



## הסכם קיבוצי מיוחד

שנחתם ביום 29 באוקטובר 2018

### ב ין

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

(להלן: "המדינה")

#### מצד אחד

### ל ב ין

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על-ידי יו"ר הסתדרות העובדים הכללית החדשה  
ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר אבי ניסנקורן ויו"ר הסתדרות עובדי המדינה, מר אריאל יעקובי;

(להלן: "ההסתדרות")

#### מצד שני

הואיל: והעובדים המועסקים ביחידת הפיצו"ח (הפיקוח על הצומח והחי) במשרד  
החקלאות (להלן: "יחידת הפיצו"ח") ערב חתימת הסכם זה, מועסקים בחוזים  
מיוחדים לפי תקנה 1(3) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חווה מיוחד), התש"ך  
– 1960, ושכרם משולם בהתאם לתנאים הקבועים בחוזים האמורים;

והואיל: והוסכם כי החל מיום 01.01.2019 ידורגו העובדים ביחידת הפיצו"ח בדירוג ייעודי

ק.ג.

ד"ר י. ק.

J.K

- דירוג יחידת הפיצו"ח ויועסקו בהתאם להסכמים הקיבוציים אשר יחולו לגבי הדירוג האמור, בכפוף לקבוע בהסכם זה;

והואיל: והצדדים ניהלו ביניהם משא ומתן בנוגע לשכר ותנאי ההעסקה שיחולו על העובדים ביחידת הפיצו"ח, בהתאם לאמור לעיל;

והואיל: והצדדים הגיעו להסכמות לעניין העובדים המועסקים ביחידת הפיצו"ח, אותן הם מעוניינים לעגן בהסכם קיבוצי זה;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

#### 1. המבוא, הנספחים, המונחים והכותרות

- 1.1 המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
- 1.2 כותרות הסעיפים הינן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו של ההסכם, הרחבתו ו/או צמצומו.
- 1.3 טיוטות שהוחלפו בין הצדדים עובר להסכם זה, לא ישמשו לפרשנותו.
- 1.4 הסכם זה מתייחס לגברים ולנשים כאחד ולשון נקבה גם לשון זכר במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
- 1.5 הסכם זה מתייחס ליחיד ולרבים כאחד ולשון רבים גם לשון יחיד במשמע ולהפך, אלא אם משתמעת כוונה אחרת.
- 1.6 בכל מקום בו נזכר בהסכם זה חיקוק הכוונה הינה לחיקוק כפי שהוא מעת לעת, לרבות חיקוק הבא במקומו, אלא אם כן נאמר אחרת.
- 1.7 בכל מקום בו נזכר בהסכם זה הסכם קיבוצי, הסדר או נוהל, הכוונה היא להסכם, להסדר או לנוהל, לפי העניין, כפי שהם מעת לעת.
- 1.8 למען הסר ספק, אין באזכור או החלה של הסדר או נוהל בהסכם זה כדי לשנות ממעמדו הנורמטיבי.
- 1.9 בכל מקום בו נזכרות בהסכם זה הוראות התקשי"ר, הכוונה היא להוראות כפי שהן מעת לעת.
- 1.10 למען הסר ספק, אין באזכור הוראות התקשי"ר או בהחלתן כדי לשנות ממעמדן הנורמטיבי של הוראות התקשי"ר.

#### 2. תקופת ההסכם

תקופת הסכם זה תהיה החל מיום 01.08.2018 ועד תום ארבע שנים ממועד זה (להלן:

"תקופת ההסכם".

### 3. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול 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 5 להלן. למען הסר ספק יובהר כי גם משכורתם של עובדים קיימים ועובדים קיימים המועסקים ערב חתימת הסכם זה בחוזה מסוג 90, כהגדרתם להלן, תחושב לפי ההסכמים הקיבוציים החלים על דירוג יחידת הפיצו"ח החל מהמועד הקובע ואילך, והכל כמפורט בהסכם זה.

(בהסכם זה: "עובד" או "העובדים").

על אף האמור בסעיף זה, הסכם זה, בכפוף לאמור בסעיף 9 להלן, יחול על עובדים המועסקים ערב חתימת הסכם זה בחוזה מסוג 90, רק בתנאי שיינתן אישור שר העבודה כאמור בסעיף 9 להלן והחל ממועד התחילה של האישור האמור (ככל שיינתן)

### 4. הגדרות

"עובד קיים" - עובד כהגדרתו בסעיף 3 לעיל, אשר ערב חתימת הסכם זה היה מועסק ביחידת הפיצו"ח לפי חוזה מיוחד מסוג 587 או מסוג 87.

