

מתוך הסכמי המח"ר

תוכן עניינים

עמוד		פרק
2	הצדדים להסכמי המח"ר	1
2	חלות דירוג המח"ר	2
3	טבלת השכר	3
4	סולם הדירוג החדש	4
4	תוספת שכר	5
7	תוספת ותק מקצועי+שיא הוותק	6
8	הכרה בוותק מקצועי	7
9	דרגה תחילית	8
10	בעלי תואר שני או שלישי	9
13	תוספת שהייה בדרגה	10
14	מסלולי קידום ותנאי קידום	11
16	מענק יובל	12
16	גמול השתלמות	13
18	קצובת הבראה	14
18	עבודה בשעות נוספות	15
18	כוננות	16
19	קריאת פתע	17
19	דמי חברות באגודות מקצועיות	18
20	תוספת בעבור עבודה בפיצול	19
21	תוספת בעבור עבודה במשמרת שנייה	20
22	קרן השתלמות	21
24	השתלמות קצרת מועד	22
24	קרן ידע	23
25	ימי השתלמות בשכר	24
26	ימי השתלמות בשכר – צבירה	25
26	שכר עידוד	26
26	הקלות לאם העובדת	27
27	תוספת מעונות	28
27	ביגוד	29
27	החלת תנאי עבודה במקומות העבודה	30
28	מינוי בפועל	31
28	יישום סולם הדירוג במקצועות המח"ר	32
28	מועסקים בעבודה סוציאלית	33
28	תשלום פיצוי לגמלאים בפנסיה תקציבית	34
28	מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת	35
31	יישוב חילוקי דעות	36
31	פעילות נבחרים	37

.1

הצדדים להסכמי המח"ר

ההסכמים חלים על כל העובדים המדורגים בדירוג האקדמאים במח"ר בשירות המעסיקים החתומים על ההסכמים, וכן על המעסיקים האחרים במגזר הציבורי שיצטרפו אליו.

החתומים: ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל, מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל-אביב, חיפה), הסוכנות היהודית לארץ ישראל, ההסתדרות הציונית העולמית, הקרן הקיימת לישראל וקרן היסוד, המוסדות להשכלה גבוהה.

המעסיקים האחרים כוללים את כל אלה שבהסכם המוסדי נקבע שהסכמי השכר הארציים יחולו עליהם.

.2

חלות דירוג המח"ר

2.1 העובדים בעלי השכלה אקדמאית מושלמת (תואר "בוגר" לפחות), באחד ממקצועות מדעי החברה והרוח, אשר מועסקים במשרות אשר למילויין דרושה השכלה אקדמאית כנ"ל במקצועם, ידורגו בדירוג המח"ר.

2.2 **להלן רשימת מקצועות המח"ר:**

אומנות, אנתרופולוגיה, ארכיאולוגיה, ארכיונאות מדעית, ארצות מתפתחות, בלשנות, בנקאות, ביקורת, גיאוגרפיה, גרפיקה, היסטוריה ישראלית ויהדות, היסטוריה כללית, חינוך, חקר פעילויות (ביצועים), חשבונאות, יחסים בינלאומים, כלכלה, כלכלה חקלאית, לימודי אפריקה, לימודי עבודה, מדעי הפיתוח, מדעי ההתנהגות, מדעי היהדות, מדעי המדינה, מדעי המזרח, מדעי המחשב, מדעי התזונה והבית, מוסיקולוגיה, מינהל אוניברסיטאי, מינהל ציבורי, מינהל רפואה, מסחר, משפטים, מקרא, סוציולוגיה, סטטיסטיקה, ספרות, ספרנות, עיתונאות, פילוסופיה, פסיכולוגיה, דמוגרפיה, קרימינולוגיה, שפות, תיאטרון, תלמוד, תמחיר, תרבויות, תקשורת, שמאים מוסמכים, בעלי סמיכות לרבנות, בוגרי "בצלאל" בעיצוב המוצר, בעלי תואר "בוגר" במוסיקה באקדמיה למוסיקה ע"ש רובין.

2.3 הסכמי המח"ר חלים על העובדים הקבועים, הזמניים והארעיים, המקבלים משכורת לפי דרגה בסולם הדירוג של המח"ר, וכן על העובדים על פי חוזה מיוחד, הקובע כי משכורתם משתלמת לפי דרגה מסוימת של הדירוג הנ"ל.

חברות ממשלתיות ותאגידים שהוקמו על פי חוק:

הוסכם כי יישום ההסכם הקיבוצי לשנים 93/96 על חברות ממשלתיות יהיה בהתאם להסכמות המצורפות כנספחים י"א, י"ב להסכם זה. (ההסכם לא הופעל)

2.4 עובד הממלא מישרה לה צמודה בתקן דרגה 13 ומעלה בסולם הדירוג האחיד, והוא בעל השכלה אקדמאית כנ"ל בתחום המקצועי הרחב של משרתו, ידורג בדירוג המח"ר בדרגה מקבילה לדרגתו בדירוג האחיד.

2.5 עובד אשר יועבר מן הדירוג האחיד לדירוג המח"ר, יועבר לדרגה בדירוג המח"ר לפי לוח ההקבלה הבא:

הדרגה בדירוג המח"ר החדש	הדרגה בדירוג המח"ר הישן	ההקבלה לדירוג המינהלי	הדרגה בדירוג האחיד
----	3	12	ט"ו
----	4	13	ט"ז
35	5	14	י"ז
36	6	15	י"ח
37	7	16	י"ט
38	8	17	י"ט2
39	9	18	כ
40	10	19	כ"א
41	11	20	כ"ב
42	12	21	כ"ג
43	13	22	כ"ד
44	----	23	----
45	----	24	----
----	----	----	----

טבלת השכר .3

טבלת השכר האחרונה עודכנה בתאריך 1.6.2006 והיא מצורפת כנספח לחוברת זו. (טבלאות שכר קודמות ניתן להשיג במשרדי המח"ר).

הסכומים שבטבלה יעודכנו במועדי תשלום תוספות היוקר ובשיעוריהן, עפ"י הסכמי תוספת היוקר.

4. סולם הדירוג החדש

החל מיום 1.1.94 הדרגות בסולם השכר של האקדמאים במח"ר, הן כדלהלן:

סולם המח"ר החדש	סולם המח"ר הישן
35	5
+35	+5
36	6
+36	+6
37	7
+37	+7
38	8
+38	+8
39	9
+39	+9
40	10
+40	10+
41	11
+41	11+
42	12
+42	12+
43	13
+43	13+
44	----
+44	----
45	----
תחולה מיום 1.3.94	
+45	----
תחולה מיום 1.3.94	
46	----
תחולה במגזר העסקי 1.7.95	
+46	----
שאר המעסיקים 1.1.97	

5. תוספת שכר**5.1 תוספות שכר שקליות 93/96**

תוספות שכר שקליות הנהוגות, למעט "תוספת איון" וגמול השתלמות (להלן – "תוספות שכר שקליות"). תמשכנה להיות משולמות לעובדים כפי ששולמו ערב חתימת הסכם זה.

בנוסף לאמור לעיל. תוספות שכר שקליות יעודכנו במועדי תשלום תוספת היוקר ובשיעוריה, בהתאם להסכם תוספת היוקר.

5.2 תוספות שכר אחזיות

תוספות שכר המחושבות על בסיס אחוזי שהיו קיימות לפני חתימת הסכם 93/96 תמשכנה להיות משולמות לעובדים באותו אחוז כפי ששולמו ערב חתימת הסכם זה.

העובדים המועסקים במפעלי ייצור שהיו זכאים לקבל "תוספת ייצור" בהתאם להסדרים מפעליים, זכאים לתוספת בשיעור של 3.65%.

תוספת זו מהווה שכר לכל דבר ועניין.

5.3 עדכון תוספת האיזון

סכומי תוספת האיזון המשולמים ערב חתימת הסכם 93/96 יעודכנו מכח הסכם זה במועדים המפורטים, כדלקמן (במקום 109.59 ש"ח שהיו בתוקף עד אז):

החל מיום 1.4.94 – 155.6 ₪

החל מיום 1.4.95 – 175 ₪

החל מיום 1.1.96 – 200 ₪

החל מיום 1.6.06 – 257.37 ₪

5.4 הסכם שנחתם ע"י ההסתדרות הכללית והסתדרות עובדי המדינה קבע כי תוספת האיזון תוכלל בתוך 22% תוספת שניתנה למשרדים הבלתי יחודיים.

5.5 הסכם 4.8%

5.5.1 במשכורת חודש נובמבר 1999 ישולם לעובדים מענק חד פעמי שיחושב על בסיס של 0.2% לכל חודש מחודשי שנת 1998. בסיס השכר לחישוב מענק זה הוא השכר המשולב, תוספת הוותק וכל תוספת יוקר. מענק זה אינו שכר לכל דבר ועניין.

5.5.2 החל מיום 1.1.99 יהיו זכאים העובדים לתוספת שכר בשיעור של 3.6% מהשכר המשולב.

תוספת תהווה שכר לכל דבר ועניין והיא תובא חשבון לחישוב ערך שעה וכו'. התוספת לא תובא בחשבון לחישוב שכר המינימום.

5.5.3 עלות נוספת בסך 0.6% הוקצתה להקטנת שנות הוותק הדרושות לצורך מענק יובל (ראה פרק 12).

5.5.4 עלות נוספת בסך 0.6% הוקצתה להגדלת גמול השתלמות ב' (ראה סעיף 13.4.1).

5.6 הסכם 3.6%

5.6.1 עובד יהיה זכאי למענק חד פעמי בסכום של 1250 ₪.

5.6.2 עובד שהיה מועסק בתאריך 1.1.01 יהיה זכאי לתוספת שכר בשיעור 3.6% בגין השנים 1999, 2000, 2001.

5.6.3 תוספת שכר זו תירשם כתוספת נפרדת בשורה נפרדת בתלוש השכר של העובד.

5.6.4 בסיס השכר לעניין סעיף זה: השכר המשולב, תוספת ותק, וכל תוספת יוקר.

