

מדינת ישראל  
משרד האוצר

שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-5695372

ירושלים, ר' באדר א' התשע"ט  
11 בפברואר 2019  
חוזר העמ - משרדי הוראות  
2019-3-2

אל: יוסי איצקוביץ, סגן בכיר לחשבת הכללית, משרד האוצר

הנדון: חוזר ביצוע להסכם קיבוצי מיוחד מיום 29.10.2018 - יחידת הפיצו"ח במשרד החקלאות  
הסכם קיבוצי מיוחד מיום 29.10.2018

ביום 29.10.2018 נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בין מדינת ישראל והסתדרות העובדים הכללית החדשה בעניין שכר ותנאי העסקה שיחולו על עובדי יחידת הפיקוח על הצומח והחי במשרד החקלאות (להלן: יחידת הפיצו"ח), והכל כמפורט בהסכם הקיבוצי המיוחד (להלן: "ההסכם הקיבוצי" או "ההסכם").

להלן הוראות לביצוע ההסכם:

1. תחולה

הוראות חוזר זה יחולו החל מיום 01.01.2019 (להלן: "המועד הקובע") על כל עובד הממלא אחר כל התנאים הבאים במצטבר, והכל בכפוף להוראות שבהסכם:

(א) מועסק בשירות המדינה - במשרד החקלאות;

(ב) מועסק ביחידת הפיצו"ח;

(ג) משובץ באחת משתי המשרות הבאות:

(1) מפקח;

(2) מרכז.

(ד) משכורתו מחושבת לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי דירוג יחידת הפיצו"ח, כאמור בסעיף 2 להלן. למען הסר ספק יובהר כי גם משכורתם של עובדים קיימים, כהגדרתם להלן בסעיף זה, תחושב לפי ההסכמים הקיבוציים החלים על דירוג יחידת הפיצו"ח החל ממועד חתימת ההסכם הקיבוצי ואילך, והכל כמפורט בהסכם זה.

(בהסכם זה: "עובד" או "העובדים").

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

"עובד קיים" – עובד כהגדרתו לעיל, אשר ערב חתימת ההסכם הקיבוצי היה מועסק ביחידת הפיצו"ח לפי חוזה מיוחד מסוג 587 או 87.

### 2. עובדי יחידת הפיצו"ח

- 2.1 העובדים ידורגו בדירוג ייעודי - "דירוג יחידת הפיצו"ח".
- 2.2 מובהר למניעת ספק כי העובדים לא ישתייכו לשום דירוג אחר בשירות המדינה.
- 2.3 למען הסר ספק מובהר כי העובדים ביחידת הפיצו"ח יועסקו אך ורק בדירוג יחידת הפיצו"ח.

### 3. חלות הסכמים קיבוציים

3.1 החל ממועד חתימת ההסכם הקיבוצי, כל ההסכמים, ההסדרים, הנהגים והנהלים שבשירות המדינה, החלים ברמה הדירוגית, בין אם נחתמו או הונהגו לפני המועד הקובע ובין אם ייחתמו או יונהגו לאחר המועד הקובע, לא יחולו על הצדדים ביחס לעובדים ולא יחולו על העובדים והכל אלא אם נקבע במפורש אחרת לרבות במסגרת חוזר זה.

כל ההסכמים, ההסדרים, הנהגים והנהלים שבשירות המדינה, החלים ברמה המשרדית, אשר נחתמו או הונהגו לפני מועד חתימת ההסכם הקיבוצי, לא יחולו על הצדדים ביחס לעובדים ולא יחולו על העובדים, אלא אם נקבע במפורש אחרת לרבות במסגרת חוזר זה.

כל ההסכמים, ההסדרים, הנהגים והנהלים שבשירות המדינה, החלים ברמה המשרדית, במשרד החקלאות, אשר ייחתמו או יונהגו לאחר מועד חתימת ההסכם הקיבוצי, יחולו על הצדדים ביחס לעובדים ויחולו על העובדים, אם וככל שייקבע מפורשות כי יחולו כאמור, ובאופן אשר ייקבע כאמור.

3.2 כל ההסכמים, ההסדרים, הנהגים והנהלים שבשירות המדינה, שהינם בעלי תחולה כללית לגבי העובדים המועסקים בשירות המדינה בדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות הכללית, בין אם נחתמו או הונהגו לפני מועד חתימת ההסכם ובין אם ייחתמו או יונהגו לאחר מועד חתימת ההסכם, יחולו על הצדדים להסכם הקיבוצי ועל העובדים על פי הוראותיהם ובאותם מועדי תחולה, והכל אלא אם נקבע במפורש אחרת, לרבות במסגרת חוזר זה.

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

3.3 בהמשך לאמור בסעיף קטן 3.2 ומבלי לגרוע ממנו, מוסכם כי באשר ל"עלות תוספות השכר וההטבות הכספיות" שתיקבע בהסכמי מסגרת בשירות המדינה שייחתמו, מעת לעת, לאחר מועד חתימת ההסכם הקיבוצי, הקצאתם לגבי העובדים תיעשה באופן שיוסכם בין הצדדים, ובאותם מועדי תחולה, והיא תשפיע הן על שכר היסוד של העובד והן על טווחי שכר היסוד הצמודים למשרות ביחידת הפיצו"ח, או שההקצאה תיעשה בכל אופן אחר שיוסכם בין הצדדים. למען הסר ספק, יובהר כי ההסכם כולל בחובו את מלוא "מסגרת עלות התוספות", כהגדרתה בהסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 18.04.2016, כפי שתוקן ביום 08.08.2016 וביום 09.01.2018, וכפי שיתוקן מעת לעת, אשר מחולקת באמצעות הרכיבים כאמור בהסכם זה, ולגבי עובדים קיימים, רכיבים אלו הינם חלף תוספת שקלית ואחוזית 2016, כהגדרתם בהסכם מסגרת 2016.

