטפלת) בבתי-ספר של הרשות  
המקומית לחינוך מיוחד או במעונות יום לילדים מפגרים  
בחינוך המיוחד -  
תנאי עבודה ותנאים נלווים**

**105.11 כללי**

**105.111 שינוי שם העיסוק**

625/94  
6.10.94

החל מ- אוקטובר 1994 מוסב שם העיסוק של המטפלת המוסמכת ל"מדריכה טיפולית מוסמכת".

**105.112 מעמדן של המדריכות הטיפוליות כעובדי הרשות המקומית**

731/96  
27/8/96

המדריכות שהוכשרו לתפקיד והפיקוח עליהן מקצועית על-ידי משרד העבודה והרווחה, ושהן בעלות תעודת הסמכה לעיסוק בתפקידן גם ללא מורה הן עובדות הרשות המקומית המועסקות על-פי חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות למעט בעניינים המפורטים ומוסדרים בפרק משנה זה.

**105.21**

504/91  
3/3/91

**105.211 הדירוג - מסלול קידום ושיבוץ ושכר לפי ההכשרה**

בתחולה מ-1/9/1990 ישובצו המדריכות הטיפוליות על-פי הכשרתם כדלקמן:

(א) מדריכה טיפולית מוסמכת - דרגה 10 בדירוג אחיות מעשיות - לאחר 5

שנות עבודה תקודם לדרגה 11 אך לא לפני 1/1/1997.

(ב) מדריכה טיפולית מוסמכת האחראית על כיתה - דרגה 11 בדירוג אחיות

מעשיות לאחר 5 שנים בעבודה תקודם לדרגה 12 אך לא לפני 1/1/1997.

(ג) מדריכה טיפולית מוסמכת האחראית למעון כולל במעון בבית-ספר - דרגה

12 בדירוג אחיות מעשיות, לאחר 5 שנות עבודתה תקודם לדרגה 13 אך לא

לפני 1.1.1997 ולאחר 5 שנים נוספות בעבודה תקודם לדרגה 14 אך לא לפני

1/1/1997.

(ד) המדריכות הבלתי מוסמכות ידורגו בדירוג (האחיד) מנהל ושרותים -

במתח הדרגות של הסייעת הפדגוגית בגן הילדים / עיסוק מספר 8 במסלולי

הקידום.

**105.212 קידום ותק**

המדריכות הטיפוליות (המוסמכות והבלתי מוסמכות) זכאיות לקידום 5 שנות

ותק, בנוסף לותקן הקבוע. קידום זה בותק הוא לשכר בלבד להבראה ולמענק

יובל בלבד ולא ילקח בחשבון לצורך קביעת אחוזי פנסיה, שנות עבודה לצורך

פיצויים פיטוריים. קידום זה בוותק בא לפצותן על עבודתן בשעות אחה"צ ללא

מורים ומורות.

המדריכות הטיפוליות המוסמכות המועסקות על-פי דירוג אחים/אחיות

זכאיות לשכרן בהתאם לדרגתן, לוותקן על-פי סעיפים: 105.122-105.121

על-פי טבלת שכר האחיות בשירות בריאות הציבור ולתוספות להן הן זכאיות

(9% נכון לתאריך 1.7.1996).

### **105.31 חופשה שנתית נוספת**

#### **105.311**

מדריכות טיפוליות/מטפלות, גם הלא מוסמכות זכאית לחופשה שנתית: בחודש אוגוסט, וכן לימי החופשות של בתי-הספר במערכת החינוך בחול המועד סוכות ובחול המועד פסח.

### **105.41 מכסת שעות עבודה וימי עבודה בשבוע**

#### **105.411**

שעות עבודה שבועיות: כמקובל לעובדים מינהליים ברשות המקומית בה מועסקת.

#### **105.412**

שבוע העבודה: חמישה ימים בשבוע.

### **105.51 תנאים כלליים**

#### **105.511**

גמול השתלמות: כמקובל לעובדי הרשויות המקומיות בדירוג המינהלי.

#### **105.512**

מענק יובל: כמקובל לעובדי הרשויות המקומיות בדירוג המינהלי.

#### **105.513**

יתר העניינים שלא הוסדרו בפרק משנה זה הם על-פי חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות.

#### **105.514**

מדריכות טיפוליות מוסמכות חדשות שיתקבלו לעבודה לאחר 1.7.1996 יועסקו על-פי האמור בפרק משנה זה.

731/96  
27/8/96

## סייעות (טיפוליות) פדגוגיות בכתות אורגניות - תנאי עבודה ותנאים נילווים

106.11 כללי

### 106.111 תנאי העסקה

תנאי העסקה על-פי האמור בפרק משנה זה חלים על סייעות טיפוליות בכתה אורגנית ועל סייעת פדגוגית בגן ילדים שבו מועסקת גם עוזרת לגנת בכתות לחינוך המיוחד, בבתי-הספר הרגילים ובכיתות לחינוך המיוחד שבבתי-הספר לחינוך מיוחד (כולל בחטיבות הביניים ובחטיבות העליונות).

### 106.112 היקף העסקה במהלך חודשי השנה

(א) הסייעות המועסקות במסגרת זו תועסקנה 12 חודשים בשנה ושכרן ישולם במשך כל השנה.

(ב) הסייעות הפדגוגיות הן עובדות הרשות המקומית וחלות עליהן הזכויות והחובות כמפורט בחוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות אלא אם נקבע אחרת בסעיפי פרק משנה זה.

(ג) הסייעות תועסקנה ב-5 ימי עבודה בשבוע.

(ד) הסייעות הפדגוגיות תועסקנה בצמוד וחופף לעבודת המורה ובזמן פעילות בית-הספר. בימים שאין פעילות בכתה תהיינה הסייעות משוחררות מעבודה.

### 106.113 היקף משרה בשעות, ושכר

בכפוף לסעיף 106.112 (ד), להלן הבהרות לגבי היקף משרתן, בהתבסס על שעות עבודתן של הסייעות בצמוד לעבודות המורה בכיתה.

(א) סייעת העובדת בכיתה, בצמוד למורה 20 שעות שבועיות, תהיה זכאית לשכר בשעור של 70% ממשרה מלאה.

(ב) סייעת העובדת בכיתה בצמוד למורה 25 שעות שבועיות, תהיה זכאית לשכר בשעור 80% ממשרה מלאה.

(ג) סייעת העובדת בכיתה בצמוד למורה 30 שעות שבועיות, תהיה זכאית לשכר בשעור 90% ממשרה מלאה.

(ד) סייעת המועסקת בפחות מ-20 שעות שבועיות, יהא חישוב שכרה באורח יחסי ועל-פי הקבוע בחוקה זו לעובדים במשרה חלקית (בסעיף 27.3 לחוקה).

(ה) אחוזי השכר הנקובים בסעיף זה, כוללים השלמת שכר לעובדים במשרה חלקית, כאמור בחוקה לגבי עובדים במשרה חלקית.

#### 106.114 שעת הכנה

סייעת פדגוגית המועסקת לפי סעיפים 106.113 ו-106.117 מחוייבת בשהות בפועל של שעה מעבר לשעות עבודתה בצמוד עם המורה בכיתה. שעה זו תחולק כדלקמן:

מחצית השעה לפני תחילת הפעילות בכיתה, ומחצית השעה בתום פעילותה בכיתה. בשעה זו תעסוק הסייעת בתפקידים המוגדרים בסעיף 106.115, סעיפי משנה (א), (ו), (ז), (ח), (ט), (י).

#### 106.115 תחומי התפקיד

(א) עזרה למורת הכיתה בהכנת החומר הדידקטי, (פלקטים, כרטיסי עבודה וכיו"ב) ובהכנת ציוד עזר לתלמיד ולכיתה.

(ב) סיוע לימודי - חינוכי לתלמיד, בצורה פרטנית, על-פי הנחיית המורה והנהלת בית-הספר.

(ג) סיוע בהקניית מיומנויות ותירגולן לתלמידים בודד/ים, על-פי הנחיית הצוות הפרה-רפואי, החינוכי והנהלת בית-הספר.

(ד) עזרה בטיפוח קשרים חברתיים בין תלמידי הכיתה ואירגון חיי הכיתה, על-פי הנחיית הצוות הטיפולי / יעוצי / חינוכי והנהלת בית-הספר.

(ה) השתתפות בישיבות צוות בית-הספר, אסיפות הורים וביקורי בית, שלא בשעות הלימודים ועל-פי דרישת בית-הספר כפי שיוטל על-ידי הנהלת בית-הספר.

(ו) הגשת עזרה פיסית לילדים מוגבלים מבחינה מוטורית, ומבחינת תיפקוד. (ז) ליווי הילד לטיפולים מקצועיים וסיוע למטפלים ולמורים המקצועיים בעת הטיפולים.

(ח) דאגה לסביבה נקיה, בטיחותית ונעדרת סכנות.

(ט) השגחה על הילדים בעת פעילות בחצר ובכיתה, על-פי הנחיית הנהלת בית-הספר.

(י) ליווי בהסעות, קבלת התלמידים בעת בואם לבית-הספר, בהסעות לכיתות:

הובלת התלמידים להסעות בתום הלימודים ודאגה לעליה בטוחה לרכבי ההסעות.

(יא) מעורבות בחיי בית-הספר על-פי הצרכים המשתנים.

#### 106.116 תוספת מאמץ (ייחודית)

סייעת פדגוגית תהא זכאית לתוספת מאמץ של עד 10% לשכרה עבור המאמץ המיוחד שבעבודה עם אוכלוסיית החינוך המיוחד וכמפורט להלן: -

(א) בשנת עבודתה השניה תהיה זכאית לתוספת מאמץ בגובה 4% משכרה (שכר משולב, ותק, תוספת גמול).

(ב) בגין כל שנה החל מהשנה השלישית לעבודתה, תהיה זכאית לגידול של 1% נוסף בשכרה.

669/95  
7/12/95

669/95  
7/12/95  
168/79  
12/79מ



(ג) גובה תוספת המאמץ לא יעלה על 10% משכרה כמפורט לעיל.  
(ד) סייעת טיפולית שקבלה עד כה תוספת מאמץ הגבוהה מהמפורט בסעיף זה, זכאית לתוספת הגבוהה בין השתיים, ובלבד ששיעור התוספת לא יעלה על 10%.

(ה) התחולה - תחולת תוקפה של התוספת הוא מיום 1 באפריל 1979.  
(ו) תוספת מאמץ זו היא שכר לכל דבר וענין.

669/95  
7/12/95

#### 106.117 חופשה שנתית ועבודה בפגרות החגים והקיץ

החל מ- 1.12.1995 שונו ההסדרים שהיו בעבר בדבר חופשות הקיץ, בחגים ובפגרות החגים, של הסייעות והם יהיו כדלקמן:-  
(א) סייעת פדגוגית תועסק בחודשי יולי אוגוסט במשך בעשרה (10) ימי עבודה, בימים שיקבעו על-פי קביעת הרשות המקומית.  
(ב) ימי חופשתה השנתית של הסייעת יהיו על-פי המקובל ברשות המקומית בה היא מועסקת ובאופן שלא יחולו בעשרה ימים שנקבעו על-ידי הרשות על-פי הסעיף הקודם.

716/96  
30/6/96  
926/01  
21.3.01  
939/01

#### (ג) התשלום הנוסף על עבודה בפגרות ובהסכמת העובדת - סייעת אשר

תתבקש ואשר תסכים לעבוד על-פי בקשת הרשויות בימי פגרות בתי-הספר במערכת החינוך, תקבל בנוסף לשכרה החודשי עבור כל שעת עבודה בפועל סכום של 14.35 ש"ח (בתוקף מ- 1.1.01 ועד 30.8.01).  
סכום זה יתעדכן במועדי תשלום תוספות היוקר ובשיעוריהן וכן בתשלום תוספות השכר על-פי ההסכמים.  
(ד) אין לחייב את הסייעת להיות מועסקת בימים שהוגדרו בסעיף הקודם והיא תועסק בימים אלה על-פי הסכמתה בלבד.

669/95  
7/12/95

#### 106.118 שעות נוספות:

סייעת אשר תדרש על-ידי מנהל בית-הספר להשתתף באסיפות הורים, בישיבות מורים, בפעילויות בית-הספר בשעות אחה"צ והערב, בליווי טיולים ובליווי הסעות והתלמידים מעבר לשעות עבודתה תקבל תשלום של שעות נוספות על-פי נהלי הרשות המקומית ברישום שיאושר על-ידי מנהל בית-הספר.

#### 106.119 החלפת מורה

(א) הסייעת הפדגוגית לא תחליף מורה הנעדרת מן הכתה כממלאת מקומה. הוראת איסור זה חלה הן על שעות העדרות המורה במהלך יום הלימודים הרגיל והן על העדרות ממושכת יותר של המורה למשך של יום ומעלה.

809/98  
31.3.98

(ב) בתוקף מיום 1.1.1998, הוסכם כי:

1. כמוצא אחרון ובלבדי למצוקת כח אדם בביה"ס במועד נתון, מוסמך מנהל ביה"ס להנחות את הסייעת הפדגוגית למלא מקום מורה הנעדרת בכתת הסייעת למשך יום לימודים מלא או חלקו.
2. הסמכה זו הינה עד ל-3 ימים או 25 שעות מצטברות, למשך שנת

770/97  
14.12.97

לימודים אחת.

3. הרשות המקומית תעשה על מנת להעביר פרטי הסכם זה לידיעת מנהלי היחידות לחינוך ומנהלי המוסדות לחינוך, ותקפיד על ביצועו.

#### 106.120 שיעור דמי החלפת גנת/מורה

א. סייעת פדגוגית אשר תשמש כאחראית על כתתה בהיעדרה של המורה תקבל בעבור יום עבודה בן עד ל-5 שעות "דמי החלפת גנת/מורה" על פי סעיף 106.119 ב' לעיל (נכון ליום 1.1.00, הסכום הינו 34.50 ש"ח) ובעד יום עבודה בן 6 שעות סכום נוסף של 10.80 ש"ח וזאת בנוסף על שכרה הרגיל.

ב. התשלום ייעשה על סמך דיווח בכתב של מנהל ביה"ס.

ג. הסכומים יעודכנו על פי שיעורי תוספות היוקר ובמועדי התשלום.

ד. מובהר בזאת כי הסכם זה בא להחליף הסדרים מקומיים בנדון, ואין העובדת זכאית לקבל הטבות נוספות בגין מילוי מקום המורה.

ה. מובהר בזאת כי החלפת המורה בהיעדרה ע"י הסייעת תעשה אך ורק על פי הכללים שנקבעו בסעיף 106.119 א'-ב'.

ו. בתוקף מיום 1.4.98

#### 106.121 תנאים כלליים:

בכל נושא שאין לו התייחסות נפרדת, ינהגו לפי הנהוג לגבי כל יתר עובדי הרשות המקומית בדירוג (אחיד) המינהל והשירותים.

806/98  
31.3.98  
809/98  
887/00  
17.1.00  
924/01  
19.2.01

**סייעת (יחידה) לגננת בגן ילדים טיפולי לחינוך מיוחד -  
תנאי עבודה ותנאים נילווים.**

**106.212 סייעת יחידה בגן טיפולי לחינוך מיוחד**

**106.211**

סייעת יחידה לגננת בגן ילדים טיפולי לחינוך מיוחד, המועסקת בגן שבו אין סייעת פדגוגית בנוסף לגננת, זכאית לתנאים המפורטים בסעיף 106.212 להלן:-

**106.212 תוספת אחוזית לסייעת בגן טיפולי לחינוך מיוחד**

החל מהשנה השניה לעבודתה, תקבל הסייעת תוספת אחוזית, על-פי המפורט:

674/95  
4/9/95

(א) בשנת עבודתה השניה - 4% מהשכר המשולב הכולל.

(ב) בגין כל שנה החל מהשנה השלישית - גידול של 1% נוסף לשכרה, עד לגובה של 10%.

(ג) גובה התוספת לא יעלה על 10% משכרה כמפורט לעיל.

(א) יש לכלול את הותק המצטבר של העובדת כסייעת בעת חישוב תשלום התוספת האמורה.

(ה) תוספת שכר אחוזית זו מהווה שכר לכל דבר וענין.

**106.3 "חונכים" לתלמידים בודדים בעלי בעיות מוטוריות  
במסגרת החינוך המיוחד**

**106.31 מהות העסקתם של "חונכים" במסגרת החינוך הרגיל והחינוך**

**המיוחד**

839/99  
4.7.99

א. בתחולה מיום 1.6.1999 נקבעו תנאי העסקתם של "חונכים" שהם עובדים במסגרת החינוך הרגיל והחינוך המיוחד שתפקדם לסייע לתלמידים בודדים בעלי בעיות מוטוריות או לתלמידים שהעסקתם אושרה לצורך סיוע בתיפקודם הפיזי היומיומי.

ב. "החונכים" מסייעים באורח שוטף לתלמיד אחד או לשני תלמידים לכל היותר, בעת ובעונה אחת.

ג. החונכים יחשבו כעובדי הרשות המקומית, ותחול עליהם "חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות".

ד. העסקת החונכים תהא בדירוג המינהלי ומסלול קידוםם יהא בין הדרגות 6-8 (+8). שנתיים המתנה לקידום בין הדרגות ו-3 שנים לקידום לדגה האישית.

ה. העסקת החונכים תהא בימי הלימודים באותו מוסד חינוך בלבד.

- ו. היקף מישרת החונך תקבע על פי הצרכים ועל ידי הרשות.
- ז. היקף מישרתו המלאה של החונך תהא בת 42.5 שעות שבועיות והוא יועסק ב-5 ימים בשבוע ובלא יותר מאשר 6 שעות ביום עבודה.
- ח. העסקה ביותר מ-6 שעות עבודה ביום תזכה את העובד בתשלום שעות נוספות על פי "חוק שעות עבודה ומנוחה" (תשלום בשיעור 100% לכל שעה עד ההשלמה למישרה מלאה, 125% עבור כל שעה מהשעתיים הנוספות הראשונות וכו').
- ט. החונכים יועסקו בעת הצורך, על פי קביעת הרשות גם בליווי הסעות לאותם תלמידים כחלק מהיקף משרתם.
- י. החונך יהא זכאי ל-16 ימי חופשה שנתית עבור העסקה ב-10 חודשי לימוד באותה שנת לימודים ויחסית למספר חודשי העבודה לגבי אותה שנת לימודים, מספר ימי החופשה השנתית בשום מקרה, לא יפחת מן האמור ב"חוק חופשה שנתית".
- יא. החופשה השנתית תנוצל בתקופות פגרות החגים או בתקופת חופשת הקיץ.
- יב. החונך יהא זכאי לנצל 22 ימי מחלה מידי שנת לימודים.
- יג. החונך יהא זכאי לביגוד (למקבלי קהל) ולהבראה יחסית להיקף משרתו.
- יד. החונך יזוכה, יחסית להיקף מישרתו ולמספר ימי העבודה, בקצובת נסיעות, שיחות טלפון, ויהא זכאי להגיש בקשות לזכאות בגמול השתלמות.
- טו. החונך יהא זכאי ל"ימי בחירה" על פי ההסכמים בנדון.
- טז. בשל מסגרת עבודתם הבלתי קבועה לא יהיו החונכים זכאים לקבלת קביעות בעבודתם.
- יז. הסדר זה, אינו בא לגרוע מתנאיהם של חונכים אשר הועסקו ערב החתימה עליו בתנאים העדיפים על האמור בו.

#### 106.4 **מלווי הסעות לתלמידים מוגבלים ובעלי בעיות מוטוריות במסגרת החינוך הרגיל והחינוך המיוחד**

##### 106.41

בתחולה מ- 1.9.1999 הוסדרו תנאי עבודתם, שכרם והעסקתם של מלווי הסעות שהם, עובדים במסגרות החינוך הרגיל והחינוך המיוחד שמתפקדים לסייע לתלמידים מוגבלים ובעלי בעיות מוטוריות /או לתלמידים שאושרה להם על ידי הגורמים המוסמכים הסעה למוסד החינוך וממנו.

א. מלווה ההסעות (להלן: המלווה) ייחשב כעובד הרשות המקומית ותחול עליו "חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות" למעט הנושאים אשר

- ב. מסלול קידומו של העובד יהא 6-8 (+8) בדירוג המינהלי. שנתיים המתנה לקידום בין הדרגות ו-3 שנים לקידום לדרגת פלוס (+).
- ג. תפקיד המלווה לסייע לתלמיד לעלות לרכב ההסעה ולרדת ממנו ולהשגיח עליו בעת ההסעה וכפי שיונחה על ידי הגורמים המוסמכים.
- ד. העסקת המלווה תהא בימי הלימודים במוסדות החינוך. שכרו ישולם עפ"י ימי עבודתו בפועל. (על פי סיכום מוקדם עם העובד ניתן לשבץ את המלווה גם בתקופת פגרות הקיץ כמלווה הסעות לקייטנות ולמפעלי הקיץ ותשלום שכרו יהא בהתאם).
- ה. תקן מישרת המלווה יקבע על פי הצרכים ועל ידי הרשות.
- ו. היקף מישרתו המלאה של המלווה יעמוד על 42.5 שעות שבועיות ושכרו ישולם על היקף המישרה שיקבע כאמור.
- ז. במידה וסידור העבודה ידרוש הפסקה, בין הסעות בוקר להסעות שלאחר סיום הלימודים, של יותר מאשר 3 שעות ליום, יזוכה העובד ב"תוספת פיצול" על-פי הסכמים הקיבוציים.
- ח. בנוסף לכך יזוכה בתשלום קצובת נסיעות עפ"י הוצאותיו לנסיעה בפועל.
- ט. המלווה יהא זכאי ל-16 ימי חופשה שנתית עבור העסקה ב-10 חודשי הלימוד בכל שנת לימודים ויחסית למספר חודשי העבודה בפועל לגבי אותה שנת לימוד.
- מספר ימי החופשה השנתית לא יפחת, בשום מקרה, מן האמור ב"חוק חופשה שנתית" והם ינוצלו בתקופת חופשת הקיץ של בתי הספר.
- ט. המלווה יהא זכאי לנצל 22 ימי מחלה מידי שנת לימודים כמקובל ב"חוקת העבודה".
- י. המלווה יהא זכאי לביגוד כמקובל למקבלי קהל, לדמי הבראה ולמיכסת שיחות טלפון יחסית להיקף משרתו.
- יא. העובד יהא זכאי ל"ימי בחירה" על פי חוקת העבודה.
- יב. בשל מסגרת עבודתם הבלתי קבועה לא יהיו המלווים זכאים לקבלת קביעות בעבודתם.
- יג. הסדר זה אינו בא לגרוע מתנאי העסקתם של מלווים אשר הועסקו בתנאים העדיפים על המפורט בהסכם זה ערב החתימה עליו.

**106.5 תנאי שכרן ועבודתן של סייעות חינוכיות בחטיבות הצעירות ברשויות המקומיות**

**106.51**

מבוא

הסייעות החינוכיות בחטיבות הצעירות (להלן "הסייעות") הינן עובדות הרשות המקומית המועסקות על פי "חוקת העבודה לעובדים ברשויות

המקומיות" לבד מן הסעיפים ששונו בהסכם זה.

#### **106.52 פירוט תפקידי הסייעת החינוכית בחטיבה הצעירה**

1. ממונה על הכנת החומרים ליצירה ולמשחק, על שמירת תקינות המכשירים, עזרי הלימוד והמשחקים.
2. משתתפת באופן פעיל בהדרכת הילדים בעבודות מלאכה ויצירה ובמשחק.
3. אחראית לניקיון כלי האוכל, כלי העבודה, החצר ובעלי-החיים וכן להשקיית הצמחיה וכיו"ב.
4. אחראית לניקיון השוטף (במשך יום הלימודים) של השירותים, גם אם הניקיון היסודי נעשה אחרי הלימודים בידי שירות הניקיון של בית הספר.
5. אחראית לפתיחה ולסגירה של כיתות וכן, בעת הצורך, לשמירה על הילדים בחצר, הכל בתיאום עם מרכזת החטיבה הצעירה.
6. משתתפת בדיוני הצוות החינוכי של החטיבה, בתיאום על מרכזת החטיבה.
7. משתתפת בפעילות בית-ספרית ובפעילות החטיבה הצעירה לאחר שעות הלימודים בתיאום עם מרכזת החטיבה.

#### **106.53 שכר**

שכרן של הסייעות ישולם על פי דרגתן וויתקן והוא ישלם במשך 12 חודשי השנה בהיקף מישרה כפי שיפורט בסעיף 106.57 (3) להלן.

#### **106.54 מסלול קידום**

מסלול קידומן של הסייעות החינוכיות יהיה בין הדרגות כדלקמן:

דרגה תחילית - 7

דרגת שיא - 9

דרגה אישית - +9

המתנה של שנתיים בין הדרגות ושלוש שנים לדרגה האישית.

#### **106.55**

1. כתנאי לקבלת התפקיד סייעת, תידרשנה להשכלה פורמלית של 12 שנות לימוד לפחות וקורס מרוכז שיבוצע ע"י השלטון המקומי.
2. כהוראת שעה נקבע כי סייעות שאין להן השכלה פורמלית של 12 שנות לימוד, שהועסקו כסייעות בשנת הלימודים תש"ס ואשר החלו עבודתן כסייעות בשנת הלימודים תשס"א תוכלנה להמשיך בתפקידן, אך הן תידרשנה להשלים את הקורס המרוכז כאמור בסעיף קודם במהלך שנה"ל תשס"א - תשס"ב.
3. סייעת לא תהא זכאית לקבלת קביעות אם לא תסיים את הקורס המרוכז מהלך השנתיים הראשונות לעבודתה, אלא אם כן הוכיחה שלא התקיים קורס באותו מועד.  
במקרה כזה תשובץ הסייעת בעבודה כסייעת לגנת.

## 106.56 היקף מישרה

הוראות לענין סייעות לגננות שהועברו לתפקיד סייעות חינוכיות:

1. תנאי שכרן ועבודתן, ימי חופשתן, שעות עבודתן והיקף משרתן של סייעות לגננות ותיקות שהועברו לתפקיד סייעות חינוכיות בחטיבות הצעירות עד ליום החתימה על הסכם זה לא יורעו לעומת תנאיה הקודמים כסייעות לגננות.
2. במסגרת היקף משרתן כמפורט לעיל רשאית הרשות לדרוש מן הסייעות החינוכיות לעסוק בעבודות ניקוי החטיבה הצעירה. סייעת אשר לא תדרש לבצע עבודות ניקיון לא תפגע בשכרה.

## 106.57 הוראות לענין סייעות חינוכיות חדשות

סייעות חינוכיות חדשות אשר נתקבלו לעבודה ברשות מיום 1.9.00 ואילך יועסקו על פי התנאים כמפורט להלן:

1. הסייעות תקבלנה שכרן במשך 12 חודשים בשנה.
2. הסייעות תועסקנה ב- 5 ימים בשבוע בין השעות 0.7:30-13:30.
3. היקף משרתן בגין שעות העבודה כמפורט לעיל יהיה בן 83% (שמונים ושלושה).
4. חופשתן השנתית תהא כמקובל לעובדים המינהליים ברשות המקומית והיא תנוצל בחודשים יולי-אוגוסט.
5. הרשות רשאית להעסיק את הסייעות בימי פגרות הלימודים בגני הילדים ובתי הספר בתפקידים הקשורים למערכת החינוך הרשותית.
6. סייעת שלא תועסק ע"י הרשות בימי פגרות בתי"ס כמפורט בסעיף 5 תמשיך ותקבל שכר הרגיל.

## 106.58 גמול השתלמות:

לימודי קורס ההכשרה לסייעות החינוכיות יוכרו ע"י הוועדות לגמול השתלמות כמזכים לקבלת גמול השתלמות.

## 106.59 כללי:

1. הסייעת תחוייב להשתתף בפעילויות החט"צ ובהשתלמויות, בתיאום עם מרכזת החט"צ בשעות שלאחר יום העבודה.
2. אין הסכם זה בא לגרוע מזכויותיהן של הסייעות שזכו, טרם החתימה על הסכם זה, לתנאי שכר העדיפים בו.
3. יתר תנאי העבודה שלא פורטו בהסכם זה יהיו כמפורט בחוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות.
4. תחילת ההסכם מיום 1.12.00 ואילך.

**תנאי שכרן ועבודתן של סייעות פדגוגיות לתלמידים  
אוטיסטים קשים ולתלמידים בעלי הפרעות נפשיות  
ופיגור שכלי בינוני / קשה/עמוק וסיעודיים**

106.61

א. כללי

והואיל ומוסדות החינוך לתלמידים אוטיסטים ולתלמידים בעלי הפרעות נפשיות ופיגור שכלי בינוני/קשה/עמוק וסיעודיים פועלים גם בימי פגרות בתיה"ס בחודשים יולי ואוגוסט ובימי פגרות החגים גם סגורים מוסדות החינוך הממלכתיים.

והואיל והסייעות הפדגוגיות (להלן – הסייעות) חוייבו עד לחתימה על הסכם זה לעבוד במהלך החודשים יולי-אוגוסט במשך 10 ימי עבודה בלבד. והואיל והסייעות הפדגוגיות לא חוייבו לעבוד בימי פגרות החגים במוסדות החינוך הממלכתיים.

והואיל והרשויות המקומיות מתבקשות, עקב אופי העבודה והתקופה, למצוא מחליפים/ות לסייעות הפדגוגיות לעבודה בתקופה זו. והואיל והמדובר באוכלוסיית תלמידים קשה התלוייה בהיכרות אישית עם הסייעת הפדגוגית הקבועה ובניסיון ובמקצועיות שרכשה הסייעת הפדגוגית.

ב. אשר על כן וכל עוד מערכת החינוך עובדת 6 ימים בשבוע והעובדים מועסקים ב- 5 ימים בשבוע הסכימו הצדדים כדלקמן:  
1. הסכם זה יחול על הסייעות הפדגוגיות לתלמידים כמפורט להלן בלבד:

- אוטיסטים.
  - בעלי הפרעות נפשיות קשות.
  - בעלי פיגור קשה/עמוק וסיעודיים.
  - בעלי נכויות פיזיות קשות.
  - בעלי פיגור בינוני רב בעייתי.
  - בעלי פיגור בינוני מורכב.
2. תחולת הסכם זה מיום 1.12.00 ואילך.
- כהוראת שעה מוסכם כי הוראותיו של הסכם יחולו מקדמית, גם על סייעות שהועסקו בפגרת חול המועד סוכות שנה"ל תשס"א.
3. הסכם זה מחליף ובא במקום פרק 106.1 באשר ל"סייעות" כהגדרתם בסעיף ב'1 לעיל.
4. אין הסכם זה בא להרע עם סייעות שזכו עד לחתימה על הסכם זה לתנאי עבודה ושכר העדיפים על המפורט בו.
5. האמור בהסכם זה בלשון נקבה משמעותו גם בלשון זכר ולהיפך.



ג. תחומי התפקיד :

1. עזרה למורת הכיתה בהכנת החומר הדידקטי, (פלקטים, כרטיסי עבודה וכיוצ"ב) ובהכנת ציוד עזר לתלמיד ולכיתה.
2. סיוע לימודי – חינוכי לתלמיד, בצורה פרטנית, על פי הנחיית המורה והנהלת ביה"ס.
3. סיוע בהקניית מיומנויות ותירגולן לחניך/ים בודד/ים, על פי הנחיית הצוות הפרא-רפואי, החינוכי והנהלת ביה"ס.
4. עזרה בטיפול קשרים חברתיים בין תלמידי הכיתה ואירגון חי הכיתה, עפ"י הנחיית הצוות הטיפולי/ייעוצי/חינוכי והנהלת ביה"ס.
5. השתתפות בישיבות צוות בית הספר, אסיפות הורים וביקורי בית, שלא בשעות הלימודים ועל פי דרישת ביה"ס כפי שיוטל על הנהלת ביה"ס ובאישור הרשות המקומית.
6. הגשת עזרה לחניכים מוגבלים מבחינה מוטורית, ומבחינת תפקוד הטיפולים.
7. ליווי החניך לטיפולים מקצועיים וסיוע למטפלים ולמורים המקצועיים בעת הטיפולים.
8. דאגה לסביבה נקיה, בטיחותית ונעדרת סכנות.
9. השגחה על החניכים בעת פעילות בחצר ובכיתה, עפ"י הנחיות הנהלת ביה"ס.
10. ליוו בהסעות, קבלת התלמידים בעת בואם לביה"ס, בהסעות לכיתות: הובלת התלמידים להסעות בתום יום הלימודים ודאגה לעליה בטוחה לרכבי ההסעות.
11. מעורבות בחיי ביה"ס עפ"י הצרכים המשתנים.