תוספת שכר זו מהווה שכר לכל דבר ועניין ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, גמול לעבודה נוספת, שכר עידוד ולעניין פיצויי פיטורין, גימלאות, קרן השתלמות ועוד.

5.7 הסכם 5%

5.7.1 עובד יהיה זכאי במשכורת חודש מאי 2008 ולא יאוחר ממשכורת חודש יוני 2008 למענק חד פעמי של 16.5% (11x1.5%) בגין התקופה שמיום עד יום 30.11.08.

5.7.2 החל מיום 1.12.2009 תשולם לעובדים תוספת שכר בשיעור של 4.7%.

5.7.3 בסיס השכר לחישוב התוספת יהיה כל רכיבי השכר המובאים בחשבון לצורך חישוב ערך שעה לרבות תוספת 2001 (3.6%).

5.7.4 תוספת שכר זו תירשם כתוספת נפרדת בשורה נפרדת בתלוש השכר של העובד.

5.7.5 תוספת זו לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום.

5.7.6 תוספת זו תהווה שכר לכל דבר ועניין ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, גמול לעבודה נוספת, שכר עידוד ולעניין פיצויי פיטורין, גימלאות, קרן השתלמות ועוד.

5.8 הסכם 7.25%

5.8.1 עובד יהיה זכאי לתוספת שכר בעלות כוללת של 6.25%. התוספת הינה לתקופה של 3.5 שנים – מתחילת ינואר 2009 ועד סוף יוני 2012.

5.8.2 תוספות השכר תשולמנה בשלושה מועדים:

- א. במשכורת חודש ינואר 2011 – 2.25% .
- ב. במשכורת חודש ינואר 2012 – השלמה ל-4.00% .
- ג. במשכורת חודש ינואר 2013 – השלמה ל-6.25% .
- ד. במשכורת חודש יולי 2013 – השלמה ל-7.25% .

5.8.3 עובד יהיה זכאי למענק חד פעמי במשכורת נובמבר 2010 בסך 2000 ₪ ברוטו למשרה מלאה.

5.8.4 תוספת מעונות - עובדת תקבל תוספת שכר נוספת בסך 300 ₪ לחודש לילד אחד עד גיל 5. עובדת לה ילד נוסף עד גיל 5, תקבל 200 ₪ נוספים. תוספת המעונות תשולם בו זמנית בגין עד שני ילדים. התוספות תשולמנה מחודש ספטמבר 2011.

5.8.5 ההפרשות הכוללות לקרן פנסיה חדשה יוגדלו ב-2%:
מ-17.5% ל-19.5%.
מחצית מהגידול בהפרשות יחול על המעסיק והמחצית השנייה על העובד.

6. תוספת ותק מקצועי וכללים לשיא הוותק לבעלי תואר שני ושלישי

תוספת הוותק נקבעה כ- 1% לכל דרגה, בהתאם לשנות הוותק המאושרות. על אף האמור בכל הסכם, או הסדר קיבוצי, או התחייבות אחרת, החל מיום 1.1.94 תשולם תוספת הוותק בהתאם לטבלת השכר החדשה, בשיעור מצטבר של 1% לכל שנת ותק עד 30 שנה (כולל), ובשיעור מצטבר של 0.75% לכל שנת ותק, כאמור, מעל 30 שנות ותק ועד 40 שנות ותק.

שיא הוותק

- (א) החל מיום 1.4.1988 נוספו למספר המירבי של שנות הוותק המוכרות לעובדי המדינה ולגמלאים תקציביים, שתי שנים נוספות - שנה 31 ושנה 32.
- (ב) עובד אשר בתאריך הנ"ל השלים יותר מ- 30 שנות ותק מוכר, זכאי לתשלום בעד שנת ותק 31 או 32, הכל לפי המקרה. גמלאי תקציבי אשר פרש אחרי התאריך האמור, לאחר שירות של יותר מ- 30 שנה, זכאי לתוספת לגמלתו בעד השנה ה- 31 או 32, הכל לפי המקרה.
- (ג) למרות האמור לעיל, שיא הוותק לקבלת דרגה אישית לבעל תואר שני או שלישי או לימודי תעודה, נשאר- 30 שנה, מבלי לפגוע בזכותו של עובד כזה לקבל תוספת ותק כאמור לעיל, עד ליום 1.4.1990.
- (ד) החל מיום 1.4.1991 תתווספנה שתי שנות ותק נוספות לטבלאות השכר (33 ו-34), אשר שיעור כל אחת מהן יהיה כמקובל כיום בכל דירוג ודירוג לגבי השנה ה- 32, אך לא יותר מאחוז אחד מהרכיבים המשמשים כיום כבסיס לחישוב שיעור הוותק לכל אחת מהשנים הנוספות.
- (ה) למרות האמור לעיל ולצורך קבלת דרגה אישית בלבד, ישאר שיא הוותק לגבי בעלי תואר שני ושלישי ובעלי תעודה כפי שהיה עד כה, מבלי לפגוע בזכותם של העובדים לקבל תוספת ותק כאמור וזאת עד ליום 2.4.93.
- (ו) החל מיום 1.4.92 תתווסף שנת ותק נוספת לטבלאות השכר (35), אשר שיעורה יהיה כמקובל כיום בכל דירוג ודירוג לגבי השנה ה- 34, אך לא יותר מאחוז אחד מהרכיבים המשמשים כיום כבסיס לחישוב שיעור הוותק בגין כל שנה נוספת.

(ז) עובד אשר ב- 1.1.94 צבר מעל 35 שנות ותק, יהיה זכאי לתוספת ותק עפ"י הטבלה החדשה, הקובעת 40 שנות ותק, בהתאם למכסת שנות הוותק לה הוא זכאי.

למרות האמור לעיל ולצורך דרגה אישית בלבד, ישאר שיא הוותק לבעלי תואר שני, שלישי ובעלי תעודה כפי שהיה עד כה, מבלי לפגוע בזכותם של עובדים אלה לקבל תוספת ותק כאמור בהסכם זה וזאת עד ליום 2.1.97.

7. הכרה בוותק מקצועי

- 7.7 כתקופת עבודה באחד ממקצועות מדעי החברה והרוח, לשם קביעת הוותק המקצועי, נחשבת כל תקופה מיום סיום הלימודים לקבלת התעודה באחד המקצועות הנ"ל, כפי שאושרה ע"י המוסד האקדמאי הנוגע בדבר, אשר לפיה מילא העובד אחר התנאים לקבלת הדירוג המקצועי, שבה עבד במקצוע המזכה אותו לאותו דירוג, או שבה היה מדורג בדירוג מיוחד למקצועו.
- 7.8 עובד אשר הועבר, מועבר, או יועבר מדירוג כלשהו לדירוג המח"ר, יקבל את המשכורת היסודית התחילית של דרגתו החדשה בדירוג המח"ר, בצירוף מספר תוספות ותק, בהתאם למספר שנות עבודתו, לפי השיעור הצמוד לדרגתו בדירוג המח"ר – אך לא יותר משיא דרגתו (שיא הוותק).
- 7.9 עובד כאמור שעבד במוסד החתום על הסכמי המח"ר ו/או מקיים הוראות הסכמים אלו, ושנערך לגביו חישוב הוותק לפי פסקה זו ואשר עבר, עובר, או יעבור לעבוד במוסד אחר החתום על הסכמי המח"ר ו/או המקיים הוראות הסכמים אלו, יגרור עימו לצורך חישוב הוותק, את מספר שנות העבודה במקום העבודה הקודם, לרבות שנות העבודה בהם היה מדורג בדירוג אחר כלשהו לפני קבלת התואר האקדמי.
- 7.10 תקופת הוותק המקצועי של עובד המדורג בדירוג המח"ר חלק של שנה, תחושב לאותו חלק של שנה לפי הלוח הבא:

ותק מקצועי - ימים **שיעור תוספת הוותק**

316 או יותר	100%
מ- 226 עד 315	75%
מ- 136 עד 225	50%
מ- 46 עד 135	25%
עד 45	0%

7.11 לצורך חישוב ותק מחו"ל, תחשב עבודה שלצורך מילוייה דרושה השכלה אקדמאית מושלמת (תואר ראשון לפחות) במקצוע הנלמד, או עבודה בתחום המקצועי הרחב של המישרה.

7.12 לעניין חישוב תקופת העבודה, תובא בחשבון גם תקופת עבודתו של העובד כארעי, כזמני וכעובד על פי חוזה מיוחד.

- 7.13 סכומי תוספת הוותק (על פי סעיף 7.2), ייחשבו כחלק מתוספת הוותק המקצועי של העובד בדרגתו החדשה לכל דבר ועניין ויהוו שנות ותק במקצוע בדרגתו זו.
- 7.14 בשום מקרה לא יפחת סכום תוספת הוותק של העובד לעומת החישוב הקודם.
- 7.15 החל מ- 1.4.80 יוכרו לעובד בדירוג האקדמאים במדעי החברה והרוח מספר תוספות ותק כמספר השנים ששירת שירות חובה בצה"ל, אך בתנאי שסה"כ תוספות הוותק לא יעלה על שיא הוותק (המספר המירבי של שנות הוותק המוכרות לצורך תוספת ותק).
- 7.16 בעלי תואר שני, או שלישי, או בעלי תעודה בלימודי תעודה, יהיו זכאים לתשלום בעבור כל שנת ותק, מיום הזכאות לקבלת התואר, בשיעור של 1.5 שנות ותק לכל שנת עבודה לאחר הזכאות לקבלת התואר – כל זאת עד לשיא הוותק הקיים בדירוג.
- 7.17 עובדת אשר התנדבה לשירות לאומי לתקופה של 24 חודש לפחות, בהיקף של לא פחות מ- 40 שעות בשבוע, תקבל תוספות ותק כמספר השנים שהייתה בשירות לאומי. אישורים על תקופת השירות הלאומי והיקף השעות ניתנים על ידי האגודה להתנדבות בעם, רח' שמאי 25, ירושלים 94631, או באחד מסניפי האגודה, או ע"י "עמינדב", אגודה תורנית להתנדבות, רחוב המ"ג, ירושלים 91007.
- 7.18 עובד שהוכר כ"אסיר ציון" על ידי הרשות לקביעת זכאות לאסירי ציון ובני משפחות הרוגי המלכות, ת.ד. 3061 ירושלים, 91130, הממציא אישור על הכרה זו, שבה צוינה תקופת היותו אסיר ציון – נחשבת תקופה זו כתקופת עבודה בשירות לצורך חישוב תוספת הוותק.
- לצורכי פסקה זו, "אסיר ציון" כולל גם "עציר ציון".
- בכל מקרה, אם מספר השנים המוכרות הן יותר מחמש, תובאנה בחשבון 5 שנים בלבד.