"עובד קיים המועסק ערב חתימת הסכם זה בחוזה מסוג 90" - עובד כהגדרתו בסעיף 3 לעיל, אשר ערב חתימת הסכם זה היה מועסק ביחידת הפיצו"ח לפי חוזה מיוחד מסוג 90.

### 5. עובדי יחידת הפיצו"ח

5.1 העובדים יודרגו בדירוג ייעודי - "דירוג יחידת הפיצו"ח".

5.2 מובהר למניעת ספק כי העובדים לא ישתייכו לשום דירוג אחר בשירות המדינה.

5.3 למען הסר ספק מובהר כי העובדים ביחידת הפיצו"ח יועסקו אך ורק בדירוג יחידת

הק

הק. 9/6

הק.

6. חלות הסכמים קיבוציים

6.1 החל מהמועד הקובע, 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 הסכם זה.

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

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

6.2 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 המועד הקובע ובין אם ייחתמו או יונהגו לאחר המועד הקובע, יחולו על הצדדים ועל העובדים על פי הוראותיהם ובאותם מועדי תחולה, והכל אלא אם נקבע במפורש אחרת, לרבות במסגרת הסכם זה.

6.3 בהמשך לאמור בסעיף קטן 6.2 ומבלי לגרוע ממנו, מוסכם כי באשר ל"עלות תוספות השכר וההטבות הכספיות" שתיקבע בהסכמי מסגרת בשירות המדינה שיחתמו, מעת לעת, לאחר המועד הקובע, הקצאתה 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 שהקצאה תיעשה בכל אופן אחר שיוסכם בין הצדדים. למען הסר ספק, יובהר כי, הסכם זה 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 (להלן: "הסכם מסגרת 2016"), אשר מחולקת באמצעות הרכיבים כאמור בהסכם זה, ולגבי עובדים קיימים, רכיבים אלו הינם חלף תוספת שקלית ואחוזית 2016, כהגדרתם בהסכם מסגרת 2016. כמו כן מובהר כי ככל שתיקבענה תוספות או הטבות כספיות אחרות, בהסכמי מסגרת בשירות המדינה שיחתמו לאחר המועד הקובע, יחול האמור בסעיף קטן 6.2.

6.4 מוסכם כי, בכל מקרה, לא יחולו על העובדים רכיבי שכר החלים, ערב המועד הקובע, ברמה המשרדית או ברמה הדירוגית או ברמה הארצית אשר מובאים בחשבון לצורך

החל  
11.9.16  
א.א.

חישוב ערך שעה שאינם מפורטים במפורש בהסכם זה, מאחר שרכיבים אלו נכללים ומגולמים למעשה במסגרת שכר היסוד ותוספת ותק, הקבועים בהסכם זה.

6.5 מובהר למען הסר ספק כי סעיף 18 להסכם הקיבוצי מסגרת מיום 18.4.2016 (כפי שתוקן ביום 08.08.2016 וביום 09.01.2018) שעניינו קיצור יום עבודה/מתן תופשה להורים בסוף חודש אוגוסט - יחול בעניינם של העובדים.

6.6 הוראות סעיפים קטנים 6.1 עד 6.5 גוברות על כל הוראה אחרת מכל מקור שהוא.

## 7. תחולת התקשי"ר

7.1 הוראות התקשי"ר, כפי שתהיינה מעת לעת, תחולנה על העובדים, בכפוף להוראותיהן לרבות הוראות התחולה בהן באותו מעמד נורמטיבי.

7.2 בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם זה להוראות התקשי"ר – תהיינה הוראות הסכם זה עדיפות.

7.3 על אף האמור בסעיף קטן 7.1 לעיל ההוראות הבאות מתוך התקשי"ר לא יחולו על העובדים:

7.3.1 הוראות פרק 21 לתקשי"ר שכותרתו "קביעת דרגה וקידום בדרגה"

7.3.2 הוראות פרק 25 לתקשי"ר, למעט הפסקאות הבאות: 25.0 שכותרתו "זכאות לתוספות"; 25.14 שכותרתו "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".

7.3.3 הוראות פרק משנה 27.5 לתקשי"ר שכותרתו "תוספת בעד כוננות וקריאות פתע". מובהר כי בעניין קריאת פתע יחול האמור בסעיף 19 להלן בהסכם זה.