3.4 מובהר כי, בכל מקרה, לא יחולו על העובדים רכיבי שכר החלים, ערב המועד חתימת ההסכם הקיבוצי, ברמה המשרדית או ברמה הדירוגית או ברמה הארצית אשר מובאים בחשבון לצורך חישוב ערך שעה שאינם מפורטים במפורש בחוזר זה, מאחר שרכיבים אלו נכללים ומגולמים למעשה במסגרת שכר היסוד ותוספת ותק, הקבועים בחוזר זה.

3.5 סעיף 18 להסכם הקיבוצי מסגרת מיום 18.4.2016 (כפי שתוקן ביום 08.08.2016 וביום 09.01.2018) שעניינו קיצור יום עבודה/מתן חופשה להורים בסוף חודש אוגוסט - יחול בעניינם של העובדים.

3.6 הוראות סעיפים קטנים 3.1 עד 3.5 לעיל גוברות על כל הוראה אחרת מכל מקור שהוא.

### 4. תחולת התקשי"ר

4.1 הוראות התקשי"ר, כפי שתהיינה מעת לעת, תחולנה על העובדים, בכפוף להוראותיהן לרבות הוראות התחולה בהן באותו מעמד נורמטיבי. בכל מקרה של סתירה בין הוראות ההסכם להוראות התקשי"ר – תהיינה הוראות ההסכם עדיפות.

4.2 על אף האמור לעיל ההוראות הבאות מתוך התקשי"ר לא יחולו על העובדים:  
4.2.1 הוראות פרק 21 לתקשי"ר שכותרתו "קביעת דרגה וקידום בדרגה".

4.2.2 הוראות פרק 25 לתקשי"ר, למעט הפסקאות הבאות: 25.0 שכותרתו "זכאות לתוספות"; 25.1 "החזר אגרת רישיון ודמי חבר". מובהר כי לעניין זה יחולו הכללים החלים לגבי הדירוג המינהלי; 25.42 שכותרתו "תוספת ערבה"; 25.61 שכותרתו "תוספת מעונות".

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

4.3.3 הוראות פרק משנה 27.5 לתקשי"ר שכותרתו "תוספת בעד כוננות וקריאת פתע".

מובהר כי בעניין קריאת פתע יחול האמור בסעיף 13 להלן במסמך זה.

4.3 למען הסר ספק יובהר כי ביחידת הפיצו"ח לא חלים המונחים הבאים: "מסלול קידום"; "דרגה אישית"; "קיצור פז"מ"; "דרגת התקן הגבוהה ביותר הצמודה למשרה"; "מתח דרגות"; "שהייה בדרגה"; "תוספת שהייה בדרגה"; "צבירת ותק לדרגה"; "מענק יובל".

4.4 בנוסף, העובדים לא יהיו זכאים לגמול השתלמות ולדרגות אישיות.

4.5 על האמור בסעיף קטן 4.5 לעיל, עובד קיים אשר טרם חתימת ההסכם התחיל ללמוד לצורך זכאות לגמול השתלמות (אחד), א' או ב', בהתאם לכללים שחלו עליו ערב חתימת ההסכם בעניין גמול השתלמות, אשר טרם השלים את הדרישות לצורך זכאות לגמול השתלמות כאמור (אחד), יוכל להשלימן עד ל-30.07.2022, ולהיות זכאי להגדלת שכר היסוד, אשר תחושב באופן המפורט להלן:

"מועד הזכאות לגמול השתלמות" - המועד אשר החל ממנו העובד היה יכול להיות זכאי להגדלת שכרו בשל זכאותו לגמול השתלמות, אלמלא הוראות ההסכם, אך בכל מקרה לא לפני מועד חתימת ההסכם.

" A -

ככל שהעובד ישלים את הדרישות לקבלת הזכאות לגמול השתלמות כאמור עד ליום 01.11.2019, סכום A יעמוד על 523 ₪.

ככל שהעובד ישלים את הדרישות לקבלת הזכאות לגמול השתלמות כאמור, החל מיום 02.11.2019 עד ליום 01.08.2022, סכום A יהיה בהתאם למועד בו השלים העובד את הדרישות כאמור, בהתאם למפורט בנספח א'.

"B" - מספר שנות ההעסקה של העובד הקיים ביחידת הפיצו"ח, ערב מועד הזכאות לגמול השתלמות;

"C" - התוספת לשכר יסוד של עובד קיים בדירוג יחידת הפיצו"ח, בגין השלמת גמול השתלמות;

$$\frac{A}{1.01^B} = C$$

4.6 מובהר כי על אף האמור בהסכם, הוראות התקשי"ר, ההסכמים, ההסדרים, הנהגים, הנהלים וכיו"ב בעניין שכר עידוד לא יחולו על העובדים.