ד. מסלול קידום :

מסלול הקידום של הסייעות יהיה בין הדרגות 5-8 (+8).  
שנתיים המתנה לקידום בין הדרגות, ו-3 שנים המתנה לקידום לדרגה אישית.

ה. תוספת מאמץ :

סייעת פדגוגית תהא זכאית ל"תוספת מאמץ" בשיעור 10% לשכרה עבור המאמץ המיוחד שבעבודתה עם אוכלוסיית החינוך המיוחד הקשה.  
תוספת זו הנה שכר לכל דבר וענין והיא תשולם על פי אותם תנאים שנהגו באשר לסייעות פדגוגיות עד לחתימת הסכם זה.

ו. העסקה :

1. הסייעות הפדגוגיות הן עובדות הרשות המקומית וחלות עליהן הזכויות והחובות המפורטים ב"חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות", למעט בסעיפים ששוננו בהסכם זה.

910/00  
12.12.00

2. הסייעות הפדגוגיות תועסקנה 12 חודשים בשנה ושכרן ישולם במשך כל השנה.

3. הסייעות תועסקנה ב- 5 ימים עבודה בשבוע.

4. הסייעות הפדגוגיות תועסקנה בצמוד וחופף לעבודת המורה ובימי פעילות ביה"ס.

ז. החלפת מורה :

1. הסייעת הפדגוגית לא תחליף מורה הנעדרת מן הכתה כממלאת מקומה. הוראת איסור זה חלה הן על שעות היעדרות המורה במהלך יום הלימודים הרגיל והן על היעדרות ממושכת יותר של המורה של יום ומעלה לבד מן האמור בסעיף 3 להלן.

2. הרשות המקומית תעשה להעברת המידע שבפרק זה לידיעת מנהלי בתי הספר ותקפיד על הביצוע.

3. מילוי מקום מורה נעדרת יבוצע על פי ההנחיות כמפורט בסעיפים 106.119 ב' ו- 106.120 לחוקה זו (הודעה בענייני עובדים מספר 770/97 מ- 24.12.97) והסייעת תזוכה בגין אותו יום ב"דמי החלפת מורה/גננת".

ח. יחידת עבודה :

יחידת העבודה של הסייעות תורכב מביצוע שתי מטלות גם יחד :

1. שעות עבודה של הסייעות בצמוד ובחופף לעבודת המורה בכיתה, על-פי שעות הפעילות של הכיתה.

2. שעות הכנה :

הסייעת תחוייב בשהות בפועל של שעה ליום מעבר לשעות עבודתה בצמוד ובחופף לעבודת המורה בכיתה, כאמור בסעיף ח 1 לעיל. שעה זו תחולק כדלקמן : מחצית השעה לפני לתחילת הפעילות בכיתה, מחצית השעה בתום פעילותה בכיתה.

בשעה זו תעסוק הסייעת בתפקידים המוגדרים בסעיף ג' ("תחומי התפקיד") בסעיפי משנה : 1, 6, 7, 8, 9, 10.

3.

א. סייעת העובדת בכיתה, בצמוד למורה 20 שעות שבועיות, תהיה זכאית לשכר בשיעור של 70% ממשרה מלאה.

ב. סייעת העובדת בכיתה, בצמוד למורה 52 היהת, תועובש תועש זכאית לשכר בשיעור 80% ממשרה מלאה.

ג. סייעת העובדת בכיתה, בצמוד למורה 30 שעות שבועיות, תהיה זכאית לשכר בשיעור של 90% ממשרה מלאה.

ד. סייעת המועסקת בפחות מ- 20 שעות שבועיות, יהא חישוב שכרה באורח יחסי בכפוף לאמור בסעיף 27.3 לחוקת העבודה (הודעה בענייני עובדים 677/95).

ה. אחוזי השכר הנקובים בסעיפים ח 3 א'-ג' לעיל כוללים השלמת שכר

לעובדים במשרה חלקית, על פי סעיף 27.3 לחוקת העבודה (הודעה בענייני עובדים מס' 677/95).

ו. על מנת למנוע ספק מובהר בזאת כיש עת עבודת סייעת היא בת 60 דקות.

ט. ימי עבודה במהלך שנת הלימודים:

1. בהסכם זה:

שנת לימודים = הימים שבין האחד לספטמבר בשנה מסויימת לבין ה-30 - ביוני של השנה הקלנדרית שלאחריה.

פגרות בתיה"ס = ימי הפגרה של מערכת החינוך במוסדות החינוך הממלכתיים והממ"ד שאינם מוסדות לחינוך מיוחד.

חופשה שנתית = החודשים יולי - אוגוסט של אותה שנת לימודים.

2. ימי העסקה:

א. הסייעות תועסקנה בימי הפעילות של הכיתה בשנת הלימודים.

ב. בימי פגרות ביה"ס ובימים בהם אין פעילות בכיתה, למעט בימים כמפורט בסעיפים ג-ד להלן, תהיינה הסייעות משוחררות מעבודה ותקבלנה, כאמור, שכר בגין 12 חודשי השנה.

ג. בשונה מהאמור בסעיף 106.117 (ד) (הודעה בענייני עובדים מס' 669/95 מ-17.12.95) תעבודנה הסייעות במהלך החופשה השנתית במשך 20 ימי עבודה, על פי קביעת הרשות. תקופה זו כוללת את "ימי ההיערכות" לקראת פתיחת שנת הלימודים.

ד. כמו כן תועסקנה הסייעות, במצטבר, במשך 11 יום (אחד עשר) במהלך הפגרות הבאות: חול המועד פסח, חול המועד סוכות, חג החנוכה, פורים, פגרת הלימודים שלפני חג הפסח. בחירת ימי העבודה תיעשה, ככל האפשר, במשותף בין הסייעות להנהלת ביה"ס. למניעת ספק לא תועסק סייעת בשתי "חול-מועד" שונים באותה שנת לימודים אלא בהסכמתה בלבד.

ה. למען הסר ספק מובהר בזאת כי לא ניתן יהא לכפות על הסייעות להיות מועסקות בימי פגרות בתיה"ס שאינן מחוייבות בהן והיא תעסוק בימים אלו על פי הסכמתה בלבד.

ו. הסייעות תהיינה זכאיות לתשלום תוספת שכר לכל אחת משעות העבודה בחופשה השנתית ובפגרות בתי הספר וזאת מעבר ובווסף לשכרן הרגיל, כמפורט בסעיף הבא.

ז. תוספת השכר שתשולם לסייעות בגין כל שעת עבודה כמפורט לעיל בסעיפים ט' 2 (ג', ד', ה'), תהא בת 18 (שמונה עשר) שקלים. תוספת השכר תשולם לסייעות על-פי דיווח כמקובל ברשות והיא תזכה את העובדת בקופת גמל של 5% + 5% או בביטוח פנסיה צוברת, לכשתונהג לגבי עובדי הרשויות המקומיות.

- ההתייחסות לתוספת שכר זו תהא כאל "עבודה נוספת".  
 תוספת שכר זו תעודכן אחת לשנה בחודש פברואר על פי שיעור  
 עליית המדד השנתית וזאת החל מחודש פברואר 2001.
- ח. על מנת למנוע ספק מובהר כי מספר שעות העבודה היומיות בימי  
 העובדה המפורטים לעיל בסעיף ט"ז (ג', ד', ה), יהיו כמקובל  
 ביתר ימי העבודה בהמלך שנת הלימודים לגבי אותה סייעת.
- י. שעות נוספות:
- סייעת אשר תידרש ע"י מנהל ביה"ס להשתתף באסיפות הורים, בישיבות  
 מורים, בפעילויות בשעות אחה"צ והערב של ביה"ס, בליווי טיולים ובליווי  
 הסעות התלמידים מעבר לשעות עבודתה ולשעות ההכנה תקבל תשלום של  
 שעות נוספות על פי נהלי הרשות המקומית ברישום שיאושר ע"י מנהל  
 ביה"ס.
- יא. חופשה שנתית:
1. הסייעות זכאיות לצאת לחופשה שנתית כמקובל לעובדי הרשות  
 המקומית במהלך התקופה שבין האחד ליולי וה- 31 באוגוסט.
  2. פיצול החופשה השנתית מחייב הסכמת הסייעות ובלבד שהפיצול  
 יהיה לשתי תקופות לכל היותר.
  3. הסייעות תחזורנה לעבודה סדירה ביום הראשון לחודש ספטמבר.
- יב. יתר העניינים שלא פורטו בהסכם זה יהיו כמפורט בחוקת העובדה  
 לעובדים ברשויות המקומיות.

**106.62 תנאי שכרן ועבודתן של סייעות פדגוגיות לתלמידים  
 אוטיסטים קשים ולתלמידים בעלי הפרעות נפשיות  
 ופיגור שכלי בינוני/קשה/עמוק וסיעודיים בגני  
 הילדים.**

מובהר בזאת כי האמור בפרק 106.61 לעיל בדבר "תנאי שכרן ועבודתן של  
 סייעות פדגוגיות לתלמידים אוטיסטים קשים ולתלמידים בעלי הפרעות  
 נפשיות ופיגור שכלי בינוני/קשה/עמוק וסיעודיים", יחול בהתאמה גם על  
 סייעות פדגוגיות בגני ילדים לתלמידים: אוטיסטים, בעלי הפרעות קשות,  
 בעלי פיגור קשה/עמוק וסיעודיים, בעלי נכויות פיזיות קשות, בעלי פיגור בינוני  
 רב בעייתי ובעלי פיגור בינוני מורכב.

על מנת למנוע ספק מובהר בזאת, כי הסכם זה יחול על הסייעות הפדגוגיות  
 המועסקות בגני הילדים כמפורט לעיל ולא על הסייעות לגנות באותם  
 מוסדות.

## מזכירות התחנה לייעוץ חינוכי - פסיכולוגי, -

### תנאי עבודה ותנאים נילווים

#### 107.11 תוספת ספיגה על-פי היקף התחנה

##### 107.111 - הזכאות לתוספת ושיעורה

(א) בתחנה לייעוץ חינוכי פסיכולוגי - בה מועסקים 4-7 עובדים מקצועיים

ומועסקת בה מזכירה אחת, תשולם לה תוספת ספיגה בשעור 10%.

(ב) בתחנה כנ"ל בה מועסקים בין 8-10 עובדים מקצועיים במשרה מלאה

ומועסקת בה מזכירה אחת, תשולם לה תוספת ספיגה בשעור של 15%

משכרה המשולב.

(ג) בתחנה בה מועסקים למעלה מ-10 עובדים מקצועיים במשרה מלאה

ומועסקת בה מזכירת תחנה אחת ללא תוספת עזרה בכח-אדם, תשולם לה

תוספת ספיגה בשעור של 20% משכרה המשולב.

(ד) מזכירות תחנות יעוץ שמקבלות תוספת או תוספות שאינן במסגרת

ההסכמים הארציים לא תהיינה זכאיות לתוספת זו. למרות זאת, אם

התוספת שמקבלת המזכירה, נמוכה מהתוספת שעל-פי האמור בסעיפים

א-ג לעיל, היא יכולה לבחור בין הגבוהה יותר משתי אלה.

(ה) דין תוספת ספיגה זו, כדין תשלום שעות נוספות.

(ו) תחולת התוספת החל מיום 1.1.93.

#### 107.21 "תוספת שקלית - אחוזית" (6.85%)

##### 107.211

הצדדים מבקשים להבהיר כי "תוספת הספיגה" למזכירות שירותים

פסיכולוגיים- חינוכיים - (שפ"ח) המשולמת כאחוז מן השכר המשולב על-פי

האמור לעיל, לא תחשב כ"תוספת ייחודית" לצורך סעיף 10.1 (הגדרות)

בהסכם הקיבוצי מיום 3.3.99 (ראה סעיף 26.816 (1) לחוקת העבודה.

לפיכך, מזכירות שירות פסיכולוגי - חינוכי שאין לה תוספת מקומית או

ייחודית אחרת בגובה של מעל 6.85% תהא זכאית ל"תוספת

השקלית-אחוזית" כאמור בסעיף 10 בהסכם הקיבוצי מיום 3.3.99 (סעיף

26.816 (1) לחוקת העבודה).

571/93  
12/4/93

866/99  
30.12.99

**מרכזים ומדריכים - מע"ש - תנאי עבודה ותנאים נילווים****108.11 כללי****108.111**521/91  
18/8/91

מנהלי המע"שים ועובדי המע"ש - (מרכז עבודה ושיקום) (להלן המע"ש) הם עובדי המחלקה לשירותים חברתיים של הרשות המקומית אשר הפיקוח המקצועי עליהם הוא של הרשויות המקצועיות במשרד העבודה והרווחה.

685/96  
21/1/96**108.12 הדירוג הדרגה ושעות העבודה****108.121**

המדריכים והמרכזים במע"ש ידורגו באחד מן הדירוגים הבאים בהתאם לכישוריהם, כלהלן:

742/96  
3/11/96

דירוג הוראה

דירוג האחים והאחיות

דירוג מח"ר

דירוג עובדים סוציאליים

בדירוג המינהל והשירותים ידורג מי שאינו בעל הכישורים באחד מהדירוגים הנ"ל.

למדורגים בדירוג עובדי הוראה, אחים ואחיות, מח"ר, על-פי דרגתם וויתקם ;  
למדורגים בדירוג המינהל והשירותים, על-פי מסלולי הקידום לעובדי המינהל והשירותים ;

למדורגים בדירוג עובדים סוציאליים, על-פי ההסכם הקיבוצי של דירוג העובדים הסוציאליים :

**108.122 מכסת שעות העבודה**

מכסת שעות העבודה השבועיות, כמכסת שעות העבודה לכלל עובדי הרשות המקומית.

**108.13 מכסת חופשה****108.131**

(א) למדריכים ומרכזים תינתן מכסת חופשה שנתית כמקובל ברשות

המקומית בה וזם מועסקים.

תאריך היציאה לחופשה יתואם :

עובדים - עם מנהל המע"ש.

מנהלים - עם המפקח המחוזי של האגף לשירותי טיפול במפגר במשרד העבודה והרווחה ועם הממונה הישיר ברשות המקומית.

(ב) **מועדי ניצול החופשה** - ניצול ימי החופשה השנתית למדרכי מע"ש יהיה

כדלקמן :-

15 ימי חופשה יהיו בתקופת החודשים יולי-אוגוסט.

יתרת ימי החופשה ינוצלו על-ידי מדרכי המע"ש אינדידואלית במשך ימי השנה, תוך תיאום עם מנהל המע"ש

(ג) **חופשה פנימית** : - עובדי המע"שים יהיו פטורים מהעבודה במועדים

הבאים :

(1) ערבי החגים : סוכות, פסח.

(2) חול המועד : סוכות, פסח.

(3) איסרו חג : סוכות, פסח.

ימי חופשה אלו אינם ניתנים לצבירה או לפדיון בכל דרך שהיא.

### **108.132 תשלום שעות נוספות**

מדריך ומרכז הנדרשים לעבודה בשעות נוספות כולל ליציאה לטיולים ולקיטנות יקבלו על-פי הנוהלים המקובלים ברשות ובאישור מנהל המע"ש את שכרם על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה.

### **108.133 טיולים וקייטנות**

עובד מע"ש היוצא עם חניכיו לטיול הדורש לינה מחוץ לבית יקבל תוספת של 50% עבור כל יום, בנוסף לשעות הנוספות להם הוא זכאי עבור אותו יום, על-פי הסעיף הקודם.

### **108.14 שכר ותוספות**

#### **108.141 גמול מיוחד לעובדים במע"ש**

עובדי המע"ש יקבלו שכרם בהתאם לטבלאות השכר של הדרוג בו הם מדורגים ועל-פי ויתקם.

בנוסף לכך יקבלו עובדי המע"ש :

(1) "תוספת מיוחדת" של 20% לשכרם בגין המאמץ המיוחד הכרוך

בעבודתם.

(2) **גמול נוסף למנהל במע"ש**

מנהלים במע"ש שלהם עד 5 כתות (כולל) יקבלו בנוסף, "גמול ניהול"

בשעור של 10% מן השכר המשולב.

מנהלים במע"ש להם 6 כיתות ויותר יקבלו בנוסף, "גמול ניהול" בשיעור

של 15% מן השכר המשולב.

(3) גמול הניהול הוא בנוסף לתוספת המיוחדת בשיעור של 20%.

(4) עובדי מע"ש המדורגים בדירוג עובדי הוראה, יהיו זכאים :

(א) ל- 10% "תוספת שהייה", אשר תחייב שהייה בפועל עפ"י התקנות.

685/96  
21/1/96

(ב) תוספת הוראה - 1994.

(ג) תוספות אלו הן שכר לכל דבר וענין.

#### **108.142 יחידת עבודה**

עובדי המע"ש יועסקו 12 חודשים בשנה ב-5 ימים בשבוע.

יחידת העבודה של עובדי המע"ש כולל המועסקים בדרוג עובדי הוראה (מינהלי) היא כמקובל ברשות המקומית בה מועסקים. במסגרת שעות העבודה יעסקו המדריכים בעבודה ישירה עם החניכים, בישיבות צוות, יבקרו בבתי החניכים, יעסקו בעניינים מינהליים המתחייבים ממהות תפקידם, ישתלמו בהשתלמויות מקצועיות על-פי החלטת מנהל המע"ש, בתאום עם מנהל היחידה לשירותים חברתיים.

#### **108.143 קרן השתלמות:**

אם המדריך או המרכז מדורגים בדירוג (אחיד) לעובדי מינהל ושירותים או בדירוג עובדי הוראה הם יהיו זכאים להיות חברים בקרן ההשתלמות של עובדי הרשויות המקומיות כפי שהונהג לגבי עובדי החינוך המשלים. עובד בדירוג מקצועי אחר זכאי להיות חבר בקרן השתלמות הנהוגה לגבי דירוגו.

#### **108.144 גמול השתלמות**

עובד מע"ש העומד בקריטריונים המזכים יקבל גמול השתלמות על-פי הדרוג בו הוא מועסק (לעובדים בדרוג עובדי הוראה - על-פי הנהוג בדרוג המינהלי).

#### **108.145**

תוספת ביגוד מקבלי קהל ומענק יובל ישולם לעובדי מע"ש בהתאם לכללים הנהוגים בדירוג בו הוא מועסק.

#### **108.146 קצובת טלפון**

קצובת הטלפון למנהלים - 150 שיחות לחודש.

קצובת הטלפון לעובדים - 100 שיחות.

#### **108.147**

יתר העניינים שלא פורטו בפרק משנה זה, הם על-פי חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות.

#### **108.148**

אין הסכם זה בא לגרוע מזכויותיו של עובד מע"ש המועסק בתנאים העדיפים על התנאים המפורטים בפרק משנה זה. על עובד המע"ש הנהנה מתנאים העדיפים על ההסכם, לבחור בין תנאי הסכם זה לתנאים להם הוא זוכה במקום עבודתו.



.109

## קציני ביקור סדיר (קב"ס) - תנאי עבודה ותנאים נילווים

### 109.11 דירוג העובדים

#### 109.111

העובדים בתפקיד קצין ביקור סדיר ידורגו על-פי הכשרתם והשכלתם המקצועית כדלקמן:

(א) כמורה מוסמך או מדריך מוסמך בחינוך המשלים או: -

מורה בלתי מוסמך ומדריך בלתי מוסמך בחינוך המשלים שעסק בהוראה או בהדרכה במסגרת החינוך המשלים וקבל את שכרו בהתאם לכך עד כה, וכן לאלה שימציאו אישור על דרגתם מהגורם המתאים במשרד החינוך והתרבות.

(ב) כעובדים סוציאליים כשירים או: -

עובדים סוציאליים אקדמאיים שקבלו את שכרם בהתאם לכך, עד כה וכן לאלה שימציאו אישור על כישוריהם והכשרתם כנדרש בהתאם להסכמים הקיבוציים החלים על העובדים בדירוגים אלה:

(ג) כעובדים בעלי השכלה אקדמאית בדירוג עובדי המח"ר - שקבלו את שכרם בהתאם לכך עד כה וכן לאלה שהם בעלי השכלה אקדמאית שהתמחו במקצוע רלוונטי לנושא "ביקור סדיר".

(ד) כעובדים המועסקים במועד חתימת הסכם זה בתפקידים אלה במסגרת הרשויות המקומיות בדירוג (האחד) מינהל ושירותים ושאינם זכאים על פי הכשרתם והשכלתם להשתייך לאחת הקבוצות מהפירוטים א-ג לעיל.

### 109.21 תנאי העבודה

#### 109.211 החלת תנאי העבודה לפי תנאי עובדי הרשויות המקומיות

הקב"סים שבכל אחד מהדירוגים הנ"ל (אחד, עובדים סוציאליים, חינוך משלים, הוראה או מח"ר) יועסקו על-פי התנאים והזכויות שנקבעו בחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות. מכסת שעות העבודה השבועיות שלהם היא בהתאם למקובל לגבי שאר עובדי הרשות המקומית בה הם מועסקים.

#### 109.212

תקופת העסקתם תהא במשך 12 חודשים בשנה.

79/76  
28/9/76

מכסת החופשה השנתית: הקב"סים זכאים ל-22 ימי חופשה שנתית החל משנת עבודתם הראשונה.

#### 109.214 מכסת חופשה (פנימית) נוספת

מאחר וקציני הביקור הסדיר עשויים להיות מועסקים לעתים גם מעבר לשעות העבודה הרגילות (בביקור בית, בהשתתפות בישיבות מועצות פדגוגיות של בית-הספר וכיוצא באלה), נקבע שאותם הקב"סים זכאים במשך שנת העבודה ל-10 ימי חופשה פנימית. ימי חופשה אלה ינתנו בזמן הפגרות בבית-הספר ובתנאי שלא יפריעו למהלך העבודה התקין. ימי חופשה אלה לא ניתנים לצבירה.

902/00  
1.11.00

הואיל ובשנת 1988 הוסכם על מעבר העובדים ברשויות המקומיות מ-6 ל-5 ימי עבודה בשבוע ועל התאמת מספר ימי החופשה השנתית וימי החופשה הפנימית למצב החדש.

והואיל ומספר ימי החופשה הפנימית של הקב"סים לא שונו בהסכם כתוב מחייב עד כה.

אשר על כן הסכימו הצדדים כדלקמן:

1. מיכסת ימי החופשה הפנימית של קציני הביקור הסדיר עומדת, על 8 (שמונה) ימים בשנה.

2. על אף האמור בסעיף 1 לעיל, הרי שקציני ביקור סדיר המזוכים במועד החתימה על הסכם זה ביותר משמונה ימי חופשה פנימית יוכלו לפנות לוועדה הפריטטית המשותפת בבקשה שזו תקבע את מספר ימי זכאותם לחופשה פנימית.

לרענון מבקשים הצדדים להזכיר כדלקמן:

ימי החופשה הפנימית ינתנו בזמן הפגרות בבית הספר ובתנאי שלא יפריעו למהלך העבודה התקין.

ימי חופשה אלו אינם ניתנים לצבירה, לפדיון או להמרה.

#### 109.31 השתלמויות וימי עיון

##### 109.311

קב"ס המדורג בדירוג האחיד, אשר יכשיר עצמו בתחומים הרלוונטיים למילוי תפקידו, בימי עיון או בקורסים למיניהם המוכרים על-ידי מרכז השלטון המקומי, ומשרד החינוך והתרבות יהיה זכאי להשתתפות הרשות המקומית בה הוא מועסק בשכר הלימוד.

השתתפות הקב"סים, על-פי החלטת הממונים עליהם, בימי עיון שיערכו על-ידי המחלקה לטיפול בתלמיד - במשרד החינוך והתרבות או על-ידי כל גורם נוסף שיוכר כמוסמך לכך על-ידי מרכז השלטון המקומי, תחשב כעבודה.

79/76  
9/76

הקב"סים זכאים לקצובת ביגוד למקבלי קהל.

**109.41 קרן השתלמות - קב"סים**

**109.411**

276/83  
6/1/83

יש לאפשר גם לעובדים בתפקיד קב"ס המדורגים בדירוג עובדי ההוראה, להצטרף לקרן ההשתלמות של עובדי הרשויות המקומיות ובאותם התנאים.

**109.51 חלות ההסכם ותחולתו:**

**109.511**

המשך '9/76  
מ-28/9/76

הסכם זה חל מ-1/9/1976.

- (א) מיום תחילת הסכם זה אין לערוך הסכמים אישיים - מקומיים עם קב"סים חדשים ולא יהיה תוקף להארכה נוספת של חוזה במידה ויהיה מנוגד לחוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות.
- (ב) אין הסכם זה בא לגרוע מתנאי עבודה של הקב"סים המועסקים באחת מן הרשויות המקומיות בעת חתימת הסכם זה.
- (ג) חילוקי דעות בקשר לביצוע או לפירוש האמור בתנאי פרק משנה זה שיתעוררו בין הצדדים ייושבו בועדה פריטטית בהתאם למפורט בסעיף 84 בחוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות.
- (ד) על הקב"סים חלה חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות.

# 110 ספרנים - תנאי עבודה ותנאים נילווים

## 110.11 כללי - הדירוג

110.111

טבלת דירוג ותיפקוד הספרנים שנקבעה על-פי העקרונות המובאים בחוקה זו, לגבי הספרנים המועסקים ברשויות המקומיות מהווה חלק בלתי נפרד מתנאי עבודתם.

## 110.21 לוח התפקוד ותחומי דירוג הספרנים (החל מ-1/1/94)

### 110.211 מסלול מקצועי

דירוג מח"ר	דירוג מינהלי	651/95 9/5/95
-----	5-7	הקידום מדרגה 5 ל-6 כעבור שנה
-----	6-9	הקידום מדרגה 6 ל-7 כעבור שנה
35-37	-----	הקידום מדרגה 35 ל-36 כעבור שנה
35-39	-----	הקידום מדרגה 35 ל-36 כעבור שנה
<b>הערה: לאחר שנת עבודה ראשונה יקודם לדרגה 36 למפרע מיום תחילת עבודתו.</b>		
37-39	-----	הקידום מדרגה 37 ל-38 כעבור שנה
37-40	-----	הקידום מדרגה 37 ל-38 כעבור שנה
<b>הערה: לאחר שנת עבודה ראשונה יקודם לדרגה 38 למפרע מיום תחילת עבודתו.</b>		

### 110.212 מסלול ניהולי

38-40	7-9	אחראי לנושא
38-41	7-10	8 (א). אחראי לנושא בספריה עירונית מרכזית
<p><b>הערה: בסוג המשרה "אחראי לנושא" הכוונה לנושאים כגון: קטלוג, מיון, רכש, ביבליוגרפיה, כתבי עת ועיתונות, אולם עיון, אולם השאלה, מאגרי מידע, מיחשוב ומיכון, אוספים מיוחדים, פעילות השלמה ותרבות. במידה ויתווספו נושאים נוספים, יוחלט על-כך, על-ידי הצדדים, לגבי צירופם למעמד "אחראי לנושא".</b></p>		
38-40	7-9	9. מנהל סניף ללא ספרנים
38-41	7-10	10. מנהל סניף + ספרן/ים
38-40	7-9	11. מנהל ספריה א' ללא ספרנים
38-41	7-10	11 (א). מנהל ספריה א' + ספרן/ים

12. מנהל ספריה ב' 39-42 8-11
13. מנהל ספריה ג' 40-42 9-11
14. מנהל רשת ספריות - ידורג בהתאם להיקף הרשת שבניהולו.  
רשת ספריות הנה - ספריה מרכזית + 3 סניפים לפחות.

**הערה:** על-פי לוח תיפקוד זה, הספרנים בדירוג (אחיד) מינהל ושירותים נמצאים בדרגה אחת פחות מן הדרגה המקבילה בדירוג המח"ר.  
לתחום הדרוג הנ"ל יש להוסיף דרגה אישית או תוספת שהייה בדרגה בתום שלוש שנים.  
על-פי הכללים הנהוגים בדירוג המינהל והשירותים ובדירוג המח"ר.

### **110.213 מיומנות מיוחדת לספרנים – שינו בלוח התפקוד**

בהמשך לאמור ב- 110.211 ו- 110.212 לעיל (לוח תפקוד ספרנים) נקבע כדלקמן:  
ספרנים שבנוסף לתפקידם עוסקים בהנחיית תלמידים וסטודנטים לכתיבת עבודות גמר ושעברו השתלמות מתאימה באוניברסיטה או במכללה, ידורגו כמפורט להלן:

1. לספרנים המדורגים בדירוג המינהלי ובדירוג המח"ר והמועסקים כיום ברשויות המקומיות – תוספת דרגה החל ממשכורת 5/2001. האמור לעיל הוא בנוסף לקידום שנקבע לספרנים על פי מסלול הקידום שלהם ובתנאי ששהו לפחות שנה אחת בדרגתם הנוכחית.  
מתח הדירוג של הספרנים הנ"ל יורחב בדרגה אחת מעבר לאמור בלוח התפקוד לספרנים, כאמור ב- 110.211 ו- 110.212 לעיל ומובהר כי ספרן שדרגתו הנוכחית הינה מעבר לדרגת השיא (לאחר הרחבת המתח), לא יחול לגביו הקידום הנ"ל.

2. לספרנים כנ"ל שיחלו עבודתם לאחר 1.5.2001, יקבע מסלול קידום שיתחיל בדרגה אחת מעל דרגה תחילית ויסתיים בדרגה אחת מעל לדרגת השיא, בדירוג שנקבע להם בסעיפים 110.211 – 110.212 לעיל.  
(17.5.01 – 922/01).

### **110.31 מעמד הספריות**

#### **110.311 ספריות ציבוריות ומתנ"סים**

ספריה א' - ספריה עצמאית בשכונה עד 15,000 תושבים.  
ספריה ב' - ספריה במועצה מקומית ומועצה איזורית או ספריה שכונתית המשרתת 15,000 תושבים ומעלה.  
ספריה ג' - ספריה עירונית מרכזית (ספריה בעלת זיקה לספריות נוספות בעיר).

#### **110.312 ספריות במוסדות חינוך**

ספריה א' - ספריה בבית-ספר על יסודי, עד 15 כתות.  
ספריה ב' - ספריה בבית-ספר על יסודי מ-16 עד 40 כתות.

651/95  
9/5/95

ספריה ג' - ספריה בבית-ספר על יסודי, מעל 40 כתות וכן ספריה במכללה  
ספריה במדרשה.

### 110.313 הערות

651/95  
9/5/95

- (א) ספרן יחיד בספרית בית-ספר על יסודי יוכר כמנהל ספריה.  
(ב) בבתי-ספר בהם מועסקים שני ספרנים ויותר ייקבע אחד מהם למנהל ספריה.  
(ג) דרגות הספרנים האקדמאים, על-פי לוח התיפקוד הנ"ל הן דרגות תקניות בדירוג המח"ר, לכל דבר וענין. דבר זה לא ימנע מהספרנים האקדמאים קידום בדרגות, על-פי הכללים שנקבעו או יקבעו בהסכמי השכר של הסתדרות המח"ר, החלים לגבי כלל העובדים האקדמאים במקצועות המח"ר. כן לא ימנע הדבר מספרנים אקדמאים בעלי תואר שני ושלישי ולימודי תעודה קידום בדרגות נוספות על-פי הכללים שנקבעו או יקבעו בהסכמי השכר של הסתדרות המח"ר.  
(ד) תחולת לוח תיפקוד זה מ-1/1/94 - לגבי ספרנים שדרגתם לאחר יישום הקידום בדירוג על-פי הסכמי השכר בשירות הציבורי (מינהלי ומח"ר), השוהים בדרגות נמוכות מן הדרגות התחיליות שעל-פי לוח תיפקוד זה, - יועבר נושא דירוגם להחלטת ועדה פריטטית.  
(ה) מובהר בזאת כי לוח התפקוד כאמור בפרק זה וגמולים חדשים לספרנים חל גם על ספרנים עובדי הרשויות המקומיות המועסקים בתי הספר היסודיים.

