

## תנאי שרות לעובדים בדירוג ההנדסאים והטכנאים בעיריות ובמועצות המקומיות

עדכון: ינואר 2007

### 1. תוספת שכר לעובדים הבלתי ייחודיים ותוספת איזון:

החל מיום 1.6.2003 תשולם תוספת שכר בשיעור של 22% מהשכר המשולב (לרבות תוספת 3.6% עפ"י ההסכם מיום 31.1.01) או 700 ₪ - לפי הגבוה מביניהם בגין תוספות קבועות המהוות חלק מן השכר הקובע לצורך גמלה ופיצויי פיטורין. תוספת זו מהווה שכר לכל דבר ועניין.  
ש"נ גלובליות, תוספת איזון, תוספת ספיגה וכו' נחשבות כתוספת קבועה לתשלום הנ"ל. גמולי השתלמות, ש"נ שנעשו בפועל, החזרי הוצאות אש"ל, נסיעות וטלפון, מענק יובל, ביגוד, הבראה, תוספת יוקר ותוספת ותק (הרשומות כרכיב נפרד) ותוספת 3.6% אינן נחשבות כתוספת קבועה.  
תוספת איזון בשיעור של 257.37 ₪ לחודש בתחולה מיום 1.6.06 לזכאים לכך עפ"י ההסכמים.  
לעובדים המקבלים תוספת ייחודית תשולם תוספת איזון בסך 131.31 ₪ בתחולה מיום 1.6.06.

### 2. תוספת 3.6%

עפ"י ההסכם הקיבוצי הארצי זכאים כל העובדים לתוספת של 3.6% על שכרם המשולב מיום 1.1.01. לעובדים בדרגות 35 עד +37 יש להוסיף בנוסף 3.6% על טבלת השכר.

### 3. תוספת פיצול:

עובדים הנדרשים לעבוד יום עבודה מפוצל יהיו זכאים לתוספת פיצול כדלקמן:		
5 ימי עבודה מפוצלים	10.4%	תוספת לשכר המשולב
4 ימי עבודה מפוצלים	8.2%	"
3 ימי עבודה מפוצלים	6%	"
2 ימי עבודה מפוצלים	4.3%	"

### 4. תוספת כוננות

עובדים הנמצאים בביתם לצורכי העבודה, אחרי שעות העבודה, יקבלו תוספת כוננות כדלקמן:		
עד 5.33 שעות כוננות	100%	בעד כל שעת כוננות
מ-5.33 עד 8 שעות כוננות	200%	בעד כל שעת כוננות
ומהשעה ה-9 ואילך	66%	בעד כל שעת כוננות

### 5. תוספת מעונות:

36.98 ₪ לחודש, לילד אחד עד גיל 5 – החל מ – 1 בינואר 2003

### 6. שעות עבודת אם:

שעות עבודתה של אם בשנה הראשונה שלאחר הלידה יהיו 37.5 שעות שבועיות. מכסת שעות עבודתה השבועית של אם ל-2 ילדים מתחת לגיל 12, או ילד אחד מתחת לגיל 8 הינה 40 שעות.

### 7. אשל:

עובד זכאי לתשלום קצובת אש"ל אם הוא יוצא לרגל תפקידו 10 ק"מ מגבולות שטח השיפוט של הרשות המקומית.  
שיעור קצובת האש"ל מ-1.4.2005 – הינו כדלקמן:

15.60 ₪	ארוחות בוקר
44.50 ₪	ארוחת צהריים
19.60 ₪	ארוחת ערב

### 8. כלכלה בשעות נוספות:

עובדים המועסקים בשעות נוספות זכאים לדמי כלכלה כדלקמן:

15.50 ₪	בתחולה מיום 1.4.2005
9.20 ₪	"

בעד 2 ש"נ לפחות  
בעד 4 שעות לפחות בתחום המשמרת השלישית

### 9. מכסת חופשה שנתית:

מכסת החופשה השנתית לעובדים המדורגים בדרגה 34 ומעלה (בשבוע עבודה בן 6 ימים) היא 26 ימי חופשה שנתית החל מהשנה הראשונה לעבודתם ברשות.

## 10. קצובת הבראה:

<u>שנות עבודה מוכרות כוותק מקצועי</u>	<u>מס' ימי הבראה</u>
1 – 10	9 ימים לשנה
11 – 15	" 10
16 – 19	" 11
20 – 24	" 12
25 שנה ומעלה	" 13

שיעור קצובת הבראה לשנת 2006 הוא 360.00 ₪ ליום, בתחולה מיום 1.6.06.