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד.3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

### 5. שכר

החל מהמועד הקובע, יהיו העובדים זכאים לשכר יסוד ולתוספות כמפורט בחוזר זה, בהתאם לתנאי הזכאות לתוספות אלו.

### 6. טווחי שכר היסוד

טווחי השכר הצמודים לשתי המשרות שבהן משובצים העובדים, על פי הקבוע בהסכם מפורטים בטבלה שלהלן (להלן: "טבלת טווחי שכר יסוד"):

משרה	תחילת הטווח (בש"ח)	קצה הטווח (בש"ח)
מפקח	5,550	6,350
מרכז	6,660	7,560

### 7. שכר יסוד - הוראות כלליות

7.1 שכר היסוד של עובד יהיה סכום שקלי המצוי במסגרת טווח השכר הצמוד למשרתו, כאמור בסעיף 6 לעיל, אשר ייקבע על פי הוראות חוזר זה (להלן: "שכר יסוד").

7.2 שכר היסוד של עובד יהיה על בסיס "שורה אחת" במקום שכר יסוד המורכב מרכיבים שונים.

7.3 טווחי שכר היסוד הצמודים לכל משרה, הינם לעובד המועסק במשרה מלאה (100%). מובהר כי לגבי עובד המועסק במשרה חלקית, יחושב שכר היסוד באופן יחסי לחלקיות משרתו, בהשוואה לשכר היסוד לו היה זכאי אילו היה מועסק במשרה מלאה.

7.4 שכר היסוד התחילי של עובד שאינו עובד קיים יהיה בהתאם לתחילת טווח השכר של המשרה אליה שובץ. שכר היסוד של עובד קיים יפורט בסעיף 8 לחוזר זה.

7.5 שכר היסוד מהווה שכר לכל דבר ועניין, יובא בחשבון לעניין חישוב פיצויי הפיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963, לעניין חישוב ערך שעה לרבות לצורך חישוב התמורה עבור עבודה נוספת, לרבות משמרות, יבוצעו בגינו הפרשות לקרן השתלמות, ויבוצעו בעדו הפרשות לקופת גמל לקצבה (עבור עובד המבוטח בקופת גמל לקצבה בגין המשכורת הקובעת) לפי הוראות ההסכם הקיבוצי שבין הצדדים מיום 03.03.1999 בעניין המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת, כפי שיעודכן מעת לעת (להלן: "הסכם המעבר

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

לפנסיה צוברת").

### 8. שכר יסוד של עובד קיים במועד הקובע

שכרם של העובדים הקיימים בדירוג 587 או 87 יחושב בהתאם למפורט להלן בסעיף זה. רשימת העובדים הקיימים במועד הקובע המזוהים על פי תעודות זהות, וסכומי שכר היסוד של עובדים אלה, יועברו על ידי אגף השכר והסכמי עבודה לחשב הכללי.

8.1 הגדרות לסעיף זה:

"המועד הקובע" - 01.01.2019

- "A" - שכר יסוד משולב אחרון של העובד הקיים בדירוג 587 או 87, ערב המועד הקובע;  
 "B" - מספר שנות ההעסקה של העובד הקיים ביחידת הפיצו"ח, ערב המועד הקובע;  
 "C" - שכר יסוד של עובד קיים בדירוג יחידת הפיצו"ח, במועד הקובע;  
 "D" - תוספת ותק כהגדרתה בסעיף 14 לחוזר זה.

8.2 בשלב הראשון יבוצע עבור עובד קיים ביחידת הפיצו"ח חישוב בהתאם לנוסחה שלהלן:

$$\frac{A}{1.01^B} = C$$

יובהר, למען הסר ספק, כי ערך C בכל מקרה יהיה בתוך טווח שכר היסוד של המשרה אליה שובץ העובד הקיים כמפורט בטבלה שבסעיף קטן 0 לעיל ובהתאם לאמור להלן:  
 ככול שערך C המחושב בהתאם לאמור לעיל יהיה נמוך מתחילת טווח שכר היסוד של המשרה שאליה שובץ העובד הקיים, אזי ערך C יהיה שווה לתחילת טווח שכר היסוד של המשרה שבה שובץ העובד הקיים (לדוגמא: עבור עובד קיים אשר שובץ לתפקיד מפקח ואשר עבורו ערך C המחושב עומד על סכום של 5,300 ₪, יהיה ערך C בסכום של 5550 ₪).

ככל שערך C המחושב בהתאם לאמור לעיל יהיה גבוה מקצה טווח שכר היסוד של המשרה שאליה שובץ העובד העובר, אזי ערך C יהיה שווה לקצה טווח שכר היסוד של המשרה שבה שובץ העובד הקיים (לדוגמא: עבור עובד קיים אשר שובץ לתפקיד מפקח ואשר עבורו ערך C המחושב עומד על סכום של 6,600 ₪, יהיה ערך C בסכום של 6300 ₪).

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

8.3 בשלב השני יחושב ערך D עבור העובד הקיים, בהתאם לסעיף 14 לחוזר זה, על בסיס ערך C.

8.4 ככל שערך C עבור העובד הקיים בהתאם לאמור בסעיף 8.2 לעיל, בתוספת ערך D, שווה לערך A או גדול ממנו, אזי יהיה העובד הקיים זכאי במועד הקובע לשכר יסוד בהתאם לערך C כאמור בסעיף 8.2.