דרגה תחילית 8

- 8.1 מתח הדרגות התחילי בדירוג האקדמאים במח"ר לא יהיה נמוך מ: 37-35. הקידום מדרגה 35 ל- 36 יהיה לאחר שהייה של לא יותר משנה בדרגה 35.
- למרות האמור לעיל, אקדמאים במח"ר בעלי 4 שנות לימוד תהיה דרגתם התחילית 36 ובעלי תואר שני – תהיה דרגתם התחילית 37.

8.2 להלן השיבוץ, או הקידום, במתח הדרגות התחילי 35-37 :

מסיימי תואר ראשון (3 שנות לימוד):

35	ללא ניסיון
36	ניסיון של שנה
37	ניסיון של 3 שנים

מסיימי תואר ראשון (4 שנות לימוד):

36	ללא ניסיון
37	ניסיון של שנה

בעלי תואר שני:

37	ללא ניסיון
----	------------

8.3 "ניסיון בעבודה" – ניסיון בתחום של המישרה בה משובץ העובד, שנרכש ממועד קבלת התואר, או ממועד זכאותו לדירוג המקצועי בלבד – ולא ניסיון שנרכש לפני כן.

8.4 לצורך הקידום בדרגה תובא בחשבון כל תקופת עבודה בדרגה מקבילה, או נמוכה, בדירוג המח"ר, או בדרגות מקבילות בדירוג אחר כלשהוא, אצל מעסיק אחד, או אצל מעסיקים שונים, וכן כל תקופת עבודה במקצוע בארץ, או בחו"ל.

9 בעלי תואר שני או שלישי

9.1 עובד המדורג בדירוג המח"ר והוא בעל תואר שני, או שלישי, נחשב כבעל תואר שני, או שלישי אם:

9.1.1 השכלתו היא באחד ממקצועות מדעי החברה והרוח, והוא מועסק במישרה שלמילויה דרושה השכלה אקדמאית כנ"ל במקצועו והוא משובץ במישרה שדרגתה בתקן היא בדירוג המח"ר, או:

9.1.2 הוא משובץ בתקן במישרה שדרגתה 12 בדירוג המינהלי או גבוהה ממנה, בדירוג האחיד, והועבר לדרגה מקבילה בדירוג המח"ר והשכלתו בתואר השני, או השלישי, היא באחד התחומים הבאים: סוציולוגיה, טטיסטיקה, כלכלה, מינהל עסקים, מדעי המדינה, מינהל ציבורי יחסים בינלאומיים, לימודי עבודה, ארצות מתפתחות, משפטים, פסיכולוגיה, חקר פעילויות (ביצועים), מדעי המחשב או הנדסת עבודה או:

9.1.3 הוא משובץ בתקן במישרה שדרגתה 12 בדירוג המינהלי או גבוהה ממנה, בדירוג האחד, והועבר לדרגה מקבילה בדירוג המח"ר והשכלתו בתואר שני, או שלישי, היא במקצוע שלא הוזכר לעיל, אך עפ"י שיקול דעת של נציג המעסיק ונציג המח"ר נקבע, כי ההשכלה של התואר השני, או השלישי, תורמת תרומה משמעותית למילוי משרתו, או:

9.1.4 הוא משובץ בתקן במישרה שדרגתה היא 11 בדירוג המינהלי והועבר לדרגה מקבילה בדירוג המח"ר. אם נקבע עפ"י שיקול דעת של נציג המעסיק ונציג המח"ר, כי ההשכלה של התואר השני, או השלישי, היא בעלת תרומה משמעותית למילוי משרתו.

9.1.5 השכלה של תואר שני, או שלישי, לעובד הנזכר בסעיף 9.1.4 לעיל באחד מתחומי הלימודים הנזכרים בסעיף 9.1.2 לעיל, תחשב כתרומה משמעותית למילוי המישרה, אלא אם נקבע, עפ"י שיקול דעת של נציג המעסיק ונציג המח"ר, בהחלטה מנומקת בכתב, שלא כן הדבר.

עובד בעל תואר שני, גם אם קיבל תואר זה ישירות בלי שקיבל לפני כן תואר ראשון, ייחשב כבעל תואר שני לכל דבר ועניין ממועד זכאותו לקבלת התואר השני.

"בעל תעודה" - בעלי תעודה במקצועות בהם קיימים, או היו קיימים, לימודי תעודה שתנאי מוקדם לכניסה ללימודים אלה הוא, או היה, תואר בוגר ושמשי הלימודים בהם הוא שנתיים לפחות. בעל תעודת הוראה, אף אם החל את לימודיו לתעודת הוראה בטרם היה זכאי לתואר "בוגר", ובתנאי שקיבל את תעודת ההוראה יחד עם תואר "בוגר", או לאחריו.

"תואר שני" - תואר "מוסמך" במדעי החברה והרוח ממוסד להשכלה גבוהה בישראל, שהוסמך להעניק תואר זה מטעם המועצה להשכלה גבוהה, או תואר שווה ערך ממוסד מוכר להשכלה גבוהה בחו"ל. עובד בעל תואר שלישי, גם אם קיבל תואר זה ישירות בלי שקיבל לפני כן תואר שני, ייחשב כבעל תואר שלישי לכל דבר ועניין ממועד זכאותו לתואר השלישי.

"תואר שלישי" - תואר "דוקטור" לפילוסופיה ממוסד להשכלה גבוהה בישראל שהוסמך להעניק תואר זה מטעם המועצה להשכלה גבוהה, או תואר שווה ערך ממוסד מוכר להשכלה גבוהה בחו"ל.

במקרה של ספק אם תוארו של עובד, שניתן בחו"ל, הוא שווה ערך לתואר שניתן בישראל, יוכרע הדבר ע"י הלישכה להערכת תארים ודיפלומות מחו"ל שליד משרד החינוך, או ע"י גוף אחר, אם ייקבע על ידי הרשויות המוסמכות.

9.2 בעל תעודה ובעלי תואר שני או שלישי, יהיו זכאים לתשלום בעבור כל שנת ותק מיום זכאותם לתואר, בשיעור של 1.5 שנות ותק לכל שנת עבודה מיום זכאותם לתואר ואילך, כל זאת עד לשיא הוותק הקיים בדירוג.

9.3 חישוב שנות לימוד כשנות ותק במקצוע:

היה המועמד במכרז פנימי ובמכרז פומבי למישרה בדירוג המח"ר בעל תואר שני, או שלישי, תחשב תקופת לימודיו של המועמד לתארים הנ"ל כתקופה שבה רכש ניסיון בעבודה – ובלבד שתקופת הלימודים לתואר שני לא תחשב ליותר משתי שנות ניסיון בעבודה ותקופת לימודיו לתואר שלישי (לרבות לימודיו לתואר שני) לא תחשב ליותר מחמש שנות ניסיון בעבודה. לצור עניין זה, תקופת לימודים אינה כוללת תקופה שבה עבד העובד בעת לימודיו.

9.4 קידום בדרגה במישרות הצמודות להן בתקן יותר מדרגה אחת:

דרגתו הקבועה של העובד תיקבע על ידי המעסיק בשעת הוצאת כתב המינוי. מישרה שצמודות לה בתקן יותר מדרגה אחת, רואים אותה כאילו צמודה לה הדרגה הנמוכה שבהן, אולם, אם המליצה ועדת בוחנים, או החליט המעסיק כי תינתן לעובד דרגה גבוהה מהנמוכה שבין הדרגות הצמודות למישרה, לאחר שהעובד הוכיח את יעילותו בתקופת הניסיון בהתאם לכללים המקובלים ותנאי זה התמלא – רשאי המעסיק לקבוע את הדרגה הגבוהה למפרע מיום קבלת העובד למישרה.

למרות האמור לעיל:

9.4.1 אם נבחר למישרה בדירוג המח"ר בעל תואר שני, אחרי שהשלים את מינימום הניסיון בעבודה, הנדרש לקבלת הדרגה הנמוכה מבין הדרגות הצמודות למישרה, הוא זכאי לקבל – לאחר שהשלים את תקופת הניסיון לפי הכללים המקובלים – דרגה גבוהה באחת מן הדרגה הנמוכה ביותר הצמודה למשרתו, בתחולה למפרע מיום כניסתו לאותה מישרה.

נמצא עובד, כאמור, ראוי לקבל, לאור נסיונו בעבודה וכישוריו, לפי הכללים המקובלים, דרגה גבוהה מן הדרגה הנמוכה ביותר הצמודה למישרה, הוא זכאי לקבל, עם תום תקופת הניסיון ולמפרע מיום כניסתו למישרה, דרגה גבוהה באחת מן הדרגה שנמצא ראוי לה – ובלבד שלא יקבל דרגה גבוהה מן הדרגה הגבוהה ביותר הצמודה למישרה.

9.4.2 אם נבחר למישרה בדירוג המח"ר בעל תואר שלישי, הוא יקבל, מיום כניסתו למישרה, דרגה גבוהה באחת מן הדרגה הנמוכה ביותר הצמודה למישרתו. אם תום תקופת הניסיון ולמפרע מיום כניסתו למישרה, הוא זכאי לקבל את דרגת השיא במתח הדרגות הצמוד למישרה.

9.5 קיצור שהייה בדרגה במשרות להן צמודות כמה דרגות

עובד המדורג בדירוג המח"ר והוא בעל תואר שני, המשובץ במישרה שלה צמודות בתקן כמה דרגות, תקוצר תקופת שהייתו בכל דרגה ודרגה למחצית התקופה שנקבעה להתקדמות באותן דרגות בתנאים המיוחדים למשרתו, או – באין תנאים כאלה – למחצית התקופה שנקבעה בהסכמי המח"ר. לבעל תעודה יקוצר הפז"מ לצורך עליה מדרגה לדרגה לשני שלישי מהתקופה הקבועה לבעלי תואר ראשון.

