



זכויות והטבות עובדי ועובדות צה"ל



ריכוז תנאי העסקה והטבות
עבור עובדות ועובדים
בצה"ל

המידע האמור בחוברת זו מתייחס לעובדים
בהסכם קיבוצי ובחוזים אישיים.
הטבות הרלוונטיות רק להסכם הקיבוצי



- מרכז תעסוקת עובדות ועובדי צה"ל -

שעון גמיש

עבודה בשעון גמיש, המאושרת באופן פרטני, מאפשרת לעובדים להגמיש את שעות ההתחלה והסיום של יום עבודתם, כל עוד ישנה עמידה במסגרת שעות העבודה היומית.

חשוב לציין כי הטבות אלו אינן קבועות ונבחנות מדי שנה קלאנדריית בכפוף להגשת בקשה ואישור מפקד.

שעות נוספות

שעות המבוצעות בפועל מעבר למכסת השעות היומית המלאה. ביצוע השעות מותנה באישור מפקד/ת היחידה והסמכות. התשלום: שעתיים ראשונות - 125%, שעתיים הבאות ברצף - 150% ומהשעה החמישית ואילך - 175%.

'עובד/ת גמיש/ה' - שעות העבודה הנוספות יחושבו במידה והעובדים עברו את מכסת שעות העבודה החודשיות וישולמו בערך של 125% עבור השעתיים הראשונות בהתאם למספר ימי העבודה האפשריים בחודש, מעבר לשעות אלו ישולם 150%.

יודגש כי לא ניתן להעסיק ע"צ מעבר ל - 12 שעות עבודה ביום. במקרים חריגים יהיה ניתן לחרוג מהגבלה בתנאי אישור קצין בדרגת אל"מ לפחות וכל עוד ישנה עמידה בתנאי חוק שעות עבודה ומנוחה.

עובדות ועובדי צה"ל הינם עובדים בשכר המקיימים יחסי עובד-מעסיק עם מערכת הביטחון ומועסקים בהתאם להסכם הקיבוצי בין מערכת הביטחון לבין הסתדרות העובדים או בחוזה אישי מיוחד.

שעות העסקה

חודש עבודה במשרה מלאה מונה 182 שעות עבודה חודשיות, למעט אוכלוסיות ייחודיות (שעות העבודה לא כוללות הפסקות). עובדים המועסקים במשרה מלאה יועסקו באופן הבא:

עובדים המועסקים 5 ימים בשבוע יעבדו 8.5 שעות בימים א'-ד' + 8 שעות עבודה ביום ה'.

עובדים המועסקים 6 ימים בשבוע יעבדו 7.5 שעות בימים א'-ה' + 4.5 שעות עבודה ביום ו'.

עובדים מחויבים לצאת להפסקה לאחר 6 שעות עבודה רצופות (ביום עבודה קצר מזה אין חובת הפסקה), כאשר משך ההפסקה הינו: $\frac{3}{4}$ עבור עובדי כפיים ו-1/2 שעה עבור שאר העובדים.

זמן ההפסקה לא ייחשב כחלק משעות העבודה ולא יכלל במניין שעות העבודה השבועיות.

עובד גמיש 1

עבודה במתכונת גמישה, המאושרת באופן פרטני, מאפשרת לעובדים להגמיש את שעות עבודתם ברמה החודשית. כלומר סך שעות העבודה יספרו ברמה החודשית.



קיצור שעות העבודה עבור הורים עובדים

אם מניקה

אם מניקה, זכאית לקיצור יום עבודתה עד שעתיים ללא ניכוי בשכר. ההטבה תקפה עד מלאת שנה לילד/ה שלה ובתנאי העסקה של 6 שעות רצופות לפחות (טרם הקיצור) וללא העסקה גמישה. עובדת מניקה במשרה חלקית זכאית לקיצור באופן יחסי מהשעתיים בהתאם לאחוז משרתה.

משרת הורה

הורה עובד/ת במשרה מלאה זכאי/ת לקיצור יום העבודה בשעה אחת (ללא ניכוי מהשכר). ההטבה תקפה עד מלאת 12 שנים לילד/ה ובתנאי שבן/בת זוגו לא מממשים הטבת משרת הורה במקום העבודה.