916/01  
5.4.01

### 110.41 תנאי עבודה וגמולים

#### 110.411 ימי חול המועד פסח וסוכות

ברשויות מקומיות שמשרדיהן סגורים בימי חול המועד פסח ו/או סוכות ישהו ספרני בתי-הספר העל יסודיים בחופשה. ימים אלה לא ינוכו ממכסת חופשתם.  
תחולה מ-1/9/95.

#### 110.412 חופשה פנימית נוספת - ספרנים בספרית בית-ספר (בלבד)

ספרנים בבתי-ספר בלבד יהיו זכאים החל מה-1/9/87 לימי חופשה פנימית בימים שבת-הספר אינו פועל (ערב ראש השנה, ערב יום כיפור, ערב חג סוכות, ערב חג פסח, ערב אחרון של פסח, ערב חג השבועות, ערב שמחת תורה). ימים אלה לא ניתנים לצבירה ולא ניתנים להחלפה בימים אחרים. בתמורה ישתתפו הספרנים באירועי בית-הספר שלאחר שעות הלימודים אם ידרשו לכך.

409/87  
מ-28/4/87

**110.51 דירוג עובדי הוראה לספרנים בבית-ספר, בחדר עיון או בספרייה ציבורית - הבא מההוראה.**

**110.511 שיבוץ ספרן בסולם דירוג עובדי חינוך נוער וקהילה**

409/87  
28/9/87  
  
740/96  
24/11/96

ספרן בבית-ספר או בחדר עיון בספרייה ציבורית שאליו מופנים ובאים תלמידי בתי-הספר, הבא מההוראה בפועל ויש לו כישורים של עובד הוראה, יקבל שכר על-פי דירוג עובדי חינוך נוער וקהילה. שכר עובדי דירוג עובדי חינוך נוער וקהילה פירושו: שכר עובדי הוראה משולב ותוספות ו/או גמולים שהם אחדים ולהם זכאים עובדי ההוראה ללא התחשבות בתפקידם התחולה - 1/9/1987.

**110.512**

651/95  
18/5/95

בעל תעודת הוראה, ללא הכשרה בספרנות שנתקבל לעבודה בספרייה, ידורג בדירוג עובדי הוראה, ויתוגמל בהתאם לאמור בפרק משנה זה לאחר שיעבור השתלמות בספרנות (לפחות 100 שעות השתלמות בקורסים של מרכז ההדרכה לספריות בישראל).

**110.513 גמול השתלמות לספרנים בדירוג עובדי חינוך, נוער וקהילה**

767/97  
16.6.97

(א) ספרנים המדורגים בדירוג עובדי חינוך, נוער וקהילה, המועסקים על-פי האמור בסעיף 110.511 יוכלו להגיש בקשה להכיר בהשתלמויות שבוצעו בתקופת עבודתם בהוראה וכן השתלמויות אחרות, בכפוף לכללים של הוועדה המשותפת לאישור גמול השתלמות לעובדי הדירוג המינהלי (אחד לשעבר).

(ב) ספרנים כנ"ל, אשר קיבלו גמול השתלמות בתקופת עבודתם בהוראה בפועל, זכאים החל ממועד המעבר לעבודה בספרנות, לגמול השתלמות (באחוזים) שנקבע להם בהיותם עובדי הוראה.

למען הסר ספק, לענין זה לא יוכרו השתלמויות לעובדי הוראה שבוצעו לאחר המעבר לעבודה בספרנות.

(ג) 1. ספרנים שבאו מתחום ההוראה ומועסקים על-פי האמור בסעיף

920/01  
5.4.01

110.511 לעיל ואשר קיבלו גמולי השתלמות בתקופת עבודתם בהוראה, זכאים ממועד המעבר לעבודה בספרנות לגמול השתלמות באחוזים שנקבעו להם ע"י משרד החינוך.

האמור לעיל כולל גם גמולי השתלמות אחוזיים בגין השתלמויות שבוצעו כנ"ל על דם עד 31.8.1998 ושולמה תמורתם ע"י הרשויות המקומיות.

2. בנוסף לאמור בסעיף ג' (1) לעיל, ספרנים כנ"ל יוכלו להגיש בקשה להכיר בהשתלמויות נוספות ואחרות שבוצעו ממועד העברתם לעבודה בספרנות וזאת בהתאם ובכפוף לכללים של הוועדה המשותפת לאישור גמול השתלמות בדירוג המינהלי.

3. האמור בסעיפים ג' (1-2) לעיל חל על ספרנים כנ"ל שהתקבלו לעבודה ברשות המקומית עד 30.6.97.

4. ספרנים כנ"ל שנקלטו ברשות המקומית לאחר 1.7.97 יגישו בקשה לגמול השתלמות בפני הוועדה המשותפת לגמול השתלמות בדירוג המינהלי. מובהר כי ספרנים אלה שביצעו השתלמות מטעם משרד החינוך ממועד קבלתם לעבודה ברשות, ולא הגישו בקשה לקבלת גמולי השתלמות אחוזיים, לא יוכלו לקבל תמורתם גמולים אחוזיים כאמור, אולם יוכלו להגיש לוועדה המשותפת לאישור גמול השתלמות בדירוג המינהלי.

651/95  
18/5/95

**110.514 גמול ניהול למנהל ספרית בית-ספר המדורג בדירוג עובדי הוראה.**

ישולם גמול ניהול בשיעורים הבאים:

(א) למנהל ספריה במעמד א - גמול ניהול בשיעור 8%

(ב) למנהל ספריה במעמד ב - גמול ניהול בשיעור 12%

(ג) למנהל ספריה במעמד ג - גמול ניהול בשיעור 16%

התחולה מ-1/9/95.

**101.515 גמול ניהול למנהלי ספריות ציבוריות במדורג עובדי חינוך, נוער**

**וקהילה.**

מנהלי ספריות ציבוריות המדורגים כיום ועד מועד תחולת הודעה זו, בדירוג עובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה ואינם מקבלים גמול ניהול בגין תפקידם או מקבלים גמול נמוך מן המפורט להלן, זכאים לגמול ניהול בשיעורים הבאים:

א. למנהל ספריה כנ"ל במעמד א' - גמול ניהול בגובה 8%.

ב. למנהל ספריה כנ"ל במעמד ב' - גמול ניהול בגובה 12%.

ג. למנהל ספריה כנ"ל במעמד ג' - גמול ניהול בגובה 16%.

תחולה מ-1.6.01

למען הסר ספק האמור לעיל לא יחול על מנהלי ספריות בדרוג הנ"ל שהחלו עבודתם לאחר ה-1.6.01.

**110.516 גמול לסגני מנהלי ספריות במוסדות חינוך המדורגים בדרוג עובדי**

**חינוך נוער חברה וקהילה**

יש לשלם לספרן המשמש בתפקיד סגן מנהל ספריה במוסד חינוכי והמדורג בדרוג עובדי חינוך, נוער, חברה וקהילה, גמול בשיעורים כדלקמן:

סגן מנהל ספריה א' - 6.4%

סגן מנהל ספריה ב' - 9.6%

סגן מנהל ספריה ג' - 12.8%

ספרן המקבל גמול בתפקיד סגן מנהל ספריה כנ"ל או גבוה יותר לא יהיה זכאי לגמול הנ"ל.

934/01  
3.6.01

913/01  
4.1.01



ספרן כני"ל המקבל גמול נמוך מן השעורים הנ"ל, יזכה להשלמה עד גובה הגמול בהודעה זו ובהתאם לרמת הספרייה. הגמול הנ"ל הינו שכר לכל דבר וענין. תחולה מ- 1.1.01.

### **110.61 קצובת טלפון חודשית - לבעלי תפקיד במסלול הניהול**

**110.611**

לבעלי תפקידים המוגדרים בסעיף 110.212 (8-10) במסלול הניהולי - 80 שיחות.

**110.612**

לבעלי תפקידים המוגדרים בסעיף 110.212 (11-14) במסלול הניהולי - 100 שיחות.

תחולה מ- 1/5/95.

### **110.71 ימי השתלמות**

ספרנים בדירוג (אחד) מינהל ושרותים ובדרוג הוראה זכאים אחת לשנה להשתתף בהשתלמות אחת ארצית מוכרת בת 3 ימים רצופים, ללא ניכוי משכרם.

זכות הספרן להשתלמות שנתית אינה ניתנת לצבירה משנה לשנה. אין באמור לעיל כדי לגרוע מן הנהוג במוסדות השלטון המקומי בדבר הוצאת ספרנים להשתלמויות נוספות.

במידה והיציאה להשתלמות כרוכה בסגירת הספרייה, השחרור להשתלמות מותנה באישור הרשות המקומית.

השתלמות ארצית מוכרת הנה - סמינר שנתי של ארגון ספרני ישראל (אס"י) השתלמות ספרני בתי-ספר, השתלמות מרוכזת המאורגנת על-ידי המחלקה לספריות במשרד המדע והאמנויות ואס"י/או מרכז ההדרכה לספריות. תחולה מ- 1/5/95.

### **110.81 שבוע עבודה, שעות נוספות וקצובת רכב**

**110.811**

שעות העבודה השבועיות בספריות הציבוריות ובספריות במוסדות החינוך הן כמקובל באותה רשות מקומית.

מנהלי ספריות ציבוריות, במתנ"סים ובמוסדות חינוך במסלול הניהולי, כמוגדר בלוח התיפקוד, יתוגמלו בשעות נוספות ובקצובת רכב, על-פי המקובל לעובדים המקבילים בתפקידים ובדירוגים באותה רשות מקומית.

תחולה מ- 1/5/95.

## **110.91 כללי**

### **110.911**

הגמולים הם חלק בלתי נפרד מלוח התפקוד ואין בהם כדי להרע הסכמים ותנאים עדיפים קיימים, החלים על עובדים במוסדות השלטון המקומי, ו/או שיוסדרו בעתיד בהסכמים קיבוציים ובהסדרים במגזר הציבורי.

### **110.912**

ההסכמים הקיבוציים וזכרונות הדברים למיניהם בין מרכז השלטון המקומי לבין הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים ו/או הסתדרות המח"ר, על כל השלמותיהם, תוספותיהם והצרופות להם. וכן כל השינויים שיוכנסו בהם בעתיד (כולל ההטבות שניתנו או יינתנו לבעלי תואר שני ושלישי ולימודי תעודה), החלים על כלל העובדים המינהליים והאקדמאיים במדעי החברה והרוח (למעט אלה החלים על מקצוע מסויים), חלים גם על הספרנים המינהליים והאקדמאים ברשויות המקומיות.

**טלפונים - תנאי עבודה ותנאים נילווים****111.11 - תוספת דרגה לטלפן עבור שימוש בשפה נוספת.****111.111**64/75  
21/5/75

עובד המועסק דרך קבע ברשות המקומית בתפקיד טלפן במרכזיה, המשתמש בפועל בעבודתו בשפה זרה נוספת מהשפות אנגלית, צרפתית, גרמנית, ערבית, רוסית, ספרדית (או שפה אחרת כנדרש), ישובץ בדרגה אחת מעבר לדרגה לה הוא זכאי במסגרת מתח הדרגות ויוכל להתקדם אף לדרגה אישית נוספת מעבר לדרגה האישית לה זכאים יתר הטלפונים שהגיעו לשיא המסלול שבתפקידם.

**111.21 - מכסת שעות עבודה שבועי****111.211**76/90  
4/90

החל מ- 1.4.1990 שעות העבודה של הטלפונים הם: 42.5 שעות לשבוע, עם חובת הפסקה של שעה אחת ליום, שניתן לחלקה לשניים, כאשר מחצית שעה תחול לפני גמר יום העבודה. הסדר זה חל על כל הטלפונים שאין להם קביעות ביום 1.4.1990 ועל אלה שיכנסו לעבודה מחל מ- 1.4.1990

**111.212**

עובד שהועסק כטלפן ברשות המקומית ב-1/4/90 במעמד עובד קבוע, לא יחול כל שינוי בשעות עבודתו מכפי שנקבעו בהסכם הקיבוצי מיום 9/2/75 כמפורט להלן:

476/90  
19/4/90

(א) לצורך סעיף זה מוכרים הסוגים הבאים של מרכזות טלפונים:

3-6 קווי חוץ - סוג א'

7 קווי חוץ ומעלה - סוג ב'.

(ב) שעות העבודה של טלפונים במשרה מלאה המועסקים 5 ימי עבודה בשבוע

במרכזות טלפונים תהיה, בהתאם לסוגי המרכזות, כלהלן:

במרכזות מסוג א' - 7.5 שעות נוכחות ליום.

במרכזות מסוג ב' - 6.5 שעות נוכחות ליום.

בכל מרכזות שאינה כלולה באחד הסוגים הנ"ל, יעבדו הטלפונים בהתאם

לשעות העבודה וההפסקות הנהוגים לגבי כלל העובדים במשרדים.

(ג) לטלפונים במרכזות מסוג א' או ב' תינתן הפסקת מנוחה של שעה אחת

ליום. ההפסקה תינתן במשך אחד או בשני משכים לפי צרכי העבודה.

הפסקות המנוחה לפי סעיף זה יינתנו לטלפונים אך ורק בתוך שעות

העבודה ולא ניתן לצרף את ההפסקה או חלק ממנה לסוף יום העבודה

לשם קיצורו.

הסכם קיבו  
מיוחד  
שנחתם  
ב-9/2/75  
מסי' רישום  
7009/75  
מ-15/5/75

(ד) במרכזת מסוג א' בלבד יהיה המעסיק רשאי להנהיג הפסקה של 1/2 שעה בלבד, במשך אחד או בשני משכים בהתחשב עם צרכי העבודה ועם שעות העבודה של כלל העובדים האחרים במקום, ובמקרה כזה תהיינה שעות הנוכחות של הטלפנים, 7 שעות ליום במקום 7.5 שעות ליום.

### **111.31 טלפן עיוור - הדירוג וגמול כספי בגובה דרגה**

**111.311**

154/79  
3/9/79

(א) טלפן עוור זכאי לתוספת כספית בגובה ההפרש שבין הדרגה בה הוא משובץ על-פי תפקידו, לבין דרגה אחת נוספת שמעליה.  
(ב) אם תשתנה דרגת הטלפן כתוצאה משינוי הדרגה התקנית, יהיה זכאי לתוספת כספית בגובה ההפרש שבין דרגתו החדשה אליה קודם, לבין דרגה נוספת אחת שמעליה.  
(ג) דין תוספת כספית זו כדין שכר ודרגה לכל דבר וענין.  
התחולה 1/4/79.

**111.312**

539/92  
29/1/92  
547/92-ו  
מ-25/3/92

(א) טלפונאים עיוורים אשר בתאריך 1/10/93 או לפני כן שהו לפחות שנה אחת בדרגה 7 (אחיד) יקודמו לדרגה 8 (אחיד) אך לא לפני 1.10.1993.  
(ב) טלפונאים עיוורים אשר בתאריך 1/10/93 או לפני כן שהו לפחות שנה אחת בדרגה 7+ (אחיד) יקודמו בדרגה שלמה לדרגה 8+ (אחיד) אך לא לפני 1.1.93

### **111.313 - ראש צוות מרכזת - טלפנאי עיוור**

אחראי על מרכזת טלפונים בת 30 קווים לפחות אחראי על 3 טלפונאים לפחות ומבצע תפקידי עזר נוספים כגון: אלחוטי, מודיעין וכו'.  
מתח דרגתו ומסלול הקידום ראה סעיף 25.427 (מסלולי קידום) עיסוק מספר 123.

### **112. עובדי זכאות - תנאי עבודה ותנאים נילווים.**

#### **112.11 תוספת אחוזית לעובדי זכאות**

594/94  
6/1/94-

לעובדים המועסקים כפקידי זכאות, תשולם בהתאם להחלטת ועדת המעקב המשותפת לצדדים, החל מ-1/9/1993 תוספת בשיעור 7.5% מהשכר המשולב.

## מזכירי בתי-משפט עירוניים ועובדי מינהלה (תפקידי עזר)בבתי-המשפט העירוני - תנאי עבודה ותנאים נילווים

### 113.11 תנאים נילווים דירוג

#### 113.111

פקידי העזר בבתי-המשפט העירוניים, צמודים לשכר פקידי העזר בבתי-משפט השלום. הדרגה ומסלול הקידום של פקידי העזר, ראה פרק ז' - לוח התפקידים והעיסוקים (עיסוקים '91, '92).

### 113.12 תמורה באחוזים מהמשכורת

#### 113.121

העובדים המינהליים בבתי-הדין המקומיים (העירוניים) להלן: העובדים, מתחייבים למלא במסגרת כח האדם הקיים את סדרי העבודה שייקבעו על-ידי המעסיק למערכת בתי-המשפט לרבות עבודה בשעות אחר הצהריים. קבלת קהל, הפעלה ויישום של תחיקה חדשה ובכלל זה, תחיקה המוסיפה סמכויות לבתי-המשפט / בתי-הדין או המשנה את חלוקת הסמכויות בין בתי-המשפט / בתי-הדין, מתן שירותים מתאימים לשופטים ורשמים גם אם יוספו שופטים או רשמים, שינוי במיקום של בתי-המשפט / בתי-הדין, וכן שינויים אחרים בשיטות העבודה או בסדריה, כולל מיכון ומיחשוב מערכת בתי-המשפט.

#### 113.122

תמורת התחייבויות העובדים בדירוג (האחיד) מינהל ושירותים על-פי הסכם זה, יקבלו העובדים תוספת בשיעור של 22% ממשכורתם - שתשולם החל מה-1/1/93.

מובהר בזה כי התוספת הנ"ל הינה שכר לכל דבר ועניין ותובא בחשבון לצורך חישוב ערך שעת עבודה ולעניין תשלום תוספות שכר אחרות לרבות עבור שעות נוספות, כונויות, קריאות פתע.

התוספת על-פי האמור לעיל תשולם לעובד שפרש מעבודתו אצל המעסיק החל מיום 1/1/93.

578/93  
29/7/93

**113.123 דין התוספת האחוזית לעובדים המינהליים בבת-המשפט בעקבות**

**הסכמי השכר לעובדי הדירוג האחד במינהל ובשירותים לשנים**

**1993-1996**

594/94  
6/1/84

ועדת המעקב בישיבתה מיום 16/12/93, דנה בענין שיעור התוספות האחוזיות כאמור בסעיף 8.2 להסכם הקיבוצי מיום 1/9/93. לעובדי דירוג (האחד) מינהל ושירותים, וסכמה דבר החזרת התוספות הנ"ל לתוספות האחוזיות כפי שהיו ערב ההסכם, בשיעורים, במקדמים ובמועדים כמפורט להלן:

תוספות לעובדים המינהליים בבת-המשפט לעניינים מקומיים  
(22% מהשכר המשולב).

מ-1.1.96	מ-1.1.95	מ-1.9.93	הדרגה
22%	17 %	13.5%	2-4
22%	18.5%	15 %	5-7
22%	20.5%	17 %	8 ומעלה

## קציני בטיחות בתעבורה - תנאי עבודה ותנאים נילווים

### 114.11 התפקיד, הדרישות ותחומי העיסוק

#### 114.111 כללי :

קציני הבטיחות בתעבורה ברשויות המקומיות הם עובדי הרשות המקומית המועסקים על-פי "חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות" ואשר חלה עליהם למעט בסעיפים ששונו בהסכמה, בפרק משנה זה.

#### 114.112 כפיפות :

בשל תפקידו המיוחד של קצין הבטיחות בתעבורה שהינו בעל אופי עצמאי, פיקוחי ומבקר, מומלץ לראש הרשות שלא להכפילו לאחראי על יחידת התחבורה ברשות המקומית. בעניינים מקצועיים כפוף קצין הבטיחות בתעבורה למינהל הבטיחות בתעבורה במשרד התחבורה ומבצע הוראותיו

#### 114.113 מינוי :

מינוי קצין הבטיחות בתעבורה יאושר על-ידי מנהל המחלקה לקציני בטיחות במשרד התחבורה בהתאם לתקנות המתפרסמות על-ידי משרד התחבורה.

#### 114.114 היקף המישרה :

היקף המישרה של קצין הבטיחות בתעבורה יקבע בהתאם לאפשרויות הרשות ובתיאום עם המינהל לבטיחות, המחלקה לקציני בטיחות במשרד התחבורה.

#### 114.115 מעמד :

בשל אופי עבודתו האחראי ועל מנת לאפשר לו לבצע תפקידו וחובותיו ביעילות, יתן ראש הרשות גיבוי מלא על פעולותיו של קצין הבטיחות בתעבורה מול עובדי הרשות המקומית ומול הנהגים המשתמשים ברכב של הרשות המקומית.

#### 114.116 דירוג :

קציני הבטיחות בתעבורה ידורגו בדירוג (אחד) מינהל ושירותים.

#### 114.117 מסלול קידום :

מסלול הקידום של קציני הבטיחות בתעבורה יהא על-פי האמור במסלולי הקידום לעובדים ברשויות המקומיות.

#### 114.118 כישורים :

הכישורים הנדרשים להסמכת קצין בטיחות בתעבורה על-ידי משרד התחבורה על-פי התקנות הם :

- (א) סיום 12 שנות לימוד לפחות.
- (ב) בעל תעודה סוג 2 במכונאות רכב.
- (ג) בעל רשיון נהיגה דרגה 3 ומעלה.
- (ד) עמידה במבחן אישיות.
- (ה) בעל "תעודת יושר".

(ו) סיום בהצלחה של קורס קציני בטיחות באחד

מהמוסדות המאושרים על-ידי רשויות משרד התחבורה.

לנוחות האחראים ברשות המקומית, מובאות להלן תקנות משרד התעבורה (חלק י' של תקנות התעבורה) באשר לחובת מינוי קצין בטיחות בתעבורה ובאשר לתפקידו של קצין הבטיחות בתעבורה ברשות המקומית:

(א) תקנות התעבורה מחייבות מיזם, עסק, תאגיד או מוסד שרשומים על שמו, או שהוא מפעיל או מנהל כלי רכב מסוג המפורט להלן להעסיק קצין בטיחות בתעבורה:

- (1) רכב נוסעים פרטי, רכב פרטי דו שימושי או רכב שמשקלו הכולל המותר עד 4,000 ק"ג - 40 רכבים
- (2) אוטובוס, מונית או רכב מסחרי שמשקלו הכולל המותר 4,001 ק"ג או יותר - 20 רכבים
- (3) חלקם מהסוג שבפסקה א (1) וחלקם מהסוג שבפסקה א (2) או סוג אחר - 20 רכבים
- משרד להובלה כמשמעותו בצו הפיקוח על מצרכים ושרותים.  
משרד להסעות - כמשמעותו בצו הפיקוח על מצרכים ושרותים.  
רשות מקומית שבבעלותה אוטובוסים.

## 114.21 תפקידו של קצין הבטיחות ברשות המקומית

### 114.211

- (א) לפקח על כך שהנהגים המועסקים על-ידי הרשות או הנוהגים ברכביה ימלאו אחר פקודת התעבורה והתקנות על-פיה.
- (ב) לפקח על כך שהרכב של הרשות או המופעל על ידו יהיה בכל עת במצב תקין ושיתמלאו בו הוראות דיני התעבורה.
- (ג) לפקח על הוראות כל דין הנוגע לבטיחותם של עוברי הדרך ולתקינותו של רכב בתחום המפעל (שטח הרשות).
- (ד) לפקח על כך שמצב בריאותם של הנהגים יהיה תואם את דרישות דיני התעבורה.
- (ה) להדריך את הנהגים בענייני נהיגה, טעינה, פריקה, טיפול ברכב.
- (ו) להמליץ בפני ראש העיריה/מועצה בכל הנוגע להכשרתם ולהשתלמותם של הנהגים במפעל ולהנהגת סדרי בטיחות בעיריה או המועצה ובכל הנוגע לבטיחותם של הנהגים ושל הרכב.
- (ז) להגיש דינים וחשבונות לראש העיריה/מועצה בכל הנוגע לתפקידיו לפי תקנה זו.
- (ח) לנהל כרטסת, תיקים ורישומים לגבי הרכב והנהגים על-פי הפרטים שהורתה הרשות.



(ט) קצין בטיחות רשאי לאסור את השימוש ברכב שבבעלות העירייה/מועצה או הנמצא בשליטתו ולהתנות את השימוש בו בתיקונו והבאתו למצב שלא יפגע, לדעתו, בבטיחות התנועה ובלבד ששוכנע כי נתקיימו ברכב הוראות תקנה 308 (א), העתק מההודעה האוסרת שימוש כאמור תישלח בו ביום על-ידי קצין הבטיחות לרשות הרישוי, כפי שדורש החוק.

(י) תיחקור תאונות דרכים בשטח העירייה / מועצה, הפקת לקחים, הסקת מסקנות וטיפול למניעת השנותן.

(יא) לעזור או לעסוק גם בטיפול בתחנות הסעה של בתי-ספר, גני ילדים, מרכזים קהילתיים והכוונת התחבורה בצורה נכונה על מנת למנוע תאונות.

(יב) לעזור או לעסוק גם בהכנת מפת תימרור מאושרת להסדרת גאומטריית התנועה בישובים ובכל שטח העירייה/מועצה קרי בית-ספר, גני ילדים מרכזים קהילתיים בתאום עם מהנדס הרשות.

(יג) איתור מפגעים בטיחותיים (כגון: צמחיה, בורות וכו') ועזרה במתן פתרונות לסילוקם, בתיאום עם מע"צ, מהנדס הרשות וכו'.

(יד) לעזור או לעסוק גם במעקות בטיחות ותחנות הסעה בישובים.

(טו) לעזור או לעסוק גם במבצעים ללכידת עברייני תנועה בשטח הרשות המקומית בשיתוף משטרת ישראל.

(טז) לעמוד בראש מטה בטיחות או לשמש כחבר בו.

**114.22**

**114.221**

כל הנושאים שלא פורטו בפרק משנה זה, הם יחולו על ממלא התפקיד, כמו על יתר עובדי הרשות המקומית על-פי "חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות".

## 115. רכזי התנדבות ברשויות המקומיות - תנאי עבודה ותנאים נילווים

641/95  
8/2/95

### 115.11 הגדרת התפקיד:

#### 115.111 רכז פעולות ההתנדבות - כפיפות.

רכז פעולות ההתנדבות הוא עובד הרשות המקומית המועסק על-פי "חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות" והוא כפוף למנהל היחידה לשירותים חברתיים או למי שהוסמך על ידו.

#### 115.112 תיאור המשרה ותחומי התפקיד

התפקיד כולל זיהוי ומיפוי תפקידים למתנדבים במקום, בשיתוף, בשילוב ובתיאום עם כל שירותי הרווחה המקומיים. הגדרת תפקידים למתנדבים, בהתאם לקובץ משימות למתנדבים בשירותי הרווחה ו/או צרכים אחרים.

#### 115.113

כמו כן, אחריות ושותפות בהכנת מערכת שירותי הרווחה המקומית ועובדיה לקליטת המתנדבים (כולל כל המוסדות והמחלקות): עירוניים, ממשלתיים וציבוריים במקום. אחריות לארגון ולתקצוב להפעלת מתנדבים במסגרת תכנית עבודה שנתית. קיום מערכת מעקב ודווח על פעולות המתנדבים באמצעות הממונים עליהם. קיום מערכת קשרים עם הארגונים, הקבוצות והמוסדות הוולנטריים המקומיים והפעלתם בנושאי התנדבות בהתאם לצרכי המקום. רכז, תיאום ופיקוח על הנעשה בתחום ההתנדבות בשירותי הרווחה בין ארגונים ומוסדות שונים ובשירותים המקצועיים השונים. גיוס, ראיון המתנדבים, מיונם ושיבוצם. אחריות להשתלמויות למתנדבים בהתאם לצרכים ובמסגרת מגבלות האמצעים. דאגה לשילוב הנושא במערכת ההשתלמויות לעובדים המקצועיים. השתתפות בשעת חירום בפעילות מלי"ח (משק לשעת חירום) על-פי דרישת הרשות. ביצוע מטלות נוספות כפי שידרש

### 115.21 – דרישות המשרה, המעמד ויחידת עבודה

#### 115.211 דרישות המשרה:

- (א) כשירות לעבודה סוציאלית.
  - (ב) או בעל תואר אקדמי (רצוי במדעי הרוח או החברה).
  - (ג) או מורה מסומך.
  - (ד) או למי שאינו בעל כישורים באחד המקצועות הנ"ל – דירוג מינהלי.
- עדיפות לבעל ניסיון בעבודה בשירותי הרווחה.

#### 115.212 מעמד

מעמדו, דרוגו ודרגתו של רכז ההתנדבות יהיו לפחות חופף למנהל מדור ברשות המקומית בה הוא מועסק ועפ"י כישוריו באחד מן הדירוגים הבאים:

- (1) בדירוג המינהלי.
- (2) לבעלי כישורי הוראה – בדירוג עובדי הוראה.
- (3) לבעלי כישורי עו"ס – בדירוג עובדים סוצאליים.
- (4) בדירוג המח"ר – לבעלי כישורים מתאימים.

#### 115.213 יחידת העבודה

יחידת העבודה של רכז המתנדבים היא כמקובל ברשות המקומית בה הוא מועסק.

רכז המתנדבים יועסק 12 חודשים בשנה.

מישרת רכז התנדבות תרוכז ב- 5 ימים בשבוע. אם צורכי עבודה יחייבו עבודה ביום השישי, יש לנהוג בהתאם לקבוע בנושא זה לגבי עובדים אחרים ברשות המקומית.

#### 115.22 שכר ותוספות

רכז ההתנדבות יקבל שכרו, יחסית לחלקיות משרתו, על-פי טבלת השכר של הדרוג בוא הוא מועסק, דרגתו וותקו.

בנוסף, יהיה רכז ההתנדבות זכאי לקבל:

(א) למדורגים בדרוג עובדי הוראה:

(1) 20% "גמול ניהול"

(2) 10% "תוספת שהייה", אשר תחייב שהייה בפועל על-פי ההוראות.

(3) "תוספת הוראה 1994".

(ב) גמול השתלמות על-פי הכללים הנהוגים בדרוגו (למועסקים בדרוג עובדי

הוראה - על-פי המקובל בחינוך המשלים).

(ג) גמול פיצול על-פי התנאים המזכים גמול זה לעובדי מינהל ושירותים

ברשות המקומית.

(ד) "תוספת ביגוד" – כמקבלי קהל, רמה 4.

(ה) שיחות טלפון – כמקובל למנהלי מדור ברשות המקומית בה מועסק.

(ו) נסיעות בתפקיד – כמקובל למנהלי מדור ברשות המקומית בה מועסק.

(ז) מענק יובל - על-פי הכללים הנהוגים בדירוג בו מועסק.

(ח) קרן השתלמות - על-פי הכללים הנהוגים בדירוג בו מועסק.

### **115.31 עבודה בפיצול**

#### **115.311**

בשל אופי עבודתו רשאית הרשות לדרוש מהרכז לפצל משרתו, לפחות ב-3 ימים בשבוע לשעות אחה"צ והערב.

#### **115.41**

זכויות וחובות רכז ההתנדבות הם כשל עובדי הרשויות המקומיות ועל פי "חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות" למעט העניינים ששוננו בהסכם זה.

התחולה מיום 1.1.1995

116. מצילים בחופי הים -  
תנאי עבודה ותנאים נילווים

116.11 כללי - תנאי העסקת המצילים בחופי הים:

245/82  
23/5/95

116.111

החל מ-1/4/1982 נקבעים תנאי העסקתם המיוחדים של המצילים בחופי הרשויות המקומיות באורח מרכזי על-ידי באי כוחם של הצדדים החתומים על חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות.