9.6 דרגה אישית לבעלי תעודה, תואר שני או שלישי

עובד בעל תואר שני שהגיע לשיא דרגתו (שיא דרגתו פירושו, שכר המשולם בשיא הוותק) והוא גם מדורג בדרגה העליונה שבמתח הדרגות הצמוד למשרתו בתקן, יהיה זכאי לעלות בדרגה אחת מעל לדרגת השיא של משרתו בתקן (פרט לעליה לדרגה העליונה בסולם הדרגות של המח"ר), לאחר ששהה שנה אחת בדרגת השיא של משרתו בתקן: דרגה זו תהא דרגה אישית. הפכה דרגתו האישית האמורה של העובד לדרגה תיקנית, יהיה זכאי לדרגה אישית נוספת כעבור מחצית תקופת השהייה בדרגה הנחוצה לקידום לדרגה זו.

9.6.1 עובד בדירוג המח"ר שהוא בעל תואר שלישי, זכאי לעלות בדרגה אחת, כדרגה אישית. הפכה הדרגה האישית של העובד לדרגת תקן, יהיה העובד זכאי לעלות שנית לדרגה אישית. (פרט לדרגה העליונה בסולם הדרגות של המח"ר).

9.6.2 עובד בעל תואר שני, אשר בתאריך מסויים זכאי לקידום בדרגה מתוך מתח הדרגות, או עקב שינוי דרגת משרתו מכל סיבה שהיא, ובאותו תאריך היה זכאי לקידום בדרגה אישית בגין תוארו השני, יתקדם באותו תאריך בדרגה אחת, היא דרגתו התקנית ולדרגה האישית בגין התואר השני יתקדם כעבור חצי שנה.

9.6.3 עובד בדירוג המח"ר שהוא בעל תעודה, אשר הגיע לשיא דרגתו, (שיא דרגתו פירושו, שכר המשולם בשיא הוותק), זכאי לעלות בדרגה אחת, כדרגה אישית (פרט לעליה לדרגה העליונה בסולם הדרגות של המח"ר) לאחר ששהה בדרגה העליונה האמורה שנה וחצי. הפכה דרגתו האישית לדרגה תיקנית, יהיה העובד זכאי לדרגה אישית נוספת (פרט לעליה לדרגה העליונה בסולם הדרגות של המח"ר) כעבור שני שלישי מתקופת השהייה בדרגה הנחוצה לקידום לדרגה זו לבעלי תואר ראשון.

9.6.4 הוראות קיצורי פז"מ כקבוע בהודעות נש"מ לט/8 יחולו גם על קידום לדרגה אישית או לצורך הענקת תוספת עבור שהייה בדרגה.

9.6.5 לפי המלצת הממונה הישיר ניתן לקדם את הפז"ם בשנה אחת מלבד הקידום בדרגה במסגרת מתח דרגות, גם על קידום לדרגה אישית, או לצורך הענקת תוספת עבור שהייה בדרגה.

10 תוספת שהייה בדרגה

10.1 עובד המשרת שלוש שנים באחת הדרגות 35 ומעלה, יקבל תוספת בשיעור של 70% מן ההפרש שבין המשכורת היסודית התחילית של דרגתו, לבין זו שמעליה, כמפורט בסולם הדירוג החדש.

10.2 עובד המועבר מדירוג כלשהו לדירוג המח"ר, תובא בחשבון תקופת שהייתו בדרגה המקבילה בדירוגו הקודם לצורך חישוב תקופת ההמתנה.

- 10.3 עובד המועבר מדירוג כלשהו לדירוג המח"ר ואשר ערב העברתו קיבל בדרגתו הקודמת תוספת שהייה בדרגה, לפי ההסכם החל על אותו דירוג, ימשיך לקבל את התוספת באותו שיעור כפי ששולמה לו בדרגתו הקודמת, בנוסף למשכורת היסודית המגיעה לו לפי דרגתו בדירוג המח"ר.
- 10.4 עובד המועבר מדירוג כלשהו לדירוג המח"ר ואשר אילמלא הועבר לדירוג המח"ר היה זכאי להתחיל לקבל תוספת שהייה בדרגה בדרגתו הקודמת בתקופת תוקפו של הסכם זה, יקבל ממועד זכאותו לכך, תוספת למשכורתו היסודית המגיעה לו לפי דרגתו בדירוג המח"ר.
- 10.5 תשלום התוספת הנ"ל יבוטל עם עלייתו של העובד בדרגה.
- 10.6 התוספת האמורה לעיל, תהווה חלק מן המשכורת לכל דבר ועניין.

11 מסלולי קידום ותנאי קידום

- 11.1 לכל מישרה בדירוג המח"ר שצמוד לה מתח דרגות, תתווסף לתקן דרגה אחת מעל לדרגת השיא במתח הדרגות הקיים, החל מיום 1.1.94 .
- 11.2 למישרות בהן קיימת בתקן דרגה אחת, ללא מתח דרגות, יוצר מתח דרגות ע"י הוספת דרגה אחת בתקן מעל לדרגת התקן הקיימת.
- 11.3 הקידום מדרגה 36 ומעלה, בכל מישרה לה צמודות שתי דרגות ויותר במסלול קידום, או במתח דרגות, יהיה לאחר שהייה של לא יותר משנתיים בכל דרגה ואילו לדרגת השיא של המסלול, או של המתח, יהיה לאחר שהייה של לא יותר משלוש שנים בדרגתו הקודמת.
- 11.3.1 האמור לעיל אינו בא לפגוע בהוראות ההסכמים לגבי בעלי תואר שני, שלישי או לימודי תעודה.
- 11.3.2 במקומות עבודה בהם לא קיימים תקנים למישרות השונות, או במישרות לגביהן לא נקבעו תקנים, יש לראות בדרגה בה מחזיק העובד דרגת השיא בתקן לצורך עניין זה.
- 11.3.3 האמור לעיל חל גם על העובדים בדירוג המח"ר אשר תקן משרתם הוא בדירוג האחד.
- 11.3.4 הוסכם על הצדדים, כי החל מיום 1.1.94 ועד 31.12.96 יקודמו מידי שנה כ- 1/3 מכלל העובדים הקבועים והזמניים, עליהם חל הסכם 93/96 , עפ"י הכללים הנהוגים אצל כל מעסיק.
- 11.3.5 קידום העובדים יעשה עפ"י קריטריון פז"מ, ובלבד שבתקופת ההסכם (93/96) , יקודמו כלל העובדים בדרגה אחת מלאה לפחות.
- 11.3.6 עובדים שפרשו לגימלאות בתקופה מ- 1.1.94 ועד 31.12.96, ולא קודמו בדרגה עד לערב פרישתם, כתוצאה מהסדר קידום ה- 1/3 כאמור לעיל, יקבלו דרגה זו במועד פרישתם, דרגה זו לא תחשב כדרגת פרישה.
- 11.4 מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 11 לעיל, הוסכם כי קידום העובדים, לרבות קידום בדרגות במסלול התקן הפתוח, יהיה על פי כללי הקידום הנ"ל:

11.4.1 קידומים בדרגות בשירות המדינה

ביום 1.1.94 ישונו כל התקנים בשירות המדינה, במוסדות הלאומיים ובמוסדות להשכלה גבוהה ע"י הוספה של דרגה אחת לדרגת השיא של כל מישרה.

שינוי מתח הדרגות בתקן:

1. א. לפחות 90% מהמישרות שדרגת השיא שלהן במתח, ביום 31.12.93, היתה דרגה 13, יועלו למתח דרגות 43-45.

ב. לשאר המישרות האמורות אשר בהן חל פיחות מהותי בערך התפקיד בדרג הנ"ל, ייקבע מתח דרגות 43-44.

2. א. לפחות 80% מהמישרות שדרגת השיא שלהן במתח, ביום 31.12.93, היתה דרגה 12, יועלו למתח דרגות 42-44.

ב. לשאר המשרות האמורות אשר בהן חל פיחות מהותי בערך התפקיד בדרג הנ"ל, ייקבע מתח דרגות 43-41.

11.4.2 תקן פתוח בשירות המדינה:

- דרגה 43 בתקן הפתוח החל מיום 1.1.94.

- דרגה 44 בתקן הפתוח תיפתח החל מיום 1.11.94.

- דרגה 45 בתקן הפתוח תיפתח במועד פתיחת דרגה 46 בסולם השכר בשירות הציבורי, דהיינו בתאריך 1.1.97.

11.4.3 בשלוש הערים הגדולות בלבד, ינהגו כדלקמן:

א. ביום 1.1.94 ישונו לפחות 90% מהתקנים בכל אחת משלוש העיריות הגדולות ע"י הוספה של דרגה אחת לדרגת שיא התקן של כל מישרה.

ב. לפחות 50% מהמישרות שדרגת השיא שלהן במתח, ביום 31.12.93, היתה דרגה 13, יועלו למתח דרגות 43-45.

ג. לפחות 70% מהמישרות שדרגת השיא שלהן במתח, ביום 31.12.93, היתה דרגה 12, יועלו למתח דרגות 42-44.

ד. העלאת מתח הדרגות למישרות שלא הוספה להן דרגה נוספת לדרגת השיא, תידון בוועדה פריטטית משותפת לצדדים, בכל אחת משלוש העיריות הגדולות

הכרה בתקופת שהייה בדרגה במעבר ממעסיק למעסיק

עובד אשר עובר לעבוד אצל אותו מעסיק, או ממעסיק למעסיק, תובא בחשבון תקופת שהייתו בדרגה מקבילה במקום עבודתו הקודם, לצורך קידום בדרגה במקום עבודתו החדש, לצורך הזכאות לתוספת השהייה ולצורך תשלום תוספת הוותק המקצועי.

