

15.11.2018

צו ההרחבה לעובדים הסוציאליים בסל שיקום – מדריך למעסיקים

מדריך זה נועד לשמש כלי עזר משלים ליישום צו ההרחבה לעובדים הסוציאליים. תפקידו של המדריך לבאר את הפן הטכני של חישוב מרכבי השכר השונים על מנת להקל על עבודת חשביוֹת השכר, ככל הניתן. בנוסף, ניתן להיעזר בזכותו (נמצא כאן), אשר מפרט את כלל הזכויות הכלולות בצו ההרחבה.

בסוף המדריך, תמצאו טבלה המרכזת את כל רכיבי השכר הכלולים בצו ההרחבה, ומאפייניהם – מהו הבסיס לחישובם, האם הם נכללים בחישוב השלמה לשכר המינימום, לאילו קופות יש להפריש עבורם וכו'. אנו ממליצים להיעזר בטבלה זו על מנת להתאים את מערכות השכר של הארגון לצו ההרחבה.

שימו לב – לפי ההסכמות של ההסתדרות ואיגוד העובדים הסוציאליים, עם משרדי הבריאות והאוצר, יש לשלם לעו"ס בסל שיקום את צו ההרחבה במלואו, החל ממשכורת נובמבר 2018, המשולמת בדצמבר 2018. כמו כן, תשלום רטרואקטיבי עבור צו ההרחבה, על תקופת ההעסקה שבין ינואר 2018 למועד החלת הצו כאמור, יוענק לעובדים הנ"ל במשכורת ינואר 2019 המשולמת בחודש פברואר 2019, ולא יאוחר מהחודש העוקב. מומלץ לעקוב אחר הנחיות בנושא, היוצאות ממשרד הבריאות.

להתייעצות, ניתן לפנות ליו"ר המחוז הרלוונטי באיגוד העו"ס, לפי כתובת מקום העבודה שלכם:

ariae@histadrut.org.il arie@socialwork.org.il	אריה אהרון	חדרה עד גדרה, לא כולל אשדוד	מחוז מרכז
asadon@histadrut.org.il	אריאלה סדון	אשדוד עד אילת	מחוז דרום
Sasson@socialwork.org.il sason.hf@histadrut.org.il	ששון גמליאל	חדרה עד מטולה	מחוז חיפה והצפון
michalgb@histadrut.org.il	מיכל גומל-בלנק		מחוז ירושלים והסביבה

מידע נוסף למעסיקים ניתן למצוא באתר האיגוד, בכתובת www.socialwork.org.il/employers

תוספות השכר מתוקף ההסכמים במגזר הציבורי מתעדכנות מעת לעת מסיבות שונות – מנגנון עדכון תוספות יוקר, עליית שכר המינימום, פעימות ההסכמים השונים וכו"ב. יש לעקוב אחר פרסומים בנושא ולעדכן את השכר בהתאם.

מדריך זה והזכותו, הינם בגדר מידע כללי בלבד, ואינם מהווים מקור פרשני או חוקי ליישום צו ההרחבה,

הנמצא באחריות כל מעסיק.

ככל שחלה טעות באמור להלן – אין באמור במדריך זה, או בכל פרסום אחר של איגוד העו"ס, כדי לגרוע

מזכויות העובדים על פי דין.

צעדים בחישוב נכון של שכר העו"ס

- 1. קובעים את מתח הדרגות** בהתאם לתפקיד אותו ממלא העובד. תפקידי השטח במערך סל שיקום (כגון מתאמי טיפול, רכזי תעסוקה, רכזות השלמת השכלה ועוד) נמצאים במתח הדרגות ט-ז. לכל תפקיד מותאם טווח של 3 דרגות. במידה והדרגה לא ידועה לכם, יש לפנות ליו"ר המחוז הרלוונטי לקבלת המידע.
- 2. קובעים את הדרגה המתאימה** בהתאם למתח הדרגות שנבחר, **והוותק** של העובד במקום העבודה ובתפקיד, בהתאם לטבלת הקידום בדרגות שלהלן:

<u>כללי הקידום בלוח התפקוד</u>				
רמה עליונה של התפקיד	משך שהיה ברמת ביניים	רמת ביניים של התפקיד	פרק זמן שהיה ברמה תחילית	רמה תחילית של התפקיד
ט	שנתיים	י	שנה	יא
ח	שנתיים	ט	שנה	י
ז	שנתיים	ח	שנתיים	ט
ו	שלוש שנים	ז	שנתיים	ח
ה	שלוש שנים	ו	שלוש שנים	ז
ד	שלוש שנים	ה	שלוש שנים	ו
ג	שלוש שנים	ד	שלוש שנים	ה
ב	שלוש שנים	ג	שלוש שנים	ד
א	שלוש שנים	ב	שלוש שנים	ג
1א	שלוש שנים	א	שלוש שנים	ב
2א	שלוש שנים	1א	שלוש שנים	א

לדוגמה – עובדת המועסקת בתפקיד עו"ס קהילתי, תיקלט לתפקיד בדרגה י', לאחר שנה תתקדם לדרגה ט', ולאחר שנתיים נוספות בתפקיד תתקדם לדרגה ח'.

3. קובעים את וותק העובד – כללים לחישוב הוותק ניתן למצוא בזכותן. יש לשים לב לוותק מסלול נמרץ, צבא או שירות לאומי אזרחי, עבודה קודמת בתחום מיום סיום התואר וכו'.

מסלולים נמרצים:

✓ עובדים בעלי וותק של 5 שנים בעבודה סוציאלית בטיפול ישיר, ישולבו במסלול נמרץ א' ללא התחייבות, וכן זכאים להצטרף מיד למסלול נמרץ ב'.

✓ עובדים בעלי וותק של 3 שנים כאמור, ידרשו להתחייבות של שנה אחת בלבד למסלול נמרץ א'.
 וותק בטיפול ישיר הוא כל תקופת העסקה בשירות כל מעסיק שהוא בטיפול ישיר, ובלבד שמילאו תפקיד עו"ס.

4. קובעים את השכר המשולב של העובד – השכר המשולב נגזר מהדרגה ושנות הוותק, בהתאם לטבלת השכר של דירוג העו"ס. את הטבלה ניתן למצוא [בדף המידע למעסיקים באתר האיגוד](#).

5. מחשבים את תוספות ההתמקצעות על בסיס השכר המשולב ותוספת 99 לעובדים הזכאים לתוספת זו – גמול השתלמות, תואר שני, תואר דוקטור וגמול מומחיות. חשוב לשים לב שהבסיס לחישוב תוספות ההסכמים 2001-2016 כולל גם את תוספות ההתמקצעות.

6. מחשבים את תוספות השכר הקבועות על פי הטבלה שלהלן:

<u>רכיב שכר</u>	<u>תוספת - % \ ₪</u>	<u>בסיס לחישוב</u>
תוספת חקיקה	7%	השכר המשולב ותוספת 99
תמריץ ענפי	5%	השכר המשולב ותוספת 99
תוספת מיוחדת לעובדים עם נוער במצוקה\נוער בסיכון בלבד	20%	השכר המשולב
הסכם 1999 - תוספת לעובדים בדרגות י"א – ט בלבד	3.30%	השכר המשולב
הסכם 2001	3.60%	כל הרכיבים לחישוב ערך שעה ¹ , למעט תוספות 2009, 2011, 2016 והשלמה לשכר המינימום

¹ תוספות ההתמקצעות, תוספת חקיקה ותמריץ ענפי, כלולות ברכיבים לחישוב ערך שעה.