7.4 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".

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

7.6 על האמור בסעיף קטן 7.5 לעיל, עובד קיים אשר טרם חתימת הסכם זה התחיל ללמוד לצורך זכאות לגמול השתלמות (אחד), א' או ב', בהתאם לכללים שחלו עליו ערב חתימת הסכם זה בעניין גמול השתלמות, אשר טרם השלים את הדרישות לצורך זכאות לגמול ההשתלמות כאמור (אחד), יוכל להשלימן עד לתום תקופת ההסכם, 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 הסכם זה, אך

בכל מקרה לא לפני מועד חתימת הסכם זה.

" 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;

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

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

#### 8. שעות העבודה

8.1 העבודה ביחידת הפיצו"ח, לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה, תבוצע במשמרות במשך כל ימות השבוע - ימים ראשון עד שבת, בהתאם לפרק משנה 27.6 לתקשי"ר, למעט סעיף 27.63 לתקשי"ר. למען הסר ספק, מובהר כי סעיף 27.63 לתקשי"ר לא חל על העובדים מאחר שהעובדים לא נדרשים לעבוד במשמרות כפולות.

8.2 שבוע העבודה למשרה מלאה (100% משרה) של עובד הוא בן 42 שעות עבודה שבועיות, המורכבות מהמשמרות על פני ימות השבוע אליהן ישובץ העובד, לפי קביעת הממונים עליו, והוא ניתן לשינוי מעת לעת בהתאם לצרכי העבודה.

8.5 עובד שיידרש לכך, יעבוד בשעות נוספות או בימי המנוחה השבועית או בחגים, בהתאם לצרכי העבודה, בכפוף לכל דין.

8.7 למען הסר ספק, העובדים יידרשו לדווח על נוכחותם באמצעות יישומון (אפליקציה) בתחילת יום העבודה ובסיומו ככל שלא ניתן להתחיל באמצעות שעות נוכחות אלקטרוני ("שעון רושם"). האפליקציה לא תשמש בשום דרך למעקב אחר העובדים במהלך יום העבודה ו/או מחוצה לו, למעט בעת דיווח הנוכחות, שאז בלבד האפליקציה תשרד את מיקום העובד בעת הדיווח.

8.8 אין באמור כדי לגרוע מהוראות התקשי"ר בעניין דיווח נוכחות.

9. עובדים קיימים שהועסקו בחוזה מסוג 90

9.1 הצדדים יפנו לשר העבודה בבקשה לאשר את המשך העסקתם של העובדים הקיימים המועסקים ערב חתימת הסכם זה בחוזה מסוג 90 בשכר כולל במסגרת ההסכם הקיבוצי, בתוקף סמכותו לפי סעיף 5 לחוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958 (להלן: "אישור שר העבודה").

9.2 בכפוף לקבלת אישור שר העבודה, מוסכם כדלקמן:

תנאי שכר לעובד קיים המועסק ערב חתימת הסכם זה בחוזה מסוג 90, החל ממועד מתן אישור שר העבודה ולא לפני המועד הקובע, יהיו תנאי השכר לו היה זכאי עובד זה ערב המועד הקובע.

למען הסר ספק החלת הסכמי מסגרת והסכמים ארציים, שחלים על הדירוג המינהלי, על העובדים כאמור, מכוח סעיף קטן 6.2 להסכם זה, תימשך באופן בו יושמו הסכמים אלו עד כה.

הסכם זה יחול על עובד קיים המועסק ערב חתימת הסכם זה בחוזה מסוג 90, למעט סעיפים 10, 11, 12, 13, 15, 16, 19, 20.3 להסכם זה אשר לא יחולו על עובד קיים המועסק ערב חתימת הסכם זה בחוזה מסוג 90.

9.3 למען הסר ספק מובהר כי ככל שלא יתקבל אישור שר העבודה, הסכם זה לא יחול לגבי עובד קיים המועסק ערב חתימת הסכם זה בחוזה מסוג 90 ולא ינהגו על פיו לגבי עובד כאמור, ועניינם יועבר לדיון בוועדת המעקב.

9.4 כן מובהר, למען הסר ספק, כי ככל שלא יתקבל אישור שר העבודה, לא יחול, מכוח הסכם זה, שינוי בתנאי שכרו של עובד קיים שהועסק בחוזה מסוג 90, ביחס לתנאי השכר אשר חלו לגביו ערב המועד הקובע.