12 מענק יובל

החל מיום 1.1.94 יהיו העובדים המדורגים בדירוג האקדמאים במח"ר, המועסקים במצטבר 30 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים על הסכם 93/96 זכאים ל"מענק יובל" בשיעור של 60% מהשכר המשולב והתוספות המהוות בסיס לחישוב ערך שעה. המענק ישולם יחסית לחלקיות המישרה. ותק לעניין המענק, כולל ותק בעבור שירות בצה"ל.

החל מיום 1.1.2000 יהיה מספר השנים המזכה עובד במענק יובל בהתאם לתנאים הקבועים בסעיף 10 להסכם הקיבוצי 93/96, 25 שנה במקום 30 שנה.

13 גמול השתלמות

בפסק המוסד לבוררות מוסכמת, נפסק שיש להשוות בעניין גמול השתלמות את האקדמאים במדעי החברה והרוח בשירות הציבורי, בכל הדרגות והרמות, אל ההנדסאים והטכנאים, לפי עקרונות ותנאים דומים.

13.1 קריטריונים לגמול השתלמות מתוך זכ"ד 25.4.91

- יוכרו השתלמויות וקורסים במסגרת לימודי הכשרה ו/או הסבה מקצועית, המהווים תנאי קבלה לעבודה, באופן שיקוזזו 200 שעות מהמספר הכללי של שעות הקורס.
- יוכרו השתלמויות וקורסים שנערכו במוסד לימודי מוכר אשר יש בהם לתרום להרחבת/ העמקת הידע בתחום הרחב של העיסוק ו/או המקצועי
- יוכרו קורסים והשתלמויות שהסתיימו בתקופה של 5 שנים לפני מועד הגשת הבקשה (גם אם התקיימו לפני המועד בו היה זכאי העובד לתואר)

13.2 קריטריונים לגמול השתלמות מתוך זכ"ד 8.12.93

- מוכרת השתלמות רצופה שהופסקה בגלל מילואים, נסיעה בתפקיד לחו"ל, מלחמה, נסיבות המוגדרות כ"כוח עליון", מחלה, הריון, לידה ובלבד שההפסקה לא תעלה על שנה.
- ועדת הגמול תדון בבקשה לגמול ללא קשר לדירוגו של העובד במקום עבודתו או במקרים בהם העובד משובץ במישרה שאינה בדירוג מח"ר שלא מרצונו, ויונפקו תעודות עליהן יצוין כי בעל תעודה זו עונה על הקריטריונים הנדרשים לקבלת גמול השתלמות הנהוג בדירוג המח"ר.
- מוכרים כנסים מקצועיים הנמשכים לפחות 5 ימים.

- מוכרים קורסי מכינות בתנאים הבאים:

1. הלימודים לא היוו תנאי קבלה ללימודי התואר.
2. הלימודים לא היוו תנאי לקבלת התואר.
3. הלימודים אינם משוקללים בתואר

(התנאים עפ"י החלטת ועדת מליאת הגמול)

- מוכרים לימודי שפה זרה עד 100 שעות בין אם מדובר בשפה אחת ובין אם מדובר ביותר.

- מוכרים לימודי תואר שלישי שלא במסלול ישיר כמזכים בגמול השתלמות, באותם מקומות עבודה בהם מגיש הבקשה אינו זכאי לכל הטבה בגין תוארו למעט תוספת הוותק המוגדלת.

- יוכרו לימודי תעודה ו/או לימודים לתואר שני כמזכים בגמול השתלמות, באותם מקומות עבודה בהם העובדים אינם זכאים להטבה כלשהי בגין לימודי התעודה ו/או התואר השני.

- מוכרים לימודים עודפים לתואר האקדמי.

- לעולים חדשים יוכרו לימודים אף שהסתיימו במועד מוקדם יותר מ- 5 שנים שקדמו להגשת הבקשה, ובלבד שמגיש הבקשה הגיש בקשתו תוך 5 שנים מיום הגיעו ארצה.

- ועדת הגמול בתיאום עם רשות החברות במשרד האוצר תהא מוסמכת לדון בבקשות של אקדמאים בדירוג מח"ר בתעשייה הצבאית ובתעשייה האווירית המדורגים בדירוג מפעלי בתנאי שעמדו בקריטריונים.

13.3 גמול השתלמות ב'

החל מ- 1.1.94 יונהג גמול השתלמות ב' לעובדים בעלי זכאות לגמול השתלמות א', שלמדו 400 שעות השתלמות ו/או לימודים נוספים, אשר הסתיימו בשנת 1990 ואילך **(ולא יותר מ- 5 שנים לפני מועד הגשת הבקשה)**, ע"פ כללי הזכאות הנהוגים לגבי גמול א'.

13.4 תוספת לגמול השתלמות ב'

13.4.1 החל מיום 1.1.2000 (אצל כל המעסיקים פרט למוסדות להשכלה גבוהה) יוגדל גמול השתלמות ב' לעובדים הזכאים לגמול בדרגה 41 ומעלה, המדורגים בדירוג המח"ר לסכום של 430.86 ₪ (נכון ליום 1.1.2009). לעובדים המדורגים בדרגה 44 ומעלה יוגדל הגמול לסכום של 430.86 ₪ (נכון ליום 1.1.2009) או לשיעור 9% מהשכר המשולב, לפי הגבוה מבין השניים.
במוסדות להשכלה גבוהה תאריך תחולת ההסכם: 1.1.2001 .

13.4.2 הגדלת גמול השתלמות ב' כאמור, תחול על **הגימלאים** המקבלים קצבתם בפנסיה תקציבית (למעט מקבלי פנסיה מוקדמת צמודת מדד), עפ"י שיעור גמלתם.

14. קצובת הבראה

14.1 החל מיום 1.7.95 יוגדל ביום אחד מספר ימי הבראה לעובדים המקבלים קצובת הבראה לפי הקריטריונים הקיימים, וכמפורט להלן:

מספר שנות הוותק	מספר ימי הבראה (ישן)	מספר ימי הבראה (חדש)
עד 3 ימים (במדינה בלבד)	6	7
10 שנים ראשונות	8	9
11 עד 15	9	10
16 עד 19	10	11
20 עד 24	11	12

14.2 עובדים בעלי ותק העולה על 25 שנה, יהיו זכאים ל- 12 ימי הבראה, החל מיום 1.7.94, ו- 13 ימי הבראה החל מ- 1.7.95. למען הסר ספק, עובדים אשר מקבלים מכסת ימי הבראה גבוהה מעל האמור לעיל, לא יהיו זכאים להגדלת מספר ימי הבראה. מועד תשלום הפרש של יום הבראה הנוסף לשנת 1995, יבוצע במשכורת ספטמבר 1995, ולא יאוחר ממשכורת חודש אוקטובר 1995.

15. עבודה בשעות נוספות

15.1 העובדים בכל הדרגות זכאים לתמורה בעד עבודה בשעות נוספות, החל מהשעה הראשונה. התשלום יהיה לפי השיעורים הבאים:
125% מהשכר לשעת עבודה, עבור כל אחת משתי השעות הנוספות הראשונות ביום.
150% מהשכר בעד כל שעה נוספת ליום, החל מהשעה הנוספת השלישית.

15.2 הסמכות לאשר העסקה בשעות נוספות, היא בידי המנהל הכללי של המשרד (בשירות המדינה), או נציג מוסמך מטעם המעסיק (במוסדות ציבור אחרים).

16. כוננות

התמורה בעד כוננות לעובדים הזכאים לה על פי התנאים המפורטים בתקשי"ר, או בהסכמים, תהיה כדלהלן:

16.1 בעד כוננות הנמשכת עד חמש שעות ושליש - תשלום של 100% בעד כל שעת כוננות.

16.2 בעד כוננות הנמשכת מעל חמש שעות ושליש ועד שמונה שעות - תשלום בסכום זהה לזה שקיבל כאמור בסעיף 16.1 לעיל בעד חמש שעות ושליש.

16.3 בעד כוננות הנמשכת למעלה משמונה שעות - תשלום בסכום זהה לזה שקיבל כאמור בסעיף 16.2 לעיל בעד שמונה השעות הראשונות, ובעד השעה התשיעית ואילך -תשלום של 1/3 משכר שעה, בעד כל שעה. עובד שנדרש לעבוד שעות נוספות בעת היותו בכוננות, מקבל בעדן תשלום לפי המקובל לעניין עבודה בשעות נוספות (אם הוא זכאי לתשלום כזה). אותן שעות אינן נחשבות לצורך תשלום בעד כוננות. נמנה העובד עם העובדים שזכותם לקבל תשלום בעד עבודה בשעות נוספות מוגבלת, לפי הוראות סעיף 27.22 לתקשי"ר, יחולו עליו ההוראות הבאות:

16.3.1 יקבל תשלום בעד כוננות לפי האמור לעיל.
אם נקרא לעבוד בזמן הכוננות - יחולו על התשלום בעד עבודתו זו הסייגים החלים על עבודתו בשעות נוספות.

16.3.2 לא קיבל תשלום בעד שעות העבודה בעת הכוננות עקב הסייגים האמורים - יקבל תשלום בעד אותן שעות כאילו נשאר בכוננות בביתו.

16.3.3 לא קיבל תשלום בעד שעות העבודה בעת הכוננות עקב הסייגים האמורים - יקבל תשלום בעד אותן שעות כאילו נשאר בכוננות בביתו.

17. קריאת פתע

17.1 עובד, שחזר לביתו אחר שעות העבודה ונקרא לפתע לחזור לעבודתו אחרי הפסקה של שעה אחת לפחות, מקבל תשלום כמקובל בעד השעות הנוספות בהן עבד. התשלום לא יהיה פחות מאשר בעד ארבע שעות עבודה רגילות.
הועסק עובד בקריאת פתע יותר מ-4 שעות, לא יהיה התשלום הניתן לו בעדן פחות מהתמורה בעד יום עבודה מלא.

17.2 עובד המקבל שעות נוספות על פי מכסה המוסכמת מראש, תחשבנה השעות בהן עבד למעשה בעת קריאת פתע כחלק מסך כל מספר השעות הנוספות שעבד בחודש. יתר התנאים הנוגעים לעניין זה, נשארים בתוקפם.