116.112

כדי להבטיח תנאי העסקה אחידה, הוסכם כי בעתיד יתנהל המשא ומתן להרחבת זכויות המצילים על-פי הכללים הבאים:

116.113

תביעות בעלות אופי ייחודי והנובעות משינוי הליכי העבודה, וכן תביעות אחרות לשיפור תנאי עבודתם ושכרם, יידונו במשא ומתן בין השלטון המקומי והסתדרות הפקידים בעת חידוש הסכמי העבודה ו/או במועדים אחרים בהסכמה בין הצדדים. וכל שיוסכם, יופעל בכל הרשויות המקומיות המעסיקות מצילים בחופי הים.

245/82  
23.5.82  
הסכם משנו  
1989 מיום  
27.2.89

הצדדים מצהירים ומתחייבים שלא יחתמו בעתיד הסכמים מקומיים ולא יקבעו הסדרים כלשהם בלי הסכמת מרכז השלטון המקומי, 3 הערים הגדולות והסתדרות הפקידים.

116.114

על המצילים לעבוד כל יום החל מפתחת תחנות הצלה, ועד לשעת סגירתן, לרבות בשעות נוספות, בהתאם לקביעת הרשות המקומית ובהתאם לסידורי העבודה שנקבעו על ידה.

הסכם 1989  
מ- 27.2.89

הרשות המקומית זכאית להעביר מציל מתחנה לתחנה לפי צרכי העבודה ללא פגיעה בשכרו ובמעמדו כמציל.

הרשות המקומית תקבע על-פי צרכיה מועדים לפתיחת מספר תחנות הצלה בחורף.

116.115

245/82  
23/5/82מ

חל איסור על המצילים לעבוד בעבודה שלא הוטלה עליהם באופן ישיר על-ידי הרשות המקומית.

מציל, שעבד בהצלה בחוף-ים, ברשות מקומית 2 עונות ברציפות ולפחות 4 חודשים בכל עונה ויש עבורו תקן פנוי בתקציב הרשות המקומית, מקבל בגמר העונה השלישיות מעמד של עובד חדשי קבוע ברשות המקומית שתחילתו, מראשית העונה השלישית, ודינו כדין כל העובדים הקבועים ברשות המקומית לכל דבר. (ותק, תנאים סוציאליים וכו'), עובד כנ"ל יועסק 12 חודשים בשנה המהווים עבודה בפועל, חופשה תמורת עבודה בשבתות וחגים, והמרת שעות נוספות מעונת הרחצה.

588/93  
23/11/93

**116.31 עבודה בעונת הרחצה והתמורה לעבודה ביום שישי, בערבי שבתות וערבי חג, ביום שבת או חג ובשעות נוספות**

עקב עבודתם המיוחדת של מצילי הים (להלן: המצילים) המחייבת עבודה בכל יום שישי למשך יום עבודה ארוך, מעבר למקובל לגבי עובדי הרשויות המקומיות, הוסכם כי עבור יום שישי ישולם להם כדלקמן:  
(א) עבור 5 השעות הראשונות ביום שישי יקבלו המצילים תשלום של 150%.  
(ב) מהשעה השישית ועד לשעות תחום השבת יקבלו המצילים תשלום של 175%.

245/82  
3/5/82

המצילים בחופי הרחצה המועסקים בעונת הרחצה בשבתות, חגים ומועדים זכאים לפיצוי כספי: -

עבור עבודה בשבת וחג יהיו המצילים זכאים לתשלום של 100% + 175% + יום מנוחה שעה תמורת שעה. אין בסעיף זה כדי לגרוע מהזכות לחופשה פנימית כאמור בסעיף הבא.

למען הסר ספק חישוב השעות הנוספות של המצילים יהיה כקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה והשכר יחושב לפי רכיבי השכר הנכללים במשכורת הקובעת, לצורך פנסייה ורכיבי השכר שלגביהם נקבע במפורש כי הם מוכרים לצורך חישוב שעה.

שעות אלו שתצטברנה לזכות המצילים, תחולקנה בין חדשי העבודה הכוללים של המצילים בכל שנת העבודה ולהשלמת השכר בחדשי החורף.

הסכם 989  
מ- 27.2.89

**116.32 ימי בחירה/ ימי פגרה**

המצילים זכאים ל"ימי בחירה" כנהוג לגבי יתר עובדי הרשות המקומית. בימי פגרה בהם הרשות המקומית אינה פועלת, זכאי המציל תמורת עבודתו, לתמורה המשולמת בשבתות. ימי פגרה הנהוגים ברשות המקומית על-חשבון חופשתו השנתית של העובד, יחול כלל זה גם לגבי המציל.

הסכם 982  
מ- 3.3.82

### 116.33 חופשה (פנימית) נוספת

הואיל ובעונת הרחצה, ישנו לחץ מוגבר של עבודת המצילים, במיוחד בשבתות ובחגים, יקבלו המצילים הקבועים העובדים ברציפות במשך כל עונת הרחצה (ולא פחות מ-4 חודשים) לרבות בימי שבתות, חגים ומועדים, מענק בצורת ימי חופשה נוספים (חופשה פנימית) ובשיעור של שעה אחת תמורת כל שעה עבודה בימים אלה, לכל יום עבודה בימי שבת חג או מועד בהם עבדו בפועל. מענק ימי חופשה אלה, יצורף ליתרת ימי החופשה שיצטברו לזכות המציל לשם ניצול חופשה בתום עונת הרחצה.

### 116.34 הפסקת מנוחת צהריים :

למצילים תהיה הפסקת צהריים ומנוחה, של שעה אחת בתוך יום עבודתם הרגיל. שעה זו תחשב כשעת עבודה בכל יום עבודה, החל מ-15 לחודש מאי בכל שנה, ועד ל-15 לאוקטובר של אותה שנה. הפסקת צהריים למנוחה של שעה אחת בתקופה מ-16 לאוקטובר בכל שנה ועד ל-14 למאי בכל העונה הבאה, תהא על חשבונו של העובד (מתוך מכסת שעות עבודתו היומית מבלי להגדיל לשם כך את סך כל שעות עבודתו). המעסיק יקבע את זמנה של מנוחת הצהריים הקיימת בתקופת העונה, וייעשה סידור להפסקה ואוכל על-ידי האחראי לתחנה.

### 116.41 – הדירוג

#### 116.411

מתח דרגות	הדרישות	התפקיד
5 - 4	בעל תעודת עוזר מציל.	מציל-ים עוזר
6 - 4	בעל תעודת מציל לאחר שתי עונות עבודה .	מציל-ים
7 - 5	בעל תעודת מציל , אחראי.	מציל-ים -

בתחולה מיום 1.1.2000

### 116.412 תנאי הקידום בתוך המסלול

הקידום לכל דרגה בסולם, כולל קידום לדרגת השיא, בכל מסלול קיים, בתום שהות של שנתיים בדרגה שלפניה. הדרגה האישיית (תוספת שהייה) תוענק בתום שהות של 3 שנים בדרגת השיא של מסלולי הקידום ותהיה דרגה מלאה. "שנה" פירושו בעבודת הצלה, עונה של לפחות 4 חודשים רצופים.

עם ריבוי המתרחצים נוצר הצורך לתיאום בין תחנות ההצלה ולפיכך הוסכם בתחולה מ- 1.6.1993 כדלקמן:

- (א) בין קטעי מקומות רחצה שבהם מצויות יותר משתי תחנות הצלה, יועסק מציל ראשי שיתאם את פעילות המצילים וההצלה.
- (ב) שכרם המשולב של המצילים בשלוש הדרגות כמפורט להלן: יוקבל לשכרם המשולב של עובדי הרשות המקומית בדרגות על-פי המתכונת הבאה:
- (1) מציל ראשי יוקבל ל- סגן מנהל אגף ברשות המקומית בה הוא מועסק.
- (2) מציל מנהל תחנה יוקבל ל- מנהל מחלקה ברשות המקומית בה הוא מועסק.
- (3) מציל אחראי תחנה יוקבל ל- מנהל מדור ברשות המקומית בה הוא מועסק.

### 116.51 תוספת מצילים

638/95  
22/1/95

#### 116.511

החל מ-1/4/1988 משולמת למצילים תוספת מיוחדת בשקלים (תוספת מצילים) הכוללת בתוכה גם את התוספות שהיו נהוגות קודם לכן והם תוספות הצלה, תמורה עבור בקבוקי שתיה, תוספת איזון ותוספת ביגוד מצילים. לפיכך, ממועד זה מתבטלות תוספות אלה. תוספת מצילים היא שקלית מהווה שכר לכל דבר וענין לרבות לצרכי פרישה לגימלאות, ופיצויי פיטורים. שיעור תוספת מצילים יעודכן אוטומטית במועדי ובשיעורי תוספות היוקר שיחולו על שכר העובדים.

לתוספת המצילים, זכאים המצילים שקיימו את כל סעיפי ההסכם כולל סעיפים 116.114, ו- 116.115: ישמעו להוראות הרשות המקומית ולממונים עליהם.

הסכם 89  
מ- 7.2.89

#### 116.512

- א. ביום 11.4.00 הוסכם בין הצדדים כי תוספת המצילים בסך 1960 ש"ח כאמור לעיל תוגדל כדלקמן:
1. החל מיום 1.1.1999 תוגדל תוספת מצילים בסך של 300 ש"ח.
  2. החל מיום 1.1.2000 תוגדל תוספת מצילים בסך 190 ש"ח, נוספים על האמור בס"ק 1 לעיל.
  3. החל מיום 1.1.2001 תוגדל תוספת מצילים בסך של 190 ש"ח, נוספים על האמור בס"ק 2 לעיל.
- ב. מוסכם בין הצדדים כי החל מיום 1.1.2002 תוספת מצילים לרבות ההגדלות כאמור בס"ק א1 - א3. לעיל, יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן, ויתעדכנו במשכורת חודש ינואר של כל שנה, בשיעור עליית המדד, כאשר מדד הבסיס הינו המדד שיהיה ידוע ביום 16.1.2001 (להלן: "מדד הבסיס").

הסכם  
מצילים ב  
11.4.00



ג. מוסכם ומובהר בזאת כי מהעדכון כאמור בס"ק ב' לעיל, יקוזז שיעור עדכון תוספות היוקר אשר שולמו למצילים בגין תוספת המצילים כאמור, בשנה הקלנדרית שקדמה לחודש ינואר בו מבוצע העדכון.

### 116.61 תנאים נוספים

#### 116.611 מכסת ימי הבראה למצילים על-פי שנות ותק בהצלה

החל מ- 1.9.1993 עודכנה מכסת ימי הבראה על-פי שנות ותק בהצלה כדלקמן:

מספר ימי הבראה	שנה ראשונה	מהשנה הרביעית	מהשנה השביעית	מהשנה העשירית	מהשנה השתים עשרה	מהשנה השש עשרה	מהשנה התשע עשרה	מהשנה העשרים וחמש - ומעלה
8	- עד שלישית (כולל)							
9	- עד השישית (כולל)							
11	- עד התשיעית (כולל)							
12	- עד האחת עשרה (כולל)							
13	- עד החמש עשרה (כולל)							
14	- עד השמונה עשרה (כולל)							
15	- עד העשרים וארבע (כולל)							
18								

#### 116.612 כלכלה

המצילים, המועסקים מעבר ליום עבודה מלא בשעות נוספות, יקבלו בכל יום עבודה בפועל כנ"ל, תמורה נטו עבור ארוחת צהריים ובשיעור ארוחת הצהריים על-פי תעריפי "אשל" המקובל בשלטון המקומי והעיריות.

248/82  
23.5.82

#### 116.613 ביטוח "ריזיקו" למצילים

החל מ-1982 ומדי שנה, יבוטחו המצילים בחופי הים בביטוח ריזיקו. החל מ- 11.4.2000 יועלה גובה ביטוח הריזיקו לשווה ערך בשקלים חדשים של 50.000 דולר ארה"ב. סכום זה יתעדכן בכל ראשון למאי בהתאם לשינויים בשער הדולר היציג.

#### 116.614 החזר הוצאות נסיעה לעבודה וממנה

(א) קצובת הנסיעות המשולמת למצילים, כמו ליתר עובדי הרשות המקומית.  
(ב) הוצאות הנסיעה הנוספות של המצילים בימי מנוחה שבועית וחגים תוחזר בהתאם להוצאות בפועל ועל-פי תעריפי שירות מוניות.  
במקומות שאין שירות מוניות סדיר ולמציל אין אמצעי תחבורה אחר כדי להגיע למקום עבודתו, יהיה על הרשות המקומית לדאוג להסעתו של המציל לעבודה ובחזרה או על-פי תשלום מיוחד למציל בעל רכב פרטי

הסכם 989

על-פי ההסדרים המקובלים באותה רשות מקומית לגבי החזר הוצאות לשימוש ברכב אישי תוך התחשבות באופי עבודתם של המצילים.

#### **116.615 אמצעי מיגון**

588/93  
23/11/93

הרשות תספק למצילים אמצעי מיגון כדלקמן:

709/96  
15/4/96

לכל מציל 4 בקבוקי משחת מיגון לשבוע בגודל 250CC, דייר פישר.  
הרשות המקומית והמצילים רשאים להגיע להחלטה משותפת על רכישת תכשירי הגנה מתברות נוספות לאספקה למצילים באותן כמויות המצויינות ובתנאי שיעילותם אינה פחותה מהתכשיר המצויין בהסכם.  
לכל תכשיר יצורף גם אישור משרד הבריאות.

#### **116.616 מילואים ותאונה בעבודה**

245/82  
23/5/82

למצילים הנמצאים בשירות מילואים, או שנפגעו בתאונת עבודה בתקופת עונת הרחצה בהצלה, תשלם הרשות המקומית את מלוא שכרם, כולל תוספת הצלה והשעות הנוספות היומיות, שבתות וחגים, כאילו עבדו בפועל, אילמלא היו בתקופה זו בשירות מילואים או בתאונת עבודה.  
ההשלמה אינה כוללת דמי כלכלה ושתייה. על העובד להמציא למקום עבודתו את האישורים המתאימים על שירותו במילואים או את אישור המוסד לביטוח לאומי בקשר לתאונת העבודה.

#### **116.617 אימון גופני - השתלמות מקצועית**

588/93  
23/1/93

(א) בחודש שלפני תחילת עונת הרחצה תערוך הרשות המקומית למצילים השתלמות של 6 ימים בתנאי פנימיה הולמים והרשות תישא בכל ההוצאות.

(ב) הרשות תשלם לכל מציל עבור כל יום השתלמות כאילו עבד יום עבודה מלא בחוף, בעונת הרחצה.

#### **116.618 אספקת מי שתייה**

הרשות המקומית תדאג לאספקת מי שתייה קרים למצילים, במשך כל שעות עבודתם בהצלה.

#### **116.71 מציל ים - המועבר לעבודה כמציל בבריכה**

מציל שיועבר ביוזמת הרשות לעבודה בבריכת שחיה ברשות המקומית, לא יפגע בשכרו, מעמדו ותנאי העסקתו. אין בסעיף זה בכדי להקנות זכות לתנאי עבודת מציל ים למי שלא הועבר בנסיבות סעיף זה לעבודה כמציל בבריכה.

מוסכם בין הצדדים כי בשונה מן הקבוע על פי ההסכמים הקיבוציים החלים על מצילים (ארציים ומקומיים), נכון למועד חתימת הסכם זה, הרי שעל מצילים שיתקבלו לעבודה ברשויות המקומיות ממועד חתימת הסכם זה ואילך (להלן: "מצילי דור ב"), יחולו תנאי העבודה והשכר כדלקמן:

א.

1. שבוע העבודה למצילים דור ב' יהיה 42.5 שעות במשך חמישה ימי עבודה בין הימים א-ה.

2. בנוסף לכך, יחוייבו מצילי דור ב' לעבוד יום נוסף אחד בשבוע ביום ו' או ביום שבת, ובכל מקרה לא יותר מ- 6 ימי עבודה בשבוע.

ב. במשך שבוע עבודתם כאמור לעיל (6 ימים), תהיה הרשות המקומית רשאית להעסיק את מצילי דור ב' בשעות נוספות, והכל בכפוף לצרכי הרשות בהתאם לקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א – 1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה").

ג. מצילי דור ב' יהיו זכאים לגמולים בגין עבודה נוספת כדלקמן:

1. בגין שעות נוספות בימים א-ה בהתאם לגמול שעות נוספות הקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה.

2. בגין שתי שעות ראשונות של העבודה ביום ו' 125%, ובגין כל שעה שלאחר שתי השעות הראשונות 150%.

3. בגין עבודה בימים בהם נהוג ברשות המקומית יום עבודה מקוצר (ערבי חג, חול המועד וכד'), יהיו זכאים ל- 125% בגין שתי השעות שלאחר תום יום העבודה המקוצר כנהוג בכל רשות ובגין כל שעה שלאחר שתי השעות הראשונה הנ"ל – 150%

4. בגין עבודה במנוחה שבועית או חג 175% עבור כל שעת עבודה במנוחה שבועית או חג.

למען הסר ספק מובהר בזאת כי התמורה של 175% כאמור בס"ק זה הינה התמורה הכוללת בגין עבודה במנוחה שבועית במנוחה שבועית או חג, ולא תשולם כל תמורה או חופשה נוספת למצילים דור ב' בגין עבודה ומנוחה שבועית או חג מעבר לאמור בס"ק זה.

ד. מצילי דור ב' יהיו עובדים קבועים בתום שתי עונות רחצה מלאות ורצופות.

עונת רחצה מלאה לעניין זה – תקופה של לפחות 5 חודשים.

ה. מתח הדרגות ומסלול הקידום למצילי דור ב' יהיה כדלקמן:  
מציל: דרגות 6-8 בדרוג האחד. הקידום מדרגה לדרגה בתום שהות של שנתיים.  
אחראי תחנה: דרגה 7-9 בדרוג אחד. הקידום מדרגה לדרגה בתום שהות של שנתיים.  
מנהל תחנה: דרגות 8-10 בדרוג אחד. הקידום מדרגה לדרגה בתום שהות של שנתיים.  
למען הסר ספק, מובהר בזאת כי הכללים בדבר תוספת שהייה הנהוגים בדרוג האחד יחולו על הוראות סעיף זה.

ו. עם קבלת קביעות יהיו מצילי דור ב' מחוייבים לעבוד בתקופת החורף והרשות המקומית תהיה מחוייבת להעסיקם בתקופת החורף, וזאת בתפקידים אליהם ישובצו על ידי הרשות המקומית, בהתאם לכישוריהם ומעמדם.

ז. בנוסף לשכר המשולב יהיו מצילי דור ב' זכאים לתוספות ולתנאים הבאים:

תוספת כפיים – 10% בהתאם לכללים הנהוגים בדירוג האחד.  
תוספת איזון בהתאם לכללים הנהוגים בדירוג האחד.  
תוספת 6.85% בהתאם לכללים הנהוגים בדירוג האחד.  
קרן השתלמות בהתאם לכללים הנהוגים בדירוג האחד.  
ביטוח ריזיקו – בהתאם לסעיף 116.613 להסכם זה.  
תאונות עבודה – מצילי דור ב' שנפגעו בתאונת עבודה בתקופת עונת הרחצה, תשלים הרשות המקומית את שכרם לדמי הפגיעה שיקבלו מביטוח לאומי, כאילו עבדו בפועל בתקופה זו, כאמור בסעיף 116.616 (סעיף יא' להסכם מיום 14.5.82).  
החזר הוצאות נסיעה במנוחה שבועית – כפי שנקבע בסעיף 116.614 (בסעיף 19 להסכם הקיבוצי מיום 27.2.89).  
אמצעי מיגון – כמפורט בסעיף 116.615 (בסעיף ח' להסכם 93 ולהודעה בענייני עובדים מס' 709/96 מיום 15.4.96).  
השתלמות מקצועית – כמפורט בסעיף 116.617 (בסעיף ט' להסכם 93).  
ביגוד – בעונת הו'חצה יהיו זכאים לביגוד כאמור בסעיף 9 להסכם הקיבוצי מיום 14.5.82.  
אש"ל – בהתאם לתנאים כאמור בחוקת העבודה.

ח. בנוסף לשכר המשולב ולתוספות כאמור בסעיף ז' לעיל, יהיו מצילי דור ב' זכאים בעונת הרחצה בלבד לתוספת של 4.36 ש"ח לשעת עבודה כמציל, בשעות כהגדרתם בסעיף 116.81א' (1) לעיל.

מובהר בזאת כי התוספת כאמור בסעיף זה לא תהווה חלק מהשכר הקבוע ולא תהווה רכיב לצורך חישוב ערך שעה, למעט לעניין חישוב גמול עבודה נוספת כאמור בסעיף 116.81ג' לעיל.

למען הסר ספק מובהר בזאת, כי לאור הוראות ס"ק יא' להלן, יבוצעו לגבי התוספת כאמור בסעיף זה, הפרשות לקרן פנסיה צוברת כמתחייב מהוראות פרק ו' להסכם המעבר ל פנסיה צוברת בשירות הציבורי, לגבי רכיבי שכר נוספים כהגדרתם בסעיף 1(א)(2) לפרק ו'.

החל מיום 1.1.2001 תהיה התוספת דלעיל צמודה למדד המחירים לצרכן, ותתעדכן במשכורת חודש ינואר של כל שנה, בשיעור עליית המדד, כאשר מדד הבסיס הינו המדד שהיה ידוע ביום 16.1.2000 (להלן: "מדד הבסיס"). מוסכם ומובהר בזאת כי מהעדכון כאמור לעיל, יקוזז שיעור עדכון תוספות היוקר אשר שולמו למצילי דור ב' בגין תוספת זו, בשנה הקלנדרית שקדמה לחודש ינואר בו מבוצע העדכון.

ט. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי בגין התקופה בה יועסקו מצילי דור ב' על ידי הרשות המקומית, מחוץ לעונת הרחצה (להלן: "תקופת החורף"), הם יהיו זכאים לתנאים הנהוגים לגבי העובדים בתפקיד אותו ימלאו, במקום התנאים הייחודיים לעבודת הצלה כנזכר בסעיף קטן 116.81 ז' לעיל.

י. מוסכם ומובהר בזאת כי מצילי דור ב' לא יהיו זכאים לתנאי עבודה ושכר, מעבר לתנאי העבודה והשכר הקבועים בסעיף 116.81, אלא אם יוסכם על כך במפורש בהסכם קיבוצי ארצי.

למען הסר ספק מובהר בזאת כי אין בהוראות סעיף זה בכדי לגרוע מתחולת חוקת העבודה על מצילי דור ב' באותם עניינים החלים על כל עובדי הרשויות המקומיות, ואשר לא הוסדרו בסעיף 116.81.

יא. מצילי דור ב' יבוטחו בפנסיה צוברת בהתאם לכללים החלים על עובדים חדשים לפי הסכם המעבר לפנסיה צוברת בשירות הציבורי.

### **116.82 הבטחת זכויות**

מוסכם בין הצדדים כי הפעלת סעיף 116.81 לעיל, בעניין מצילי דור ב' יתבצע באופן שלא יפגע בהיקף ההעסקה הנהוג לגבי המצילים הותיקים עד ל- 11.4.2000 או בהמשך העסקתם.

## **116.83 הגדלת בסיס השכר הקובע לפנסיה תקציבית למצילים**

### **ותיקים:**

הסכם  
מצילים מ  
11.4.00

מוסכם בין הצדדים כי החל מ- 11.4.2000 יחולו על המצילים אשר הועסקו ברשויות המקומיות ביום 1.4.98 או עד 11.4.00, ואשר שמותיהם מפורטים בנספח א' (להלן: "מצילים ותיקים") ההוראות כדלקמן:

**הערה:** נספח א' אינו מצורף לנוסח החוקה – הנספח נכלל בהסכם קיבוצי מיום 11.4.00 ומספרו ברשם ההסכמים הקיבוציים 7047/00.

א. במקום התמורה המשולמת נכון למועד זה בגין עבודה בשבתות וחגים לרבות בגין החופשה הפנימית כאמור בסעיף ז' להסכם הקיבוצי מיום 23.11.93, (להלן: "הסכם 93") תשולם למצילים ותיקים, תמורה מופחתת ב- 200%, בגין עבודה בשבתות וחגים.

ב. במקום התמורה אשר הופחתה כאמור בס"ק א', יהיו המצילים הותיקים זכאים לתוספת אחוזית אשר תיקרא להלן: "תוספת מצילים ב'", ותחול על השכר המשולב ועל תוספת המצילים לרבות עדכוניה והגדליה כאמור בסעיף 116.512 לעיל.

ג. שיעורי תוספת מצילים ב', הינם השיעורים כפי שנקבעו לכל רשות ורשות, כמפורט בנספח ב' להסכם הקיבוצי מיום 11.4.2000.

**הערה:** נספח ב' אינו מצורף לנוסח החוקה – הנספח נכלל בהסכם קיבוצי מיום 11.4.00 ומספרו ברשם ההסכמים הקיבוציים 7047/00.

ד. מוסכם בין הצדדים כי המצילים הותיקים יהיו זכאים לכך, שתוספת מצילים ב' המשולמת להם תחשב לגביהם כשכר לכל דבר ועניין, ודינה כדין השכר המשולב.

למען הסר ספק מובהר בזאת כי תוספת הכפיים תחול גם על תוספת מצילים ב'.

ה. מוסכם ומובהר בין הצדדים כי הן המעסיק והן העובד לא יהיו רשאים לשנות ממתכונת ההעסקה הקיימת של המצילים הותיקים בשבתות וחגים.

### **116 91 כללי**

#### **116.911**

הסכמים קיבוציים נוספים לכלל עובדי הרשויות המקומיות שבדירוג (אחיד) עובדי מינהל ושירותים, אשר תחתום הסתדרות הפקידים עם מרכז השלטון המקומי יתווספו ויחולו גם על המצילים.

#### **116.912**

ישוב חילוקי דעות שיתגלעו במקומות בקשר להסכם זה, או לתנאי עבודתו של המציל / מצילים, ייעשה בהתאם למפורט בסעיף 84 בחוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות בישראל.

## כבאים ברשויות המקומיות ובאיגודי ערים לכבאות- תנאי עבודה ותנאים נילווים

### 117.11 כבאים – תנאי עבודה

#### 117.111 כללי

על הכבאים חלים ההסכמים הקיבוציים הנחתמים ונחתמו, הכל לפי הענין, בין מרכז השלטון המקומי לבין הסתדרות הפקידים לגבי כלל העובדים המדורגים בדירוג (האחד) מינהל ושירותים.

#### 117.112

תנאים שנקבעו בעבר בין הצדדים בהסכמים קיבוציים או בהסדרים קיבוציים או בהתחייבויות אחרות שבכתב יוסיפו להיות תקפים, אלא אם שונו או בוטלו במפורש או במשתמע, על-ידי הצדדים לחוקת עבודה זו.

אולם בעתיד לא ייחתמו ולא יחולו הסכמים מקומיים בלי משא ומתן בין מרכז השלטון המקומי ומרכז הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים.

#### 117.113

חילוקי דעות בדבר ביצוע תנאי העבודה והתנאים הנילווים לכבאים, יבואו על פתרונם לפי ההסדר שנקבע בסעיף 84 בחוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות.

### 117.21 שעות עבודה

#### 117.211

שעות עבודה בשירות כבאות מחייבות עבודה במשמרות כולל שבתות חגים ומועדים. העבודה תבוצע ב-3 משמרות של 8 שעות כל אחת ביממה, או על-פי 24 שעות עבודה ברציפות על-פי הסדר מקומי, אשר יהיה תואם את חוק שעות עבודה ומנוחה.

### 117.31 סידור עבודה

#### 117.311

סידור עבודה של כבאים במשמרות יום, ערב ולילה, יעשה על-ידי מפקד השירות, וככל האפשר לפי חלוקה שווה בין כל הכבאים המועסקים במשמרות.

סידור עבודה של כל משמרת יערך ככל האפשר לתקופה של חודש ימים מראש על-ידי המפקד והוא יפורסם מראש אחת לחודש בראשיתו.

#### 117.312

התשלום עבור השעות הנוספות הוא: עבור השעתיים הראשונות, תשלום 125% של ערך השעה הרגילה ולכל שעה נוספת מהשעה השלישית, תשלום 150% של ערך השעה הרגילה. ערך שעה רגילה כולל תוספות רגילות כמו תוספת בגין משמרת שניה או שלישית, ובלבד שהשעות הנוספות מבוצעות בתחומי הזמנים 'ההתוספות הנ"ל חלות.

הסכם

כבאים

מ-14/2/71

והסכם

כבאות

מ-20/4/79

זכרון דברים

מ-16/7/91

הסכם

מ-22/3/77

תוספת

לחוקה בענין

כבאות

מ-14/2/71

הסבר משותף

בחוזר

מ-20/5/88

### 117.313

מאחר ומכסת שעות העבודה לשבוע היא 42.5 שעות, ואותם כבאים המועסקים במשמרות חייבים לעבוד מעבר למכסת השעות השבועיות, יש לחשב את השעות העודפות כשעות נוספות כשהן מחושבות על התוספות וכאמור בסעיף 117.312 לעיל.

### 117.314 חישוב ערך השעה השמינית, במשמרת לילה (שלישית)

כבאי המועסק במשמרת שלישית בלילה במשך 8 שעות לפחות, תחשב השעה השמינית של משמרת זו כשעה נוספת. חישוב תשלום שעה נוספת זו יעשה בהתאם לחישוב השעות הנוספות שנקבעו לגבי אותו תחום המשמרת. דהיינו:  $(125\% \times 150\% = 187.5\%)$  -

הסכם  
קיבוצי  
22/3/77

### 117.41 פיצוי על אבדן עבודה במשמרות -

#### לכבאים הנדרשים לעבור למשמרת יום ביזמת המעביד.

### 117.411

מחובת הכבאי לעבוד על-פי צרכי העבודה במשמרות. ואולם כבאי כנייל שיידרש על-ידי הנהלת האיגוד לעבור לעבוד במשמרת בוקר בלבד ולתפקיד שאין נדרשת בו עבודת משמרות ושבתות, יהיה זכאי לתשלום תוספת קבועה של 40% (ארבעים) אחוז ממשכורתו הקובעת. תוספת קבועה זו כוללת אפשרות להעסיקו ללא כל תשלום ותמורה נוספים, כדלקמן:

(א) עד לשעתיים נוספות ליום עבודה ובעבודות הקשורות לתחומי עבודתו

הרגילה, ולא יותר מ-25 שעות נוספות במשך כל אותו חודש.

(ב) בתחום המשמרת השניה או השלישית, ובלבד שישוחרר למשך זמן שווה מעבודתו בתחום המשמרת הראשונה.

(ג) בשבתות ובחגים, ובלבד שיקבל יום מנוחה אחר בתמורה לזמן עבודתו זו.  
(ד) התמורה עבור קריאת פתע מהבית תקוּזז ממכסת 25 שעות נוספות הנ"ל - כמפורט בסעיף משנה א' לעיל.

(ה) בקריאת פתע מהבית ישולם לעובד כנייל, רק עבור שעות עבודתו בפועל, וללא כל פיצוי על עצם הקריאה - זאת במידה שהוא טרם השלים עבודת 25 שעות נוספות באותו החודש.

### 117.412 עבודה בשתי משמרות רצופות

כבאי הנדרש לעבוד עקב צרכי השירות, ובאורח בלתי צפוי בשתי משמרות רצופות, ושלא בהתאם לסידור עבודה שנקבע מראש, יהיה זכאי לתשלום עבור שעות עבודתו במשמרת השניה כדלקמן:

שעות עבודתו במשמרת הנוספת תחושבנה כשעות עבודה נוספות, לפי חישוב המקובל באותו תחום משמרת.

לתוספת נהיגה - בנוסף לסכום תוספת הנהיגה לה הוא זכאי בעת עבודתו

הסכם קיבוצי  
מ-22/3/77  
(6/3/77)  
הסכם מיום  
20/4/79



במשמרת שעל-פי סידור עבודה.

התשלום עבור משמרות נוספות, באם הינה משמרת נוספת למכסת המשמרות השבועיות של העובד, תיחשב כעבודה בשעות נוספות על כל המשתמע מכך.