<u>רכיב שכר</u>	<u>תוספת - % \ ש</u>	<u>בסיס לחישוב</u>
הסכם 2009	4.00%	כל הרכיבים לחישוב ערך שעה למעט תוספות- 2011, 2016 והשלמה לשכר המינימום
הסכם 2011 - אחוזית	7.25%	כל הרכיבים לחישוב ערך שעה למעט השלמה לשכר המינימום
הסכם 2011 - שקלית	ש"ח 1,022	תוספת קבועה – מתעדכנת מעת לעת בהתאם להנחיות הממונה על השכר במשרד האוצר
הסכם 2016 – אחוזית	² 3.375%	כל המרכיבים לחישוב ערך שעה למעט השלמה לשכר המינימום
הסכם 2016 – שקלית	ש"ח 278.32 ³	תוספת קבועה – מתעדכנת מעת לעת בהתאם להנחיות הממונה על השכר במשרד האוצר
השלמה לשכר מינימום	ההפרש בין שכר המינימום לחישוב ההשלמה, כפי שיתעדכן מעת לעת, לבין הבסיס לחישוב כמפורט בטבלה זו	גמול תפקיד (השכר המשולב לדרגת העובד בוותק 0), תוספות עבור התמקצעות, תמריץ ענפי, תוספת חקיקה, תוספת לעובדים עם נוער במצוקה, תוספת אחוזית מסלול נמרץ ב' לעובדים בדרגה ז' ומעלה בלבד – תוספת הסכם 2001

² תוספות לפי הסכם 2016 (אחוזית ושקלית) מעודכנות על פי מועדי הפעילות בהסכם המסגרת. העדכונים הבאים צפויים ב-1.8.2019 וב-1.12.2019. על המעסיקים לעקוב אחר העדכונים, ולעדכן את התוספות במועד כניסת הפעילות לתוקף.
³ ראה הערה מס' 2

7. **חישוב ההשלמה לשכר המינימום** – ההשלמה לשכר המינימום היא תוספת שכר לכל דבר, המחושבת כהפרש בין שכר המינימום לחישוב ההשלמה כפי שיתעדכן מעת לעת על ידי משרד האוצר, ובין סכום המרכיבים הבאים – גמול תפקיד (השכר המשולב לדרגת העובד בוותק 0), תוספות עבור התמקצעות, תמריץ ענפי, תוספת חקיקה, תוספת לעובדים עם נוער במצוקה, ותוספת אחוזית מסלול נמרץ ב'. לעובדים בדרגה ז' ומעלה יש לכלול גם את תוספת הסכם 2001 בחישוב השכר הקובע להשלמה. שימו לב כי תוספת הוותק אינה משפיעה על חישוב רכיב ההשלמה, וכמוה גם תוספות הסכמי השכר (למעט הסכם 2001 כאמור).
שכר המינימום לצורך חישוב ההשלמה אינו זהה לשכר המינימום במשק, ומתעדכן על ידי משרד האוצר אחת לשנה בחודש אפריל בהתאם לשינוי בשכר הממוצע במשק. נכון לאפריל 2018 הוא עומד על 4,655.95 ₪ למשרה מלאה.

לדוגמה - עו"ס בדרגה ט', בעל תואר ראשון עם 10 שנות וותק:

$$\begin{array}{r}
 2969.10 \\
 \hline
 \text{תמריץ} \\
 \hline
 \begin{array}{r}
 \text{שכר המינימום} \\
 \text{השלמה לשכר מינימום} \\
 \text{גמול תפקיד} \\
 \text{ענפי} \\
 \text{תוספת חקיקה} \\
 \text{שכר המינימום}
 \end{array}
 \end{array}$$

$$4,655.95 - 2498.84 - 199.86 - 279.81 = 1677.44 \text{ ₪}$$

8. **חישוב ערך השעה של העובד** – עובדים בטיפול ישיר זכאים לקיצור שעות עבודה לשבוע בן 39 שעות. יתר השעות (3) יוקדשו לקריאת חומר מקצועי לפי בחירת העובד מחוץ למקום העבודה, ללא צורך בדיווח.

על כן ערך השעה יחושב על פי כל מרכיבי השכר הבאים בחשבון לצורך חישוב ערך שעה, מחולקים ב-182 שעות חודשיות (מספר שעות העבודה בחודש בהתאם לצו ההרחבה), שהן 42 שעות שבועיות. על מנת להשלים את שעות הנוכחות שלו, על העובד להיות נוכח במקום העבודה 39 שעות שבועיות, שהן 169 שעות חודשיות.

- **העסקה שעתית – בכלל, צו ההרחבה אינו מתאים למתכונת העסקה שעתית, אלא להעסקה חודשית בהתאם להיקף משרה מוגדר.** זאת מכיוון שעבור כל שעת נוכחות יש להביא בחשבון את החלק היחסי של שעות הקריאה בבית, תוספת בגין חלקיות משרה ועוד.