18. דמי חברות באגודות מקצועיות

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

18.2 בשינוי לאמור בסעיף 18.1 הוסכם, כי החל מחתימת הסכם 93/96 ואילך, ישלמו המעסיקים לאקדמאים במח"ר, דמי חברות באגודות המקצועיות, מדי שנה, אשר יגולמו במס על ידי המעסיק.

(סך של 745 ₪, מעודכן לאוקטובר 2010).

סכום זה יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן, יעודכן מדי שנה על פי המדד של חודש אוגוסט, לעומת מדד חודש אוגוסט מהשנה שקדמה לה, אך לא יהווה בסיס לקביעת ערך שעה, או הפרשות פנסיוניות, או לקרנות השתלמות וכו'. התשלום ישולם במשכורת חודש אוקטובר המשתלמת בחודש נובמבר. התשלום חל על כל העובדים בדירוג המח"ר ויבוצע ללא צורך בהצגת אישורים על חברות באגודה מקצועית.

19. תוספת בעבור עבודה בפיצול

19.1 העובדים יהיו זכאים לתוספת בעבור עבודה ביום עבודה כמפורט להלן, אך מובהר בזאת כי האמור בסעיף זה חל על כל העובדים המקבלים משכורתם לפי דרגה בסולם הדירוג של המח"ר ובהתאם למפורט להלן:

19.2 עובד המדורג בדירוג המח"ר, המועסק ביחידה שבה נקבע כי עובדים יועסקו בשעות אחר הצהרים המאוחרות, זכאי לתשלום בעבור עבודה ביום עבודה מפוצל אם התקיימו בו כל התנאים הבאים:

19.2.1 משך הפסקת הצהרים הוא שלוש שעות לפחות:

19.2.2 העובד מועסק דרך קבע בשני ימי עבודה מפוצלים לפחות לשבוע.

19.2.3 העובד אינו זכאי לכל הטבה אחרת (כגון, קיצור יום העבודה) בעד יום העבודה המפוצל. העובד מועסק בשבוע עבודה של 42.5 שעות כל ימות השנה.

19.3 שיעור התוספת החודשית למי שמועסק בחמישה ימי עבודה מפוצלים בשבוע, יהיה 10.4% מהמשכורת הכוללת של דרגת העובד (על בסיס של משכורת יסוד, תוספת ותק של 8 שנים ותוספת יוקר- מעוגל לשקל השלם הקרוב ביותר). השיעורים ייבדקו בחודש אפריל בכל שנה ויעודכנו בהתאם למרכיבי השכר הנ"ל, לפי המצב ביום 1 באפריל.

19.4 עובד המועסק במישרה חלקית, תוקטן התוספת לה הוא זכאי באופן יחסי לחלקיות משרתו.

19.5 עובד המועסק דרך קבע פחות מחמישה ימי עבודה מפוצלים בשבוע, תוקטן התוספת לה הוא זכאי באופן יחסי כדלקמן:

שיעור התוספת לחודש באחוזים מן המשכורת המשולבת של העובד	מספר ימי העבודה המפוצלים בשבוע
10.4	5
8.2	4
6.0	3
4.3	2
----	1

"משכורת כוללת" לעניין זה - משכורת היסוד התחילית, תוספת הוותק, תוספת היוקר, "וגמול השכלה אקדמאית".

19.6 תוספת הפיצול היא בשיעור כולל, והיא אינה נחשבת לחלק מן המשכורת של העובד לכל דבר ועניין.

19.7 נעדר עובד מן העבודה ביום שבו היה חייב לעבוד בפיצול ינכו מן התשלום המגיע לו את החלק היחסי כלהלן:

מספר ימי הפיצול הניכוי בעד כל יום העדרות בשבוע בהם מועסק העובד דרך קבע

1/22	5
1/17	4
1/13	3
1/9	2

20. תוספת בעבור עבודה בתחום המשמרת השנייה

20.1 העובדים יהיו זכאים לתמורה בעבור עבודה בתחום המשמרת השנייה, כמפורט להלן, אך מובהר בזאת, כי האמור בסעיף זה חל על כל העובדים המקבלים משכורתם לפי דרגה בסולם הדירוג של המח"ר ובהתאם למפורט להלן:

20.2 עובד, המועסק שלוש שעות לפחות במכסת שעות העבודה הרגילות באותו יום בתחום המשמרת השנייה, בין אם העבודה מבוצעת לסירוגין בשתי משמרות קבועות ומלאות ליום עבודה ובין אם לא, זכאי – בעד שעות עבודתו החלות בתחום המשמרת השנייה, לתוספת של 20% של שכר שעה בעד אותן שעות, אם אינו נהוג במקום בו הוא מועסק, שבוע עבודה מקוצר עקב עבודה במשמרות.

20.3 עובד שעבד שעה תשיעית או יותר כאשר כל שעות עבודתו הרגילות נכללו בתחום המשמרת השנייה, זכאי לתשלום בעד שעות אלו כשעות נוספות בסכום המשתלם בעד שעה אחת במשמרת השנייה כשהוא מוכפל ב- 1.25 – בעד השעה התשיעית והשעה העשירית, וכשהוא מוכפל ב- 1.50 – בעד השעה האחת עשרה ומעלה, גם אם שעות אלו בוצעו בתחום המשמרת השלישית.

21. קרן השתלמות

21.1 הצטרפות העובד לקרן ההשתלמות לאקדמאים במדעי החברה והרוח היא רשותו של העובד – וחובתו של המעסיק להפריש סכומים לקרן בהתאם לאמור בסעיף זה. אם העובד ממלא אחר התנאים המפורטים להלן. החליט העובד להצטרף לקרן ההשתלמות הנ"ל, יפרישו לקרן - גם העובד וגם המעסיק – הפרשות, כמפורט בסעיפים הבאים:

21.1.1 הפרשות המעסיק לקרן ההשתלמות של המח"ר, הן בשיעור של 7.5% ממשכורתו של העובד החבר בקרן.

21.1.2 הפרשות העובד לקרן, הן בשיעור של 2.5% ממשכורתו.

21.1.3 "משכורת" לעניין זה פירושה:

- משכורת היסוד התחילית
- תוספת הוותק
- תוספת יוקר
- קידום ותק לבעלי תואר שני ושלישי
- תוספת שהייה בדרגה
- כל התוספות הקבועות המשולמות לעובדים בדירוג המח"ר, שהוכרו כתוספות קבועות לצורך גמלאות.

21.1.4 עובד, חבר בקרן ההשתלמות, שעלה בדרגה בתחולה למפרע, או שחל שינוי אחר למפרע במשכורתו, לאחר שהוחל בהפרשות ממשכורתו לקרן יערך חישוב מחדש של הפרשותיו הוא ושל הפרשות מעסיקו לקרן, וההפרשים יועברו אליה בהקדם.

21.2 קרן ההשתלמות לאקדמאים במדעי החברה והרוח (להלן – המח"ר) פועלת באמצעות "קרן השתלמות לאקדמאים במדעי החברה והרוח בע"מ". הנהלתה מורכבת מעשרה חברים – חמישה נציגים של המעסיקים (מהם לפחות שלושה נציגים של הממשלה) וחמישה נציגים של הסתדרות המח"ר. יושב ראש הנהלת הקרן, הוא אחד מנציגי הממשלה, ומרכז הקרן הוא יו"ר הסתדרות המח"ר.

21.3 עובד הרוצה להתקבל לקרן, יגיש בקשה להנהלת הקרן, וימציא אישור המעסיק, כי המבקש מועסק אצלו כעובד אקדמאי וכי הוא מקבל משכורת לפי דירוג המח"ר, או שייצין שלא נהוג אצלו דירוג המח"ר.

- 21.3.1 ההחלטה על קבלת חבר לקרן, תהיה בכל מקרה בידי הנהלתה. הנהלת הקרן תודיע בכתב למבקש על החלטתה .
- 21.3.2 נתקבל חבר לקרן, תחל חברותו בה מהאחד בחודש שבו הוא הגיש את בקשתו להצטרף לקרן, או על פי בקשה מיוחדת, ואם נתמלאו כל התנאים הדרושים מתאריך מוקדם יותר, אך לא לפני האחד בינואר הקודם לתאריך העברת התשלום הראשונה לקרן.
- 21.3.3 בשינוי לאמור בסעיף 21.3.3 דלעיל, עובד אשר הועבר, מועבר או יועבר מדירוג כלשהו לדירוג המח"ר, בתחולה רטרואקטיבית, זכאי להצטרף לקרן מאותו מועד תחולה.
- 21.4 זכויות החברים בקרן וחובותיהם, תיקבענה בהסכם שבין כל חבר לבין הקרן. עקרון של זכויות וחובות אלה ניתן להלך:
- 21.4.1 רק התקופות שבעדן תשלומנה הפרשות המפורטות בסעיפים 21.1.1 ו-21.1.2 דלעיל, תובאנה בחשבון לעניין זכויותיו של החבר לצאת להשתלמות.
- 21.4.2 חבר בקרן, אשר ישלם את תשלומיו במשך שלוש שנים, יהיה זכאי לצאת להשתלמות שתאושר ע"י הנהלת הקרן ולקבל מהקרן, למטרה זו, מענק השתלמות בגובה הסכום אשר יצטבר לזכותו מתשלומיו ומתשלומי המעסיק - בתוספת ריבית, רווחים והפרשי הצמדה, כפי שיעמדו לזכותו בקרן.
- תקופת השתלמות זו תהיה ניתנת לצבירה, או לחלוקה, אולם בשום מקרה לא יוכל חבר לצאת להשתלמות כזו יותר מפעם אחת בכל תקופה של שלוש שנים, או להשתמש בכספים שנצטברו לזכותו של החבר בקרן ההשתלמות (הפרשות החבר, הפרשות המעסיק בצירוף הרווחים), כחסכון, בתנאי שתקופת החסכון היא לפחות שש שנים מאז החל בחברותו בקרן, או שיצא לאחרונה להשתלמות מטעם הקרן בחו"ל.
- במקרה זה יהיה זכאי להוציא את כספו לכל מטרה שתראה לו. לצורך קבלת הכספים כאמור, על החבר לפנות בבקשה להנהלת הקרן. לצורך זה, "השתלמות" פירושה:
- 21.4.3 הכנות למבחנים, או עבודות מחקר לתואר גבוה.
- 21.4.4 קורסים מקצועיים מרוכזים בארץ, או בחו"ל.
- 21.4.5 סיורים, או כנסים מקצועיים לימודיים, או כל צורת השתלמות אחרת, אשר תאושר ע"י הנהלת הקרן.
- 21.5 בתקופת ההשתלמות, יימצא המשתלם בחופשה ללא משכורת, עם זאת, העובד היוצא להשתלמות לתקופה שתימשך עד שנה, יהיה רשאי לנצל, למטרה זו, את חופשת המנוחה הצבורה לזכותו ביום יציאתו להשתלמות ואף לקבל מקדמה של עד חודש חופשה ע"ח החופשה שתגיע לו בעתיד ואילו יתרת זמן ההשתלמות תחשב כחופשה ללא משכורת.