#### **117.413 תמורת עבודה במשמרות כרכיב לערך שעה נוספת**

12/10/88

הפיצוי על אובדן עבודה במשמרות בשיעור של 40% הינו רכיב לפנסיה לכל מי שהשלים לפחות 10 שנות עבודה רצופות בעבודה במשמרות. לפיכך, זכאי עובד כנ"ל המועסק בכבאות בשעות נוספות, כי רכיב תוספת הפיצוי עבור אובדן עבודה במשמרות בשיעור של 40% יהווה רכיב לחישוב ערך השעה הנוספת, לעומת עובד כבאות במשמרות אשר טרם השלים 10 שנות עבודה כנ"ל, שאינו זכאי לכך.

#### **117.414 תמורה בעד עבודה בימי מנוחה שבועית ובימי מועד**

"יום מנוחה שבועי, יום העצמאות או יום מועד" - פירושו פרק הזמן משעה 17.00 (בעונת החורף) או משעה 18.00 (בעונת הקיץ) בערב היום הנדון עד לשעה 0.600 בבוקר.

"לילה" - פירושו השעות מ- 22.00 עד 06.00 למחרת בבוקר.

"חורף" - מ- 1 באוקטובר עד ה- 31 במרץ.

"קיץ" - מ- 1 באפריל עד ה- 30 בספטמבר.

עובד המועסק ביום מנוחה שבועי או ביום העצמאות או ביום מועד, יהיה זכאי לפיצוי בשיעור של 75% משכרו הרגיל לשעת חופשה אחת בעד כל שעה בה הועסק כאמור.

עובד המועסק ב"לילה", הנופל בתחום יום מנוחה שבועי, יום העצמאות או יום מועד, יהיה זכאי בעד השעות הנופלות בתחום הלילה כאמור לפיצוי בשיעור של 100% משכרו הרגיל וכן לחופשה בשיעור של שעה אחת בעד כל שעה שבה הועסק כאמור.

עובד בעבודת משמרות המועסק ב"לילה" ביום מנוחה שבועי, ביום העצמאות או ביום מועד במשמרת כפולה שאורכה 15 שעות לפחות יהיה זכאי, בעד השעות הנופלות בתחום הלילה כאמור, לפיצוי של 125% משכרו הרגיל וכן לחופשה בשיעור של שעה אחת בעד כל שעה שבה הועסק כאמור.

עובד המועסק בערב יום מנוחה שבועי, יום העצמאות או יום מועד בשעות נוספות, הנופלות בתחום היום האמור יהיה זכאי לקבל בעד שעות נוספות אלה פיצוי בשיעור של 100% מהשכר הרגיל.

## 117.51 תוספות ייחודיות בשרותי הכבאות

### 117.511 תוספת כבאות

החל מ-1/4/1979 אוחדו בשרותי הכבאות תוספות הכוננות, החריגים (1)\*  
וכלכלה כפי ששולמו קודם לכן. ושמה של התוספת הוסב ל"תוספת כבאות".

תוספת כבאות משולמת בשתי רמות:

(א) **תוספת כבאות רמה א** – לעובדים שדרגתם עד דרגה 8+ (כולל) בדירוג

(האחיד) עובדי המינהל והשרותים.

(ב) **תוספת כבאות רמה ב** – לעובדים שדרגתם מדרגה 9 ומעלה בדירוג

(האחיד) עובדי המינהל והשירותים.

(ג) התוספת מתעדכנת במועדי תשלום תוספת היוקר ובאותם שיעורים.

(ד) שיעור תוספת הכבאות – רמה א' בסך 363.88 ש"ח מעודכן ליום 1/2/1996.

- רמה ב' בסך 390.37 ש"ח מעודכן ליום 1/2/1996

(ה) עבודת החריגים כוונתה – עבודה במסגרת השירות הקשורה לעבודות

האחזקה, התחזוקה, טיפול ותיקוני הרכב והציוד והמבנים השייכים

לשירות הכבוי ולפעילות בשטח המוניציפלי המבוצעת על-פי דרישת

האיגוד בעזרת ציוד שרותי הכיבוי.

הכבאים חייבים לביצוע העבודות הנ"ל אם בתחום שעות העבודה

במשמרת, ואם בעבודה בשעות נוספות.

(ו) דין תוספת כבאות, כדין שכר, לכל דבר וענין.

(ז) תוספת כבאות ברמה א' ו/או ברמה ב' כוללת תוספת חומ"ס (חומרים

מסוכנים) שנקבעה בפסק בוררות מתאריך 1.3.96, התוספת הנ"ל תשולם

לכבאים שעברו קרוס כבאים בסיסי.

### 117.512 תוספת 10% (בגין ספיגת עבודת כפיים)

הכבאים יקבלו בתחולה מ-1/4/82 תוספת של 10% על שכרם. שכר – פירושו

שכר משולב ותוספת שכר לפי הסכם 1988/1989 בדירוג האחיד.

הואיל והתוספת בשיעור 10% הנ"ל משולמת בגין ספיגת עבודת כפיים בשלטון

המקומי, נקבע כי היא לא תיכלל במרכיבי השכר לענין חישוב השלמת שכר

במסגרת חוק שכר המינימום. דין תוספת זו, כדין תוספת כבאות אחוזית.

ובכלל זה לצורך חישוב ערך שעת עבודה רגילה, ולצורך שעות נוספות.

### 117.513 גמול (ערך) 25 שעות עבודה (רגילות) לחודש לכבאים.

(א) עובדי הכבאות העובדים במשמרות יהיו זכאים עבור עבודה של כל שמונה

שעות משמרת, לתשלום נוסף של שעת עבודה אחת (רגילה). שעה זו היא

שכר לכל דבר וענין.

---

--- (1)\* עבור חובת הכוננות וביצוע העבודות החריגות לעובדת הכבאות.

635/95  
מ22/1/95

הסכם ק.  
26/11/84

- (ב) סה"כ השעות הני"ל לא יעלו על 25 שעות בחודש.  
(ג) התשלום של השעה הני"ל, היא עבור עבודה בפועל בלבד.  
(ד) עובדי כבאות אשר כבר מקבלים תשלום נוסף עבור עבודתם בשעות נוספות או בכל צורה אחרת, - אינם זכאים לתשלום זה.

**117.514 דין תוספת 25 השעות, - 1 שעה עבור כל משמרת של שמונה שעות עבודה, לצורך חישוב ערך השעה הנוספת.**

יש לכלול בשכר המהווה בסיס לחישוב שעה נוספת את ה-25 השעות החודשיות המשולמות, שעה אחת עבור כל עבודה במשמרת של שמונה שעות. הסכום שיילקח בפועל בחשבון לצורך זה הוא אותו מספר שעות מה-25 שעות ששולמו בפועל באותו חודש.

כלל זה חל רק על כל שעה נוספת כמוגדר וכמתחייב מחוק שעות עבודה ואינו חל על תשלומים שקליים או אחוזיים המשולמים באיגודי כבאות תחת כותרת של שעות נוספות.

כאמור, רכיב שכר זה הוא נוסף לרכיבי השכר האחרים שנלקחים בחשבון כחוק, כרכיבי שכר לקביעת ערך השעה הנוספת, כולל אובדן משמרות.

**117.61 תוספת משמרות כרכיב לחישוב המשכורת הקובעת לפנסיה**

**117.611**

התוספת תמורת עבודה במשמרת שניה ושלישית המשולמות לכבאי המועסק דרך קבע וברציפות בעבודת משמרות במשך 10 שנים לפחות, בטרם פרישתו לגימלה, יכללו בחישוב המשכורת הקובעת לחישוב הפנסיה:

התמורה בגין עבודה במשמרות (לצורך זה תוגדל המשכורת הקובעת ב-40% עבור העבודה במשמרות. או לחילופין - התמורה המשולמת בגין פיצוי על אובדן ביטול עבודת משמרות, למי שעבודת המשמרות, על-פי צרכי העבודה הופסקה לו והכבאי נדרש לתפקיד המבוצע ללא עבודת משמרות).

אסמכתא : חו  
משותף  
מ-12/10/88  
732/96  
16/7/96

### 117.612 מסלול הקידום בשירותי הכבאות הם כלהלן: (בתוקף מ-1/1/97)

מתח הדרגות	הדרגה / התפקיד
3-4	כבאי
4-5	כבאי ראשון
5-6	רב כבאי
7-8	סמל
8-9	רב סמל
8-10	רס"ר
8-10	להב
9-11	רשף/משנה
10-12	רשף
11-13	טפסר / משנה
12-14	טפסר
13-15	טפסר בכיר

### 117.613 הקידום במסגרת מתח הדרגות:

(א) תוספת שהייה על-פי כללי הדירוג האחיד הנהוג ברשויות המקומיות.

(ב) מסלול הקידום ייושם רק בהתאם לתקן הפיקודי בו משובץ הכבאי/ הקצין.

(ג) לא תיפגע דרגתו של כבאי או קצין שבמועד יישום ההסכם (1/1/97) היה מדורג בדרגת שכר הגבוהה ממסלולי הקידום הנ"ל.

### 117.71 מסלול קידום מקוצר

#### 117.711

באם התקן אינו מאפשר להעניק לכבאי דרגת כבאי ראשון יקבל הכבאי תשלום נוסף בשיעור של הפרש שבין שכר משולב של כבאי לבין שכר משולב של כבאי ראשון, באם הוא סיים קורס בסיסי מוכר או אם הוא סיים שנת עבודה בשירות.

#### 117.712

כבאי אשר סיים קורס קצינים מוכר, אולם אין תקן פנוי למנותו כקצין, יהיה זכאי לתשלום שכר של להב עד למינויו בתקן כרשף משנה.

#### 117.713

רב סמל בשיא המסלול שדרגת שכרו עקב מסלול קידום זהה לדרגת שכר של להב יהיה זכאי עד למינויו בתקן כרשף משנה, למחצית ההפרש שבין שכרו המשולב בדרגתו לבין שכרו המשולב של רשף משנה.  
עם מינויו בתקן כרשף משנה, ולא פחות משהות של שנה אחת מאז קיבל מחצית ההפרש, יקבל את מלוא ההפרש של דרגת רשף משנה.

תוספת  
להסכם  
מ-14/2/71

117.714

כבאי הנשלח לקורס או השתלמות המוכרים על-ידי המפקח הארצי, יהיה זכאי בתקופת הלימודים למשכורתו הכוללת, על בסיס חישוב ממוצע יחסי של שכרו במשך 3 חודשי עבודה אחרונים שלפני יציאתו לקורס.

#### 117.72 כוננות

הסכם  
14/2/71

117.721

בגמר כל משמרת חייב כל כבאי להשאיר הודעה בידי האחראי על המשמרת הבאה, בדבר מקום הימצאו במשך כל השעות עד למשמרתו הבאה.

117.722

כבאי שנקרא להתייצב לתחנה שלא בשעות העבודה במשמרתו למילוי עבודה הקשורה לכיבוי שריפה או מניעת פגיעה וסיכון בנפש ורכוש והצלתם חייב לעשות כן מיד.

הסכם עבודה  
מ-22/3/77

#### 117.723 קריאת פתע

כבאי שחזר לביתו אחר שעות העבודה, ונקרא לפתע לחזור לעבודתו, אחרי הפסקה של שעה אחת לפחות, תהיה התמורה עבור קריאת פתע בשיעור של שלוש שעות עבודה נוספות (בכל שעות היממה) וזאת בנוסף לתמורה עבור שעות העבודה בפועל.

#### 117.73 תוספת נהיגה

117.731

כל הנהגים בשרותי הכבאות שיש ברשותם רשיון נהיגה בתוקף לרכב כיבוי זכאים לתוספת המקצועית לנהגים.

117.732

תוספת עבור נהיגת רכב תשולם לכבאים בהתאם לשיעורים המקובלים עד כה או בשיעורים שיחולו בעתיד לגבי הנהגים בשירות הרשויות המקומיות.

#### 117.74 תשלום ימי מחלה

מכתב משו  
12/10/88

117.741

בתחולה מ-1/10/1987 יקבלו הכבאים את שכרם בתקופת מחלה לפי הפירוט כדלהלן:

- (א) בימי מחלה בשנת העבודה הראשונה יקבל הכבאי את משכורתו הבסיסית ללא התוספות הקיימות.
- (ב) משנת עבודתו השניה ואילך אם חלה, יקבל את שכרו הבסיסי בתוספת כל התוספות שהיו לו לפי חישוב ממוצע יחסי של שלושת החודשים האחרונים לפני מחלתו, החל מהיום הראשון למחלתו.
- (ג) האמור לעיל מתייחס לימי מחלה צבורה, אך לא יותר מאשר צבירה של שנת מחלה רצופה אחת.

**117.75 תשלום השכר במקרה של פגיעה עקב תאונת עבודה.**

**117.751**

הסכם  
79/80  
20/4/79

נפגע כבאי בעת מילוי תפקידו והפגיעה הוכרה על-ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה, יושלם סכום דמי הפגיעה שמקבל העובד מהמוסד לביטוח לאומי, עד כדי שכרו המלא עבורו שולם דמי ביטוח לאומי.

**117.76 החזרת כבאי לעבודה מחופשה שנתית**

**117.761**

הסכם  
79/80  
20/4/79

עובד שיצא לחופשה שנתית ועקב נסיבות מיוחדות נקרא להפסיק חופשתו ולחזור לעבודה סדירה, תישא הרשות בכל ההוצאות הישירות שנגרמו לעובד בגין הפסקת חופשתו והוכחו על-ידי מסמכים המאשרים את ההוצאה. אם נקרא העובד לשוב לעבודה תוך היומיים הראשונים לחופשתו, לא יירשמו ימים אלה כימי חופשה. אם ייקרא לשוב מחופשתו מהיום השלישי ואילך לחופשתו, יירשמו רק ימי החופשה בפועל כחופשה שנתית.

**117.81 - קצובת ביגוד**

**117.811**

כבאי זכאי לקצובת ביגוד לפי הפירוט הבא:

(א) בגדי קיץ		(ב) בגדי חורף	
4 חולצות	לשנה	4 חולצות	לשנה
4 זוגות מכנסיים	לשנה	1 חליפה	לשנתיים
2 זוגות נעלים גבוהות	לשנה	1 אפודה	לשנה
2 עניבות	לשנה	1 מעיל גשם	ל-3 שנים
4 זוגות גרביים	לשנה	1 כובע כבאים	לשנה
1 חגורה	לשנה		
4 גופיות	לשנה		
4 תחתונים	לשנה		

**(ג) בגדי עבודה**

1 סרבל עבודה לשנה  
1 זוג מגפיים ל-4 שנים  
סמל, דרגות, תג שרות  
לפי הצורך.

**(ד) הנפקת הביגוד**

הנפקת הביגוד הנ"ל תיעשה בזמנים קבועים שיקבעו בפקודת קבע.  
בגדי הקיץ יסופקו לכבאים בתחילת חודש אפריל, ובגדי החורף בתחילת חודש אוקטובר.

**(ה) החזקת ביגוד**

כל כבאי חייב לדאוג למצב התקין של הציוד האישי כולל המדים הנ"ל.  
כבאי חייב ללבוש את המדים בהתאם לפקודות קבע הנהוגות ברשות הכבאות. הביגוד הניתן לכבאים במסגרת שרותם יכובסו ויגוהצו על-ידי שירות הכבאות. חובת הגיהוץ אינה חלה על סרבל.

**(ו) ציוד יחידה**

- (1) הכבאי העובד במשמרת לילה (אחרי שעה 22:00) זכאי למיטה, תוך התחשבות בתפקידים המוטלים עליו במשך המשמרת.
- (2) כל כבאי יהיה זכאי לארון לשמירת בגדיו ולציודו האישי.
- (3) כל כבאי העובד במשמרת לילה זכאי לסדין, כר עם ציפית, מגבת ו-4 שמיכות.
- (4) כל הציוד המפורט בסעיף הקודם הינו רכוש הכבאות, והוא יכובס על-ידי השירות ועל חשבוננו.
- (5) בכל תחנה יהיה מתקן למים חמים לשימוש הכבאים אחרי פעולה.
- (6) בכל תחנה יימצא מתקן לחימום אוכל וכן לשמירת האוכל.

**117.812 הוצאות נסיעה והשתתפות בהוצאות רכב**

- (א) שיעור הוצאות הנסיעה לעבודה וממנה יהיה כמקובל לגבי כלל עובדי הרשויות המקומיות, ואילו עבור הנסיעות כתוצאה מקריאות לתפקיד שמחוץ לשעות העבודה במשמרת, יכוסו הוצאות הנסיעה במלואן תמורת קבלה.
- (ב) כבאים בעלי רכב פרטי שאושרו על-ידי רשות הכבאות כפקידים נדרשים יקבלו השתתפות עבור רכבם כמקובל לגבי עובדי הרשויות המקומיות.
- (ג) דמי חידוש רישיון נהיגה של הכבאים יוחזרו להם על-ידי רשות הכיבוי.

**קצובת נסיעה**

קצובת נסיעה המשולמת לעובדים ברשויות המקומיות חלה גם על העובדים בשירותי הכבאות. הואיל וקצובה זו מבוססת על תעריפי הנסיעה בתחבורה הציבורית הרגילה בשעות היום ובימות חול, הוסכם כי הוצאות הנסיעה הנוספות של הכבאים בלילות בימי מנוחה שבועיים, חגים וכו' תוחזר לכבאים בהתאם להוצאות בפועל על-פי התעריפים בשירות המוניות. בקווים שבהם לא פועל שירות מוניות ולכבאי אין אמצעי תחבורה אחר להגיע לעבודה, יהיה על רשות הכבאות לדאוג להסעתו, או על-ידי תשלום מיוחד לכבאי בעל רכב פרטי לא נדרש, הכל לפי החלטה מקומית של הרשות.

בחישוב החזרת הוצאות נסיעות או השתתפות באחזקת רכב, יש לקחת בחשבון את קריאת פתע, שלצורך זה לא הוזכרו בסעיף הנ"ל.

**117.814 הוצאות התקנת טלפון**

כבאי אשר יחוייב על-ידי רשות כיבוי להתקין טלפון בביתו, תישא הרשות במלוא הוצאות התקנה והחזקה, בניכוי השיחות הפרטיות, כמקובל באותה רשות מקומית לגבי עובדים.

עובד כנ"ל יהיה פטור מהחזרת דמי התקנה אם הוא יפרוש משירות הכבאות מסיבה כלשהי, בתום 5 שנות עבודה בשירות.

**117.815 השתתפות בהוצאות טלפון**

החזר דמי ההחזקה החדשיים הכוללים גם את בול הביטחון ומס ערך מוסף יחול על כל עובדי שירותי הכבאות המקבלים תשלום עבור שיחות טלפון גם אם התקינו על חשבונם את הטלפון שבביתם, בתנאי שיהיה רשום על שמם.

ההשתתפות היא כמקובל לעובדים בשלטון המקומי כאמור בפרק ז' סעיף 26.92 לחוקת העבודה.

**117.91 משמעת****117.911**

כל כבאי חייב לבצע כל עבודה הקשורה במניעת שריפות וכיבויין, החזקת התחנה על ציודה ומתקני השירות, וכן במניעת פגיעה וסיכון בנפש וברכוש או הצלתם, המפורטים בחוק שירותי כבאות. וכמו כן לבצע כל תפקיד המפורט בתקנות של החוק הנ"ל.

**117.912**

כל הכבאים מכל הדרגות ובכל תפקיד, חייבים לבצע כל פקודה הניתנת להם בכל עת על-ידי הממונים עליהם, ואשר קשורה בתפקידם.



117.913

כבאי העובר על כללי המשמעת יהיה צפוי לעונש.

117.914

כבאי חייב לדאוג לניקיון חדר המנוחה, לסידור המיטה ולהחזקה מסודרת של הארון וחפציו.

117.92

**ביטוח תאונות וריזיקו - חיים, לכבאים**

117.921

חוזר ביטוח  
מ-14/12/89

יש לבטח את כל הכבאים המקצועיים בשירותי הכבאות באיגודי הערים לכבאות וברשויות המקומיות בביטוח תאונות וריזיקו-חיים.

117.922

זכרון דברי  
15/7/91

648/96

סכום ביטוח תאונות וריזיקו חיים לכבאים החל מ-1996, הוגדל לסכום של -289,129 (מאתיים שמונים ותשעה אלף, מאה עשרים ותשעה ש"ח). עדכון הסכום בעתיד צמוד למדד המחירים לצרכן הידוע ביום 15/1/1996. הפרמיה בגין הביטוח דלעיל תכוסה על-ידי המעסיק ובהשתתפות הכבאי בשיעור של 25% מהפרמיה שתנוכה לצורך ביטוח זה משכרו של הכבאי.

117.923

על-פי קביעת מרכז השלטון המקומי, ייעשה הביטוח במרוכז באמצעות החברה למשק וכלכלה שליד מרכז השלטון המקומי או על-פי סידור אחר שיוסכם בין הצדדים החתומים על חוקת העבודה. האחריות לביצוע הביטוח דלעיל, לרבות העברת התשלומים המתחייבים, הינה על המעסיק.

117.93 **ייעוץ וסעד משפטי**

79/80  
20/4/79

117.931

כבאי אם ייתבע לדין משפטי על עבירה שנעשתה בגין מלוי תפקידו בשירות כפי שנדרש על-ידי הממונים עליו, יקבל ייעוץ וסעד משפטי על-ידי האיגוד, כמקובל ברשויות המקומיות.

117.94 **יום ספורט**

117.941

כבאי המשתתף ביום ספורט המוכר על-ידי המעביד ועל-פי הסכמתו, יחשב אותו יום כיום עבודה לכל דבר ועניין.

## דובר הרשות המקומית - תנאי עבודה ותנאים נילווים

### 118.11 כללי

#### 118.111

הדוברים ברשויות המקומיות הם עובדי הרשות המקומית המועסקים על-פי חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות למעט בעניינים ששנונו בפרק משנה זה.

### 118.21 זירוג דרגה ותק

#### 118.211

- (א) הדובר ידורג בדרוג בדרגה ובתק על-פי כישוריו וויתקו.
- (ב) בניגוד לאמור לעיל, רשאית הרשות המקומית, המונה יותר מ-20,000 תושבים להעסיק את הדובר שהביע הסכמתו לכך בכתב לקבל שכר של 70% משכרו של מנכ"ל הרשות בו הוא מועסק.
- (ג) דובר אשר הועסק, בהסכמתו, על-פי סעיף ב' לעיל ואשר הרשות תחליט להפסיק עבודתו כדובר, ינוהל משא ומתן עם ועד העובדים על מציאת תפקיד חילופי הולם לדובר במסגרת הרשות. במידה ולא ימצא תפקיד חילופי הולם לדובר כנ"ל רשאית הרשות להפסיק עבודתו והדובר יהיה זכאי לקבל:
- (1) הודעה מוקדמת - חודש ימים לדובר שהועסק פחות משנה.
- 3 חודשים לדובר שהועסק שנה ויותר. בתום תקופה זו יבואו יחסי עובד - מעביד לידי סיום.
- (2) פיצוי פיטורין - הדובר יהיה זכאי לפיצוי פיטורין עבור תקופת עבודתו בשיעור שנקבע בחוק פיצוי פיטורין התשכ"ג 1963. המשכורת הקובעת לעניין פיצויים, תהיה המשכורת בדרגת שיא של תקן משרתו.
- (ד) הדובר רשאי להפסיק עבודתו בכל עת על-ידי מתן הודעה מוקדמת של 3 חודשים מראש.
- (ה) ניתן יהא להפעיל העסקת דובר, כאחוז מתנאי שכר מנכ"ל כאמור לעיל, רק ברשויות מקומיות שאוכלוסייתן מונה יותר מ-20 אלף תושבים.

### 118.31

#### 118.311 קריאות פתע לדובר הרשות המקומית

בדומה לדוברים בשירות המדינה, זכאים דוברי הרשות המקומית לתשלום בגין קריאות פתע. התשלום כאמור יהיה בגין קריאות פתע היזומות על-ידי מעסיקיהם והתקשורת, כפועל יוצא של ארועים שונים.

686/96  
21/1/96

639/95  
ח.מנכ"ל  
310  
2/95

התשלום יבוצע, בהתאם לדיווח חדשי של העובד לרשות המקומית ויהיו זכאים לו דוברים המועסקים על-פי דירוג העיתונאים בשירות הציבורי. התשלום לדוברים יהיה בהתאם לגודל הרשות ויהיו זכאים לקבלו בגין כל שעת דיווח, בתנאי שבוצעו לפחות 10 שעות בחודש בקריאות פתע על-פי החישוב של 70% מערך שעה כדלקמן:

(א) רשות מקומית עד 30,000 תושבים, - 10-25 שעות.

(ב) רשות מקומית מ-30,000 עד 100,000 תושבים - 10-30 שעות.

(ג) רשות מקומית מעל 100,000 תושבים - 10-35 שעות.

(ד) 3 הערים הגדולות - 10-45 שעות.

שעות אלו לא יהוו בסיס לחישוב שכר פנסיוני.

התחולה מ-1/1/1995.

**עובדות שכונתיות ברשות המקומית -****תנאי עבודה ותנאים נילווים****119.11 עובדות שכונתיות ברשות המקומית.****119.111 כללי**

העובדות השכונתיות ברשויות המקומיות הן עובדות המחלקה לשרותים חברתיים ברשויות המקומיות הכפופות למנהל המחלקה או לעובד קהילתי - אם הוסמך ע"י מנהל המחלקה. ואשר סיימו קורס עובדים שכונתיים בתוך 8 חודשים לכל היותר מיום קבלתן לעבודה.

העבודות השכונתיות מועסקות על-פי "חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות" וההסכמים הקיבוציים ומקבלת שכרה במשך 12 חודשים בשנה.

**119.112 דרגה ודירוג**

העובדות השכונתיות תדורגנה בדירוג המינהלי.

מסלול קידומן יהא בין הדרגות 5-7 (+7).

שנתיים שהייה בין הדרגות 1-3 שנים המתנה לדרגת שהייה (+7).

עובדות שכונתיות שהן בוגרות 12 שנות לימוד תוכלנה להתקדם לדרגה 8 לאחר שנתיים שהייה בדרגה 7 ובתום 3 שנים נוספות תתקדם לדרגה 8+.

**119.113 הגדרת התפקיד והיקף המשרה**

הגדרת התפקיד ותיאור העיסוק כוללים:

ריכוז מועדונים (קשישים, נשים, חד הורים וכו').

עבודה בתחומי תקשורת קהילתית (עיתון שכונתי, ערוץ קהילתי וכו').

ליווי עבודות (איכות הסביבה, חינוך, חברה וקהילה, סמים וכו').

מיפוי והקמת ועדי בתים לצורך שיפור איכות הסביבה בבית המשותף ובהקהילה.

שותפות בפרוייקטים עירוניים המופעלים על-ידי האגף לשירותי רווחה ובמשותף עם גורמי רשות שונים (תיאטרון קהילתי, מבצעי נקיון וכו').

תיווך בין שירותים לצורך ביצוע וזכויות בקהילה.

עובדת שכונתית אשר תדרש לעבודה נוספת על-פי צרכי הרשות המקומית תזוכה, בהתאם לנהלי הרשות המקומית, בשכר עבור השעות הנוספות על-פי חוק "שעות עבודה ומנוחה".

**119.114 דרישות המשרה ותיאורה:**

- א. השכלה של 12 שנות לימוד.
- ב. ידיעת השפה העברית על בוריה (כתיבה וקריאה).
- ג. נסיון בפעילות ציבורית.
- ד. יכולת לעבודה קבוצתית.
- ה. יכולת למידה.
- ו. סיום קורס עובדים שכונתיים בתוך 8 חודשים לכל היותר מיום קבלתן לעבודה.

**119.115 היקף המשרה**

יקבע על פי צורכי המערכת.

**119.116 שעות נוספות**

עובדת שכונתית אשר תדרש לעבודה נוספת על פי צרכי המערכת תזוכה, בהתאם לנהלי הרשות המקומית, בשכר עבור השעות הנוספות עפ"י "חוק שעות עבודה ומנוחה".

**119.917 תוספת משמרות וגמול פיצול**

עובדת שכונתית אשר תעמוד בקריטריונים המזכים תזוכה בתוספת משמרות ואו בגמול פיצול כמקובל.

**119.118 גמול השתלמות**

עובדת שכונתית זכאית להגיש בקשה לקבלת גמול השתלמות על פי הקריטריונים המזכים.

**119.119 קביעות**

בשל ארעיות מסגרות עבודת העובדות השכונתיות לא תחשבנה העובדות כקבועות במערכת הרשות המקומית.

**119.120 הפסקת עבודה**

במקרה של הפסקת מימון לפעילות העובדת השכונתית תדון הנהלת הרשות עם ועד העובדים על מציאת מקום עובדה חילופי לעובדת השכונתית במערכת הרשותית.

באותם מקרים בהם לא תמצא הרשות מקום עבודה חילופי רשאית הרשות להפסיק עבודתה תוך מתן הודעה מוקדמת על פי ההסכמים הקיבוציים.

**119.121**

יתר העניינים שלא פורטו בפרק זה, הרי הם על פי חוקת העובדה לעובדים ברשויות המקומיות ובהסכמים הקיבוציים.

**119.122**

תחולה מיום 1.1.1999

**120.11**

**תשלום כוננות בפועל לממלאי התפקיד**

מהות העבודה של מנהל אגף/מחלקה בתברואה איכות הסביבה ופיקוח עירוני מחייבת אותו בין שאר תפקידיו להיות כונן . מאחר וחוקת העבודה והסכמי העבודה בין מרכז השלטון המקומי והסתדרות הפקידים קובעים כי יש לתגמל עובדים כוננים, סוכם בין הצדדים, כי יש לתגמל את מנהל האגף/מחלקה בתוספת כוננות לפי הקבוע בחוקת העבודה, והתגמול יחול על ביצוע כוננות בפועל.

804/98

בסמכות ראש הרשות המקומית להגדיל את מספר הכוננים.

בתחולה מיום 1.12.1998.

**120.12**

למען הסר ספק, התמורה להם הם זכאים הינה בנוסף לכל גמול אחר שהינם מקבלים ובתנאי מפורש שהגמול שאותו הם מקבלים אינו מוגדר כתוספת כוננות.

**120.13 מסלול קידום**

מאחר ומנהלי אגפים ומנהלי מחלקות תברואה, פיקוח ואיכות הסביבה סיימו מתוקף תפקידם קורס תברואן מוסמך, הוחלט להגדיל את מתח הדרגות שלהם בדרגה נוספת, מעל דרגת השיא שלהם, כמפורט בלוח התפקידים והעיסוקים (ראה עיסוקים מספר 68-73) בפרק מסלולי קידום לעיל. למען הסר ספק מובהר בזאת כי אין העלאה בדרגה פוגעת בזכותם של עובדים אלה להגיש תעודת תברואן מוסמך עם פירוט השעות לצורך תשלום זכאות לגמול השתלמות.

805/98

התחולה מיום 1.1.1998.

# תוספת שניה (נספח ב') לחוקת העבודה (מהווה חלק בלתי נפרד ממנה) הסכמים להבטחת רציפות זכויות לפנסיה

201. רציפות זכויות פנסיה בין הממשלה לבין מרכז השלטון המקומי (ההסכם העיקרי)

## הסכם כללי<sup>(1\*)</sup>

שנעשה ונחתם בירושלים ביום כ"ד בתמוז תשל"ו (22 ביולי 1976)

בין	ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל המיוצגת על-ידי שר האוצר, בתוקף סמכותו לפי סעיף 86 לחוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב] תש"ל - 1970 (להלן: המדינה);
לבין	מרכז השלטון המקומי בישראל, רחוב הפטמן 3, תל-אביב (להלן: המרכז);
לבין	הסתדרות עובדי המדינה והסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים.
הואיל	והמרכז מצוהיר כי לצורך הסכם זה הוא מייצג את כל הרשויות המקומיות במדינת ישראל;
והואיל	והמרכז מצהיר כי הרשויות המקומיות בישראל משלמות גימלאות לעובדיהן בהתאם לנקבע בחוקת עובדי הרשויות המקומיות (להלן: חוקת הגימלאות) המבוססת על העקרונות שנקבעו בחוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב] תש"ל - 1970 (להלן: החוק);
והואיל	והמדינה הביעה את רצונה להתקשר עם המרכז בהסכם כללי, שלפיו תקופת עבודתו, כולה או מקצתה, של עובד העובר מעבודה ברשות מקומית (להלן: הרשות) לעבודה בשירות המדינה או של עובר העובד מעבודה בשירות המדינה לעבודה ברשות או של עובד העובר מעבודה ברשות אחת לעבודה ברשות אחרת, תובא בחשבון לענין זכויות לגימלה, כולן או מקצתן, מן המדינה לפי החוק או מן הרשות לפי חוקת הגימלאות, הכל לפי התנאים שנקבעו בהסכם זה;

---

(1\*) י"פ 2267 תשל"ז עמ' 173, ראה גם הסכם מתקן להסכם זה בהמשך.

