



זכויות והטבות

עובדות ועובדי צה"ל

ריכוז תנאי העסקה והטבות
עבור עובדות ועובדים
בצה"ל

עובדים בכירים

אוגוסט 2024

- 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 עובד גמיש ושעון גמיש אינן קבועות ונבחנות מדי שנה קלנדרית בכפוף להגשת בקשה ואישור מפקד.

שעות נוספות (רלוונטי רק להסכם קיבוצי)

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 מההגבלה בתנאי שישנו אישור קצין בדרגת אל"ם 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 173.33 שעות עבודה חודשיות (בכפוף למספר ימי עבודה אפשריים בכל חודש), למעט אוכלוסיות ייחודיות (שעות העבודה לא כוללות הפסקות). עובדים המועסקים במשרה מלאה יועסקו באופן הבא:

עובדים המועסקים 5 ימים בשבוע יעבדו 8 שעות עבודה לשכר, לא כולל הפסקות.

עובדים המועסקים 6 ימים בשבוע יעבדו 7 שעות עבודה לשכר בימים א'-ה', יום ו' - 5 שעות, לא כולל הפסקות.

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

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

עובד גמיש

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

שעת הורות (הנקה)

זכאות לקיצור יום עבודה ללא ניכוי בשכר. ההטבה תקפה עד מלאת שנה לילד/ה וללא העסקה גמישה. במשרה חלקית הזכאות לקיצור באופן יחסי בהתאם לאחוז המשרה.

עובדות המועסקות 5 ימים בשבוע יעבדו 6.5 שעות עבודה לשכר, לא כולל הפסקות.

עובדות המועסקות 6 ימים בשבוע יעבדו 6 שעות עבודה לשכר בימים א'-ה' (לא כולל הפסקות). יום ו' – 5 שעות.

משרת הורה

הורה עובד/ת במשרה מלאה זכאי/ת לקיצור יום העבודה ללא ניכוי בשכר. ההטבה תקפה עד מלאת 12 שנים לילד/ה ובתנאי שבן/בת זוג/ה לא מממשים הטבת משרת הורה במקום העבודה.

עובדים המועסקים 5 ימים בשבוע יעבדו 7.5 שעות עבודה לשכר, לא כולל הפסקות.

עובדים המועסקים 6 ימים בשבוע יעבדו 7 שעות עבודה לשכר בימים א'-ה' (לא כולל הפסקות), יום ו' – 5 שעות.

ברירת המחדל באשר לקיצור יום עבודה להורים עובדים (משרת הורה) הינה מתן ההטבה לאם עובדת. אב עובד המעוניין לממש הטבה נדרש להגיש בקשה דרך קצין האזרחים.

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. קיצור שעות העבודה מכוח הוראה זו יינתן בגין זכאות אחת בלבד.

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 החודש. 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, ונוצלו 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 שנתיים¹

מספר ימי עבודה בשבוע	דירוג האקדמאים לרבות עובדים בדירוג מנהלי ודירוג מחסנאים
5	בכל וותק 24
6	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 קלנדרית מתוך רשימת ימי בחירה אפשריים אשר מופצת מדי שנה ע"י מרכז תע"ץ. הזכאות תינתן לאחר השלמת וותק של 68 ימי העסקה רצופים.

— מרכז תעסוקת עובדות ועובדי צה"ל —

¹ הנ"ל לא חל על עובדות ועובדי הוראה

זכויות והטבות שחשוב להכיר

קצובת הבראה²

תשלום חד שנתי (המשולם בשכר של 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

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

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

קידום בשכר (רלוונטי לחוזה אישי)

קידום בשכר הינו דיפרנציאלי בהתאם למודל בו העובד/ת מועסק/ת, קידום בשכר מתבצע בעת חידוש החוזה.

עובדים בעלי אינדיקציית אע"ב שמועסקים ב"מודל בכירים" זכאים לקידום בשכר בהתאם למדרגות הקבועות במודל, מידי שנה בעת חידוש החוזה.

ישנם מספר מודלי העסקה כגון סייבר, DS ומטאו"ר בהם ישנו מנגנון עדכון שכר ייעודי, שמותנה בחוות הדעת של המפקדים, הסמכות, הרפרנט הרלוונטי ובמסגרת תקציב ייעודי שניתן למודל.

קביעות (רלוונטי להסכם הקיבוצי)

במשך 5 שנות ההעסקה הראשונות העובדים מוגדרים כעובדים זמניים. לאחר 5 שנות העסקה ישנה ועדה בה נבחנת ההעסקה של העובד/ת כעובד קבוע.