- 21.6 כללי ההצטרפות לקרן ההשתלמות של המח"ר, כללי הפרישה ממנה, כללי היציאה להשתלמות ויתר הזכויות והחובות, יהיו עפ"י תקנון הקרן, כפי שהוא בתוקף מעת לעת.
- 21.7 עובד שהיה חבר באחת מקרנות ההשתלמות וכתוצאה מהעברתו לדירוג המח"ר עבר לקרן ההשתלמות של המח"ר, יוכל להעביר מקרן ההשתלמות הקודמת, בה היה חבר, לקרן ההשתלמות של המח"ר, את כל הכספים שהצטברו לזכותו (כולל חלקו של המעסיק), וכן את הזכויות האחרות שהצטברו לזכותו בקרן הקודמת.
- חבר בקרן ההשתלמות של המח"ר, העובר לקרן השתלמות אחרת, יוכל להעביר את כל הכספים שהצטברו לזכותו בקרן המח"ר (כולל חלקו של המעסיק), לקרן החדשה.

22. הכרה בהעדרות מהעבודה לצורך השתלמות קצרת מועד

השתלמויות, קורסים, סמינרים, ימי עיון וכנסים מקצועיים, המוכרים והמאושרים לפי הנוהלים הקיימים, יזכרו כימי עבודה.

23. הפרשות המעסיק לקרן "ידע" (חשבון 0.5%)

- עפ"י הסכם השכר 76/78 הוקמה קרן לקידום ההכשרה, ההשתלמות וההדרכה של האקדמאים במח"ר.
- 23.1 המעסיקים החתומים על הסכם 93/96, לרבות אלה שיצטרפו להסכם זה, או לסולם השכר שבהסכם זה, ומעסיקים אחרים שירצו לצרף את האקדמאים במח"ר לזכאות לפעולות הקרן, יפרישו לקרן החל ממשכורת חודש יולי 1994 ומדי חודש בחודשו, סכומים בשיעור 0.5% מהשכר הטבלאי, ומתוספות השכר הנכללות לגימלה, בעבור כל אקדמאי במח"ר העובד בשירותם.
- 23.2 כל ההפרשות תהיינה על בסיס טבלאות השכר הנהוגות בכל אחד ממועדי התשלום.
- 23.3 הוקמה מועצה ארצית המורכבת מ-5 נציגי מעסיקים מתוך החתומים על הסכם זה, 5 נציגי הסתדרות האקדמאים במח"ר, ו-5 נציגי ציבור אשר יוסכם עליהם ע"י המעסיקים, מתוך רשימה של 10 אקדמאים במח"ר מומלצים, שתוגש ע"י הסתדרות האקדמאים במח"ר למעסיקים.
- 23.4 מינוי חברי המועצה יהיה לתקופה של 5 שנים. כתבי המינוי לחברי המועצה יוצאו בחתימה משותפת של משרד האוצר והסתדרות האקדמאים במח"ר.

24. ימי השתלמות בשכר

- 24.1 השתלמות, לעניין סעיף זה, הינה פעולה לשיפור הרמה המקצועית, השלמת מיומנויות למי שמאומן בהן כבר, עדכון בתחומים ובנושאים שחלו בהם שינויים וחידושים, השלמת ידיעות והרחבתן - כל זאת בתחומים ובנושאים העשויים לתרום למילוי תפקידי העובד, או להעלאת רמתו.
- 24.2 החל מ- 1.4.88 עובד בדרגות 36 ומעלה יהיה זכאי לימי השתלמות בשכר, אם יצא ביוזמתו להשתלמות בת 3 ימים לפחות, באישור המעסיק ובתיאום מראש עמו, בהתאם לטבלה כלהלן:
- 24.2.1 האמור לעיל אינו חל על עובד אשר ישתתף בפעולת הדרכה, לימוד, השתלמות, או התמחות שנעשו מטעם המעסיק והן נדרשות ע"י המעסיק לצורך מילוי התפקיד שהעובד ממלא, או מיועד למלא.
- 24.2.2 כהוראת מעבר נקבע, כי עובדים אשר היו בדרגה 7 ומעלה בין תאריכים 1.4.78 עד 31.3.88, יהיו זכאים ל- 5 ימי השתלמות לכל שנת עבודה בתוך תקופה זו.
- 24.2.3 המעסיק יתן את האישור המבוקש בתנאי שיציאת העובד להשתלמות במועד שתוכנן על ידו, אינה פוגעת בצרכי העבודה. במקרה שיציאת העובד להשתלמות במועד שתוכנן על ידו פוגעת, לדעת המעסיק, בצרכי העבודה, רשאי המעסיק לעכב את יציאת העובד להשתלמות, ובלבד שלא יעכב את יציאתו לתקופה של יותר משישה חודשים.
- 24.3 מכסת ימי ההשתלמות כאמור לעיל, מחושבת על בסיס של ימי לוח ולא ימי עבודה.
- 24.4 עובד מדרגה 7 (בדירוג החדש) ומעלה יוכל לממש זכאותו, יחסית לתקופת העבודה שהשלים עד מועד צאתו להשתלמות, ובלבד שהשלים בתחום הדרגות מ-7 ומעלה תקופה מצטברת של שתי שנות עבודה. עובד בדרגה 6 (בדירוג החדש) יוכל לממש זכאותו כנ"ל החל מ- 1.4.90.
- 24.5 עובד אשר לא יצא להשתלמות יוכל לצבור ימים עפ"י הטבלה לעיל, עד לצבירה מקסימלית של 90 יום. עם תום ניצול ימים אלה, או חלקם, תחודש הצבירה - ושוב עד למכסה מירבית של 90 יום, כאמור.
- 24.6 השכר בעבור ימי ההשתלמות יחושב כפי שמחושב השכר לעובד במילואים, ובלבד שלא יעלה על השכר אותו היה מקבל אלמלא השתתף בהשתלמות.

25. ימי השתלמות בשכר – צבירה

25.1 על אף האמור בהסכמים הקודמים אחרים לעניין זה, מכסת ימי ההשתלמות בשכר לאקדמאים במח"ר, בתקופת הסכם 93/96 בלבד תהיה כדלקמן:

דרגות 42 ומעלה	דרגות 41-	דרגות 39-	דרגות 37-
8	40	38	36
8	6	5	4

ובלבד שהעובד צבר ערב חתימת הסכם זה מכסה של לפחות 20 ימים. לא צבר העובד מכסה כאמור, יופעל לגביו הסדר זה בהגיעו למכסה הנ"ל.

25.2 אין בהסכמה כאמור כדי לפגוע בזכויות הצבירה שצברו העובדים עד חתימת הסכם זה.

25.3 החל מיום 1.1.98 תחזור להיות מכסת הצבירה של ימי ההשתלמות כבסעיף 24.2.

26. שכר עידוד

תוקמנה מועצות ייצור משותפות במקומות העבודה, בהתאם לעקרון של הנדסת ייצור, על בסיס ההסכם עם ההסתדרות, וינקטו כל הצעדים המקצועיים הדרושים על מנת לקבוע שיטה להפעלת שכר עידוד בכל מקום בו ניתן להפעילה. חודש לאחר הפעלת שיטת שכר העידוד וביצוע תשלום הפרמיה הראשון, ניתן לשלם פרמיה רטרואקטיבית לתקופה של חמשת החודשים שקדמו ליום הפעלת השיטה, בשיעור שיחושב עפ"י רישומי תפוקות ושעות העבודה המושקעות באותה תפוקה. הסתדרות המח"ר תהיה רשאית, גם מצידה, ליזום עריכת בדיקה לקביעת אפשרות הפעלת שיטת שכר עידוד, בהתאם לעיקרון של הנדסת ייצור ובמסגרת מועצות הייצור המשותפות ביחידות בהן מועסקים עובדים המדורגים בדירוג המח"ר.

27. הקלות לאם העובדת

27.1 משך יום העבודה של אם, אשר לפחות שניים מילדיה הם בגילים שלמטה מגיל 12 הנמצאים בביתה, יהיה של שבע שעות בפועל. (40 שעות שבועיות עם המעבר ל- 5 ימים).

ההוראות הקיימות בדבר יום עבודה של עובדת שהיא אם לשני ילדים שגילם נמוך מ- 12 שנים, יחולו גם על עובדת שהיא אם לילד שגילו נמוך מ- 8 שנים. הוראות סעיף זה יחולו מן האחד בחודש דצמבר 1978.

27.2 אם עובדת כנ"ל, המועסקת במישרה חלקית, אינה זכאית למשך יום עבודה מקוצר. אם עובדת כנ"ל, הזכאית לקיצור נוסף של משך יום העבודה עקב קיצור שבוע העבודה, או מסיבות גיל, או מסיבות אחרות, אינה זכאית ליום עבודה מקוצר בהתאם לסעיף זה. אך היא רשאית לבחור באחת מבין ההטבות הנ"ל.

27.3 אם עובדת כנ"ל, הנדרשת במקרה יוצא מן הכלל, לאור צורכי העבודה, לעבוד לפי שעות העבודה הרגילות במוסד, תהיה זכאית לקבל תשלום בעד הפרש השעות, בשיעור של שעה תחת שעה. אולם אין להעסיק אם עובדת כנ"ל דרך קבע, או תקופה ממושכת, מעל ליום העבודה המקוצר שנקבע בסעיף זה.