10. שכר

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

11. טווחי שכר היסוד

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

משרה	תחילת הטווח	קצה הטווח
מפקח	5,550	6,350

הג

ת.ק. - ת.ק.

ת.ק.

7,560	6,660	מרכז
-------	-------	------

## 12. שכר יסוד - הוראות כלליות

- 12.1 שכר היסוד של עובד יהיה סכום שקלי המצוי במסגרת טווח השכר הצמוד למשרתו, כאמור בסעיף קטן 11.1 לעיל, אשר ייקבע על פי הוראות הסכם זה (להלן: "שכר יסוד").
- 12.2 מובהר שהוסכם לקבוע כי שכר יסוד של עובד יהיה על בסיס "שורה אחת" במקום שכר יסוד המורכב מרכיבים שונים.
- 12.3 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.
- 12.4 שכר היסוד התחילי של עובד שאינו עובד קיים יהיה בהתאם לתחילת טווח השכר של המשרה אליה שובץ. שכר היסוד של עובד קיים יפורט בפרק 13 להסכם זה.
- 12.5 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 בערו 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 לפנסיה צוברת").

## 13. שכר יסוד של עובד קיים במועד הקובע

13.1 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 20 להסכם זה.

13.2 בשלב הראשון יבוצע עבור עובד קיים ביחידת הפיצו"ח חישוב בהתאם לנוסחה

ג.א

ה.א.ג. - א.א

א.א



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 11.1 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 5,500 ₪).

ככול שערך C המחושב בהתאם לאמור לעיל יהיה גבוה מקצה טווח שכר היסוד של המשרה שאליה שובץ העובד הקיים, 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 6,300 ₪).

13.3 בשלב השני יחושב ערך D עבור העובד הקיים, בהתאם לסעיף 20 להסכם זה, על בסיס ערך C.

13.4 ככל שערך C עבור העובד הקיים בהתאם לאמור בסעיף 13.2 לעיל, בתוספת ערך D, שווה לערך A או גדול ממנו, אזי יהיה העובד הקיים זכאי במועד הקובע לשכר יסוד בהתאם לערך C כאמור בסעיף 13.2.

13.5 ככל שערך C עבור העובד הקיים, בהתאם לאמור בסעיף 13.2 לעיל, בתוספת ערך D, קטן מערך A, אזי יהיה העובד הקיים זכאי לשכר יסוד בהתאם לערך C, כאמור בסעיף 13.2 לעיל, ובגופף יהיה זכאי לתוספת שמירת שכר אישית נשחקת שתחושב בהתאם לאמור להלן (להלן: "התוספת האישית").

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

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

13.7 החל מהמועד הקובע ואילך יחולו לגבי התוספת האישית הכללים המפורטים להלן:  
13.7.1 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.

א.ר

א.ר  
א.ר

א.ר

13.7.2 מתצית (50%) מערך התוספת האישית אשר חושבה לעובד הקיים במועד הקובע, תופחת, החל מהמועד הקובע ואילך, מדי חודש בחודשו, כנגד כל קידום אישי אשר יהול 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.

13.8 סכום החלקים האמורים בסעיפים קטנים 13.7.1 ו- 13.7.2 ייקרא להלן: "תוספת אישית משתנה".

13.9 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 13.7.1 לעיל, ולא תיכלל בבסיס השכר לצורך חישוב העלות לקידום השכר האישי של העובדים (כהגדרתו בסעיף 15 להלן).

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

13.11 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.

#### 14. תוספת יחידת פיצו"ח

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

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

14.3 סכום תוספת יחידת הפיצו"ח כאמור בסעיף קטן 14.2 לעיל הינו לעובד המועסק במשרה מלאה. לגבי עובד המועסק במשרה חלקית, יחושב סכום תוספת יחידת הפיצו"ח בהתאם לחלקיות משרתו ביחס למשרה מלאה.

14.4 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 20 בהסכם 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.

## 15. קידום שכר אישי

### 15.1 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").

"עובד בעל פוטנציאל קידום" - עובד שהועסק בפועל ביחידת הפיצו"ח לפחות שישה חודשים בשנה הקלנדרית, למעט אם נמנה על אחד מסוגי העובדים המנויים בסעיף 15.2 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.