קידום בדרגות שכר (רלוונטי להסכם הקיבוצי)

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

ותק מקצועי (רלוונטי להסכם הקיבוצי)

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

מרכז תעסוקת עובדות ועובדי צה"ל

² בהסכם קיבוצי הוותק להבראה יחושב בהתאם לוותק הרלוונטי ממקומות עבודה קודמים בהתאם לרשימת מקומות העבודה המוכרים. בחוזה אישי הוותק להבראה יוכר החל מתחילת העסקתו של העובד/ת כעובד/ת צה"ל במערכת הביטחון.

המשך זכויות והטבות שחשוב להכיר



פנסיה, השתלמות וקופת גמל

עובד/ת צה"ל זכאי/ת לקרן פנסיה, השתלמות וקופת גמל.

קופת גמל

הפקדות בגין החזרי הוצאות בגובה 10%, מתוכן 5% תגמולי עובד/ת בצירוף 5% שמפקיד המעביד. במידה וקיימים בשכר רכיבי עבודה נוספת, ההפקדה בגין אותם מרכיבים הינה 6.5% שמפקיד/ה העובד/ת ו- 6.5% שמפקיד המעביד. (בהתאם לדירוג)

קרן השתלמות

תגמולי הפקדות בגובה 2.5% מהשכר הפנסיוני של העובד/ת, בצירוף 7.5% שמפקיד המעביד מההכנסה החודשית לקרן (בהתאם לדירוג)

קרן פנסיה

הפקדות פנסיוניות בגובה 20.5%, מתוכן תגמולי עובד/ת בגובה 7% מהשכר הפנסיוני החודשי בצירוף 13.5% שמפקיד המעביד (7.5%) תגמולי מעביד ו- 6% לטובת פיצויים), למעט עובדים עם פוליסת ביטוח מנהלים קיימת.

תיאום מס

במידה ולעובד/ת קיימת הכנסה נוספת, יש לפנות לפקיד/ת שומה ולבצע תיאום מס. במידת הצורך, יש לבצע תיאום גם מול ביטוח לאומי. פרטים נוספים ניתן למצוא באתרי רשויות המס וביטוח לאומי. עובד/ת שנקלטה מתחת ל-62.5% משרה ללא הכנסה נוספת, נדרש/ת להגיש למופת הצהרה על מקום עבודה יחיד.

ניכוי קופה ציבורית עבור פורשי קבע

אנשי קבע הפורשים מצה"ל ומועסקים לאחר מכן כעובדות ועובדי צה"ל יחויבו בהפרשה לקופה ציבורית עד גיל 57. גובה הניכוי הינו שליש מההפרש בין המשכורת הקובעת כעובד/ת צה"ל + הקצבה החודשית מקבע לבין המשכורת הקובעת מקבע (ולכל היותר שליש מהקצבה)

המשך זכויות והטבות שחשוב להכיר



החזר הוצאות - רכב שירות

תוספת כספית הניתנת לעובדים שאושרו לכך במעמד הקליטה או בהתאם להסכמים הנחתמים מעת לעת ומדיניות מרכז תע"ץ. ההחזר ניתן 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 ₪ הכולל חבילת ביטוח חיים ונכות) ואגרת רישוי (עד תקרת חשכ"ל ולא יותר מ- 4,917 ₪) התשלום משוקלל באחוז המשרה של העובד/ת.

החזר הוצאות נסיעה³

ככלל, ההחזר ניתן על פי ההסכמים הנחתמים מעת לעת ומדיניות מרכז תע"ץ. התשלום הוא עפ"י הנמוך מבין: חופשי חודשי או חופשי יומי במכפלת ימי הנוכחות. החזר זה אינו משולם לעובדים שמגיעים לעבודה בהסעה יחידתית או שברשותם רכב צבאי.

זמן נסיעה (רלוונטי להסכם הקיבוצי)

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 יעודית בצה"ל.

רכב ליסינג

מדובר בהטבה שניתנת לתקן תמ"ן ומעלה, בהמלצת מפקד בדרגת אל"ם ובתנאי שהתפקיד דורש נייודות באופן קבוע לטובת ביצוע התפקיד. הבקשה נבחנת ומאושרת ע"י מרכז תע"ץ.

תשלומים שמפסיקים:

- א. הוצאות נסיעה.
- ב. בהתאם לזכאות העובד:
- * אחזקת רכב.
- * רכב שירות (הוצאות רכב, קבועות, משתנות והחזר אגרת רישוי וביטוח לרבות גילומים).