- והואיל והמרכז הביע את רצונו להתקשר עם המדינה לאותה תכלית;
- והואיל וניתנה המלצת ועדת שירות המדינה לעריכת הסכם זה, בהתאם להוראות סעיף 90 לחוק;

אי לזאת הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

- 1. הגדרות**

בהסכם זה יהיה פירוש המונחים כאמור להלן: -

"עובד" - עובד בשירות המדינה או ברשות;

"עובד עובר" - עובד העובר מעבודה בשירות המדינה לעבודה ברשות או עובד העובר מעבודה ברשות לעבודה בשירות המדינה, או עובד העובר מעבודה ברשות אחת לעבודה ברשות אחרת;

"בעלות" - המדינה או הרשות;

"בעלות מעבירה" - הבעלות שממנה עובר העובד העובר;

"בעלות מקבלת" - הבעלות שאליה עובר העובד העובר;

"בעלות אחרונה" - הבעלות שאצלה מועסק עובד עובר ערב פרישתו לגימלה;

"תקופת עבודה" - תקופת העבודה הרצופה של עובד בבעלויות בהתאם להסכם זה המוכרות לצרכי גימלה;

"משכורת קובעת" - כמשמעותה בחוק לגבי שירות המדינה, וכמשמעותה בחוקת הגימלאות וההסכמים שנילו אליה לגבי שירות ברשות.

"גימלה" - קיצבה או מענק לפי החוק או לפי חוקת הגימלאות, הכל לפי הענין;

"פרישה לגימלה" - יציאה או הוצאה לקיצבה, ופיטורין מסיבות רפואיות כאמור בהסכם זה, וכן מוות.
- 2. המבוא - חלק מן ההסכם**

האמור במבוא להסכם זה מהווה חלק עיקרי ובלתי נפרד ממנו, כאילו נזכר בגוף סעיפי ההסכם.
- 3. תקופת ההכשרה**

תקופת ההכשרה לצורך זכאות לקיצבה או לגימלה בהתאם לחוק או בהתאם לחוקת הגימלאות, הכל לפי הענין, תהא תקופת עבודתו של העובד העובר.
- 4. רציפות**

(א) תקופות עבודתו של עובד עובר אצל בעלויות שונות ייחשבו לכל דבר כתקופת עבודה רצופה אחת אצל בעלות אחרונה למעט בכל המקרים הבאים:



- (1) שולמו לעובד העובר פיצויים או גימלאות בגין הפסקת עבודתו אצל בעלות, לא תצורף תקופת העבודה אצל בעלות זו, שעבורה שולמו הפיצויים או הגימלאות;
- (2) פוטר העובר מבעלות בנסיבות השוללות ממנו זכות לגימלאות או פיצויים, לא תצורף תקופת העבודה בבעלות זו ממנה פוטר כאמור.
- (3) חלה הפסקה של שלוש שנים או יותר בין תום תקופת עבודתו אצל הבעלות המעבירה ובין יום תחילת עבודתו אצל הבעלות המקבלת, לא תצורף כל תקופת עבודה אל תקופת העבודה בבעלות המקבלת. לענין זה, "הפסקה" - למעט חופשה ללא תשלום;
- (4) על אף האמור בסעיף זה -- אם חלה הפסקה של שנתיים והיא פחותה משלוש שנים - לא תשולם לעובד עובר גימלה בגין בריאות לקויה ולא תשולם לשאיירי קצבת שאירים, הכל לפי המקרה -- אלא אם עבד העובד בבעלות האחרונה תקופת זמן השווה למשך ההפסקה שמעל שנתיים.
- (ב) (1) עובד עובר שנתקבל לבעלות בה קיימת הגבלת זכויות לגימלה עקב גיל בהיותו מעל הגיל בו קיימת ההגבלה, לא תחול עליו ההגבלה אם גיל הכניסה לראשונה בבעלות היה נמוך מן הגיל האמור.
- (2) עובד עובר שעם כניסתו לעבודה בבעלות הוגבל מטעמי גיל או בריאות לגבי זכאות לגימלת זקנה, גימלת נכות או גמלת שאירים, תבוטל ההגבלה שהוטלה עליו בתום התקופה הנדרשת לביטול ההגבלה בהתאם להוראות הקיימות בבעלות בה הוגבל. לצורך קביעת תקופה זו יובאו בחשבון כל תקופות עבודתו של עובד עובר בבעלויות.
- (ג) על אף האמור בסעיף קטן א (3) לעיל, לא קיבל עובד עובר פיצויי פיטורין מבעלות מעבירה למרות שהיה זכאי להם, תצורף תקופת עבודתו בבעלות זו לכל בעלות אחרת שממנה לא פוטר בנסיבות השוללות ממנו זכות גימלה או פיצויים.

#### 5. הבעלות האחרונה היא החייבת לשלם גימלה

הגימלה תשולם לעובד העובר עבור תקופת עבודתו על-ידי הבעלות האחרונה וכל בעלות מעבירה תהיה אחראית בנפרד עבור הזכויות הקשורות בה.

#### 6. יציאה או תוצאה לקיצבה

- (א) פרש העובד העובר לגימלה בנסיבות האמורות בסעיפים 17 (2) ו-18 לחוק, תשלם לו הבעלות האחרונה קצבה הן בעד תקופת עבודתו בה והן בעד תקופת העבודה בבעלויות המעבירות, וזאת על בסיסי המשכורת הקובעת בעת הפרישה לגימלה, בכפוף לחלקיות המשרות שעבד בהן בכל בעלות, ובלבד שהמשכורת הקובעת לצורכי תשלום הקצבה לעובד העובר לגבי עבודתו בבעלות המעבירה לא תעלה על המשכורת הקובעת שהיא מחושבת בדרגה הגבוהה ביותר בסולם הדירוג בו היה העובד משובץ ערב עזיבתו את הבעלות המעבירה.
- (ב) היתה המשכורת הקובעת של העובד העובר בבעלות האחרונה נמוכה מהמשכורת הקובעת בבעלות המעבירה, תשולם לעובד העובר קצבה לגבי עבודתו בבעלות מעבירה זו בהתאם למשכורת הקובעת בבעלות זו.

- (ג) כל בעלות מעבירה, תשלם לבעלות האחרונה המשלמת את הקיצבה לעובד עובר, את חלקה של הקיצבה לה זכאי העובד העובר עקב עבודתו בבעלות המעבירה, ובכפוף להסכם זה.
- (ד) בכל מקרה לא יעלה שיעור אחוזי הקיצבה על 70% מהמשכורת הקובעת הגבוהה ביותר שלפיה משתלמת הקיצבה על-ידי הבעלויות.
- עלה שיעור אחוזי הקיצבה על 70% מהמשכורת הקובעת כאמור, יופחת השיעור העודף מהקיצבה על-ידי כל בעלות המשלמת קיצבה, באופן יחסי לתקופת עבודתו של העובד העובר אצל כל בעלות.
- (ה) הגדילה הבעלות האחרונה את שיעור הקיצבה המשתלמת על-ידיה על-פי סעיף 100 לחוק, לא תובא תוספת כזו בחשבון לצורך השתתפות בעלות מעבירה.

6א. פרש העובד העובר לקיצבה על-פי סעיף 17(1) לחוק, תשלם לו הקיצבה כאמור בסעיף 6 להסכם, החל מהמועד שנקבע בסעיף 46(ב) לחוק.

## 7. פירוט מסיבות רפואיות

- (א) עובד עובר שפוטר מסיבות רפואיות לאחר תקופת עבודה של חמש שנים כשהוא בעל נכות של 25% ומעלה, שנקבעו על-פי החוק או על-פי חוקת הגימלאות, וכן עובד עובר שפוטר מסיבות רפואיות לאחר תקופת עבודה של עשר שנים כשהוא בעל נכות נמוכה מ-25%, תשלם לו הבעלות האחרונה גימלה לפי החוק או לפי חוקת הגימלאות, הכל לפי הענין.
- (ב) (1) משתלמת קיצבה לפי סעיף זה, על-פי סעיף 20(א) לחוק, יהא תשלום הקיצבה לעובד העובר והשתתפות הבעלויות המעבירות, כאמור בסעיף 6.
- (2) זכאי העובד העובר למענק על-פי סעיף 22 לחוק, תשלם הבעלות האחרונה את המענק על בסיס כל תקופת העבודה, ואילו הבעלויות המעבירות ישלמו לבעלות האחרונה את החלק היחסי המגיע בגין תקופת העבודה בהן: אם עבד העובד העובר בתקופה כלשהי אצל הבעלות המעבירה במישרה חלקית, ישלמו הבעלויות המעבירות לבעלות האחרונה את חלקם במענק בהתאם לאמור בסעיף קטן ג' (2) להלן בהתחשב בחלקיות המשרה בתקופות השונות.
- (ג) (1) משתלמת קיצבה לפי סעיף זה, על בסיס סעיף 20 (ב) לחוק, תשלם כל אחת הבעלויות המעבירות של אותו עובד עובר לבעלות האחרונה סכום השווה לחלק מן הקיצבה ששילמה הבעלות האחרונה לעובד העובר, אשר יחסו לסך כל הקיצבה ששולמה כיחס שבין תקופת עבודתו של העובד העובר באותה בעלות מעבירה לבין כל תקופת עבודתו של העובד העובר.
- (2) לענין סעיף קטן ג' (1) -- אם עבד העובד העובר בתקופה כל שהיא אצל הבעלות המעבירה במשרה חלקית, יהא התשלום שהבעלות המעבירה חייבת לשלם לבעלות האחרונה כאמור, סכום השווה לחלק מן הגימלה ששילמה הבעלות האחרונה, שיחסו לסך כל הגימלה ששולמה כיחס שבין תקופת עבודתו של העובד העובר בבעלות המעבירה כשהיא מוקטנת לפי ממוצע משוקלל של תקופות עבודתו של העובד העובר בבעלות המעבירה בהתחשב בחלקיות משרתו

בתקופות השונות, לבין סך כל תקופות עבודתו אצל כל הבעלויות כשהן מוקטנות לפי ממוצע משוקלל של תקופות עבודתו בבעלויות השונות. (3) זכאי העובד העובר למענק על-פי סעיף 22 לחוק, יחולו הוראות סעיף 7(ב)2).

8. **עובד עובר שפוטר מבעלות אחרונה לאחר שעבד אצלה עשר שנים והגיע לגיל ארבעים,** תשולם לו גימלה מהבעלות האחרונה בלבד עבור תקופת עבודתו אצלה, והוראות סעיף 6 בענין תשלום גימלה עבור עבודתו של העובד בבעלויות המעבירות, יחולו לגביו רק עם הגיעו לגיל שישים. היתה תקופת עבודתו של העובד האמור בבעלות האחרונה פחותה מעשר שנים אולם הוא עבד עשר שנים מצטברות בבעלויות שונות, יחולו לגביו הוראות סעיף 6 רק עם הגיעו לגיל שישים.

#### 9. **קיצבה לשאיריו של עובד עובר**

(א) עובד עובר שנפטר, ותקופת עבודתו היתה חמש שנים ומעלה, תשולם לשאיריו קיצבה על-ידי הבעלות האחרונה בהתאם לחוק או בהתאם לחוקת הגימלאות, הכל לפי הענין.  
(ב) שילמה הבעלות האחרונה כאמור בסעיף קטן (א), תשלם כל אחת מהבעלויות המעבירות לבעלות האחרונה סכום על-פי החישוב שנקבע בסעיף 7(ג)1 או 7(ג)2.  
(ג) עובד עובר שנפטר, ותקופת עבודתו אצל הבעלות האחרונה היתה חמש שנים ומעלה ושאיריו זכאים לקיצבה מהבעלות האחרונה ללא הרצף של הסכם זה, תחול על אותה בעלות חובת תשלום הקיצבה לשאיריו של אותו עובד עובר, ולא תהיה לבעלות זכות החזר תשלומים בהתאם לסעיף קטן (ב).

#### 10. **כתב העברה**

(א) בעלות מעבירה מתחייבת לתת לעובד עובר תוך 30 יום מיום תום תקופת עבודתו אצל אותה בעלות אישור לפי הטופס שבנספח 1 להסכם זה. הבעלות המעבירה תשלח עותק אחד של הטופס לבעלות המקבלת, אם היא ידועה, ושלושה עותקים של הטופס לבעלות מקבלת שהיא המדינה.  
(ב) בעלות מקבלת מתחייבת לתת לעובד עובר לא יאוחר משלושים יום לאחר ששירותו בבעלות המקבלת החל לשאת זכות לגימלה לפי החוק או לפי חוקת הגימלאות, אישור לפי הטופס שבנספח 2 להסכם זה. הבעלות המקבלת תשלח עותק אחד של הטופס לבעלות המעבירה ושלושה עותקים של הטופס לבעלות מעבירה שהיא המדינה.

#### 11. **תחילה**

(א) תחילתו של הסכם זה תהיה מיום 1 באפריל 1974 והוא יחול על עובד העובר מיום 1 באפריל 1974 ואילך, ואולם בהסכמה הדדית בין הממשלה ולבין המרכז ניתן להחילו גם על עובד עובר מיום 1 באפריל 1971 ואילך.  
(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א') לעיל, יחול הסכם זה על עובד עובר שחל עליו כל הסכם כללי בענין שמירת רציפות זכויות לגימלה שנחתם בין המדינה לבין רשות מקומית

ופורסם ברשומות (להלן הסכם קודם) להוציא עובד עובר או שאיריו אשר משתלמת להם גימלה על-פי הסכם קודם.

#### 12. ועדה פריטטית

- (א) בכל הנוגע לפירוש הסכם זה, או לביצועו, או לכל ענין אחר הקשור בו או אשר לא פורט בו, או לחילוקי דעות שיתעוררו בקשר אליו, הן באופן כללי והן בעקבות תביעה אישית, תפסוק ועדה פריטטית מורכבת מנציגי הממשלה, ומנציגי מרכז השלטון המקומי ופסיקתה תהיה סופית ומחייבת.
- (ב) נתגלעו חילוקי דעות כאמור בסעיף קטן (א) לעיל, בין שתי רשויות מקומיות בלבד, תפסוק בענין זה ועדה פריטטית מורכבת מנציגי מרכז השלטון המקומי ומנציגי מרכז הסתדרות הפקידים בהתאם לסעיף 84 של חוקת העבודה של הרשויות המקומיות ופסיקתה תהיה סופית ומחייבת.

#### 13. שמירת זכויות

הסכם זה אינו בא למעט מכל זכות הנתונה לעובד עובר לפי חוק, הסכם קיבוצי או הסכם עבודה, ולא יתפרש כממצה את זכויותיו של עובד עובר בכל משא ומתן לקביעת זכויות בקשר למעבר מבעלות מעבירה לבעלות מקבלת.

נספח 1

אישור לפי סעיף 10(א) להסכם הכללי שנחתם ביום \_\_\_\_\_ בין ממשלת ישראל לבין מרכז השלטון המקומי בישראל.

**ימולא על-ידי הבעלות המעבירה.**

1. א. אנו \_\_\_\_\_ המורשים בשם הבעלות המעבירה \_\_\_\_\_ מאשרים בזה כי מר/ת \_\_\_\_\_ שמעונו \_\_\_\_\_ בעל ת.ז. מס' \_\_\_\_\_ ושולד ביום \_\_\_\_\_ שמספר תיקו האישי במשרד האוצר (נ.ש.מ.) הוא (1\*) \_\_\_\_\_ (להלן העובד העובר), הועסק בבעלותנו (1\*) \_\_\_\_\_ (לציין שם המשרד הממשלתי) מיום \_\_\_\_\_ עד יום \_\_\_\_\_ וצבר אצלנו זכויות גימלה עבור \_\_\_\_\_ שנים ו \_\_\_\_\_ חודשים לפי הפירוט וחלקיות המשרה כמצורף, ולמעט תקופה מיום \_\_\_\_\_ עד יום \_\_\_\_\_.
- ב. משכורתו האחרונה אצלנו היתה: דרגה \_\_\_\_\_ דירוג \_\_\_\_\_ שנות ותק \_\_\_\_\_.
- ג. עתה עובר העובד העובר לבעלות המקבלת \_\_\_\_\_.
- ד. אם ישנה הגבלה כאמור בסעיף 4(ב) להסכם ההעברה (נא לציין סוג ההגבלה: בריאות או גיל -- ותאריך תחולה): \_\_\_\_\_ תאריך \_\_\_\_\_ חתימת המשרד (לאימות הפרטים) (1\*) \_\_\_\_\_

---

(1\*) רק במקרה שהבעלות המעבירה הינה המדינה.

2. כאשר יפרוש העובד העובר לגימלה יחולו עליו הוראות הסכם שנחתם בין ממשלת ישראל לבין מרכז השלטון המקומי ביום \_\_\_\_\_ ושפורסם בילקוט הפרסומים מספר \_\_\_\_\_ (להלן: "הסכם ההעברה").

בהתאם להסכם ההעברה תהיה זכאית הבעלות האחרונה שתשלם את הגימלה עבור כל תקופת עבודתו של העובד העובר, לקבל מאתנו השתתפות בגימלה שתשלם, וזאת בכפוף להוראות הסכם ההעברה.

3. אנו מתחייבים למלא אחר האמור בהסכם ההעברה בכל הקשור להשתתפותנו בתשלום הגימלה לעובד העובר.

\_\_\_\_\_  
חתימת מורשי הבעלות המעבירה

\_\_\_\_\_  
תאריך

\_\_\_\_\_  
אני מסכים לני"ל  
(חתימת העובד העובר)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
התפוצה: עותק לבעלות המעבירה  
עותק לבעלות המקבלת  
עותק לעובד העובר

(אם הבעלות הינה המדינה, יימסרו לה 3 עותקים: (1) לנציבות שירות המדינה באוצר, (2) לממונה על תשלום הגימלאות באגף החשב הכללי באוצר, (3) למשרד הממשלתי ממנו עובר או אליו עובר העובד העובר).

## נספח 2

אישור לפי סעיף 10(ב) להסכם הכללי שנחתם ביום \_\_\_\_\_ בין ממשלת ישראל לבין מרכז השלטון המקומי בישראל.

### ימולא על-ידי הבעלות המקבלת.

1. אנו \_\_\_\_\_ המורשים בשם הבעלות המקבלת \_\_\_\_\_ מאשרים בזה כי מר/ת \_\_\_\_\_ שמעונו \_\_\_\_\_ בעל ת.ז. מס' \_\_\_\_\_ ושנולד ביום \_\_\_\_\_ שמספר תיקו האישי במשרד האוצר (נ.ש.מ.) הוא (\*). \_\_\_\_\_ (להלן: העובד העובר) מועסק בבעלותנו החל מיום \_\_\_\_\_.  
אם ישנה הגבלה כאמור בסעיף 4 (ב) להסכם ההעברה (נא לציין סוג ההגבלה בריאות או גיל -- ותאריך תחולה) \_\_\_\_\_
2. כאשר יפרוש העובד העובר לגימלה מעבודתו אצלנו, יחולו עליו הוראות הסכם שנחתם בין ממשלת ישראל ולבין מרכז השלטון המקומי ביום \_\_\_\_\_ ושפורסם בילקוט הפרסומים מספר \_\_\_\_\_ בהתאם להסכם ההעברה ניחשב כבעלות האחרונה לצורך אותו הסכם ואנחנו מתחייבים לשלם לעובד העובר או להשאירו אם יהיה זכאי לכך לפי אותו הסכם, את כל הגימלאות להן יהיה זכאי.
3. אם יעבור העובד העובר לבעלות מקבלת אחרת אנו מתחייבים לתת לו ביום תום עבודתו אצלנו אישור והתחייבות לפי נספח 1 להסכם ההעברה.

\_\_\_\_\_  
חתימת מורשי  
הבעלות המקבלת

\_\_\_\_\_  
תאריך

\_\_\_\_\_  
אני מסכים לנייל  
(חתימת העובד העובר)

(1\*) רק במקרה שהבעלות המעבירה הינה המדינה.

התפוצה : עותק לבעלות המעבירה  
עותק לבעלות המקבלת  
עותק לעובד העובר.

(אם הבעלות הינה המדינה, יימסרו לה- 3 עותקים : 1. לנציבות שירות המדינה באוצר, 2. לממונה על  
תשלום הגימלאות באגף החשב הכללי באוצר, 3. למשרד הממשלתי ממנו עובר או אליו עובר העובד  
העובר).

ולראיה באנו על החתום בתאריך ובמקום המוזכרים לעיל:

**משה צחר רוני פיינשטיין גדעון לב**  
מרכז השלטון המקומי בישראל

**יהושע רבינוביץ**  
שר האוצר

**משה בר טל משה בית דגן**  
הסתדרות הפקידים  
עובדי המינהל והשירותים

**מנחם בן משה**  
הסתדרות עובדי המדינה



202. רציפות זכויות פנסיה בין הממשלה לבין מרכז השלטון המקומי  
(תוספת להסכם העיקרי מיום 22 ביולי 1976)

**הסכם \***

שנעשה ונחתם ביום 1 באב התשמ"ב (26 ביולי 1982)

- בין: ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל המיוצגת על-ידי שר האוצר, בתוקף סמכותו לפי סעיף 86 לחוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב] תש"ל - 1970 (להלן: "המדינה");
- לבין: מרכז השלטון המקומי בישראל, רחוב הפטמן 3 תל-אביב (להלן: "המרכז");
- לבין: הסתדרות עובדי המדינה והסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים.
- הואיל והמרכז מצהיר כי לצורך הסכם זה הוא מייצג את כל הרשויות המקומיות במדינת ישראל;
- והואיל וביום כ"ד בתמוז תשל"ו (22 ביולי 1976) נחתם הסכם (להלן ההסכם העיקרי) בין הצדדים בדבר הבטחת רציפות זכויות הגימלה של עובדים העוברים מעבודה מרשות מקומית (להלן: הרשות) לעבודה בשירות המדינה, או של עובדים העוברים מעבודה בשירות המד ינה לעבודה ברשות, או של עובדים העוברים מעבודה ברשות אחת לעבודה ברשות אחרת\*\*;
- והואיל וברצון הצדדים להכניס שינויים ותוספות בהסכם העיקרי; לפיכך הגיעו הצדדים להסכם כדלקמן:
1. לסעיף 11 בהסכם העיקרי יתווספו סעיפים קטנים (ג) ו-(ד) כדלהלן:  
"ג) על אף האמור בסעיפים קטנים א' ו-ב' לעיל, עובד עובר, שלגביו נחתם הסכם אישי עם בעלויות, להבטחת רציפות זכויות גימלה, יחולו עליו תנאי ההסכם העיקרי, גם אם עבר לפני 1/4/1971, ובלבד שהוחל בתשלום הגימלה על-פי ההסכם האישי, רק לאחר 1/4/1980.  
ד) על אף האמור בסעיפים קטנים (א) ו-(ב) לעיל, יחול הסכם זה גם על עובד עובר שעבר מבעלות אחת לבעלות אחרת לפני 1/4/1971 והתקיימו בו התנאים הבאים: --  
(1) עבד 5 שנים לפחות בבעלות המעבירה.  
(2) עבר לבעלות המקבלת תוך שנתיים מיום עזיבתו את הבעלות המעבירה.

\* י.פ. 2870, התשמ"ג, עמ' 337.

\*\* ראה ההסכם העיקרי מ-22/7/76

- (3) לא קיבל מהבעלות המעבירה כל הטבה כספית עקב עזיבתו.  
(4) המשיך לעבוד בבעלות המקבלת לפחות עד יום חתימת הסכם זה.

2. לאחר סעיף 13 להסכם העיקרי יבוא: "14 הקפאת זכויות לגימלה
- (א) עובד עובר אשר תקופת עבודתו בבעלויות מגיעה ל-10 שנים לפחות, וההפסקה בין העבודה בבעלות מעבירה לבין העבודה בבעלות מקבלת לא עלתה על שנתיים, ועזב בעלות מקבלת לפני גיל המזכה בקיצבת זיקנה, יהיה זכאי לבקש מהבעלות המקבלת אותה עזב, את זכויותיו לקיצבת זיקנה.
- הקיצבה תשולם בגיל 65 או בגיל 60 אם ממועד זה הפסיק להשתכר ופרש מכל עבודה.
- (ב) עובד שזכויותיו לקיצבת זיקנה נשמרו על-פי סעיף קטן (א) ונפטר לפני הגיעו לגיל המזכה אותו בקבלת קיצבת זיקנה כאמור בסעיף קטן (א), יראו את הפטירה כאילו אירעה לאחר פרישתו לקיצבה, ושאיוריו יקבלו גימלה השווה לגימלה של שאיריו של זכאי לקיצבה שנפטר.
- (ג) עובד עובר שטרם הגיע לגיל המזכה אותו בקבלת קיצבת זיקנה כאמור בסעיף קטן(א), והוא אינו מסוגל להשתכר כדי מחייתו (להלן: נכה), יקבל את קיצבתו מהמועד שבו הפך לנכה.
- (ד) הגימלאות לפי סעיף זה ישולמו על-פי האמור בסעיף 6 להסכם העיקרי.
- (ה) הגימלאות לשאירים כאמור בסעיף קטן (ב) לעיל ישולמו לפי סעיף 28 או 37 לחוק, לפי המקרה, ובסיס הגימלה יהיה שיעור הקיצבה שנקבע בסעיף 6 להסכם העיקרי.

3. דברי המבוא להסכם זה מהווים חלק בלתי נפרד מגוף ההסכם.
4. הסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד של ההסכם העיקרי ומשמעות כל ההגדרות, המונחים והביטויים בהסכם זה כמשמעותם בהסכם העיקרי.
- הסתדרות עובדי המדינה.
5. תחילת תוקפו של הסכם זה ביום תחילת תוקפו של ההסכם העיקרי, אם לא נאמר אחרת בהסכם זה.

ולראיה באנו על החתום:

**מרדכי הייטנר** **גדעון לב**  
מרכז השלטון המקומי בישראל

**יורם ארידור**  
שר האוצר

**אליהו רייף** **משה בית דגן**  
הסתדרות הפקידים  
עובדי המינהל והשירותים

**עזריאל אורי**  
הסתדרות עובדי המדינה

203. רציפות זכויות פנסיה בין הקופות לבין מרכז השלטון המקומי (ההסכם העיקרי)

## הסכם לשמירת רציפות זכויות פנסיה קופות הפנסיה -

### מרכז השלטון המקומי

שנערך ונחתם בתל-אביב ביום 24 לחודש מרס 1975 1\*

- בין : ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל (להלן : ההסתדרות) -- המרכז לבטחון סוציאלי, הסתדרות הפקידים וקרנות הפנסיה דלקמן של ההסתדרות : (להלן - הקרנות).
1. מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ ;
  2. קרן הגימלאות המרכזית של עובדי ההסתדרות בע"מ ;
  3. קרן ביטוח ופנסיה לפועלים חקלאיים ובלתי מקצועיים בישראל אגודה שיתופית בע"מ ;
  4. קרן הביטוח ופנסיה של פועלי הבנין ועבודות ציבוריות אגודה שיתופית בע"מ ;
  5. נתיב קרן הפנסיה של פועלי ועובדי מפעל משק ההסתדרות בע"מ ;
  6. קופה מרכזית לתגמולים ופנסיה לפקיד בע"מ 2\* ;
  7. "גילעד" - גימלאות לעובדים דתיים בע"מ ;
- מצד אחד ;**

- לבין : מרכז השלטון המקומי בישראל, רחוב הפטמן 3 תל-אביב (להלן : המרכז) ; **מצד שני.**
- הואיל והמרכז מצהיר כי לצורך הסכם זה הוא מייצג את כל הרשויות המקומיות בישראל לרבות העיריות ירושלים, תל אביב וחיפה ;
- והואיל והמרכז מצהיר כי כל הרשויות המקומיות בישראל משלמות גימלאות לעובדיהן בהתאם לחוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב] התש"ל - 1970 (להלן החוק) ;
- והואיל והקרנות נוהגות לשלם לעובדים המבוטחים בהן גימלאות ותשלומים אחרים בהתאם לתקנותיהן הרצ"ב להסכם זה ומהוות חלק בלתי נפרד ממנו, לרבות תוספות או שינויים שיחולו בהן מזמן לזמן ;
- והואיל והצדדים הביעו את רצונם להתקשר בהסכם כללי בדבר שמירת רציפות זכויות הגימלה של עובדים העוברים מרשות מקומית למקום עבודה הקשור בקרן (להלן - גוף) או מגוף לרשות מקומית ;

---

(1\*) נרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי מס' 7020/75 וניתן להלן כפי שתוקן בהסכם הקיבוצי הכללי שנחתם ביום 1/7/81 ומספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7018/82, כאמור בסעיף 11 להסכם המונקן, תחילת תלקפם של סעיפי ההסכם המתקן, הוא מיום תחילת תקפו של ההסכם העיקרי, אם לא נאמר אחרת בהסכם המתקן.

(2\*) הוסב ביום 25/12/78 ל"קרן מקפת" מרכז לפנסיה ותגמולים אגודה שיתופית בע"מ.

## אי לכך מעיד כתב זה על התנאים שהוסכם עליהם בין הצדדים:

### המבוא חלק מן ההסכם

האמור במבוא להסכם זה מהווה חלק עיקרי ובלתי נפרד ממנו כאילו נזכר בגוף סעיפי ההסכם.

### הגדרות:

1. בהסכם זה:
  - "עובד עובר" - עובד שעזב את השרות באחת מהרשויות המקומיות המופיעות ברשימה המצורפת להסכם זה / או אשר חתמו על הסכם זה והחל לעבוד בשירות גוף או עובד שעזב את שירותו בגוף והחל לעבוד בשירות רשות מקומית כנ"ל;
  - "שירות" - שירות הנושא זכות גימלה לפי חוק שירות המדינה (גימלאות) לרבות עבודה שהוכרה כשירות לענין חוק שירות המדינה (גימלאות);
  - שירות בגוף המוכר לצורך זכויות הגימלה בקרן; למעט תקופת שירות בעבוה קיבל העובד הטבות פרישה מן הרשות המקומית או הוציא כספים מהקרן;
  - "גימלה" - כמשמעותה בחוק שירות המדינה (גימלאות) או פנסיה או מענק לפי תקנות קרן;
  - "מוסד" - רשות מקומית, גוף או קרן.
  - "פנסיה מקיפה" - גימלת זיקנה, גימלת שאירים וגימלת נכות.
  - "פנסיה יסוד" - גימלת זיקנה, וגימלת שאירי פנסיונר.
  - "מוסד מקיף" - קרן בה מבוטח העובד בפנסיה מקיפה.
  - "מוסד יסוד" - קרן בה מבוטח העובד בפנסית יסוד.
  - "פרישה" - כמשמעותה בחוק שירות המדינה (גימלאות) או בתקנות קרן.
  - "פרישת זיקנה" - פרישה בגיל 60 ומעלה משירות הרשות המקומית או פרישה בגיל 65 ומעלה (לאשה - 60 ומעלה) מגוף;
  - "זכאי" - זכאי לגימלה לפי תנאי הסכם זה.
  - "המשכורת הקובעת" - כמשמעותה בחוק שירות המדינה (גימלאות) לגבי הגימלה המשתלמת על-ידי הרשות המקומית או המשכורת לפיה מחושבת הגימלה המשתלמת על-ידי קרן;
  - "שאיר" - כמוגדר בחוק שירות המדינה (גימלאות) או בתקנות קרן.
2. **רציפות זכויות**
  - תקופות שירותו של עובד עובר במוסדות יובאו בחשבון לצורך רציפות זכויות הגימלה בהתאם להסכם זה.
3. עובד עובר שנתקבל למוסד בו קיימת הגבלת זכויות הגימלה עקב גיל, בהיותו מעל הגיל בו קיימת ההגבלה, לא תחול עליו ההגבלה אם גיל הכניסה לראשונה למוסד היה נמוך מן הגיל האמור.
4. עובד עובר שעם כניסתו לשרת במוסד הוגבל מטעמי גיל או בריאות לגבי הזכות לגימלת זיקנה, גימלת נכות או גימלת שאירים, תבוטל ההגבלה שהוטלה עליו בתום התקופה הנדרשת בהתאם להוראות הקיימות במוסד בו הוגבל. לצורך קביעת תקופה זו יובאו בחשבון כל תקופות שירותו של העובד העובר במוסדות.