8.5 ככל שערך C עבור העובד הקיים, בהתאם לאמור בסעיף 8.2 לעיל, בתוספת ערך D, קטן מערך A, אזי יהיה העובד הקיים זכאי לשכר יסוד בהתאם לערך C, כאמור בסעיף 8.2 לעיל, ובנוסף יהיה זכאי לתוספת שמירת שכר אישית נשחקת שתחושב בהתאם לאמור להלן (להלן: "התוספת האישית").

8.6 התוספת האישית תחושב, במועד הקובע, בהתאם לנוסחה להלן:

$$A - (C + D) = \text{התוספת האישית}$$

8.7 החל מהמועד הקובע ואילך יחולו לגבי התוספת האישית הכללים המפורטים להלן:

8.7.1 מחצית (50%) מערך התוספת האישית אשר חושבה לעובד הקיים במועד הקובע תהיה בסכום שקלי קבוע אשר תיכלל בבסיס השכר לצורך חישוב מסגרת עלות התוספות שתיקבע בהסכמי מסגרת עתידיים.

8.7.2 מחצית (50%) מערך התוספת האישית אשר חושבה לעובד הקיים במועד הקובע, תופחת, החל מהמועד הקובע ואילך, מדי חודש בחודשו, כנגד כל קידום אישי אשר יחול בשכרו של העובד הקיים (כלומר בגין תוספת וותק, תוספת קידום אישי או עליה בשכר בשל קידום בתפקיד) במלוא הסכום שבו עלה שכרו בשל הקידום האמור. למען הסר ספק יובהר כי התוספת האישית לא תופחת כנגד קידום בשכרו של העובד בגין תוספות הניתנות מכוח הסכמי המסגרת. מובהר כי התוספת האישית תופחת כנגד קידום בשכרו של העובד בגין תוספות הניתנות מכוח הסכמים מפעליים או משרדיים.

8.8 סכום החלקים האמורים בסעיפים קטנים 8.7.1 ו- 8.7.2 ייקרא להלן: "תוספת אישית משתנה".

8.9 התוספת האישית המשתנה, אשר תשולם מדי חודש במשכורת העובד, לא תהווה בסיס לחישוב תוספות שכר או תוספות לשכר, אין בכך כדי לגרוע מהאמור בסעיף קטן 8.7.1 לעיל, ולא תיכלל בבסיס השכר לצורך חישוב העלות לקידום השכר האישי של העובדים (כהגדרתו בסעיף 10 להלן).

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

8.10 התוספת האישית המשתנה הינה תוספת שקלית אשר איננה צמודה למדד המחירים לצרכן או לכל מנגנון עדכון אחר.

8.11 התוספת האישית המשתנה תהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת, לרבות משמרות, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה בהתאם להוראת ההסכם הקיבוצי בעניין מעבר לפנסיה צוברת מיום 03.03.1999, כפי שיהיה מעת לעת, והפרשות לקרן השתלמות.

### 9. תוספת יחידת פיצו"ח

9.1 עובד קיים יהיה זכאי לתשלום תוספת יחידת פיצו"ח (סמל 852), מדי חודש, אשר משולמת ערב חתימת ההסכם לעובדים קיימים בהתאם לכללים המפורטים בחוזר הממונה על השכר הע 24-1-2009.

9.2 תוספת יחידת הפיצו"ח הינה בסכום של 900 ש"ח. תוספת יחידת הפיצו"ח תתעדכן במועדי תשלום תוספת היוקר, ככל שתשולם, ובשיעוריה.

9.3 סכום תוספת יחידת הפיצו"ח כאמור בסעיף קטן 9.2 לעיל הינו לעובד המועסק במשרה מלאה. לגבי עובד המועסק במשרה חלקית, יחושב סכום תוספת יחידת הפיצו"ח בהתאם לחלקיות משרתו ביחס למשרה מלאה.

9.4 תוספת יחידת הפיצו"ח לא תהווה שכר לכל דבר ועניין, ולא תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת, לרבות משמרות ולא תובא בחשבון לצורך חישוב תוספת וותק כהגדרתה בסעיף 14 בחוזר זה. בגין התוספת יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה בהתאם להוראת ההסכם הקיבוצי בעניין מעבר לפנסיה צוברת מיום 03.03.1999. כפי שיהיה מעת לעת, והפרשות לקרן השתלמות.

### 10. קידום שכר אישי

10.1 הגדרות:

"בסיס השכר" - סך שכר היסוד אשר שילם המעסיק לעובדים בעלי פוטנציאל קידום, כהגדרתם להלן בסעיף זה, בגין השנה הקלנדרית שבגינה הוקצתה העלות לקידום השכר האישי (להלן, בהתאמה לעניין סעיף זה: "השנה הקלנדרית" ו- "בסיס השכר").

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

"עובד בעל פוטנציאל קידום" - עובד שהועסק בפועל ביחידת הפיצו"ח לפחות שישה חודשים בשנה הקלנדרית, למעט אם נמנה על אחד מסוגי העובדים המנויים בסעיף 10.2 להלן. בחישוב תקופת העסקה לעניין זה, לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום, ותקופות אלו בלבד. מוסכם כי יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בשירות מילואים, בתקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, תשי"ד - 1954, או בחופשה ללא משכורת לרגל מחלה.

10.2 סעיף זה לא יחול על עובד אשר שכר היסוד שלו, במשכורת חודש דצמבר של השנה הקלנדרית היה בקצה טווח שכר היסוד הצמוד למשרתו.