## 11. מכסת שיחות טלפון:

לפי 0.243 ₪ לשיחה, נכון ליום 1.3.2004	
דרגה 35 -	150 שיחות לחודש
דרגה 36 -	175 שיחות לחודש
דרגה 37 ומעלה -	200 שיחות לחודש
₪ 36.45	₪
₪ 42.53	₪
₪ 48.6	₪

## 12. קצובת ביגוד:

דרגה 36-37	<b>רמה 3</b>	1275 ₪ נכון ליום 1.7.06
דרגה 38 ומעלה	<b>רמה 4</b>	1776 ₪ נכון ליום 1.7.06

## 13. קצובת נסיעות:

העובדים המגיעים לעבודה בין ברכבם הפרטי ובין בתחבורה ציבורית זכאים לקצובת נסיעה, בתנאי שהמרחק בין ביתם למקום העבודה הוא מעל למרחק של שתי תחנות אוטובוס כדלקמן:  
עובדים הנוסעים בקווים בהם יש כרטיסי "חודשי חופשי" זכאים לקצובת נסיעה בסכום שלא יעלה על מחיר כרטיס "חודשי חופשי" או "חודשי חופשי מרחבי".  
עובדים במשרה מלאה המועסקים 5 ימים בשבוע זכאים לקצובת נסיעה בשווי של כרטיס "חודשי חופשי" כפי שמקבל עובד שמועסק 6 ימים בשבוע. עובדים המועסקים פחות מ-5 ימים בשבוע הזכאים לקצובת נסיעה והנוסעים בקווים בהם יש כרטיס "חודשי חופשי" יקבלו קצובת נסיעה עפ"י חישוב נסיעות בודדות, אך לא יותר משווי של כרטיס "חודשי חופשי". קצובת הנסיעות המרבית הינה 560 ₪ לחודש לעובד 6 ימים בשבוע ו-476 ₪ לעובד 5 ימים בשבוע בתחולה מיום 1.1.02. עובד הזכאי לקצובת נסיעות מרבית ואשר נזקק גם לנסיעות עירוניות אשר לא נלקחו בחשבון בקצובת הנסיעות העירוניות זכאי לקצובה נוספת בעיר בה הוא עובד בתעריף כרטיס "חודשי חופשי" ובנסיעות עירוניות על בסיס יומי עד לתקרה של 1220 ₪ לחודש. עובדים המתגוררים בעיירות פיתוח זכאים להחזר הוצאות נסיעה ללא הגבלה בסכום המרבי. עובדים בעלי רכב צמוד אישי אינם זכאים לקצובת נסיעות.

## 14. קופת תגמולים:

העובדים והרשות המקומית יקיימו קופת תגמולים של עובדי הרשות. החל מיום 1.5.03 יופסק התשלום לקופת תגמולים ויועבר לקופת גמל אישית לפיצויים. המעסיק יפריש לקופה 2.33% או השיעור שהוא הפריש בעבר עובר ליום 31.8.98 לפי הנמוך מביניהם. מעסיק שהפריש בעבר סכום הגבוה מ-2.33% יעביר את ההפרש שבין סכום זה לסכום שהפריש לקרן השתלמות, הדרכה וקידום מקצועי.  
עובדים שהתקבלו לעבודה לאחר 3.4.99 לא יהיו זכאים להפרשה לקופת תגמולים/קופה אישית לפיצויים.

## 15. קרן השתלמות:

העובדים בדירוג ההנדסאים והטכנאים יהיו חברים ב"קרן השתלמות להנדסאים וטכנאים בע"מ". הפרשות העובדים – 2.5% ממשכורתם המלאה.  
הפרשות הרשות - 7.5% ממשכורתם המלאה של העובדים.

## 16. שכר מינימום:

בהתאם לחוק: שכר המינימום החל מיום 1.6.2006 ישתנה שכר המינימום ל – 3585.58 ₪ לחודש ו – 19.28 ₪ לשעה.

## 17. גמול השתלמות (לזכאים לכך עפ"י ההסכמים):

להנדסאים, טכנאים, שרטטים ולבורנטים מוסמכים 328.76 ₪ לחודש נכון ליום 1.6.2006.  
לאחרים - מושוים, המדורגים בדירוג ההנדסאים 228.43 ₪ לחודש, נכון ליום 1.6.2006.  
תעריפי גמול השתלמות זהים לגמול ראשון וגמול שני למעט השינוי מדרגה 41 כאמור בסעיף ג' ו – ד' להלן.  
גמול השתלמות שני למוסמכים לדרגות 41 ומעלה – 430.86 ₪ ומדרגה 44 ומעלה - 9% מהשכר או 430.86 ₪ - הגבוה מביניהם, נכון ליום 1.6.2006.  
ד. גמול השתלמות שני למושויים לדרגות 41 ומעלה – 328.76 ₪.