ברירת המחדל באשר לקיצור יום עבודה להורים עובדים הינה מתן ההטבה לאם עובדת. אב עובד המעוניין לממש הטבה נדרש להגיש בקשה דרך קצין האזרחים/משא"ן.

למען הסר ספק, קיצור יום העבודה אינו חל על עובד/ת במשרה חלקית ולא על עובד/ת הזכאי/ת לקיצור משך יום העבודה עקב סיבות אחרות או מכח הסכם אחר.

*למען הסר ספק, קיצור שעות העבודה מכוח הוראה זו יינתן בגין זכאות אחת בלבד
* השעות מוצגות ללא חישוב הפסקה. יש להוסיף הפסקה.

ימי מחלה

עובדים המועסקים 5 ימים בשבוע זכאים ל-27 ימי מחלה בשנה. עובדים המועסקים 6 ימים בשבוע זכאים ל-30 ימי מחלה בשנה. צבירת הזכאות לימי המחלה מתבצעת באופן חודשי ובאופן יחסי למספר ימי העבודה באותו חודש. עובדים יקבלו תשלום מלא בגין היעדרות מהעבודה עקב מחלה החל מהיום הראשון להיעדרות. כמו כן, קיימת לעובדים זכאות ל-2 ימי מחלה בשנה עפ"י הצהרה, הממומשים מתוך מכסת ימי המחלה העומדים לרשות העובד/ת.

ימי מחלה חריגים

עובדים יכולים להגיש בקשה למימוש ימי מחלה חריגים, במקרים בהם מתמודדים עם מצבי חולי של בנות ובני המשפחה, ונמצלו כלל ימי ההיעדרות להם זכאים על פי חוק ו/או במקרים בהם החוק אינו נותן מענה, וכל זאת על חשבון ימי מחלת העובד/ת.

זכאות ימי חופשה שנתיים 2

מספר ימי עבודה בשבוע		דירוג האקדמאים לרבות עובדים בדירוג מנהלי ודירוג מחסנאים	
		בכל וותק	
5		24	
6		27	
מספר ימי עבודה בשבוע		יתר הדירוגים	
		עד 5 שנים	מעל 5 שנים
5		18	24
6		20	27

ניתן לצבור עד 59 ימי חופשה לעובדים המועסקים 5 ימים בשבוע, ו-66 ימי חופשה לעובדים המועסקים 6 ימים בשבוע. מספר ימי החופשה ניתנים מראש בכל שנה קלנדרית ומותנים בהיקף ימי עבודה מינימליים בשנה.

יום בחירה

עובדים זכאים ליום בחירה אחד בשנה מתוך רשימת ימי בחירה אפשריים אשר מופצת מדי שנה ע"י מרכז תע"ץ.



זכויות והטבות שחשוב להכיר

קצובת הבראה³

ערך יום הבראה מתעדכן מידי שנה בהתאם להסכמים הנתחמים בין מערכת הביטחון לארגון העובדים. קצובת ההבראה משולמת בגין חודשי ינואר- דצמבר של שנת העבודה.

עובד שנקלט במחצית הראשונה של השנה (ינואר ועד חודש יוני כולל) יקבל את קצובת ההבראה לאחר שנת ותק אחת בשכר יוני. התשלום שישולם יחושב ממועד הקליטה.

עובד שנקלט במחצית השנייה של השנה (מחודש יולי ועד סוף השנה הקלנדרית) יקבל את קצובת ההבראה לאחר שנת ותק אחת בשכר ינואר. התשלום שישולם יחושב ממועד הקליטה.