10.3 החל מה – 01.01.2023 ואילך, תוקצה, בגין כל שנה קלנדרית, מסגרת עלות בשיעור של 0.75% מבסיס השכר לצורך העלאות שכר אישיות לעובדים, בכפוף להוראות חוזר זה (להלן: "קידום שכר אישי").

הקצאת מסגרת העלות וחלוקתה ייעשו בהתאם למפורט בסעיף זה.

10.4 אחת לשנה יקבלו שלישי מהעובדים, בעלי פוטנציאל קידום, קידום שכר אישי בשיעור של 2.25% משכר היסוד של העובד, אשר יתווסף לשכר היסוד שלהם.

10.5 זכאות העובדים בעלי פוטנציאל קידום לקידום שכר אישי תיקבע בכל שנה, בחודש אפריל, בהתאם לקריטריונים הבאים, לפי המדרג הבא:

א. תינתן עדיפות לעובדים שחלף הזמן הרב ביותר מהמועד האחרון בו ניתן להם קידום שכר אישי בהתאם לסעיף זה.

ב. ככל שעל מנת לעמוד במגבלה של שלישי מהעובדים בעלי פוטנציאל קידום, נדרש לבחור בין עובדים אשר לגביהם עבר פרק זמן זהה מאז ניתן להם קידום שכר אישי, תינתן עדיפות מביניהם לעובדים בעלי הוותק הגבוה יותר.

ג. ככל שעל מנת לעמוד במגבלה של שלישי מהעובדים בעלי פוטנציאל קידום, נדרש לבחור בין עובדים בעלי ותק זהה, תינתן עדיפות מביניהם לעובדים בעלי ציון חוות הדעת, הניתנת במסגרת תהליך הערכה ומשוב השנתי - הגבוה ביותר.

למען הסר ספק, על פי מנגנון זה, בכל שנה יהיו זכאים לקידום שכר אישי שלישי מהעובדים בעלי פוטנציאל קידום.

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

10.6 על אף האמור לעיל, הנהלת יחידת הפיצו"ח תוכל לקבוע כי עד 3% מהעובדים הזכאים לקידום שכר אישי (או עובד אחד, לפי הגבוה מבין השניים), כהגדרתם לעיל, הפגיננו רמה אישית נמוכה במיוחד. עובדים אלו לא יהיו זכאים כלל לקידום שכר אישי בגין אותה שנה קלנדרית.

למען הסר ספק, שכר היסוד של עובדים אלו ייכללו בחישוב בסיס השכר בגין אותה שנה קלנדרית.

10.7 קידום השכר האישי ישולם בגין התקופה שתחילתה ב – 1 בינואר בכל שנה קלנדרית על בסיס מסגרת העלות של השנה החולפת.

10.8 התשלומים בגין קידום השכר האישי יבוצעו, לגבי העובדים הזכאים להם, לא יאוחר ממשכורת חודש אפריל של השנה שלאחר השנה הקלנדרית שבגינה הוקצתה העלות לקידום השכר האישי, כאמור בסעיף קטן 10.3 לעיל, למפרע ליום 1 בינואר באותה שנה.

10.9 על אף האמור לעיל, קידום השכר האישי יינתן לראשונה (להלן: "קידום השכר האישי הראשון") במשכורת חודש אפריל 2023, המשולמת בחודש מאי 2023 ולמפרע ליום 01.01.2023, זאת בגין החודשים אוגוסט 2021 עד דצמבר 2022.

לעניין קידום השכר האישי הראשון, בסעיף קטן 10.3 לעיל במקום שיעור של 0.75% יבוא שיעור של 1%. ובסעיף קטן 10.4, במקום שיעור של 2.25% יבוא שיעור של 3%. למען הסר ספק החישוב יבוצע בגין השנה הקלנדרית שתחילתה ביום ה – 01.01.2022.

### 11. מענק חלף קידום השכר האישי

11.1 לעניין עובדים אשר שכר היסוד שלהם, במשכורת חודש דצמבר של השנה הקלנדרית היה בקצה טווח שכר היסוד הצמוד למשרתו, האמורים בסעיף קטן 10.2.1 (להלן: "עובדים הזכאים למענק חלף קידום השכר האישי") יחול האמור להלן בסעיף זה.

11.2 "בסיס השכר למענק חלף קידום השכר האישי" – סך שכר היסוד אשר שילם המעסיק לעובדים הזכאים למענק חלף קידום אישי, בגין השנה הקלנדרית שבגינה הוקצתה העלות למענק חלף קידום אישי (להלן לעניין סעיף זה: "בסיס השכר למענק חלף קידום השכר האישי").