### 15.2 סעיף זה לא יחול על העובדים הבאים:

15.2.1 עובד אשר שכר היסוד שלו, במשכורת חודש דצמבר של השנה הקלנדרית היה בקצה טווח שכר היסוד הצמוד למשרתו.

15.2.2 עובד קיים אשר משכורתו חושבה, ערב חתימת הסכם זה, לפי חוזה מיוחד מסוג 90.

15.3 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 הסכם זה (להלן: "קידום שכר אישי").

הקצאת מסגרת העלות וחלוקתה ייעשו בהתאם למפורט בסעיף זה.

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

15.5 זכאות העובדים בעלי פוטנציאל קידום לקידום שכר אישי תיקבע בכל שנה, בחודש אפריל, בהתאם לקריטריונים הבאים, לפי המידרג 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 שליש 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 שליש מהעובדים בעלי פוטנציאל קידום, נדרש לבחור בין עובדים בעלי ותק זהה, תינתן עדיפות מביניהם לעובדים בעלי ציון תוות הדעת, הניתנת במסגרת תהליך הערכה ומשוב השנתי - הגבוה ביותר.

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

15.6 על אף האמור לעיל, הנהלת יחידת הפיצו"ח תוכל לקבוע כי עד 3% מהעובדים הזכאים לקידום שכר אישי (או עובד אחד, לפי הגבוה מביין 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.

אין בכך כדי לגרוע מחלוקת כלל מסגרת העלות המוקצית לקידום שכר אישי.

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

15.8 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 15.3 לעיל, למפרע ליום 1 בינואר באותה שנה.

15.9 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 15.3 במקום שיעור של 0.75% יבוא שיעור של 1% ובסעיף קטן 15.4, במקום שיעור של 2.25% יבוא שיעור של 3%. למען הסר ספק החישוב יבוצע בגין השנה הקלנדרית שתחילתה ביום ה - 01.01.2022.

## 16. מענק חלף קידום השכר האישי

16.1 לעניין עובדים אשר שכר היסוד שלהם, במשכורת חודש דצמבר של השנה הקלנדרית

א.א.א. - 11

- היה בקצה טווח שכר היסוד הצמוד למשורתו, האמורים בסעיף קטן 15.2.1 (להלן: "עובדים הזכאים למענק חלף קידום השכר האישי") יחול האמור להלן בסעיף זה.
- 16.2 "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 חף קידום אישי (להלן לעניין סעיף זה: "בסיס השכר למענק חלף קידום השכר האישי").
- 16.3 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 הסכם זה (להלן: "מענק חלף קידום השכר האישי").
- 16.4 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.
- 16.5 המענק חלף קידום השכר האישי ישולם בגין התקופה שתחילתה ב – 1 בינואר בכל שנה קלנדרית על בסיס מסגרת העלות של השנה החולפת.
- 16.6 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 16.3 לעיל.
- 16.7 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.
- 16.8 על אף האמור לעיל, מענק חלף הקידום 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 16.3 במקום שיעור של 1.5% יבוא שיעור של 2%. למען הסר ספק החישוב יבוצע בגין השנה הקלנדרית שתחילתה ביום ה – 01.01.2022.

17. תוספת דריכות מבצעית

- 17.1 עובד ביחידת הפיצו"ח יהיה זכאי לתוספת שקלית תודשית 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"). על אף האמור ולמען הסר ספק יובהר כי האפשרות אשר תהיה קיימת למעסיק בכל הנוגע לטיב ותדירות הדרישות בעניין הדריכות המבצעית תמשיך להיות באותה מתכונת אשר הייתה קיימת ערב חתימת הסכם זה.
- 17.2 מובהר כי תוספת דריכות מבצעית הינה חלק תוספת כוונות, המוסדרת בפרק 27.5 לתקשי"ר.
- 17.3 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.
- 17.4 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.
- 17.5 תוספת הדריכות המבצעית אינה מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרכות 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 תוק 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).

18. תוספת שטחים יומית

- 18.1 מוסכם כי תוקצה מסגרת עלות של 0.6% לצורך תשלום תוספת שטחים יומית, בהתאם לכללים החלים בעניין תוספת זו בשירות המדינה וכפי שיהיו מעת לעת, ובכלל זה הכללים המפורטים בחוזרי נציבות שירות המדינה והחשב הכללי מיום 14.7.1991 ומיום 30.7.2001.
- 18.2 החל מיום 01.01.2019 עובד זכאי לתוספת שטחים יומית, בכפוף לעמידתו

ד"ר

ד"ר

ד"ר

בכללים החלים בעניין תוספת זו בשירות המדינה וכפי שיהיו מעת לעת, ובכלל זה בתנאים הקבועים בחוזר נציבות שירות המדינה והחשב הכללי מיום 14.7.1991 ומיום 30.7.2001. סכומי תוספת השטחים ייקבעו בסיכום כתוב בין הצדדים עד לחודש יולי 2019.