9. **מחשבים את התוספת עבור חלקיות משרה** – עובדים במשרה חלקית זכאים לתוספת שכר בהתאם להיקף משרתם. ר' פרק 7.2 בזכותן. **שימו לב**, כי חל שינוי באחוזי התוספת לחלקיות משרה, ובמידת הצורך יש להתעדכן עם יו"ר המחוז הרלוונטי.

10. **רכיבי עבודה נוספת ומאמץ מיוחד** – שעות נוספות, כוננות, משמרת שניה וגמול פיצול, בהתאם לערך השעה של העובדת (או סך המרכיבים לחישוב ערך שעה, לגבי תוספת פיצול) ר' פרק 7 בזכותן.

שימו לב, כי **תשלום השעות הנוספות בחישוב שבועי בהתאם לצו ההרחבה, מתבצע באופן שונה מהאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה**. יש לחשב את השעות הנוספות בחישוב יומי, ושבועי.

בחישוב יומי – מי שעבד יותר מ-8.5 שעות ביום מסויים, זכאי לתשלום של 125% עבור השעתיים הנוספות הראשונות, ו-150% עבור כל שעה נוספת מעבר לכך.

בחישוב שבועי – בהתאם לסעיף 5.1 לצו ההרחבה, כל שעה נוספת החל משעת העבודה ה-40 בחישוב שבועי, תיחשב שעה נוספת. בהתאם, העובד יהיה זכאי לתשלום של 125% עבור השעתיים הנוספות הראשונות, ו-150% עבור כל שעה נוספת מעבר לכך, **בחישוב שבועי**.

להלן מספר דוגמאות לאופן החישוב של שעות נוספות בהתאם לצו ההרחבה

ע"פ צו ההרחבה		ע"פ חוק שעות עבודה ומנוחה		חריגה שבועית	שעות שבועיות	ה	ד	ג	ב	א	יום
150%	125%	150%	125%								
1.5	2	0	0	3.5	42.5	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	דוגמה א
0	0.7	0	0	0.7	39.7	7.8	7.8	7.8	7.8	8.5	דוגמה ב
3.5	2	0	2	5.5	44.5	8.5	8.5	8.5	10.5	8.5	דוגמה ג
7.5	2	0	6	9.5	48.5	8.5	10.5	10.5	10.5	8.5	דוגמה ד

דוגמה א' – העובד עבד 8.5 שעות בכל יום, ועל כן לא זכאי לתשלום שעות נוספות **בחישוב יומי**. עם זאת, **בחישוב שבועי** יהיה זכאי לתשלום שעות נוספות עבור 3.5 שעות, כמפורט בטבלה.

דוגמה ב' – בדומה לדוגמה א', כל ימי העבודה היו בני 7.8 שעות (39 שעות שבועיות לחלק ב-5 ימי עבודה), למעט יום א' שהוא בן 8.5 שעות. העובד אינו זכאי לתשלום ש.נ. בחישוב יומי, אך זכאי לתשלום 0.7 שעות נוספות בחישוב שבועי.

דוגמה ג' – העובד עבד בכל יום למעט יום ב' 8.5 שעות. ביום ב' חרג ממכסת השעות היומית, וזכאי לשעתיים נוספות בחישוב יומי בלבד. על פי צו ההרחבה, יהיה זכאי בחישוב שבועי ל-5.5 שעות נוספות, כמפורט בטבלה.

דוגמה ד' – בדומה לדוגמה ג'. שימו לב שבניגוד לאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה, לפי צו ההרחבה העובד זכאי לשעות נוספות בערך 150%, כמפורט בטבלה.

11. תשלומים שנתיים התלויים בוותק – דמי הבראה וביגוד. הוותק לחישוב תשלומים אלו הוא בהתאם לוותק במקום העבודה הנוכחי בתוספת הוותק המוכר ממקומות עבודה קודמים. ר' פרק 8 בזכותן. יש לעקוב אחר עדכוני הממונה על השכר והסכמי עבודה, במשרד האוצר, היוצאים מעת לעת.