5. **החייב בתשלום הגימלה<sup>2</sup>**

גימלה בהתאם להסכם זה תשולם על-ידי המוסד האחרון בו מבוטח העובד העובר ערב פרישתו, בתנאי שכל מוסד קודם בו שירת העובד ימלא את חובת השתתפותו בתשלום הגימלה למוסד המשלם את הגימלה, בהתאם להוראות הסכם זה וכל מוסד יהיה אחראי בנפרד עבור הזכויות הקשורות בו בהתאם להוראות הנהוגות בו, אלא אם נאמר אחרת בהסכם זה.

6. **הזכויות לגימלת זיקנה**

עובד עובר אשר שירת במוסדות תקופה מצטברת של עשר שנים לפחות ופרש פרישת זיקנה, יהיה זכאי לגימלת זיקנה בהתאם לתנאי הסכם זה, ובלבד שעובד לא יהיה לזכאי כאמור אם החל להיות מבוטח בקרן לאחר תום חמש שנים מעת שעזב את השירות ברשות המקומית ולא שירת ברשות המקומית עשר שנים לפחות.

7. **רציפות זכויות גימלת הזיקנה<sup>2</sup>**

זכאי יקבל גימלת זיקנה המורכבת מהגימלה המגיעה לו עבור שירותו ברשות מקומית ומהגימלה המגיעה לו עבור שירותו בגוף, בכפוף לאמור בהסכם זה. אולם: --

(א) אם במוסד המשלם את הגימלה יהיה מקובל גיל פרישת זיקנה נמוך מגילי פרישת הזיקנה במוסדות הקודמים; או

(ב) אם במוסד המשלם את הגימלה יהיה העובד זכאי לגימלת פרישה מבלי שצורף שירות קודם על-פי הסכם זה, ופרישה זו היא שלא מטעמי נכות, או אם היתה הפרישה מטעמי נכות כאשר דרגת נכותו בשעת הפרישה הינה פחותה מ-25% (כאשר המוסד המשלם הוא רשות מקומית) או בשעת הפרישה נקבעה נכות שחלקיותה הינה פחותה מ-25% מנכות מלאה (כאשר המוסד המשלם הוא הקרן); ואילו את הגימלאות בעבור השירות במוסדות הקודמים יתחיל לקבל בהגיעו לגיל פרישת הזיקנה הנהוג אצלם.

---

(2\*) כמתוקן בהסכם המתקן.

- (א) שיעור אחוזי הגימלה מטעם קרן יהיה בהתאם לגיל הכניסה לראשונה לקרן או לרשות מקומית הכל לפי המוקדם יותר ובהתאם לאחוזי הגימלה שנקבעו בתקנות הקרן. הוציא עובד לאחר 1.1.1972 כספים שהקנו לו ותק פנסיוני בקרן, ולגבי עובד שהיה מבוטח בקרן הביטוח והפנסיה של פועלי הבנין ועבודות ציבוריות - אם הוציא את הכספים מקרן זו לאחר 1/1/1967, או קיבל הטבות פרישה מרשות מקומית לאחר 1/4/1971 ייקבע שיעור אחוזי הגימלה בהתאם לגיל בו נכנס לראשונה לקרן או לרשות מקומית הכל לפי המועד המוקדם יותר.
- שיעור הפנסיה לכל שנת חברות בקרן יהיה השיעור המתקבל מחלוקת אחוז הפנסיה אותו זכאי היה העובד לקבל אילו נמשכה חברותו בקרן ברציפות מיום כניסתו לראשונה לרשות מקומית או לקרן כאמור הכל לפי המועד המוקדם יותר, במספר השנים מיום תחילת שירותו ברשות מקומית או מיום תחילת חברותו בקרן, הכל כאמור לפי המועד המוקדם יותר, ועד הגיעו לגיל הפרישה 65 לגבר ו-60 לאשה. שיעור זה יקרא להלן: "השיעור השנתי הממוצע".
- חישוב שיעור הפנסיה לעובד בהתאם לסעיף זה יהיה מכפלת ה"שיעור השנתי הממוצע" במספר שנות החברות בפועל בקרן עד גיל 65 לגבר - 60 לאשה, למעט התקופה בעדה הוצא כספים מן הקרן כאמור לעיל.
- (ב) שיעור אחוזי הגימלה מטעם הרשות המקומית יהיה שני אחוז מן המשכורת הקובעת של העובד עובר כל שנת שירות בכפיפות להוראות חוק שירות המדינה (גימלאות).

- (א) בכל מקרה לא יעלה שיעור אחוזי הגימלה על שבעים אחוז מהמשכורת הקובעת הגבוהה ביותר ברשות המקומית או בקרן שלפיה משתלמת הגימלה.
- (ב) עלה שיעור אחוזי הגימלה על שבעים אחוז מהמשכורת הקובעת, יופחת השיעור העודף מהגימלה המשתלמת על-ידי הרשות המקומית.

10. **חישוב גימלה בפרישת זיקנה מגוף**  
פרש עובד פרישת זיקנה מגוף, יקבל את הגימלה המגיעה לו מן הקרן והגימלה עבור השירות ברשות המקומית תהיה לפי חוק שירות המדינה (גימלאות). המשכורת הקובעת תהיה המשכורת הקובעת של העובד בעת פרישתו מהגוף ובלבד שהדרגה לפיה מחושבת משכורת זו לא תעלה על הדרגה הגבוהה ביותר הקיימת ברשות המקומית לפי הסכמי העבודה החתומים על-ידי מרכז השלטון המקומי לגבי סולם הדירוג בו שובץ העובד העובר ערב עזיבתו את השירות ברשות המקומית. פרש העובד מהגוף כשהוא משובץ בסולם דירוג שאינו קיים ברשות המקומית לא תעלה הדרגה לפיה מחושבת המשכורת הקובעת על הדרגה הגבוהה ביותר בסולם הדירוג בו היה העובד משובץ ברשות המקומית ערב עזיבתו את השירות ברשות מקומית או על הדרגה הגבוהה ביותר של סולם הדירוג המתואם לפי חוק שירות המדינה (גימלאות) לסולם הדירוג בו היה משובץ בשירות הרשות המקומית כאמור.
11. **חישוב הגימלה בפרישת זיקנה מרשות מקומית**  
פרש עובד פרישת זיקנה מהרשות המקומית יקבל את הגימלה המגיעה לו מהרשות המקומית והגימלה עבור השירות בגוף תהיה לפי תקנות הקרן. המשכורת הקובעת של העובד בעת פרישתו משירות הרשות המקומית, ובלבד שמשכורת זו לא תעלה על המשכורת הקובעת המירבית הנהוגה לגבי המבוטחים בקרן.
12. **חישוב הגימלה במקרה של ירידה במשכורת**  
היתה המשכורת הקובעת של הזכאי, בעת הפרישה מן המוסד המשלם, נמוכה מן המשכורת הקובעת של הזכאי במוסד קודם ערב עזיבתו, תשולם לזכאי גימלה עבור שירותו במוסד הקודם בהתאם למשכורת הקובעת במוסד הקודם ערב עזיבתו את המוסד הקודם.
13. **הוראות בדבר מינימום**  
לענין גימלת זיקנה לפי הסכם זה לא יחולו הוראות חוק שירות המדינה (גימלאות) והוראות הקרנות בדבר קיצבת מינימום.
14. **השתתפות בתשלום הגימלה**  
כל מוסד קודם בו שירת זכאי, יעביר למוסד המשלם את הגימלה המגיעה לזכאי עקב השירות בו, ובכפוף לאמור בהסכם זה.
15. **תקופת ההכשרה לצורך גימלת שאירים בפנסיה מקיפה**  
עובד העובר מגוף, אשר עובדיו מבוטחים במוסד מקיף, לשירות ברשות מקומית ללא הפסקה העולה על 30 יום בתשלום דמי הביטוח לקרן, או עובר

העובד משירות ברשות מקומית לגוף שעובדיו מבוטחים במוסד מקיף, ללא הפסקה העולה על 30 יום, ונפטר, יהיו שאיריו זכאים לגימלה בתנאי שסך כל תקופת שירותו במוסדות הוא חמש שנים או בתנאי שנפטר בהיותו בקרן שלוש שנים מלאות ורצופות.

**16. תקופת הכשרה לצורך גימלת שאירים בפנסיה מקיפה במקרה של הפסקת רציפות**

עובד עובר שהיה מבוטח לפחות שלוש שנים במוסד מקיף או חמש שנים במוסדות מקיפים, והפסיק להיות מבוטח למשך תקופה שאינה עולה על 36 חודש וחזר להיות מבוטח במוסד מקיף ונפטר, ולא הוציא כל סכום מהקרן ולא קיבל כל הטבת פרישה מהרשות המקומית בה עבד, יהיו שאיריו זכאים לגימלת שאירים כשכל תקופת הביטוח המקיף במוסדות מובאת בחשבון בתנאי שממועד תחילת עבודתו במוסד לאחר ההפסקה עברה תקופת זמן שווה למשך ההפסקה.

**17. חישוב גימלת שאירים ותשלומה**

שאייר הזכאי לגימלת שאירים, יקבל גימלה מן המוסד בו נפטר העובד, בהתאם להוראות המחייבות במוסד בו נפטר העובד, בתנאי שהתקיימו הוראות סעיף 18 להלן.

**18. השתתפות מוסדות בגימלת שאירים**

שולמה גימלה לשאיירי עובד כאמור בסעיפים 15-17 לעיל, ישתתפו המוסדות, בהם שירת העובד קודם פטירתו, בגימלה המשתלמת, באופן שכל מוסד ישלם אחוזים מגימלת הזיקנה, שהיתה מגיעה לעובד לפי סעיפים 6-13, אילו פרש פרישת זיקנה ערב פטירתו, אך לא יותר ממלוא אותה גימלה, כדלקמן:

עבור אלמנה 60%

עבור יתום 20%

עבור יתום מאב ומאם 40%

עבור אלמנה ושני יתומים 100%

בכל מקרה לא תעלה ההשתתפות של כל מוסד על חלק שיחסו לכלל גימלת השאירים כיחס שבין התקופה הנושאת זכות גימלה במוסד לתקופה הכללית הנושאת זכות גימלה.

**19. גימלת שאירים לגבי עובד העובר מפנסית יסוד לפנסיה מקיפה**

עובד עובר שהיה מבוטח במוסד יסוד ועבר לשירות ברשות מקומית ונפטר לאחר ששירת ברשות המקומית חמש שנים, יהיו שאיריו זכאים לגימלת שאירים לפי חוק שירות המדינה (גימלאות) ואילו מוסד היסוד יעביר לקופת הרשות המקומית את כספי הצבירה המגיעים לעובד.



### גימלת שאירים לעובר מפנסיה מקיפה לפנסית יסוד

(א) עובד עובר ששירת עשר שנים במוסדות בהם היה מבוטח בפנסיה מקיפה ועבר להיות מבוטח במוסד יסוד ונפטר בהיותו מבוטח במוסד יסוד טרם פרישתו, יקבלו שאיריו מהמוסדות המקיפים אחוזים מגימלת הזיקנה כמפורט בסעיף 18 ואילו מוסד היסוד יחזיר לשאירי העובד את כספי הצבירה המגיעה לעובד, אולם אם הרשות המקומית היא המוסד היחיד המשלם גימלה לשאירים, יהיו שיעורי הגימלה במקום לפי סעיף 18 לעיל, השיעורים הקבועים בסעיף 28 לחוק שירות המדינה (גימלאות) בכפוף ליתר הוראות חוק שירות המדינה (גימלאות).

(ב) עובד עובר ששירת למטה מעשר שנים במוסדות מקיפים אך לא למטה משלוש שנים, ועבר להיות מבוטח במוסד יסוד ונפטר בהיותו מבוטח במוסד יסוד טרם פרישתו, יקבלו שאיריו מענק שאירים מהמוסדות המקיפים בסכום השווה לגימלה המגיעה להם לפי סעיף 28 כפול 96. סכום המענק ליתומים לא יעלה בשום מקרה על הגימלה ליתומים לפי סעיף 18 כשהיא מהוונת לפי גילם במוסד הפטירה. 50% מסכום המענק לאלמנה ישולמו לה עם הפטירה ו-50% הנותרים ישולמו לה בתום שנתיים בתנאי שלא נישאה בינתיים. מוסד היסוד יחזיק לשאירים את כספי הצבירה המגיעים לעובד. לצורך סעיף זה יעבדו הלשכה האקטוארית של המרכז לביטחון סוציאלי של ההסתדרות, ואוצר המדינה, לוחות היוון מתאימים, והצדדים להסכם זה יפעלו לפיהם.

### 21. גימלת נכות לעובר מפנסית יסוד לפנסיה מקיפה

עובד עובר המבוטח במוסד יסוד ועבר להיות מבוטח בפנסיה מקיפה, יהיה זכאי לגימלת נכות בתום תקופת ההכשרה המזכה בגימלת נכות לפי תקנות המוסד בו הוא מבוטח, ואילו בהגיע העובד לגיל פרישת זיקנה יקבל את גימלת הזיקנה המגיעה לו עובר ביטוחו במוסד היסוד כמפורט בסעיפים 6-13 לעיל.

### 22. גימלת נכות לעובד העובר מפנסיה מקיפה אחת לפנסיה מקיפה אחרת

עובד העובר מפנסיה מקיפה אחת לפנסיה מקיפה אחרת ללא הפסקות העולות על 30 יום, ובעת פרישתו הוא בעל דרגת נכות של 25% לפחות (כאשר המוסד המשלם הוא רשות מקומית) או נקבעה לו נכות שחלקיותה אינה פחותה מ-25% מנכות מלאה (כאשר המוסד המשלם הוא הקרן) -- יקבל גימלת נכות מהמוסד בו הפך לנכה בהתאם להוראות הנהוגות במוסד זה כאשר כל תקופת הביטוח במוסדות מובאת בחשבון, בתנאי שכל מוסד קודם בו היה העובד

מבוטח ישתתף בגימלת הנכות בשיעור גימלת הזיקנה המגיעה במלואה ממנו לעובד כמפורט בסעיפים 6-13 לעיל.

היה המוסד המשלם רשות מקומית יחולו שינויים אלה באמור לעיל: --

- (1) נקבע כי יש לשלם קיצבה לפי אורך תקופת השירות ברשות מקומית ובמוסד קודם - תשלם הרשות המקומית קיצבה בעד תקופת השירות ברשות מקומית בשיעור של 2% מהמשכורת הקובעת עבור כל שנת שירות (כולל חלקי שנים) כאמור בסעיף 8(א), ואילו בעד תקופת הביטוח במוסדות האחרים תשלם הרשות המקומית לפי אותו שיעור קיצבה שבו משתתפים המוסדות האחרים בתשלום קיצבת הנכות, שלא יעלה על 2% מהמשכורת הקובעת לכל שנת חברות בקרן (כולל חלקי שנים) כל עוד לא הגיע העובד העובר לגיל 65 לגבי גבר, או לגיל 60 לגבי אשה. החל מהגיע העובד לגיל 65 לגבי גבר, או לגיל 60 לגבי אשה תהא השתתפות המוסדות האחרים בשיעור גימלת הזיקנה המגיעה במלואה מכל מוסד לעובד כמפורט בסעיפים 6-13 לעיל אף אם יעלה על 2% מהמשכורת הקובעת לכל שנת חברות בקרן (כולל חלקי שנים).
- (2) "גמלה" בסעיף זה משמעותה קיצבה בלבד.

.23

#### **גימלת נכות לעובד העובר מפנסיה מקיפה למוסד יסוד**

- (א) עובד עובר שצבר לפחות עשר שנות שירות נושאות זכות גימלה במוסדות מקיפים ועבר לשרת במוסד יסוד והפך בו לנכה, יקבל מכל מוסד בו היה מבוטח בפנסיה מקיפה את גימלת הזיקנה המגיעה לו ממנו כמפורט בסעיפים 6-13 לעיל.
- בהגיע העובד לגיל פרישת זיקנה יקבל את גימלת הזיקנה המגיעה לו עבור ביטוחו במוסד היסוד כמפורט בסעיפים 6-13 לעיל.

- (ב) עובד ששירת למטה מ-10 שנים במוסדות, בהם היה מבוטח בפנסיה מקיפה, אך לא למטה משלוש שנים, ועבר לשרת במוסד יסוד ופרש ממוסד היסוד עקב נכותו, יקבל מענק מהמוסדות בהם היה מבוטח בפנסיה מקיפה בסכום השווה לגימלת הזיקנה החודשית המגיעה לו מכל אחד מהם לפי סעיפים 6-13 כפול 36. אולם אם הפך העובד לנכה תוך שלוש שנים לפני גיל 65 בגבר ו-60 באשה. בהגיע העובד לגיל 65 בגבר ו-60 באשה יקבל את המענק בשיעור של גימלת הזיקנה האמורה כפול במספר החודשים שעד גיל 65 בגבר ו-60 באשה יהיה זכאי לקבל גימלת זיקנה ממוסד היסוד בהתאם לסעיפים 6-13 לעיל.

.24

#### **המשכורת הקובעת לענין גימלת שאירים וגימלת נכות**

- המשכורת הקובעת לענין חישוב גימלת שאירים או גימלת נכות תהיה כאמור בסעיפים 10-12 לעיל.

## **שמירת זכויות**

- (א) הסכם זה אינו בא לפגוע בזכויות קיימות של עובד של רשות מקומית לגימלה לפי חוק שירות המדינה (גימלאות) או לפיצויי פיטורים לפי חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות.
25. (ב) הסכם זה אינו בא לפגוע בזכותו של עובד, אשר זכויותו מבוטחות בקרן בגין עבודתו ברשות מקומית לרכוש זכויות גימלה ברשות מקומית לפי חוק הגימלאות עבור תקופת היותו מבוטח בקרן.

## **26. ועדה פריטטית**

בכל הנוגע לפירוש הסכם זה, או לביצועו, או לכל ענין אחר הקשור בו או אשר לא פורש בו, או לחילוקי דעות שיתעוררו בקשר אליו, הן באופן כללי והן בעקבות תביעה אישית, תפסוק ועדה פריטטית מורכבת מנציגי מרכז השלטון המקומי ומנציגי המרכז לביטחון סוציאלי ופסיקתה תהיה סופית ומחייבת.

## **27. המבוא ופרשנות**

- (א) המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- (ב) כל האמור בהסכם זה בלשון יחיד אף הרבים במשמע והוא כשאיין בהסכם זה הוראה אחרת שאינה מתיישבת עם משמעות זו.

28. **אי תחולת ההסכם במקרה של הוצאת כספים או קבלת הטבות פרישה**  
הסכם זה לא יחול אם קבל עובד הטבות פרישה או הוציא את הכספים המגיעים לו מקרן.

## **29. תחילה ותחולה**

- (א) הסכם זה יחול על עובד אשר עבר ממוסד למוסד לאחר 1/4/1971, אולם הוא יחול גם על עובד אשר עבר מרשות מקומית לגוף לפני התאריך הנ"ל אם שירת ברשות מקומית 5 שנים לפחות ועבר לגוף תוך שנתיים מיום עזיבתו את השירות ברשות מקומית ולא קיבל כל הטבת פרישה כגון פנסיה /או פיצויי פיטורים בגין עזיבת השירות הנ"ל והוא מבוטח במוסד ביום חתימת הסכם זה, וכן על עובד אשר עבר מגוף לרשות מקומית לאחר תקופת חברות בקרנות של 5 שנים לפחות (בהן צבר מינימום של 100 ימי עבודה לפחות בכל שנה מחמשת השנים), ולאחר הפסקה שלא עלתה על שנתיים והוא משרת ברשות מקומית ביום חתימת הסכם זה. על אף האמור לעיל מוסכם כי עובד אשר עבר כנ"ל לפני 1/4/1971 ופרש ממוסד לאחר 1/11/1979 ועד 1/7/1981 יהיה רשאי להגיש בקשה לרשות מקומית או דקרן; הכל לפי הענין להחיל עליו את הוראות סעיף זה. נדחתה בקשתו של עובד כנ"ל על יד רשות מקומית תובא זו להכרעת ועדה פריטטית בהתאם לחוקת עובדי הרשויות המקומיות.

(1) עובד עובר שלגביו נחתם הסכם אישי עם מוסדות להבטחת רציפות זכויות הפנסיה, יחולו עליו תנאי ההסכם העיקרי, על כל תוספותיו ותיקונו גם אם העברתו אירעה לפני 1/4/1971 ובלבד שטרם משתלמת לו קיצבה על-פי ההסכם האישי.

(2) (א) עובד עובר אשר תקופת שירותו ברשות מקומית ותקופת שירותו בגוף מגיעות ל-10 שנים לפחות וההפסקה בין השירות ברשות מקומית לשירות בגוף או להיפך לא עלתה על שנתיים, והוא עזב את עבודתו לפני הגיל המזכה בקצבת זיקנה, יהיה זכאי לבקש שמירת זכויותיו לגימלת זיקנה ברשות המקומית ובגוף. הקיצבה תשולם לו כפוף לאמור בהסכם זה בגיל 65 בגבר ו-60 באשה. (\*3)

(ב) היה עובד מבוטח רק במוסדות מקיפים וזכויותיו לגימלת זיקנה נשמרו כאמור בסעיף קטן (2) (א) לעיל, ונפטר לפני גיל הזיקנה, תיראה הפטירה כאילו אירעה אחרי פרישתו לקיצבה, ושאיוריו יקבלו גימלה של שאירי פנסיונר שנפטר.

### 31. מענק בעבור התקופה העודפת על 35 שנים

עובד עובר שפרש פרישת זקנה ואשר זכאי לשיעור קצבה העולה על 70% מהמשכורת הקובעת, עקב שירות בפועל במוסדות במשרה מלאה אחת (להלן: הקיצבה המרבית) במשך תקופה של 35 שנה לפחות (להלן: הזכאי), יחולו עליו ההוראות דלקמן:

(א) הזכאי יקבל מענק (להלן: מענק), בעבור התקופה העודפת על התקופה בעבורה מגיעה לו הקיצבה המרבית (להלן: התקופה העודפת) ובלבד שהתמלאו יתר הוראות סעיף זה.

(ב) כל מוסד בו שירת הזכאי יהיה אחראי כלפי הזכאי לתשלום חלק מן המענק בעבור אותו חלק מן התקופה העודפת שיחסו לכלל התקופה העודפת כיחס תקופת השירות של הזכאי באותו מוסד לכלל תקופת השירות של הזכאי (להלן: החלק היחסי של המענק).

(ג) החלק היחסי לו אחראי כל מוסד ישולם על-פי הכללים הנהוגים בו לענין תשלום מענק בעבור תקופה עודפת.

(ד) המוסד ממנו פרש הזכאי ישלם לזכאי את המענק בעבור התקופה העודפת רק לאחר שהמוסדות בהם עבד הזכאי יעבירו אליו את פירוטי החישוב לצורך התשלום והשתתפותם בתשלום המענק.

(\*3) ס"ק זה ניתן כאן כפי שתוקן בהסכם בין הצדדים ביום 18/12/89 שנרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים, כנספח להודעה בענייני עובדים מס' 473/90 לפי מס' 7025/90.

(ה) אופן חישוב התקופה העודפת והמענק יעשה כמפורט בנספח א' להסכם  
זה המהווה חלק בלתי נפרד ממנו (\*4)

(ו) מוסכם בזה כי תשלום החלק היחסי של המענק על-ידי המדינה על-פי  
סעיף זה משתלם על חשבון המענק המגיע לעובד על-פי סעיף 39 לחוק  
הגימלאות.

1. דוגמה א :

עובד היה מבוטח במוסד (בקרן פנסיה מקיפה) 20 שנה במשרה מלאה ועבר לשרת  
במוסד שני (ברשות מקומית) 20 שנה במשרה מלאה החלק היחסי שכל אחד ישלם הוא  
כדלקמן :

$$\frac{20}{40} = 50\%$$

כל מוסד ישלם מענק על-פי הכללים הנהוגים אצלו בעבור 2.5 שנים המהוות 50%  
מהתקופה העודפת של 5 שנים.

2. דוגמה ב :

עובד שירת במוסד (ברשות מקומית) 22 שנה במשרה מלאה והיה מבוטח 18 שנה במוסד  
שני (בקרן פנסיה מקיפה) במשרה מלאה, החלק היחסי של כל מוסד יהא כדלקמן :

$$(1) \quad 22 : 40 \times 100 = 55\%$$

המוסד (הרשות המקומית) ישלם מענק על-פי הכללים הנהוגים במוסד (במדינה) בעבור  
 $2 \frac{3}{4}$  שנים (5 X 55% שנים עודפות).

$$(2) \quad 18 : 40 \times 100 = 45\%$$

המוסד השני (קרן הפנסיה המקיפה) ישלם מענק על-פי תקנות קרן הפנסיה המקיפה  $2 \frac{1}{4}$   
שנים (5 X 45% שנים עודפות).

---

(\*4) הקובע כי אופן חישוב התקופה העודפת כהגדרתה בסעיף 32 ייעשה כדלקמן :

3. דוגמה ג' :

עובד שירת במוסד (ברשות מקומית) 20 שנה בחצי משרה, ובמוסד שני (בקרן פנסיה מקיפה) היה מבוטח 20 שנה גם כן בחצי משרה. 20 שנה של חצי משרה במוסד (גימלאות) = 10 שנים במשרה מלאה + 20 שנה של חצי משרה במוסד, (בקרן פנסיה מקיפה) = 10 שנים במשרה מלאה  
20 שנה משרה מלאה  
העובד מקבל קיצבה בשיעור של 40% ממשכורת של משרה מלאה, ועל כן אין זכאות למענק, כי לא הגיע לקיצבה המרבית.

4. דוגמה ד' :

עובד שירת במוסד (ברשות המקומית) 20 שנה במשרה מלאה ו-22 שנה היה מבוטח במוסד שני (בקרן פנסיה מקיפה) במשרה חלקית ממוצעת של 80% ממשרה מלאה.

החישוב יהיה כדלקמן :

במוסד (בקרן פנסיה מקיפה) היה מבוטח 22 שנה ב-80% משרה מלאה, השווה ל-17.6 שנה במשרה מלאה (22 X 80%). התקופה הכוללת תהא איפוא 37.6 שנים.

במוסד (ברשות מקומית)	20 שנה
ובמוסד השני (בקרן פנסיה מקיפה)	<u>17.6 שנה (22 X 80)</u>
	37.6 שנה

$$\frac{20}{37.6} = 53.19\%$$

53.19% X 2.6 שנים עודפות = 1.38 שנים. המוסד (הרשות מקומית) ישלם על-פי הכללים הנהוגים אצלו מענק בגין 1.38 שנים. המוסד השני (קרן הפנסיה המקיפה) ישלם על-פי תקנותיו מענק בגין : -  
53.19% - 100% = 46.81% ( 2.6 X שנים = 1.22 שנים.

204. רציפות זכויות פנסיה בין הקופות לבין מרכז השלטון המקומי  
(תוספת ראשונה ושינויים להסכם העיקרי מיום 24 במרס 1975)

## הסכם

שנערך ונחתם בתל-אביב ביום 1 לחודש יולי שנת 1981

בין: ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ-ישראל (להלן: ההסתדרות) -- המרכז לבטחון סוציאלי, הסתדרות הפקידים וקרנות הפנסיה דלקמן: (להלן - הקרנות).

1. "מבטחים" מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ;
  2. קרן הגימלאות המרכזית של עובדי ההסתדרות בע"מ;
  3. קרן ביטוח ופנסיה לפועלים חקלאיים ובלתי מקצועיים בישראל אגודה שיתופית בע"מ;
  4. קרן הביטוח והפנסיה של פועלי הבנין ועבודות ציבוריות אגודה שיתופית בע"מ;
  5. נתיב קרן הפנסיה של פועלי ועובדי מפעלי משק ההסתדרות בע"מ;
  6. "קרן מקפת" מרכז לפנסיה ותגמולים אגודה שיתופית בע"מ.
  7. "גילעד" - גימלאות לעובדים דתיים בע"מ;
- מצד אחד;**

לבין: מרכז השלטון המקומי בישראל, מרחוב הפטמן 3 תל-אביב (להלן: המרכז); **מצד שני.**

הואיל והמרכז מצהיר כי לצורך הסכם זה הוא מייצג את כל הרשויות המקומיות בישראל לרבות העיריות ירושלים, תל אביב וחיפה;

והואיל וביום 24 לחודש מרס שנת 1975 נחתם הסכם (להלן: ההסכם העיקרי) בין הצדדים בדבר הבטחת רציפות זכויות הגימלה של עובדים העוברים מרשות מקומית למקום עבודה הקשור בקרן (להלן: "גוף") או מגוף לרשות מקומית.

והואיל וברצון הצדדים להכניס שינויים והבהרות בהסכם העיקרי על תוספותיו;

לפיכך הגיעו הצדדים להסכם כדלקמן:

1. דברי המבוא מהווים חלק בלתי נפרד מגוף ההסכם.

2. **סעיף 5 להסכם העיקרי ינוסח כך: -**

"גימלה בהתאם להסכם זה תשולם על-ידי המוסד האחרון בו מבוטח העובד העובר ערב פרישתו, בתנאי שכל מוסד קודם בו שירת העובד ימלא אחר חובת השתתפותו בתשלום הגימלה למוסד המשלם את הגימלה, בהתאם להוראות הסכם זה וכל מוסד יהיה אחראי בנפרד עבור הזכויות הקשורות בו, בהתאם להוראות הנהוגות בו, אלא אם נאמר אחרת בהסכם זה".

3. **סעיף 7 להסכם העיקרי ינוסח כך: -**

"זכאי יקבל גימלת זיקנה המורכבת מהגימלה המגיעה לו עבור שירותו ברשות מקומית ומהגימלה המגיעה לו עבור שירותו בגוף, בכפוף לאמור בהסכם זה".  
אולם:

(א) אם במוסד המשלם את הגימלה יהיה מקובל גיל פרישת זיקנה נמוך מגיל פרישת הזיקנה במוסדות הקודמים:  
או:

(ב) אם במוסד המשלם את הגימלה יהיה העובד זכאי לגימלת פרישה מבלי שצריך שירות קודם על-פי הסכם זה, ופרישה זו היא שלא מטעמי נכות, או אם היתה הפרישה מטעמי נכות כאשר דרגת נכותו בשעת הפרישה הינה פחותה מ-25% (כאשר המוסד המשלם הוא רשות מקומית), או בשעת הפרישה נקבעה נכות שחלקיותה הינה פחותה מ-25% מנכות מלאה (כאשר המוסד המשלם הוא הקרן); יקבל הזכאי רק גימלה עבור תקופת השירות הנוסף הנושא זכות גימלה במוסד המשלם, ואילו את הגימלאות בעבור השירות במוסדות הקודמים יתחיל לקבל בהגיעו לגיל פרישת הזיקנה הנהוג אצלם.