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

- 11.3 החל מיום 01.01.2023 ואילך תוקצה, בגין כל שנה קלנדרית, מסגרת בשיעור של 1.5% מבסיס השכר למענק חלף קידום אישי לצורך חלוקת מענקים אישיים לעובדים, בכפוף להוראות ההסכם (להלן: "מענק חלף קידום השכר האישי").
- 11.4 חלוקת המסגרת ייעשה באופן דיפרנציאלי בהתאם למפורט להלן בסעיף זה. המענק חלף קידום השכר האישי ישולם למחצית מהעובדים הזכאים למענק חלף קידום השכר האישי שהם בעלי הציונים הגבוהים ביותר בהתאם להערכה השנתית שניתנה לעובד בגין השנה הקלנדרית הקודמת.
- 11.5 המענק חלף קידום השכר האישי ישולם בגין התקופה שתחילתה ב – 1 בינואר בכל שנה קלנדרית על בסיס מסגרת העלות של השנה החולפת.
- 11.6 התשלומים בגין מענק חלף קידום השכר האישי יבוצעו, לגבי העובדים הזכאים להם, לא יאוחר ממשכורת חודש יולי של השנה שלאחר השנה הקלנדרית שבגינה הוקצתה העלות למענק חלף קידום השכר האישי, כאמור בסעיף קטן 0 לעיל.
- 11.7 מענק חלף קידום השכר האישי אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצוי פיטורים התשכ"ג – 1963 או לחישוב ערך שעה לעבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, משמרות, קריאות פתע, לא יילקח בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל – 1970 ולא יבצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות), למעט הפרשות לקופת גמל לקצבה, בשיעורים בהם מבוצעת הפרשה עבור העובד בגין רכיבי החזר הוצאות, בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי בעניין המעבר לפנסיה צוברת מיום 03.03.1999, כפי שיעודכן מעת לעת.
- 11.8 על אף האמור לעיל, מענק חלף קידום השכר האישי יינתן לראשונה (להלן: "מענק חלף קידום השכר האישי הראשון") במשכורת חודש יולי 2023, המשולמת בחודש אוגוסט 2023, זאת בגין החודשים אוגוסט 2021 עד דצמבר 2022.
- לעניין מענק חלף קידום השכר האישי הראשון, בסעיף קטן 11.3 לעיל במקום שיעור של 1.5% יבוא שיעור של 2%. למען הסר ספק החישוב יבוצע בגין השנה הקלנדרית שתחילתה ביום ה – 01.01.2022.

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

### 12. תוספת דריכות מבצעית

- 12.1 עובד ביחידת הפיצו"ח יהיה זכאי לתוספת שקלית חודשית בסך של 400 ₪, אשר תשולם מדי חודש בחודשו, בכפוף לנכונות העובד להעמיד עצמו לרשות המשרד לפרקי זמן שונים, מעבר לשעות העבודה הרגילות, לצורך ביצוע מטלות דחופות לפי דרישת האחראי או מי מטעמו (להלן: "תוספת דריכות מבצעית").
- 12.2 מובהר כי תוספת דריכות מבצעית הינה חלק תוספת כוננות, המוסדרת בפרק 27.5 לתקשי"ר.
- 12.3 מנהל יחידת הפיצו"ח, לאחר בירור עם העובד ועם מנהל המרחב, מוסמך לשלול בחודש מסוים את תשלום תוספת הדריכות המבצעית מעובד שלא ימלא אחר התנאי האמור באופן חוזר ונשנה. לא תהיה שלילה למפרע של תוספת הדריכות המבצעית.
- 12.4 סכום תוספת הדריכות המבצעית הינו לעובד המועסק במשרה מלאה. לגבי עובד המועסק במשרה חלקית, יחושב סכום תוספת הדריכות המבצעית בהתאם לחלקיות משרתו ביחס למשרה מלאה.
- 12.5 תוספת הדריכות המבצעית אינה מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, קריאות פתע, משמרות, תוספות אחוזיות (ככל שיהיו), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963, פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו ופדיון חופשה, לא תילקח בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת לפי חוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], התש"ל - 1970 ולא יבוצעו בגינה הפרשות לקרן השתלמות, למעט הפרשות לקופת גמל לקצבה, לפי השיעורים בהם מבוצעת הפרשה עבור העובד בגין רכיבי עבודה נוספת, כאמור בהסכם הקיבוצי מיום 03.03.1999 בעניין המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת (כנוסחו מעת לעת).

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

### 13. קריאת פתע

עובד שנקרא למקום עבודתו, בשבת או בחג, יהיה זכאי לתשלום בעד השעות הנוספות בהם עבד לפי הנוהל המפורט בפסקאות 27.521(ב) לתקשי"ר, למעט המילים "לאחר השעה 24:00". כמו כן, יחולו בעניינו של העובד הסעיפים הבאים מהוראות התקשי"ר:  
פסקה 27.521(ג); פסקה 27.522; פסקה 27.523; פסקה 27.524.

### 14. תוספת ותק

14.1 החל מהמועד הקובע, עובד יהיה זכאי לתוספת שכר חודשית, אחוזית, שתיקרא "תוספת ותק" ושתחושב על בסיס שכר היסוד של העובד ויחולו לגביה הכללים החלים על תוספת ותק בדירוג המינהלי, כאמור בפרק משנה 24.4 לתקשי"ר, כפי שיהיו מעת לעת.  
14.2 שיעור התוספת יהיו בשיעור של 1% משכר היסוד בכל אחת משלושים שנות הוותק הראשונות, ובשיעור של 0.75% משכר היסוד בכל אחת מעשר שנות הוותק שלאחר מכן.  
14.3 תוספת ותק תחושב כתוספת נפרדת משכר היסוד.

### 15. מענק יעדים ותפוקות

15.1 הגדרות לסעיף זה:

"תקופת מענק" - תקופת בת 6 חודשים קלנדריים (החל מיום ה-1 בינואר עד יום ה-30 ביוני, ומיום ה-1 ביולי עד יום ה-31 בדצמבר, בכל שנה קלנדרית). מובהר כי בתום כל תקופת מענק תחל תקופת מענק חדשה. למרות האמור בסעיף זה, תקופת המענק הראשונה תתחיל ביום 01.01.2019.