## גמול השתלמות מהווה שכר לכל דבר ועניין.

### 18. משרה חלקית:

עובד במשרה חלקית ושאינו עובד בעבודה אחרת המשלימה את עבודתו, זכאי לשכר מוגדל מעבר לחלקיות החופפת את חלקיות משרתו, כדלקמן:

25% משרה	30% שכר
50% משרה	60% שכר
75% משרה	80% שכר

כל חלקיות משרה אחרת תחשב יחסית לטבלה הנ"ל.

### 19. חופשת מחלה:

עובד במשכורת שחלה זכאי לחופשת מחלה בתשלום משכורת מלאה בשיעור של 30 יום בשנה.

ימי חופשת המחלה מצטברים. עפ"י חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) התשנ"ד – 1993 מיום 28/11/93 (קובץ תקנות 5564) ותיקון לחוק מיום 1.7.01, עובד זכאי להיעדר מן העבודה בשל מחלת ילדו שטרם מלאו לו 16 שנים עד 8 ימים בשנה על חשבון חופשת המחלה הצבורה של העובד ההורה, בתנאי שבן זוגו של העובד "הינו עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור". בתיקון לחוק הנ"ל מ-8/94 נוספה הוראה מיוחדת לעניין היעדרות מפאת מחלת ילד החולה במחלה ממארת. עפ"י תיקון זה עובד שעבד שנה אחת לפחות אצל אותו מעסיק, יהיה זכאי לזקוף עד 60 יום בשנה, בשל היעדרות מפאת מחלה ממארת של הילד. עפ"י חוק דמי מחלה התשנ"ג – 1993 (ספר החוקים 1442 תשנ"ד ע"מ 33) זכאי עובד, שלו הורה שמלאו לו 65 שנה, לזקוף עד 6 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלת ההורה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו ובלבד שאחד מאחיו לא נעדר מעבודתו כאמור באותו עניין ובאותו פרק זמן.

עובד חדש בשנת עבודתו הראשונה זכאי לחופשת מחלה בשיעור של 2.5 ימים לכל חודש.

### 20. קרן ידע 0.5%

המעסיק יפריש 0.5% ממשכורת העובדים בדירוג ההנדסאים והטכנאים לקרן ידע 0.5% המנוהל בבנק "יהב",

### 21. קופת גמל / פנסיה לרכיבים שאינם פנסיוניים:

החל מיום 1.1.96 ועד משכורת 10/97 יפריש העובד 6.5% ממרכיבי השכר שאינם פנסיוניים והמעסיק אף הוא 6.5% לקופת גמל הנדסאים וטכנאים המתנהל בבנק "יהב". מיום 1.12.97 ואילך 5% עובד ו- 5% מעסיק.

### 22. דמי חבר באגודות מקצועיות:

עובדים בדירוג ההנדסאים והטכנאים זכאים להחזר דמי חברות בגין 2 אגודות מקצועיות. הסכום בגין דמי חברות באגודת בית ההנדסאי והטכנאי ובעמותה לקידום ההנדסאי והטכנאי יעודכן לסך 334 ₪ לשנה עבור כל אחת מן האגודות בתחולה מיום 1.1.07.

### 23. ימי השתלמות בשכר

החל מ-1.4.88, עובד בדרגות 36 (6 ישנה) ומעלה יהיה זכאי לימי השתלמות בשכר אם יצא ביוזמתו להשתלמות בת 3 ימים לפחות באישור המעסיק ובתיאום מראש עמו, בהתאם לטבלה כדלהלן:

<u>מספר שנתית</u>	<u>דרגות</u>
7.5 ימים	36-37
10 ימים	38-39
12 ימים	40-41
15 ימים	42 ומעלה

השתלמות, לענין הסכם זה, הינה פעולה לשיפור הרמה המקצועית, השלמת מיומנויות למי שמאומן בהן כבר, עדכון בתחומים ובנושאים שחלו בהם שינויים וחיידושים, השלמת ידיעות והרחבתן, כל זאת בתחומים ובנושאים העשויים לתרום למילוי תפקידי העובד או להעלאת רמתו. 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.

המעסיק יתן את האישור המבוקש בתנאי שיציאת העובד להשתלמות במועד שתוכנן על ידו אינה פוגעת בצרכי העבודה.