תשלום חד שנתי (המשולם בשכר חודש יוני). התשלום משולם רק לאחר השלמת שנת עבודה מלאה. הזכאות לקצובת הבראה נקבעת בהתאם לשנות הוותק בעבודה (לפי סוג העסקה) לפי הטבלה שלהלן:

מס' ימי הבראה	ותק להבראה ב-1 לינואר
7 ימים	עד 3 שנים
9 ימים	עד 6 שנים
10 ימים	עד 10 שנים
12 ימים	עד 15 שנים
13 ימים	עד 20 שנים
14 ימים	מעל 20 שנים

גמולי השתלמות

רכיב שכרי הקיים כמעט בכל דירוגי השכר ומעניק תוספת שכרית משמעותית לבסיס השכר. הגמול ניתן בגין לימוד קורסים המוכרים לעניין זה, בהיקף ובכללים המאושרים לכל סקטור בהתאם להשתייכות לדירוג שכר כזה או אחר.

ניתן לקבל מידע בנושא בהסתדרות הרלוונטית בהתאם לדירוג השכר אליה משתייך (למשל, עובד בדירוג טכנאים יפנה להסתדרות הטכנאים).

קידום בדרגות שכר

עובדות ועובדי צה"ל מקודמים בדרגות שכר בכפוף לפרקי הזמן הקבועים לכל דירוג ובהתאם לתקן עליו הם ממונים. הקידום יעשה בהמלצת מפקד/ת ישר/ה. כמו כן, בחלק מן הדרגות קיימים קיצורי פרק זמן התלויים בחוות הדעת שתינתן ע"י המפקד/ת הישר/ה ובכמות ימי ההיעדרות של העובד/ת. יודגש כי בחלק מהדרגות קיימים קריטריונים נוספים לקיצור.

ותק מקצועי

שכר עובדי צה"ל מחושב בין היתר לפי רכיב הותק. מלבד הותק השוטף בעבודה, ניתן להכיר בותק בגין תקופות עבודה קודמות בהתאם לכללים הקבועים לכל דירוג שכר. ככלל, הכרה בותק קודם נבחנת במעמד הקליטה, אך ניתן להגיש אישורים לעדכון הותק גם במהלך תקופת ההעסקה.

מרכז תעסוקת עובדות ועובדי צה"ל

³ בהסכם קיבוצי ותק להבראה יחושב בהתאם לוותק הרלוונטי ממקומות עבודה קודמים בהתאם לרשימת מקומות עבודה מוכרים. במסגרת חוזה אישי, ותק להבראה יוכר החל מתחילת העסקתו של העובד כעובד צה"ל במערכת הביטחון.

המשך זכויות והטבות שחשוב להכיר



החזר הוצאות - רכב שירות

תוספת כספית הניתנת לעובדים שאושרו לכך במעמד הקליטה בלבד או במסגרת ועדות המתקיימות מעת לעת במרכז תע"ץ (בכפוף לקריטריונים). החזר הניתן מדי חודש עבור הוצאות רכב, ירידת ערך, פחחות והחזרי דלק. בנוסף, החזר שנתי עבור דמי ביטוח רכב (עד תקרת חשכ"ל ולא יותר מ- 7,000 ש"ח הכולל חבילת ביטוח חיים ונכות) ואגרת רישוי.

התשלום משוקלל באחוז המשרה של העובד/ת. התוספת משולמת בהתאם לכמות הנסיעות של העובד/ת לצורך מילוי תפקיד (מותנה בדיווח העובד/ת בהתאם להוראה 11-60 באוגדן המדיניות).

החזר הוצאות נסיעה⁴

ככלל, החזר הניתן על פי תעריפי תחבורה ציבורית. התשלום הוא ע"פ הנמוך מבין: חופשי חודשי או חופשי יומי במכפלת ימי הנוכחות בפועל ועד תקרה של 1,330 ש"ח לחודש (או 1,660 ש"ח לחודש בעיירות פיתוח). החזר זה אינו משולם לעובדים שמגיעים לעבודה בהסעה יחידתית או שברשותם רכב צבאי.

זמן נסיעה⁵

תוספת שכר חודשית המשולמת במידה והמרחק בין מרכז עיר המגורים של העובד/ת לבין מרכז מקום העבודה עולה על 25 ק"מ. מרחק זה נקבע ע"י מערכת ייעודית בצה"ל.