"תנאי הסף" - תנאי הסף הינם העסקה ביחידת הפיצוח במשך לפחות מחצית מכל תקופת מענק.

מובהר כי בחישוב תקופת העבודה במסגרת כל תקופת מענק לעניין סעיף זה, לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום, ותקופות אלו בלבד. עוד מובהר כי יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בשירות מילואים, בתקופת לידה והורות, לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, או בחופשה ללא משכורת לרגל מחלה.

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד.3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

"בסיס השכר למענק" - סכום השווה ל-6.7% מסך הרכיבים הבאים: שכר היסוד, תוספת הוותק, והתגמול עבור שעות נוספות, אשר שולמו לכל העובדים המדורגים (כהגדרתם להלן), בגין תקופת המענק הרלוונטית.

מובהר כי אם עובד מדורג (כהגדרתו להלן) שהה בתקופת לידה והורות, לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, במהלך תקופת המענק הרלוונטית, כולה או חלקה, כי אז לצורך חישוב בסיס השכר, לגבי התקופה בה שהה העובד בתקופת לידה והורות, יבוצע חישוב של הממוצע החודשי של רכיבי המשכורת אשר מובאים בחשבון בבסיס השכר למענק, אשר שולמו לו בגין ששת החודשים שקדמו לתחילת תקופת הלידה וההורות לפי החוק האמור (סכום הרכיבים מחולק לשש) והוא יוכפל במספר חודשי תקופת הלידה וההורות שבתקופת המענק הרלוונטית.

למען הסר ספק, מובהר כי בסיס השכר לא יכלול את רכיבי השכר המובאים בחשבון כאמור לעיל, אשר שולמו לעובדים אשר אינם עובדים מדורגים (כהגדרתם להלן) כיוון שלא הועסקו בתקופת המענק הרלוונטית, במשך לפחות מחצית מהתקופה; 15.2 העובדים יהיו זכאים לקבל מענק יעדים ותפוקות דיפרנציאלי, כל חצי שנה, בהתאם למפורט בפרק זה לחזור.

15.3 עובד אשר עומד בתנאי הסף, ידורג בתום כל תקופת מענק, באחת מארבע קבוצות איכות ((א) עד (ד)), בהתאם לביצועיו ולמידת עמידתו או למידת תרומתו לעמידה ביעדים ובתפוקות שייקבעו על ידי הנהלת היחידה, כמפורט בסעיף 15.8 להלן, באותה תקופת מענק (להלן: "עובד מדורג").

15.4 שיעורי העובדים המדורגים בכל קבוצת איכות, מתוך כלל העובדים הזכאים למענק יעדים ותפוקות כהגדרתם להלן, יהיו כמפורט בטבלה שלהלן:

קבוצת איכות	שיעור העובדים בקבוצה
א	15%
ב	35%
ג	35%
ד	15%

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

15.5 בתום חודשיים קלנדריים מסיום כל תקופת מענק, יהיה זכאי עובד מדורג, לתשלום של מענק יעדים ותפוקות, עבור תקופת המענק האמורה, בסכום שיחושב על פי הנוסחה הצמודה לקבוצת האיכות שבה ידורג העובד כמפורט בסעיף 15.7 להלן (להלן: "מענק יעדים ותפוקות").

15.6 על אף האמור לעיל, ההנהלה תהיה רשאית לפי שיקול דעתה לקבוע כי עד 2% מהעובדים המדורגים, או עובד אחד, לפי הגבוה מבין השניים, בכל תקופת מענק רלוונטית, הפגינו רמת תפקוד נמוכה משמעותית בתקופה זו. עובד/עובדים אלו לא יהיו זכאים כלל למענק יעדים ותפוקות באותה תקופת מענק, ולא יובאו בחשבון לצורך חישוב מספר העובדים בכל קבוצת איכות (להלן: "עובד שאינו זכאי למענק יעדים ותפוקות").

עובד מדורג, למעט עובד שאינו זכאי למענק יעדים ותפוקות, יקרא להלן - "עובד הזכאי למענק יעדים ותפוקות".

15.7 להלן פירוט הנוסחה לחישוב סכום המענק עבור כל קבוצת איכות בה ידורגו העובדים המדורגים:

קבוצת העובד	סכום המענק
א	$(x+900) * A * Z$
ב	$(x+450) * A * Z$
ג	$(x-450) * A * Z$
ד	$(x-900) * A * Z$

לעניין סעיף זה:

"X" - המנה המתקבלת מחלוקת בסיס השכר למענק במספר העובדים הזכאים למענק יעדים ותפוקות, בהתאם לחלקיות תקופת ההעסקה וחלקיות המשרה של כל עובד בתקופת המענק הרלוונטית.

למשל: עובד במשרה מלאה אשר הועסק במשך כל התקופה יזכה לערך 1;  
עובד ב-75 אחוז משרה אשר הועסק במשך 75 אחוז מהתקופה יזכה לערך 0.5625.

"A" - מספר החודשים שבהם עבד העובד בתקופת המענק הרלוונטית חלקי מספר החודשים בתקופה המענק הרלוונטי.

מובהר כי ככל שעובד הועסק בחלק מחודש מסוים, יחושב אותו חודש באופן יחסי כך שימי העסקתו של העובד באותו חודש קלנדרלי יחולקו במספר ימי העבודה באותו חודש.