12. תוספת מעונות – הורים לילדים עד גיל 5 זכאים לתוספת מעונות, בגובה 313 ₪ עבור הילד הראשון, ו-210 ₪ עבור הילד השני.

13. הפרשות לביטוח פנסיוני וקרן השתלמות:

בטבלה שלהלן מפורטים שיעורי הפרשה לקרנות השונות ובסיס השכר להפרשה. **שימו לב כי הפרשה מתבצעת החל מהיום הראשון לעבודה, עבור כל העובדים** (לרבות כאלו שלא היתה להם קופת פנסיה פתוחה עם תחילת עבודתם).

הפרשות לביטוח פנסיוני

בסיס השכר	הפרשת מעסיק פיצויים	הפרשת מעסיק תגמולים	הפרשת עובד
כל רכיבי השכר למעט החזרי הוצאות ולרבות דמי הבראה.	6% (ניתן להגדיל עד 8.33%)	7.5%	7%

הפרשות לקופת גמל להוצאות

בסיס השכר	הפרשת מעסיק תגמולים	הפרשת עובד
החזרי הוצאות	5%	5%

הפרשות לקרן השתלמות

בסיס השכר	הפרשת מעסיק תגמולים	הפרשת עובד
כל רכיבי השכר למעט עבודה נוספת והחזרי הוצאות, ולרבות דמי הבראה וביגוד.	7.5%	2.5%

נספח א – מאפייני מרכיבי השכר השונים

מרכיבי השכר							
לחישוב ערך שעה	השתלמות לקרן	לקופת גמל להחזרי הוצאות	לפנסיה ופיצויים	לחישוב השלמה לשכר מינימום?	בסיס לחישוב	ערך	רכיב
שכר משולב							
כן	כן	לא	כן	כן	בהתאם לדרגה		שכר בוותק 0
כן	כן	לא	כן	לא	בהתאם למפגש בטבלה בין דרגה וותק		שכר משולב
כן	כן	לא	כן	לא	בהתאם לטבלה		תוספת וותק
תוספות קבועות							
כן	כן	לא	כן	לא	השכר המשולב	3.3% זכאים רק עובדים בדרגות י"א - ט	הסכם 1999
כן	כן	לא	כן	לעובדים בדרגות יא - ה - לא לעובדים בדרגה ז' ומעלה - כן	השכר המשולב הסכם 99 כל התוספות לפי מקום עבודה כל התוספות עבור השכלה והתמקצעות	3.6%	הסכם 2001
כן	כן	לא	כן	לא	השכר המשולב הסכם 99, הסכם 2001 כל התוספות לפי מקום עבודה כל התוספות עבור השכלה והתמקצעות	4%	הסכם 2009
כן	כן	לא	כן	לא	השכר המשולב הסכם 99, הסכם 2001, הסכם 2009 כל התוספות לפי מקום עבודה כל התוספות עבור השכלה והתמקצעות	7.25%	הסכם 2011 - אחוזית
כן	כן	לא	כן	לא	תוספת שקלית קבועה, מתעדכנת על ידי משרד האוצר בינואר כל שנה	1,024 ₪	הסכם 2011 - שקלית

מרכיבי השכר							
רכיב	ערך	בסיס לחישוב	לחישוב השלמה לשכר מינימום?	לפנסיה ופיצויים	לקופת גמל להחזרי הוצאות	השתלמות לקרן	לחישוב ערך שעה
הסכם 2016 - אחוזית	43.375%	השכר המשולב הסכם 99, הסכם 2001, תוספת 2009, אחוזית, 2011 השלמה לשכר המינימום כל התוספות לפי מקום עבודה כל התוספות עבור השכלה והתמקצעות	לא	כן	לא	כן	כן
הסכם 2016 - שקלית	278.32 ש"ח ⁵	תוספת שקלית קבועה	לא	כן	לא	כן	כן
השלמה לשכר מינימום	סכום הבסיס לחישוב ההשלמה פחות כל רכיבי השכר הנכללים בחישוב בהתאם לטבלה זו	4,655.95 נכון לאפריל 2018 מתעדכן כל שנה באפריל על ידי משרד האוצר, בהתאם לשינוי בשכר הממוצע	לא	כן	לא	כן	כן
תוספות לפי מקום עבודה							
תמריץ ענפי	5%	השכר המשולב, הסכם 1999	כן	כן	לא	כן	כן
תמריץ ענפי	7.5%	השכר המשולב, הסכם 1999	כן	כן	לא	כן	כן
טיפול בחוקים חדשים	7%	השכר המשולב, הסכם 1999	כן	כן	לא	כן	כן
תוספת נוער בסיכון	20%	השכר המשולב, הסכם 1999	כן	כן	לא	כן	כן
תוספת פנימיות	7%	השכר המשולב, הסכם 1999	כן	כן	לא	כן	כן