החזר הוצאות - אחזקת רכב

תשלום עבור אחזקת רכב משולם מדי חודש במידה ולעובד יש רכב על שמו ו/או בת זוגו, העובד בעל רישיון נהיגה בתוקף המתאים לסוג הרכב הנמצא בבעלותו ורישיון הרכב בתוקף וחתום ע"י משרד הרישוי. בעת חידוש יש לעדכן את קצין האזרחים על מנת להמשיך את תשלום ההחזר.

גובה התשלום מחושב על בסיס הדירוג והדרגה של העובדים. העובד לא יהיה זכאי להחזר עבור ביטוח רכב או אגרת רישוי שנתיים. התשלום משוקלל באחוז המשרה של העובד.

ימי השתלמות בשכר⁶

מהווים הטבה הניתנת לעובדים כימי השתלמות שבגינם משולם שכר. מטרת ההטבה הינה שיפור הרמה המקצועית, השלמת מיומנויות, עדכון בנושאים בהם חלו שינויים וחידושים, השלמת ידיעות והרחבתן. נושאי ההשתלמות יהיו בזיקה לתפקיד העובד/ת. כמות ימי הזכאות נקבעת בהתאם לדירוג ולדרגה של העובד/ת. ימים אלו ניתנים לצבירה עד למכסה הנקבעת עפ"י הדירוג, אך אינם ניתנים לפדיון. אישור ימי ההשתלמות בשכר נעשה בהתאם לנוהל העבודה בנושא.

תוספת מעונות

תוספת סכומית המיועדת להורה לילד/ה מתחת לגיל 5 בגין השתתפות בדמי מעונות ילד/ה. הזכאות תינתן רק לאחד/ת מבני/בנות הזוג ובהנחה כי ההורה השני/יה לא זכאי/ת לדמי מעונות במקום העבודה, ובכפוף לדירוג מזכה.

מרכז תעסוקת עובדות ועובדי צה"ל

⁴ מתייחס לעובדים שנקלטו אחרי 1.5.2004. פירוט נוסף ניתן למצוא בהוראה הרלוונטית.

⁵ זמן נסיעה – רלוונטי להסכם קיבוצי בלבד, אלא אם התוספת קבועה במסגרת חוזה ההעסקה האישי של העובד/ת.

⁶ רלוונטי להסכם קיבוצי ורופאים.

זכויות והטבות שחשוב להכיר



לימודים

עובד/ת צה"ל המעוניין לצאת ללימודים ע"ח שעות העבודה יוכל ללמוד, באישור מפקדיו, לימודי טכנאים/ הנדסאים, לימודים אקדמיים ולימודי הוראה. ההטבה ניתנת על חשבון ימי השתלמות בשכר, או בניכוי עד חמישה ימי חופשה שנתית. בנוסף, קיימים ערוצי מימון לימודים שונים: א. כיתות לימוד כפי שיפתחו ויפורסמו מעת לעת. ב. מלגות מטעם צה"ל הניתנות באמצעות ארגון עובדי צה"ל. ג. מלגות הניתנות על ידי 'קרן ידע'.

ביטוח חיים

עם הקליטה יוכלו העובדים להצטרף לביטוח חיים הדדי של ארגון עובדי צה"ל. על מנת להצטרף יש לפנות לסוכנות הביטוח שבהסדר ודמי הביטוח ינוכו מתלוש השכר.

קצובת ביגוד

תשלום חד שנתי, המשולם בשכר חודש יולי. סכום זה נקבע בהתאם לרמת הביגוד (2 רמות) וסוג הביגוד (4 רמות) להם זכאית/ת העובד/ת. רמות הביגוד נקבעות בהתאם לדירוג ודרגה, וסוג הביגוד נקבע בהתאם ליחידה. הסכומים משתנים בהתאם להסכמים הנתחמים בין מערכת הביטחון לארגון העובדים.

שי לחג

עובדים זכאים לשי בחג הפסח ובראש השנה. השי יינתן ללא תלות בוותק וללא שקלול באחוז המשרה, כל עוד העובדים היו בעבודה נכון למועד הקובע לאותו חג. המועד הקובע מפורסם מדי חג ע"י מרכז תע"ץ.