4. **סעיף 8 להסכם העיקרי ינוסח כך:**

"8 (א) שעור אחוזי הגימלה מטעם קרן יהיה בהתאם לגיל הכניסה לראשונה או לרשות מקומית הכל לפי המוקדם יותר ובהתאם לאחוזי הגימלה שנקבעו בתקנות הקרן. הוציא עובד לאחר 1/1/1972 כספים שהקנו לו ותק פנסיוני בקרן, ולגבי עובד שהיה מבוטח בקרן הביטוח והפנסיה של פועלי הבנין ועבודות ציבוריות - אם הוציא את הכספים מקרן זו לאחר 1/1/1967, או קיבל הטבות פרישה מרשות מקומית לאחר 1/4/1971, ייקבע שעור אחוזי הגימלה בהתאם לגיל בו נכנס לראשונה לקרן או לרשות מקומית הכל לפי המועד המוקדם יותר.

שעור הפנסיה לכל שנת חברות בקרן יהיה השעור המתקבל מחלוקת אחוז הפנסיה אותו זכאי היה העובד לקבל אילו נמשכה חברותו בקרן ברציפות מיום כניסתו לראשונה לרשות מקומית או לקרן כאמור הכל לפי המועד המוקדם יותר, במספר השנים מיום שירותו ברשות מקומית או מיום תחילת חברותו בקרן, הכל כאמור לפי המועד המוקדם יותר, ועד הגיעו לגיל הפרישה - 65 לגבר ו-60 לאשה. שעור זה יקרא להלן: "השעור השנתי הממוצע".



חישוב שעור הפנסיה לעובד בהתאם לסעיף זה יהיה מכפלת ה"שעור השנתי הממוצע" במספר שנות החברות בפועל בקרן עד גיל - 65 לגבר - 60 לאשה, למעט התקופה בעדה הוצאו כספים מן הקרן כאמור לעיל.

(ב)שעור אחוזי הגימלה מטעם הרשות המקומית יהיה שני אחוז מן המשכורת הקובעת של העובד עבור כל שנת שירות בכפיפות להוראות חוק שירות המדינה (גימלאות).

#### 5. סעיף 17 להסכם העיקרי ינוסח כך: -

"שאר הזכאי לגימלת שאיר, יקבל גימלה מן המוסד בו נפטר העובד, בהתאם להוראות המחייבות במוסד בו נפטר העובד, בתנאי שהתקיימו הוראות סעיף 18 להלן."

#### 6. סעיף 22 להסכם העיקרי ינוסח כך: -

"עובד העובר מפנסיה מקיפה אחת לפנסיה מקיפה אחרת ללא הפסקות העילות על 30 יום, ובעת פרישתו הוא בעל דרגת נכות של 25% לפחות (כאשר מוסד המשלם הוא רשות מקומית), או נקבעה לו נכות שחלקיותה היא פחותה מ-25% מנכות מלאה (כאשר המוסד המשלם הוא הקרן), יקבל גימלת נכות מהמוסד בו הפך לנכה בהתאם להוראות הנהוגות במוסד זה, כאשר כל תקופת הביטוח במוסדות מובאת בחשבון, בתנאי שכל מוסד קודם בו היה העובד מבוטח ישתף בגימלת הנכות בשעור גימלת הזיקנה המגיעה במלואה ממנו לעובד כמפורט בסעיפים 6-13 לעיל.

היה המוסד המשלם רשות מקומית יחולו שינויים אלה כאמור לעיל:

- (1) נקבע כי יש לשלם קיצבה לפי אורך תקופת השירות ברשות מקומית ובמוסד קודם, תשלם הרשות המקומית קיצבה בעד תקופת השירות ברשות מקומית בשעור של 2% מהמשכורת הקובעת עבור כל שנת שירות (כולל חלקי שנים) כאמור בסעיף 8(א) ואילו בעד תקופת הביטוח במוסדות האחרים תשלם הרשות המקומית לפי אותו שעור קיצבה שבו משתתפים המוסדות האחרים בתשלום קיצבת הנכות, שלא יעלה על 2% מהמשכורת הקובעת לכל שנת חברות בקרן (כולל חלקי שנים) כל עוד לא הגיע העובד העובר לגיל 65 לגבי גבר, או לגיל 60 לגבי אשה. החל מהגיע העובד לגיל 65 לגבי גבר, או לגיל 60 אישה, תהא השתתפות המוסדות האחרים בשעור גימלת הזיקנה המגיעה במלואה מכל מוסד לעובד כמפורט בסעיפים 6-13 לעיל אף אם יעלה על 2% מהמשכורת הקובעת לכל שנת חברות בקרן (כולל חלקי שנים).
- (2) "גימלה" בסעיף זה משמעותה קיצבה בלבד.

#### 7. סעיף 29 להסכם העיקרי ינוסח כך: -

(א) הסכם זה יחול על עובד אשר עבר ממוסד למוסד לאחר 1/4/1971, אולם הוא יחול גם על עובד אשר עבר מרשות מקומית לגוף לפני התאריך הנ"ל אם שירת ברשות מקומית 5 שנים לפחות ועבר לגוף תוך שנתיים מיום עזיבתו את השירות ברשות מקומית ולא יקבל כל הטבת פרישה כגון פנסיה ו/או פיצויי פיטורים בגין עזיבת השירות הנ"ל והוא מבוטח במוסד ביום חתימת הסכם זה, וכן על עובד אשר עבר מגוף לרשות מקומית לאחר תקופת חברות בקרנות של 5 שנים לפחות (בהן צבר מינימום של 100 ימי עבודה

לפחות בכל שנה מחמשת השנים), ולאחר הפסקה שלא עלתה על שנתיים והוא משרת ברשות מקומית ביום חתימת הסכם זה.

על אף האמור לעיל מוסכם כי עובד אשר עבר כני"ל לפני 1/4/1971, ופרש ממוסד לאחר 1/11/1977 ועד 1/7/1981, יהיה רשאי להגיש בקשה לרשות המקומית לקרן הכל לפפי הענין להחיל עליו את הוראות סעיף זה.

נדחתה בקשתו של עובד כני"ל על-ידי רשות מקומית תובא זו להכרעת ועדה פריטטית בהתאם לחוקת עובד הרשויות המקומיות.

**8. לאחר סעיף 29 להסכם העיקרי יבוא: -**

30 (1) עובד עובר שלגביו נחתם הסכם אישי עם מוסדות להבטחת רציפות זכויות הפנסיה, יחולו עליו תנאי ההסכם העיקרי, על כל תוספותיו ותיקוניו גם אם העברתו אירעה לפני 1/4/1971, ובלבד שטרם משתלמת לו קיצבה על-פי ההסכם האישי.

(2) (א) עובד עובר אשר תקופת שירותו ברשות מקומית ותקופת שירותו בגוף, מגיעות ל-10 שנים לפחות וההפסקה בין השירות ברשות המקומית לשירות בגוף או להיפך לא עלתה על שנתיים, יהיה זכאי לבקש שמירת זכויותיו לגימלת זיקנה;

הגימלה תשולם לו כפוף לאמור בהסכם העיקרי בגיל 65 לגבר ו-60 לאשה.

(ב) היה עובד מבוטח רק במוסדות מקיפים וזכויותיו לגימלת זיקנה נשמרו כאמור בסעיף קטן 20 (א) לעיל, ונפטר לפני גיל הזיקנה, תיראה הפטירה כאילו אירעה אחרי פרישתו לקיצבה, ושאיורו יקבלו גימלה של שאירי פנסיונר שנפטר.

**9. בסעיף 20 (א) להסכם העיקרי במקום סעיף 26 לחוק שירות המדינה (גימלאות) "יבוא סעיף 28 לחוק שירות המדינה" (גימלאות).**

**10. הסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד של ההסכם העיקרי על תוספותיו ומשמעות כל ההגדרות המונחים והביטויים בהסכם זה כמשמעותם בהסכם העיקרי.**

11. תיקון סעיף 22 להסכם העיקרי, כפי שנקבע בסעיף 6 של הסכם זה, יחול רק על מי שפרש לקיזבה לאחר חתימתו של הסכם זה. פרט לאמור בסיפא של סעיף 6 להסכם זה - "גימלה בסעיף זה משמעותה קיזבה בלבד" - אשר יחול גם על מי שפרש לקיזבה לפני חתימת הסכם זה. תחילת תוקפם של יתר סעיפי הסכם זה ביום תחילת תוקפו של ההסכם העיקרי אם לא נאמר אחרת בהסכם זה.

ולראיה באו הצדדים על החתום :

(-)	(-)	(-)
בשם הסתדרות הפקידים	בשם מרכז השלטון המקומי	בשם ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ-ישראל המרכז לביטחון סוציאלי.

בשם "מבטחים" מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ ;  
 בשם קרן הגימלאות המרכזית של עובדי ההסתדרות בע"מ ;  
 בשם קרן ביטוח ופנסיה לפועלים חקלאיים ובלתי מקצועיים בישראל אגודה שיתופית בע"מ ;  
 בשם קרן הביטוח ופנסיה של פועלי הבנין ועבודות ציבוריות אגודה שיתופית בע"מ ;  
 בשם נתיב קרן הפנסיה של פועלי ועובדי מפעל משק ההסתדרות בע"מ ;  
 בשם "קרן מקפת" - מרכז לפנסיה ותגמולים, אגודה שיתופית בע"מ  
 בשם "גילעד" - גימלאות לעובדים דתיים בע"מ ;

205. רציפות זכויות פנסיה בין הקופות לבין מרכז השלטון המקומי  
(תוספת ושינויים שניה להסכם העיקרי מיום 24 במרס 1975)

**הסכם**

שנערך ונחתם בתל-אביב ביום 18 לחודש דצמבר שנת 1989

- בין : ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ-ישראל (להלן : ההסתדרות) האגף לבטחון סוציאלי, הסתדרות הפקידים וקרנות הפנסיה דלקמן של ההסתדרות : (להלן - הקרנות).
1. "מבטחים" מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ ;
  2. קרן הגימלאות המרכזית של עובדי ההסתדרות בע"מ ;
  3. קרן ביטוח ופנסיה לפועלים חקלאיים ובלתי מקצועיים בישראל אגודה שיתופית בע"מ ;
  4. קרן הביטוח ופנסיה של פועלי הבנין ועבודות ציבוריות אגודה שיתופית בע"מ ;
  5. נתיב קרן הפנסיה של פועלי ועובדי מפעל משק ההסתדרות בע"מ ;
  6. "קרן מקפת" מרכז לפנסיה ותגמולים אגודה שיתופית בע"מ.
  7. "גילעד" - גימלאות לעובדים דתיים בע"מ ;
- מצד אחד ;**
- לבין : מרכז השלטון המקומי בישראל, רחוב הפטמן 3 תל-אביב (להלן : המרכז), המיוצג על-ידי ג. לב ושלוש הערים הגדולות : ירושלים, תל-אביב וחיפה - המיוצג על-ידי יששכר כהן ;
- מצד שני.**
- הואיל וביום 24 לחודש מרס 1975 נחתם הסכם בין הצדדים בדבר הבטחת רציפות זכויות הגימלה של עובדים העוברים משירות ברשויות מקומיות למקום עבודה הקשור באחת הקרנות או ממקום עבודה הקשור באחת הקרנות לשירות ברשויות המקומיות ואשר תוקן על-ידי ההסכם שנחתם ב-1 לחודש יולי 1981, (להלן : ההסכם העיקרי) ;
- והואיל וברצון הצדדים להוסיף תוספת להסכם העיקרי ;

לאחר סעיף 30 להסכם העיקרי יבוא :

31. עובד עובר שפרש פרישת זיקנה ואשר זכאי לשיעור קיצבה העולה על 70% מהמשכורת הקובעת, עקב שירות בפועל במוסדות במשרה מלאה אחת (להלן : הקיצבה המירבית) במשך תקופה של 35 שנה לפחות. (להלן : הזכאי), יחולו עליו ההוראות דלקמן :
- (א) הזכאי יקבל מענק (להלן : מענק), עבור התקופה העודפת על התקופה עברה מגיעה לו הקיצבה המירבית (להלן : התקופה העודפת) ובלבד שהתמלאו יתר הוראות סעיף זה.
- (ב) כל מוסד בו שירת הזכאי יהיה אחראי כלפי הזכאי לתשלום חלק מן המענק עבור אותו חלק מן התקופה העודפת שיחסו לכלל התקופה העודפת כיחס תקופת השירות של הזכאי באותו מוסד לכלל תקופת השירות של הזכאי (להלן : החלק היחסי של המענק).
- (ג) החלק היחסי לו אחראי כל מוסד ישולם על-פי הכללים הנהוגים בו לענין תשלום מענק עבור תקופה עודפת.
- (ד) המוסד ממנו פרש הזכאי ישלם לזכאי את המענק עבור התקופה העודפת רק לאחר שהמוסדות בהם עבר הזכאי יעבירו אליו את פירוטי החישוב לצורך התשלום והשתתפותם בתשלום המענק.
- (ה) אופן חישוב התקופה העודפת והמענק יעשה כמפורט בנספח א' להסכם זה המהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- (ו) מוסכם בזה כי תשלום החלק היחסי של המענק על-ידי הרשות המקומית על-פי סעיף זה משתלם על חשבון המענק המגיע לעובד על-פי סעיף 39 ל"חוק גימלאות".

**2. סעיף 30(2)(א) יתוקן וייקרא כדלקמן :**

2)(א) "עובד עובר אשר תקופת שירותו ברשות מקומית ותקופת שירותו בגוף מגיעות ל-10 שנים לפחות, וההפסקה בין השירות ברשות מקומית לשירות בגוף או להיפך לא עלתה על שנתיים, והוא עזב את עבודתו לפני הגיל המזכה בקיצבת זיקנה, יהיה זכאי לבקש שמירת זכויותיו לקיצבת זיקנה ברשות המקומית ובגוף. הקיצבה תשולם לו כפוף לאמור בהסכם זה בגיל 65 בגבר ו-60 באשה".

3. הסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד של ההסכם העיקרי ומשמעות כל ההגדרות, המונחים והביטויים בהסכם זה כמשמעותם בהסכם העיקרי.

4. תחילתו של הסכם זה 1/1/1990.

#### ולראייה באו הצדדים על החתום:

(-)	(-)	(-)
בשם הסתדרות הפקידים	בשם מרכז השלטון המקומי	בשם ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ-ישראל המרכז לביטחון סוציאלי.

(-)  
בשם שלוש הערים הגדולות

בשם מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ ;  
בשם קרן הגימלאות המרכזית של עובדי ההסתדרות בע"מ ;  
בשם קרן ביטוח ופנסיה לפועלים חקלאיים ובלתי מקצועיים בישראל אגודה שיתופית בע"מ ;  
בשם קרן הביטוח ופנסיה של פועלי הבנין ועבודות ציבוריות אגודה שיתופית בע"מ ;  
בשם נתיב קרן הפנסיה של פועלי ועובדי מפעל משק ההסתדרות בע"מ ;  
בשם קרן מקפת - מרכז לפנסיה ותגמולים, אגודה שיתופית בע"מ  
בשם "גילעד" - גימלאות לעובדים דתיים בע"מ ;

206. הסכם להבטחת זכויות פנסיה בין מבטחים לבין מרכז השלטון המקומי  
(לגבי עובדים זמניים)

**הסכם**

שנעשה ונחתם ביום 24 בחודש מרס בשנת 1975

- בין : מרכז השלטון המקומי בשם כל הרשויות המקומיות בישראל שחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות חלה עליהן והמפורטות ברשימה הרצופה להסכם זה (להלן : "המרכז");
- לבין : ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, הסתדרות הפקידים בשם העובדים המפורטים בהסכם זה (להלן : נציגות העובדים);
- לבין : מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ (להלן : מבטחים).
- הואיל שהרשויות המקומיות מקנות לעובדים זכויות פנסיה בפנסיה תקציבית של הרשות המקומית;
- והואיל שהרשויות המקומיות מבטחות חלק מעובדיהן בקרן פנסיה יסוד של מבטחים (להלן - קרן הפנסיה) הפועלת על-פי תקנות קרן פנסיה יסוד (\*1) של מבטחים כפי שיהיו בתוקף מזמן לזמן המצורפות להסכם זה ומהוות חלק בלתי נפרד ממנו (להלן : התקנות) (עותק תקנות קרן פנסיה יסוד של מבטחים הנהוגות כיום מצורף להסכם זה כנספח א' ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו);
- והואיל והעובדים הזמניים כפי שהם מוגדרים בחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות וכל עוד במעמד זמני כאמור, להוציא העובדים המבוטחים בקרנות פנסיה אחרות בהתחשב עם סוג עבודה וכן להוציא עובדים שאינם זכאים להיכלל בפנסיה תקציבית מפאת גילם, מבוטחים בקרן הפנסיה על-פי התקנות (להלן : העובדים);
- והואיל שמבטחים מסכימה להמשיך ולבטח חלק מהעובדים כאמור לעיל, בתנאים המפורטים בהסכם זה;

---

(\*1) על-פי צו הרחבה שניתן בנושא זה, הוגדלו החל מ-1/2/1989 הפרשות לפנסית יסוד עבור עובדים זמניים, הפרשת מעסיק ל-6% וביחד 12%, והפרשת עובד 5.5% (סה"כ 17.5%) פורסם בהודעה בענייני עובדים 456/89 מיום 5/9/1989.

אי לזאת הוסכם בין הצדדים כדלקמן :

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. להבטחת זכויות העובדים בקרן הפנסיה על-פי התקנות, מתחייבות בזאת הרשויות המקומיות והעובדים לשלם למבטחים תשלומים על-פי התקנות וזאת מידי חודש בחודשו בתחילת כל חודש בעד החודש החולף אך לא יאוחר מהיום ה-16 בכל חודש ומבטחים מצד שני מתחייבת להעניק לעובדים זכויות בהתאם לתקנות.
3. נציגות העובדים נותנת בזאת את הסכמתה לרשויות המקומיות לנכות תשלום העובדים משכר העובדים על-פי הקבוע בתקנות ובהסכם זה, והרשויות המקומיות מתחייבות לנכות את התשלום כאמור ולשלמו למבטחים.
4. א. מוסכם זאת כי החל מ-1/1/75 עובדים אשר יעברו למעמד שאינו מעמד של עובד זמני כמוגדר לעיל או בתום תקופה שלא תעלה על שנתיים מיום תחילת עבודתם ברשות המקומית, הכל לפי התאריך המוקדם יותר יחדלו הוראות ההסכם הזה לחול לגביהם וכל הכספים שהצטברו לזכותם בקרן הפנסיה יוחזרו לרשות המקומית לפי חישוב זהה לזה שנעשה בעת החזרת כספים בהתאם לתקנות. חלוקת הכספים בין הרשות המקומית, העובד וקופת התגמולים של עובדי הרשות המקומית תעשה על-ידי הרשות המקומית כדלקמן:
  - (1) חלקו של העובד בתוספת רווחים וניכויים בהתאם לתקנות יועברו לקופת"ג של עובדי הרשות המקומית לזכותו של העובד.
  - (2) 1% מהשכר מתוך חלקה של הרשות המקומית בתוספת רווחים וניכויים בהתאם לתקנות יועבר לקופת"ג של עובדי הרשות המקומית לזכותו של העובד.
  - (3) עודף חלקה של הרשות המקומית בתוספת רווחים וניכויים בהתאם לתקנות יוחזרו לרשות המקומית.
  - (4) באין קופת"ג לעובדי אותה רשות מקומית, יוחזרו הכספים לרשות המקומית ולעובד על-פי קביעת הוועדה הפריטטית כמפורט בחוקת עובדי הרשויות המקומיות.ב. לעובדים אשר יועברו למעמד קבוע יינתנו זכויות בפנסיה מטעם הרשות המקומית בכפיפות להוראות חוק הגימלאות [נוסח משולב] התש"ל - 1970 מיום תחילת עבודתם בה.
5. הועברו כספי העובד לרשות המקומית כאמור בפיסקה 4(א), מתחייבת הרשות המקומית לשפות את מבטחים בגין כל סכום שמבטחים תחוייב לשלם על-פי פסק דין של בית דין מוסמך בשל כספים אלה או הזכויות הנובעות מהם.
6. עובדים שביום 31/12/74 טרם השלימו חמש שנות ותק בקרן הפנסיה, מעבודתם ברשות המקומית יוקפאו התשלומים עבורם למבטחים והכספים שהצטברו לזכותם במבטחים יוחזרו לרשות המקומית.



על העובדים הנ"ל והרשות המקומית יחולו הוראות סעיפים 4-5 לעיל.

7. (א) עובדים שביום 31/12/74 השלימו חמש שנות ותק בקרן הפנסיה של מבטחים מעבודתם ברשות המקומית יהיו רשאים להקפיא במבטחים את זכויותיהם הפנסיוניות באישור הרשות המקומית הנוגעת. זכויותיהם יקבעו על-פי לוח רציפות זכויות המצורף להסכם זה כנספח ב' ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- (ב) באין הסכמת העובד כנ"ל, ינהגו בזכויותיו על-פי סעיף 6 דלעיל.
- (ג) החל מיום 1/1/75 יופסקו התשלומים למבטחים עבור העובדים הנזכרים בס"ק א' לעיל והרשות המקומית תקנה לעובדים זכויות בפנסיה תקציבית, כמקובל לגבי עובדי הרשות המקומית.
- (ד) הרשות המקומית תשלם למבטחים חודש לפני פרישתו לפנסיה בעד עובד כנזכר בס"ק א' לעיל, הזכאי עם פרישתו מהעבודה ברשות המקומית לקבל פנסיה מהרשות המקומית, סכום השווה למשכורת חודשית אחרונה אחת עבור כל שנת ותק בקרן הפנסיה מעבודת העובד ברשות המקומית. בעד חלק של שנה ישולם למבטחים סכום יחסי שיתקבל מחילוק המשכורת החודשית ב-12 כפול מספר חודשי הותק באותה שנה.
- (ה) מבטחים תשתתף בפנסיה המשולמת לעובד לפי הסדר רציפות זכויות, עליו יוסכם בין הצדדים להסכם זה בנפרד. הסדר רציפות זה יהיה הדדי ויבוסס על הקפאת זכויות בלבד.
8. מוסכם בזה בין נציגות העובדים והרשות המקומית, כי עובד כאמור בסעיף 7(ד) לעיל לא יהא זכאי לקבל פיצויי פיטורים עבור תקופת ביטוחו ממבטחים, והתשלום האמור בסעיף 7(ד) לעיל יבוא במקום פיצויי הפיטורים. נציגות העובדים מתחייבות לנקוט בכל פעולה שתידרש על-ידי הרשות המקומית כדי להבטיח ביצוע הוראה זו.
9. ותק בקרן הפנסיה שצברו עובדים עד תאריך 31/12/74 שלא מעבודתם ברשות המקומית יוקפא במבטחים וזכויות העובדים יהיו על-פי הסדר רציפות זכויות הפנסיה כנזכר בסעיף 7 לעיל.
10. הסכם זה לא יחול על מורים עובדי הרשות המקומית המלמדים בבתי-הספר על יסודיים.
11. הפנסיונרים הקיימים במבטחים ימשיכו לקבל את הפנסיה כמקובל עד להסכם זה.
12. הסכם זה נכנס לתוקף ביום 1/1/75.
13. הסכם זה לא יחול על רשויות מקומיות ואיזוריות המבטחות את כלל עובדיהן בפנסיה מקיפה במבטחים.

14. הצדדים מצהירים בזה כי כתובותיהם לצורך הסכם זה הן:

המרכז : ת.ד. 20040 , תל-אביב

נציגות העובדים : בית הוועה"פ, רח' ארלוזורוב 93 ת"א

מבטחים : ת.ד. 2746 ת"א

כל הודעה שתישלח במכתב רשום לפי הכתובות הנ"ל תחשב כאילו נמסרה לתעודתה בתום 48 שעות משעת מסירת המכתב למשלוח במשרד הדואר.

ולראייה באו הצדדים על החתום:

(-)

ההסתדרות הכללית, הסתדרות  
הפקידים עובדי המינהל והשירותים

(-)

מרכז השלטון המקומי בישראל

(-)

מבטחים

207. הסכם להבטחת זכויות פנסיה בין מבטחים ואיגודי ערים לכבאות  
(לגבי כבאים זמניים)

**הסכם קיבוצי כללי**

שנערך ונחתם ביום 8 בחודש אפריל בשנת 1976

בין : מרכז השלטון המקומי בישראל בשם כל איגודי ערים (שירותי כבאות) ;  
להלן: האיגוד

לבין : ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, הסתדרות הפקידים עובדי מינהל ושירותים  
בשם כל העובדים באיגוד ;  
להלן: נציגות העובדים

לבין מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ להלן: מבטחים

הואיל שמבטחים מקיימת קרן פנסיה יסוד (להלן: קרן הפנסיה) הפועלת על-פי תקנות קרן  
פנסיה יסוד כפי שיהיו בתוקף מזמן לזמן והמהוות חלק בלתי נפרד מהסכם זה (להלן:  
התקנות) ;

והואיל שעובדי האיגוד היו מבוטחים עד לתאריך תחילת הסכם זה בקרן הפנסיה או בקרן  
פנסיה מקיפה או בקרנות הסתדרותיות אחרות או בפנסיה תקציבית ;

והואיל שחלק מירושי האיגוד הפסיק את התשלומים למבטחים ;

והואיל שחלק מיחידי האיגוד ממשיכים לבטח עובדיהם, כולם או חלקם במבטחים ;

והואיל שהאיגוד מתחייב להפסיק את התשלומים למבטחים של כל יחידי האיגוד ;

והואיל שהאיגוד ונציגות העובדים הציעו למבטחים לצרף חברים בקרן הפנסיה על-פי  
התקנות את כל העובדים הזמניים באיגוד וכל עוד הם במעמד זמני כאמור ולא יותר  
מ-24 חודשים מיום תחילת עבודתם באיגוד וכן את כל העובדים שהתקבלו ושיתקבלו  
לעבודה מתאריך תחילת תוקפו של הסכם זה ואילך כזמניים וכל עוד הם במעמד זמני  
כאמור ולא יותר מ-24 חודשים מיום תחילת עבודתם באיגוד (להלן: העובדים).

והואיל שמבטחים מסכימה לצרף חברים בקרן הפנסיה על-פי התקנות את כל העובדים.

## אי לכך הוסכם והוצהר בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. העובדים מצטרפים בזה לקרן הפנסיה על-פי התקנות ומבטחים מסכימים לצרף את העובדים לקרן הפנסיה על-פי התקנות.
3. להבטחת זכויות העובדים בקרן הפנסיה על-פי התקנות, מתחייבים בזאת האיגוד והעובדים לשלם למבטחים תשלומים על-פי התקנות וזאת מידי חודש בחודשו בתחילת כל חודש, בעד החודש החולף, אך לא יאוחר מהיום ה-16 בכל חודש.
4. נציגות העובדים נותנת בזאת את הסכמתה לאיגוד לניכוי תשלום העובדים משכר העובדים על-פי הקבוע בתקנות והסכם זה והאיגוד מתחייב לנכות את התשלום האמור ולשלמו למבטחים. דין סכום שהאיגוד חייב לנכות ולא נוכה כדין סכום שנוכה ולא שולם.
5. מוסכם בזאת כי הוראות הסכם זה יחדלו לחול על העובדים מיום עוברם למעמד שאינו מעמד של עובד זמני או בתום תקופה שלא תעלה על 24 חודשים מיום תחילת עבודתם באיגוד, וכל הכספים שהצטברו בחשבונו האישי של העובד בקרן פנסיה יסוד או בקרן פנסיה מקיפה יוחזרו לאיגוד בניכויים ובתוספות הקבועים בתקנות. חלוקת הכספים בין האיגוד העובד וקופת התגמולים של עובדים האיגוד תעשה על-ידי האיגוד כדלקמן.
  - (1) חלקו של העובד בניכויים ובתוספת רווחים בהתאם לתקנות יועבר לקופת"ג של עובדי האיגוד לזכותו של העובד.
  - (2) 1% מהשכר מתוך חלקו של האיגוד בניכויים ובתוספת רווחים בהתאם לתקנות יועבר לקופת"ג של עובדי האיגוד לזכותו של העובד.
  - (3) עודף חלקו של האיגוד בניכויים ובתוספות רווחים בהתאם לתקנות יוחזרו לאיגוד.
  - (4) באין קופת גמל לעובדי האיגוד, יוחזרו הכספים לאיגוד ולעובד על-פי קביעת הועדה הפריטטית כמפורט בחוקת עובדי הרשויות המקומיות.
    - (א) בתום התקופה כנזכר לעיל תיפסק חברותו של העובד במבטחים ולא תהיינה לעובד שום טענות או דרישות כלפי מבטחים בכל הנוגע לחברותו במבטחים או הנובעים מחברותו במבטחים.
    - (ב) לעובדים כנזכר בס"ק א' לעיל יינתנו זכויות בפנסיה מטעם האיגוד בכפיפות להוראות חוק הגימלאות (נוסח משולב) תש"ל - 1970, כפי שיהיה בתוקף מזמן לזמן, מיום תחילת עבודתם באיגוד.
6. למען מנוע ספק, מוצהר ומוסכם בזה כי הכספים שיהיה על מבטחים להעביר בהתאם לאמור בסעיף 5 לעיל יהיו פקדון בידי מבטחים מתום התקופה כנזכר בסעיף 5 לעיל ועד להעברתם בפועל לאיגוד ולא יקנו לעובדים אלה זכות כלשהי בקרן הפנסיה.

7. הועברו כספי העובד לאיגוד כאמור בסעיף 5 לעיל מתחייב האיגוד לשפות את מבטחים בגין כל סכום שמבטחים תחוייב לשלם על-פי פסק דין של בית-דין מוסמך בשל כספים אלו או הזכויות הנובעות מהן.
8. (א) מוסכם בזאת כי עם חתימת הסכם זה תפסיק מבטחים לשלם פנסיה לעובדי האיגוד שהפכו להיות פנסיונרים והאחריות לתשלום הפנסיה תחול על האיגוד.  
(ב) האיגוד מתחייב להחזיר למבטחים את כל הכספים שמבטחים שילמה לפנסיונרים הנזכרים בס"ק א' לעיל בתוספת ריבית והצמדה כמקובל במבטחים.
9. מוסכם בזאת כי האיגוד יפסיק את התשלומים למבטחים הן לקרן פנסיה יסוד והן לקרן פנסיה מקפת, עבור כל העובדים שאינם זמניים והן עבור כל העובדים הזמניים אשר השלימו או ישלימו 24 חודשי עבודה מיום תחילת עבודתם באיגוד, לא יאוחר מתאריך כניסת הסכם זה לתוקף.
10. (א) ותק בקרן הפנסיה שצברו העובדים שלא מעבודתם באיגוד יוקפא במבטחים וזכויות העובדים יהיו על-פי הסדר רציפות זכויות הפנסיה החל על עובדי הרשויות המקומיות וקרנות הפנסיה של ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י.  
(ב) האיגוד מאשר כי הסכם להבטחת רציפות זכויות הפנסיה לעובדים העוברים מקרנות הפנסיה של ההסתדרות הכללית לרשויות המקומיות ולהיפך חל גם על עובדי האיגוד.
11. (א) הסכם זה נכנס לתוקפו בתאריך 1/4/76 לגבי איגודים שטרם הפסיקו תשלומיהם למבטחים ולגבי איגודים שהפסיקו תשלומיהם למבטחים לפני 1 באפריל 1976 בתאריך הפסקת התשלום בפועל.  
(ב) למען מנוע ספק, מוצהר ומוסכם בזה כי איגודים ועובדיהם אשר הפסיקו תשלומיהם למבטחים לפני 1 באפריל 1976, ישלמו המגיע למבטחים על-פי הסכם זה מתאריך הפסקת התשלומים ועד לתאריך כניסת הסכם זה לתוקף כאשר התשלום יעשה על בסיס השכר במועד התשלום בפועל למבטחים.

12. הצדדים מצהירים בזה כי כתובותיהם לצורך הסכם זה הן:

מרכז שלטון מקומי בשם האיגוד:

נציגות העובדים:

מבטחים:

כל הודעה שתשלח במכתב רשום לפי הכתובות הנ"ל תחשב כאילו נמסרה לתעודתה בתום 48 שעות משעת מסירת המכתב למשלוח במשרד הדואר.

**ולראייה באו הצדדים על החתום**

(-)

(-)

(-)

מבטחים

נציגות העובדים

בשם מרכז השלטון המקומי