⁴ תוספות לפי הסכם 2016 (אחוזית ושקלית) מעודכנות על פי מועדי הפעילות בהסכם המסגרת. העדכונים הבאים צפויים ב-1.8.2019 וב-1.12.2019. על המעסיקים לעקוב אחר העדכונים, ולעדכן את התוספות במועד כניסת הפעילות לתוקף.
⁵ ראה הערה מס' 4

מרכיבי השכר							
לחישוב ערך שעה	לקרן השתלמות	לקופת גמל להחזרי הוצאות	לפנסיה ופיצויים	לחישוב השלמה לשכר מינימום?	בסיס לחישוב	ערך	רכיב
תוספות עבור השכלה והתמקצעות התמקצעות							
כן	כן	לא	כן	כן	השכר המשולב, הסכם 1999	7%	תואר שני
כן	כן	לא	כן	כן	השכר המשולב, הסכם 1999	10%	תואר שלישי
כן	כן	לא	כן	כן	השכר המשולב, הסכם 1999	2.5%	לימודי תעודה
כן	כן	לא	כן	כן	לאחוזי - השכר המשולב, הסכם 1999	אחוזי - עד 10.8% שקלי - עד 656 ₪	גמול השתלמות
כן	כן	לא	כן	לא	השכר המשולב, הסכם 1999	4%	גמול מומחיות
כן	כן	לא	כן	כן	השכר המשולב, הסכם 1999	4.5% - תופיע בהגדלה של תוספת תמריץ ענפי ל-9.5%	מסלול נמרץ ב' - תוספת אחוזית
עבודה נוספת							
לא	לא	לא	כן	לא	ערך השעה	2/3 ערך כל שעת כוננות	כוננות
לא	לא	לא	כן	לא	ערך השעה	לפי חוק שעות עבודה ומנוחה	שעות נוספות
לא	לא	לא	כן	לא	סה"כ שכר בגין משרה	תוספת אחוזית בהתאם למספר הימים המפוצלים	פיצול
לא	לא	לא	כן	לא	ערך השעה	20%	משמרת שניה
החזר הוצאות ותוספות אחרות							
לא	לא	כן	לא	לא	בהתאם לתעריף שקלי המתעדכן מעת לעת	ילד ראשון - 313 ילד שני או יותר - 210	תוספת מעונות
לא	כן	לא	כן	לא	בהתאם לתעריף שקלי המתעדכן מעת לעת	ימי הבראה בהתאם לוותק לפי תעריף ליום	הבראה
לא	כן	כן	לא	לא	בהתאם לתעריף שקלי המתעדכן מעת לעת	בהתאם לוותק, לפי רמות ג' ו-ד'	ביגוד

מרכיבי השכר							
לחישוב ערך שעה	לקרן השתלמות	לקופת גמל להחזרי הוצאות	לפנסיה ופיצויים	לחישוב השלמה לשכר מינימום?	בסיס לחישוב	ערך	רכיב
לא	לא	כן	לא	לא		לפי ערך חופשי חודשי או לפי תעריף נסיעה למקום העבודה הלוך ושוב בחישוב יומי	נסיעות בתחבורה ציבורית
לא	לא	כן	לא	לא		לפי תעריף מוסכם + גילום	רכב - קילומטרים
לא	לא	כן	לא	לא		משתנה	רכב - קבועות