18.3 בתקופה שמיום 01.01.2019 עד ליום 30.06.2019 תבוצע בדיקה של מספר הפעמים בחודש בהם מתקיימים בכל עובד התנאים המזכים בתוספת שטחים יומית בהתאם לכללים האמורים לעיל.

18.4 תשלום תוספת השטחים היומית יבוצע במשכורת חודש אוגוסט 2019, המשולמת בחודש ספטמבר 2019, ולכל המאוחר במשכורת חודש אוקטובר 2019 המשולמת בחודש נובמבר 2019, למפרע בגין התקופה שמיום 01.01.2019.

#### 19. קריאת פתע

עובד שנקרא למקום עבודתו, בשבת או בחג, יהיה זכאי לתשלום בעד השעות הנוספות בהם עבד לפי הנוהל המפורט בפסקאות 27.521(ב), 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.

#### 20. תוספת ותק

20.1 החל מיום 01.01.2019, עובד יהיה זכאי לתוספת שכר חודשית, אחוזית, שתיקרא "תוספת ותק" ושחושב 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.

20.2 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.

20.3 תוספת ותק תחושב כתוספת נפרדת משכר היסוד.

#### 21. מענק יעדים ותפוקות

21.1 הגדרות לסעיף זה:

"תקופת מענק" - תקופת בת 6 חודשים קלנדריים (החל מיום ה-1 בינואר עד יום ה-30

ק

ק-ל

ל

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. "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;

21.2 העובדים יהיו זכאים לקבל מענק יעדים ותפוקות דיפרנציאלי, כל חצי שנה, בהתאם למפורט בפרק זה להסכם.

21.3 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 21.8 להלן, באותה תקופת מענק (להלן: "עובד מדורג").

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

שיעור העובדים בקבוצה	קבוצת איכות
15%	א

ק"ג

ק"א

ק"ד



35%	ב
35%	ג
15%	ד

21.5 בתום חודשיים קלנדריים מסיום כל תקופת מענק, יהיה זכאי עובד מדורג, לתשלום של מענק יעדים ותפוקות, עבור תקופת המענק האמורה, בסכום שיהושב על פי הנוסחה הצמודה לקבוצת האיכות שבה ידורג העובד כמפורט בטעיף 21.7 להלן (להלן: "מענק יעדים ותפוקות").

21.6 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".

21.7 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" - המגה 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 קלנדרי יחולקו במספר ימי העבודה באותו חודש.

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.

21.8 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.

21.9 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 יילקחו 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.

21.10 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 21.7 לעיל, בסכום אחיד.

## 22. מענק חד פעמי

22.1 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").

22.2 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.

- 22.3 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.
- 22.4 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 לאל שמכורת לרגל מחלה, לפי העניין.
- 22.5 אין בתשלום המענק כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלת השכר המשולב הקיימת ערב התתימה על הסכם זה.
- 22.6 המענק ישולם במשכורת חודש ינואר 2019 המשולמת בחודש פברואר 2019. על אף האמור בסעיף זה, לגבי עובדים המועסקים ערב תתימת הסכם זה בחוזה מסוג 90, המענק ישולם במשכורת החודש העוקב לאחר קבלת אישור שר העבודה כאמור בסעיף 9 לעיל ובכל מקרה לא לפני משכורת חודש ינואר 2019.
- 22.7 המענק החד פעמי אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי 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, כשיעורים 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.

## 23. 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.

## 24. מיצוי תביעות

- 24.1 הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בכל הנוגע למעבר של העובדים הקיימים להעסקה לפי הסכמים קיבוציים.
- 24.2 בנוסף, הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בכל הנוגע לתוספות שכר ותנאי עבודה של העובדים, בגין התקופה שעד ליום 31.07.2022. לא ינוהל משא ומתן נוסף לגבי הסכמי שכר או הטבות כלשהן לעובדים, בגין התקופה האמורה לעיל.
- 24.3 למען הסר ספק, סעיף זה לא יחול לגבי ניהול משא ומתן בדבר חידוש הסכם קיבוצי (מסגרת) במגזר הציבורי או לגבי הסכמים ארציים.
- 24.4 למען הסר ספק אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות בעניין מיצוי תביעות החלות על הצדדים או שיחולו על הצדדים.