הנחות והטבות

קיים מגוון רחב של הטבות נוספות בתחומי התרבות והפנאי, בביטוחים, בבתי עסק, נופשים ועוד. ניתן להיכנס לאתר של ארגון עובדי צה"ל, "ביחד בשבילך" ו"חבר" על מנת להזדהות ולקבל מידע מפורט על כלל ההטבות.



זכויות והטבות שחשוב להכיר



השירות הסוציאלי

השירות הסוציאלי לאזרחים עובדי צה"ל, הינו שירות מקצועי, הנותן טיפול רגשי ונפשי לעובד. הוא כולל בתוכו צוות מטפלות, בעלות תואר שני בעבודה סוציאלית קלינית ובוגרות בה"ס הגבוה לפסיכותרפיה. צוות זה, המורכב מנשות מקצוע מיומנות, מקצועיות ובעלות ניסיון עשיר בטיפול, מספק לאזרחים שירותי טיפול ברמה גבוה ביותר.

העובד יכול לפנות לעובדת הסוציאלית באופן עצמאי. הפנייה יכולה להיעשות במייל צבאי, או בטלפון.

עם קבלת הפנייה, תקבע פגישת הכירות ראשונה להתייעצות. הפגישות הינן על חשבון העבודה. לאורך כל התהליך הטיפולי יש הקפדה על פרטיות וסודיות של העובד.

הלוואות תקציביות

עובדי צה"ל בתוק של שנתיים, יכולים לקבל הלוואות תקציביות מסובסדות המיועדות לסיוע במטרות ספציפיות: דיור (שיפוצים, קניית בית ראשון, החלפת דירה, הרחבת דירה, שכר דירה), נישואין, הולדת ילד, בר/בת מצווה, סיוע להורים, צרכים אישיים (לימודים אקדמאים, הוצאות רפואיות, הוצאות בגין אבלות). הבקשה מוגשת למדור פרט במרכז תע"צ.

היתר עבודה פרטית

עובד המעוניין לעבוד בעבודה נוספת נדרש לבקש על כך אישור מראש. סמכות אישור הבקשה הינה של מרכז תע"צ לאחר הצגת אישור מהמעסיק ובחינת היעדר ניגוד עניינים.

תאונות עבודה

עובד צה"ל אשר נפגע בתאונת עבודה ביחידתו או בדרך ליחידתו זכאי עפ"י הסדר תקנה 22 של המוסד לביטוח לאומי לקבלת תגמול תאונת עבודה למשך 91 ימים.

במשך 91 ימים משלם צה"ל לעובדיו שכר מלא ע"ח תגמול תאונת עבודה עד לקבלת החלטת המוסד לביטוח לאומי בעניין התביעה. לאחר מילוי טפסי התביעה ע"י העובד וק.האזרחים על מפקד היחידה לחתום על טופס התביעה.

פרישה

מרכז תע"צ מלווה את כלל העובדות והעובדים טרם הפרישה. הליווי מתחיל כשנה לפני הפרישה בסימולציית פרישה וימי הכוונה ועיון במרכז תע"צ. כמו כן אחת לשנה מתקיים כנס פרישה שנתי.



תמיד כאן לשירותך,

מרכז תעסוקת עובדות ועובדי צה"ל

הצטרפו לדף הפייסבוק שלנו: מרכז תע"ץ

למען הסר ספק, האמור בחוברת מתייחס לעובדים המועסקים במשרה מלאה, כאשר לעובדים המועסקים בחלקיות משרה- יזוכו בחלק היחסי בהתאם לאחוז משרתם. היה וקיימת סתירה בין האמור בחוברת זו לבין האמור בד"ן, בפקודות ובהסדרים החלים על עובדי צה"ל, או אם תתקיים בעתיד סתירה שכזו, יגבר האמור בד"ן, בפקודות ובהסדרים אלו במועד הרלוונטי. ההוראות וההסדרים החלים על עובדות ועובדי צה"ל מופיעים באוגדן המדיניות, המתפרסם באתר מרכז תע"ץ באינטרנט וברשת הצה"לית.