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

מובהר, לעניין חישוב ערכי X, ו-A, כי:

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

"Z" - חלקיות המשרה (המשוקללת) בה הועסק העובד הזכאי למענק יעדים ותפוקות בתקופת המענק הרלוונטית.

למשל: עבור עובד במשרה מלאה יהיה Z שווה ל- 1; עבור עובד שחלקיות משרתו המשוקללת היא 75 אחוז משרה יהיה Z שווה ל- 0.75.

15.8 המדינה תקבע לעובדים, על פי שיקול דעתה הבלעדי, בטרם כל תקופת מענק, יעדים ותפוקות אותם היא מבקשת להשיג בתקופת המענק הרלוונטית, בהתאם לצרכים המקצועיים של יחידת הפיצו"ח, כפי שיוגדרו על ידי הנהלת היחידה.

15.9 מענק יעדים ותפוקות אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים או חישוב ערך שעה לעבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, ומשמרות, לא יילקח בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ולא יבצעו בגינו הפרשות לקרן השתלמות, למעט הפרשות לקופת גמל לקצבה, לפי השיעורים בהם מבוצעת הפרשה עבור העובד בגין רכיבי עבודה נוספת, בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי בעניין המעבר לפנסיה צוברת מיום 03.03.1999, כפי שיעודכן מעת לעת.

15.10 ככל שתישאר יתרה בלתי מחולקת מתוך בסיס השכר למענק, היתרה תחולק בכל מקרה, בין כל העובדים הזכאים למענק יעדים ותפוקות, על ידי הגדלת המענקים, המחושבים לפי סעיף קטן 15.7 לעיל, בסכום אחיד.

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

### 16. מענק חד פעמי

16.1 מאחר שמענק יעדים ותפוקות לא ישולם לעובדי יחידת הפיצו"ח בגין התקופה החל מיום 01.08.2018, אלא החל מיום 01.01.2019, ישולם לעובדי יחידת הפיצו"ח מענק חד פעמי בהתאם למפורט בסעיף זה (להלן: "מענק חד פעמי").

16.2 עובד אשר הועסק ביחידת הפיצו"ח החל מיום 01.08.2018 ועד ליום 31.12.2018 (להלן: "התקופה המזכה") יהיה זכאי למענק חד פעמי בסכום של 4,250 ש"ח.

16.3 סכום המענק המלא הינו לעובד שהועסק במשרה מלאה בכל התקופה המזכה.

ככל שעובד הועסק במשרה חלקית בכל התקופה המזכה כי אז יהיה זכאי לחלק היחסי של המענק, על פי חלקיות משרתו.

ככל שעובד הועסק במשרה מלאה בחלק מהתקופה המזכה, כי אז יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק החד פעמי, ביחס למשך תקופת עבודתו במסגרת התקופה המזכה;

ככל שעובד הועסק במשרה חלקית בחלק מהתקופה המזכה, כי אז יהיה זכאי לחלק היחסי של המענק ביחס לחלקיות משרתו ולחלקיות תקופת עבודתו;

מובהר, למען הסר ספק, כי עובד יהיה זכאי למענק החד פעמי בהתאם להוראות סעיף זה, גם אם הועסק כממלא מקום בתקופה המזכה או בחלק ממנה.

16.4 מוסכם כי בחישוב תקופת ההעסקה במהלך התקופה המזכה, לא יילקחו בחשבון תקופות

בהן שהה העובד מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או חופשה שדינה כחופשה ללא

תשלום, ותקופות אלו בלבד. מוסכם כי יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בשירות

מילואים, בתקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954, או בחופשה ללא

משכורת לרגל מחלה. חלקיות המשרה שתובא בחשבון בתקופה כאמור תהיה ממוצע

חלקיות המשרה שבה הועסק העובד בששת החודשים שקדמו לשירות המילואים, תקופת

הלידה והורות או בחופשה ללא משכורת לרגל מחלה, לפי העניין

16.5 אין בתשלום המענק כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלת השכר המשולב הקיימת ערב החתימה על הסכם זה.

16.6 המענק ישולם במשכורת חודש ינואר 2019 המשולמת בחודש פברואר 2019.

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד.3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

16.7 המענק החד פעמי אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצוי פיטורים התשכ"ג – 1963 או לחישוב ערך שעה לעבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, משמרות, קריאות פתע, לא יילקח בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ולא יבצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות), למעט הפרשות לקופת גמל לקצבה, בשיעורים בהם מבוצעת הפרשה עבור העובד בגין רכיבי החזר הוצאות, בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי בעניין המעבר לפנסיה צוברת מיום 03.03.1999, כפי שיעודכן מעת לעת.

### 17. תשלומים

התשלומים הנובעים מהסכם זה וההפרשות לקופות הגמל השונות (לרבות קרן פנסיה וקרן השתלמות), בהתאם לכללי הזכאות הקיימים בעניין הפרשות אלו, ישולמו החל ממשכורת חודש ינואר 2019, המשולמת בחודש פברואר 2019, ולא יאוחר ממשכורת חודש פברואר 2019, המשולמת בחודש מרץ 2019.

ב ב ר כ ה,

קובי בר-נתן  
הממונה על השכר והסכמי עבודה

העתק:

נציב שירות המדינה