## 25. שקט תעשייתי

- 25.1 הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה ובסדריה, בכל הנוגע למעבר של העובדים הקיימים להעסקה לפי הסכמים קיבוציים.
- 25.2 הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה ובסדריה, לגבי דרישות שכר ותנאי עבודה של העובדים בתקופה שעד ליום 31.07.2022.
- 25.3 הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיה, באמצעי שביתה או השבתה מלאה או חלקית, או כל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, ביחס למטלות חדשות שיוטלו על העובדים. ואולם התחייבות ההסתדרות כאמור בסעיף קטן זה מותנית בכך שלא יהיו פיתורי עובדים, מיקור חוץ,

ה

ה"פ-ע

ה"א

פגיעה בשכר, שינוי המרחב הגיאוגרפי שבו הוא עובד באופן קבוע או שינוי מתכונת שעות העבודה וסדרי העבודה של העובד (מבלי לגרוע מהאופי המבצעי של היחידה), כתוצאה מהטלת מטלות חדשות על העובדים כאמור.

25.4 למען הסר ספק מובהר בזאת כי ההתחייבות האמורה לשקט תעשייתי אינה גורעת מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה כדין לפי כללי משפט העבודה שתוכרוז על ידי ההסתדרות ברמה הארצית, לרבות לעניין הסכם מסגרת, וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתות כאמור.

25.5 למען הסר ספק אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות שקט תעשייתי החלות על הצדדים או שיהולו על הצדדים.

## 26. שיתוף פעולה

מבלי לגרוע מהוראות סעיפי מיצוי התביעות והשקט התעשייתי שבהסכם זה, העובדים יסייעו וישתפו פעולה בנושאים המוסדרים בהסכם זה.

## 27. כללי

27.1 ההסתדרות מתחייבת שלא לתמוך בתביעות עובדים שאינן מתיישבות עם הקבוע בהסכם זה.

27.2 מוסכם כי הסכם זה נחתם לאור הנסיבות המיוחדות של אופן ההעסקה של העובדים ביחידת הפיצו"ח ולא יהווה תקדים לגבי אף קבוצת עובדים אחרת.

## 28. ועדת מעקב

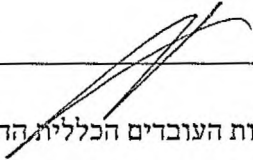
ועדת מעקב בהשתתפות הממונה על השכר ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, תעקוב אחר ביצועו של ההסכם ותכריע בחילוקי דעות הנוגעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

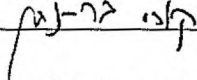
ולראייה באו הצדדים על החתום

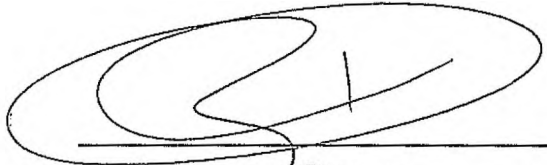

דג

י"ג - י"ג

י"ג

  
הסתדרות העובדים הכללית החדשה

  
מדינת ישראל

  
הסתדרות עובדי המדינה  


### נספח א'

(סעיף קטן 7.5 להסכם הקיבוצי)

סכום A (בש"ח)	חודש
523.00	נוב-19
517.11	דצמ-19
511.23	ינו-20
505.34	פבר-20
499.46	מרץ-20
493.57	אפר-20
487.68	מאי-20
481.80	יונ-20
475.91	יול-20
470.03	אוג-20
464.14	ספט-20
458.25	אוק-20
452.37	נוב-20
446.48	דצמ-20
440.60	ינו-21
434.71	פבר-21
428.82	מרץ-21
422.94	אפר-21
417.05	מאי-21
411.16	יונ-21
405.28	יול-21
399.39	אוג-21
393.51	ספט-21
387.62	אוק-21
381.73	נוב-21
375.85	דצמ-21
369.96	ינו-22
364.08	פבר-22
358.19	מרץ-22
352.30	אפר-22
346.42	מאי-22
340.53	יונ-22
334.65	יול-22
328.76	אוג-22

19

20

21