27.4 דין אלמן, אב לילדים, כדין אם עובדת כנ"ל.

27.5 עובדת, אם לילד עד גיל 16 שנה, אשר זכותה לחופשת מחלה מבוטחת בקרן ביטוח, ואשר עבדה לפחות שלושה חודשים ללא הפסקה אצל אותו מעביד, והנעדרת מן העבודה לרגל מחלת ילדה, זכאית לקבל תשלום מן המעביד בעד ימי העדרה עד שמונה ימים בשנה, לפי המקובל לגבי עובדת קבועה באותו מוסד ובאותם תנאים.

28. תוספת מעונות

עובדת בדירוג המח"ר, שהיא אם לילד/ילדים עד גיל 12 ועד בכלל, אשר במקום עבודתה נהוג לשלם לעובדים תוספת מעונות, תקבל תוספת זו באותם תנאים ובאותם סכומים הנהוגים במקום עבודתה. דין אלמן, או גרוש, כדין עובדת הזכאית לתוספת זו.

עובדת, שהיא אם לילד, או לילדים, עד גיל 5 שנים, זכאית לתוספת אחת ויחידה בגין מעונות.

29. ביגוד

כל עובד המדורג בדירוג המח"ר, יהיה זכאי לקבוצת ביגוד כמקובל למקבלי קהל בשירות המדינה. (הסכום מעודכן מעת לעת בהתאם להוראות החשב הכללי).

30. החלת תנאי עבודה במקומות העבודה

30.1 כל תנאי העבודה הכלליים והסוציאליים, שנקבעו וייקבעו לגבי כלל העובדים אצל אותו מעסיק- כגון: הקלות לאם עובדת, גמול פיצול, שעות נוספות וכי- חלים גם על האקדמאים במח"ר.

30.2 כל התוספות, תשלומי שכר, הטבות ותנאי עבודה המיוחדים לגבי מקום עבודה, שנקבעו או ייקבעו לגבי כלל העובדים באותו מקום עבודה, יחולו, באותם תנאים, גם על העובדים המדורגים בדירוג המח"ר, העובדים באותו מקום עבודה.

31. מינוי בפועל

עובד, אשר קיבל מינוי בפועל למישרה כלשהי, זכאי, החל ביום ה- 31 למינוי, לכל תנאי העבודה והשכר שנקבעו לאותו מישרה.

32. ישום סולם הדירוג בכל מקצועות המח"ר

סולם השכר של המח"ר, על כל דרגותיו יחול על כל אחד מהמקצועות של מדעי החברה והרוח, בהתאם לרמות התפקידים.

33. מועסקים בעבודה סוציאלית

העובדים בעלי השכלה אקדמאית מושלמת (תואר "בוגר" לפחות) באחד ממקצועות מדעי החברה והרוח, המועסקים כעובדים סוציאליים, יקבלו את שכרם לפי דירוג המח"ר, וכן זכויות סוציאליות (כגון: חופשה, ביגוד וכו'), לפי התנאים של העובדים הסוציאליים הכשירים, וכן יחול עליהם התיפקוד כפי שנקבע בהסכם הקיבוצי של העובדים הסוציאליים.

34. תשלום פיצוי לגימלאים בפנסיה תקציבית

34.1 השחיקה של קצבאות הגימלאים בפנסיה תקציבית אשר פרשו עד ליום 31.12.99 ביחס לפעילים, בגין התקופה 10/97-12/99 בשיעור 3.2% אינה שנויה במחלוקת.

34.2 הפיצוי ישולם החל מיום 1.1.01 כאחוז מקצבתו של הגימלאי.

34.3 התיקון בחוק יחול אוטומטית מאותו מועד ובאותו אופן על העובדים המיוצגים ע"י ההסתדרות באונ' העברית ובטכניון.

35. המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת

35.1 הוסכם בין ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל, מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, האוניברסיטה העברית בירושלים, הטכניון, מרכז המועצות האיזוריות, חבר המועצות הדתיות, המוסד לביטוח לאומי, שירות התעסוקה ואיגודי הערים לכבאות לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, על שינוי שיטת הפנסיה מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת, לגבי קבוצות העובדים שנקלטו במסלול פנסיה תקציבית עד לחתימת ההסכם.

35.2 התוספת לעובדים המבוטחים בפנסיה תקציבית

35.2.1 עובדים המבוטחים בפנסיה תקציבית, ימשיכו במסלול פנסיה תקציבית.

35.2.2 "משכורת קובעת" לפנסיה תקציבית – שכר טבלאי (המשולב) כולל תוספת ותק לרבות תוספת 3.6%, תוספת משרדית יחודית שהוגדרה לפנסיה, גמול השתלמות, הבראה, ביגוד, ומענק יובל.

35.2.3 ממועד המעבר, יבוצעו הפרשות לרכיבי המשכורת אשר אינם נכללים במשכורת הקובעת לפנסיה תקציבית ואשר אינם בגדר החזר הוצאות, גילום מס וזקיפת הטבה למס. אין מניעה מהצדדים לדון בהפרשות בגין רכיבים חדשים שאינם קיימים במועד הקובע.

35.2.4 עבור רכיבים המוגדרים כהחזר הוצאות, קבועות או משתנות, תמשך ההפרשה לקופת הגמל המפעלית (5% הפרשת מעסיק ו-5% הפרשת העובד). רכיבים אלו כוללים, הוצאות רכב קבועות או משתנות, ביטוח חובה, מקיף ואגרת רישוי לרכב, החזר הוצאות נסיעה, אש"ל, כלכלה וכיו"ב.

35.2.5 עובד רשאי יהיה לבקש כי תבוצע לגביו הפרשה לקופת גמל לעצמאיים, בשיעור 7% בגין כל רכיבי המשכורת אשר אינם נכללים במשכורת הקובעת לפנסיה תקציבית ואשר אינם בגדר החזר הוצאות, גילום מס וזקיפת הטבה למס. הסדר זה יבוא בנוסף להסדר ההפרשה לקופת הגמל המפעלית בגין כל רכיבי המשכורת שאינם נכללים במשכורת הקובעת לפנסיה תקציבית.

35.3 עובדים חדשים

35.3.1 עובדים חדשים יבוטחו בפנסיה מקיפה בקרן פנסיה צוברת.

35.3.2 מי שהיה מבוטח ערב חתימת ההסכם ב"ביטוח מנהלים" והודיע על כך בכתב למעסיק תוך 14 יום מיום כניסתו לשירות, ימשיך להיות מבוטח באותה המסגרת.

35.3.3 עובדים המבוטחים בקרן פנסיה צוברת ותיקה, יהיו מבוטחים באותה קרן פנסיה צוברת ותיקה גם בגין הרכיבים הנוספים.

35.3.4 הבסיס להפרשה לקרן פנסיה צוברת יהיה 12% מהמשכורת הקובעת לפנסיה תקציבית למעט תשלום בגין ביגוד ולרבות תשלום בגין מענק יובל והבראה, וכל רכיבי המשכורת אשר אינם נכללים בבסיס השכר הפנסיוני ואשר אינם בגדר החזר הוצאות, גילום מס וזקיפת הטבה למס. מעסיק ינכה מהעובד 5.5% מהשכר המבוטח ויעבירם לקרן הפנסיה.

35.3.5 תמשך ההפרשה לקופת הגמל המפעלית, עפ"י הסכם הגמל, בגין כל החזר הוצאות לרבות תשלום בגין ביגוד ולמעט גילום מס וזקיפת הטבה למס.

35.4 משיכת כספים מקרן פנסיה ע"י המעסיק

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

35.5 בחירת קרן פנסיה צוברת

35.5.1 האיגוד המקצועי המייצג את העובדים יודיע למעסיק את קרן/קרנות הפנסיה בה/בהן בחר.

35.5.2 עובד אשר עד המועד הקובע או במועד תחילת עבודתו שלאחר המועד הקובע, לא היה מבוטח בקרן פנסיה צוברת, יבוטח בקרן פנסיה הצוברת בה בחר האיגוד, אלא אם יודיע בכתב למעסיק על רצונו להיות מבוטח בקרן פנסיה צוברת אחרת – במקרה זה יבוטח העובד בקרן הפנסיה הצוברת בה בחר.

35.5.3 עובד אשר עד המועד הקובע או במועד תחילת עבודתו שלאחר המועד הקובע היה מבוטח בקרן פנסיה צוברת השונה מקרן הפנסיה בה בחר האיגוד, ימשיך להיות מבוטח באותה קרן פנסיה צוברת, אלא אם יודיע למעסיק בכתב על רצונו להיות מבוטח בקרן הפנסיה הצוברת בה בחר האיגוד או בקרן פנסיה צוברת אחרת – במקרה זה יבוטח העובד בקרן הפנסיה בה בחר.

35.5.4 אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכות עובד לעבור מקרן פנסיה אחת לקרן פנסיה אחרת לאחר תחילת ביטוחו, מכוח כל דין.

35.5.5 הוראות פרק זה יחולו החל מהמועד הקובע.

35.6 מועדי המעבר

35.6.1 שלושת הערים הגדולות והשלטון המקומי עברו מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת מיום: 1.11.2001

35.6.2 שירות המדינה עובר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת מיום: 1.4.01

35.6.3 האוניברסיטה העברית בירושלים והטכניון יעברו לפנסיה צוברת במועד שיקבע לכל אחד בנפרד.

36. יישוב חילוקי דעות

- 36.1 ועדת מעקב, תעקוב ותסייע בביצוע כל ההסכמים הקיימים ותכריע בחילוקי דעות בין הצדדים להסכם.
- 36.2 החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.
- 36.3 לא הגיעה ועדת המעקב להכרעה בחילוקי הדעות שהובאו בפניה, כאמור לעיל, רשאי כל אחד מהצדדים החתומים על הסכם זה, להעביר את חילוקי הדעות להכרעת המוסד לבוררות מוסכמת, או לערכאות משפטיות.

37. פרק 06 בתקשי"ר (פעילות נבחרים)

הוראות פרק 06 בתקשי"ר, יחולו גם על פעילי הסתדרות המח"ר.