זקיפת הטבה לשכר העובד:

- בהתאם להוראות מס הכנסה הטבת רכב תיזקף לשכר העובד בהתאם לשווי ההטבה כפי שיקבע על ידי רשות המיסים. שווי ההטבה נקבע לפי סוג הרכב.
- סוג הרכב שיינתן יהיה על פי מדיניות הרכב בצה"ל (תנ"ב – סא"ל, תס"ן – אל"ם) וייקבע ע"י זרוע היבשה בהתאם לתוצאות מכרז הרכבים וההיצע הקיים בפועל בצה"ל.
- פרמטרים לחישוב המס:

1. אחוז מס שולי לפי מדרגות המס (ניתן לצפות בתלוש השכר)
2. פרטי רכב – ניתן לצפות באתר רשות המיסים מה גובה שווי ההטבה שיתווסף להכנסה החייבת במס של העובד/ת (נתון הכנסה חייבת מופיע בתלוש השכר).
3. בהתאם למדרגות המס ולגובה שווי ההטבה + הכנסה חייבת יוכל העובד/ת לבצע לעצמו שיעור לגובה תשלום המס בגין הטבת הרכב.

³ מתייחס לעובדים שנקלטו אחרי 1.1.2016. פירוט נוסף ניתן למצוא בהוראה הרלוונטית.

זכויות והטבות שחשוב להכיר

גמול השתלמות (רלוונטי להסכם הקיבוצי)

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 של העובד/ת (למשל, עובד בדירוג טכנאים יפנה להסתדרות הטכנאים).

ימי השתלמות בשכר (רלוונטי להסכם הקיבוצי)

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 לתקרה הנקבעת עפ"י הדירוג, אך אינם ניתנים לפדיון. אישור ימי ההשתלמות בשכר נעשה בהתאם לנוהל העבודה בנושא.

תוספת ניהול (רלוונטי להסכם הקיבוצי)

ניתנת לעובדים בדרג ניהולי עפ"י הקריטריונים המזכים:

- תקן תמ"ן.
- מנהל עובדים או משאבים או מוסמך לקבוע מדיניות רוחב ואסטרטגיה.
- כפוף ישירות לסא"ל/תנ"ב.
- גובה התוספת הינה בין 841 ש"ח ל-1,529 ש"ח.
- * קיימת גם תוספת ניהול למנהל מחסן בתקן תב"מ.

תוספת ניהול לבכירים (רלוונטי להסכם הקיבוצי)

- תקן תנ"ב/תס"ן.
- גובה התוספת היא בין 1,468 ש"ח ל-1,835 ש"ח לאע"ב, בהתאם לוותק הניהולי.

שכר עידוד (רלוונטי להסכם הקיבוצי)

תגמול שכרי הניתן לעובד/ת עבור עמידה ביעדים קבוצתיים, התשלום משתנה בין יחידה ליחידה, התקרה נעה בין 18% ל-33%. מותנה באישור השיטה ע"י משהב"ט.

תוספת מעונות (רלוונטי להסכם הקיבוצי)

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



המשך זכויות והטבות שחשוב להכיר



לימודים

עובד/ת צה"ל המעוניין/ת לצאת ללימודים ע"ח שעות העבודה יוכלו ללמוד, באישור מפקד, לימודי טכנאים/הנדסאים, לימודים אקדמיים ולימודי הוראה.

ההטבה ניתנת על חשבון ימי השתלמות בשכר (להסכם הקיבוצי), או בניכוי עד חמישה ימי חופשה שנתית.

בנוסף, קיימים ערוצי מימון שונים עבור הלימודים:

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 של חודש יולי. סכום זה נקבע בהתאם לרמת הביגוד (2 רמות) וסוג הביגוד (4 רמות) להם זכאית העובד/ת. הסכומים משתנים בהתאם להסכמים הנחתמים בין מערכת הביטחון לארגון העובדים. בהסכם הקיבוצי רמות הביגוד נקבעות בהתאם לדירוג ודרגה, וסוג הביגוד נקבע בהתאם ליחידה.

שי לחג

עובדים זכאים לשי בחג הפסח ובראש השנה. השי ינתן 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.

המשך

זכויות והטבות שחשוב להכיר

**השירות הסוציאלי**

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

העובדים יכולים לפנות לעובדת הסוציאלית באופן עצמאי. הפנייה יכולה להיעשות במייל צבאי או בטלפון.

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

הלוואות תקציביות

עובדי צה"ל בוותק 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"ץ.

היתר עבודה פרטית

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

תאונות עבודה

עובד/ת צה"ל אשר נפגע/ה בתאונת עבודה ביחידתו/ה 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/ת וקצין האזרחים על מפקד היחידה לחתום על טופס התביעה.

פרישה

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

המשך זכויות והטבות שחשוב להכיר



סמכויות עובדי צה"ל בכירים

פ"מ 41.0403 – "עובדי צה"ל סמכויות" מפרטת את הסמכויות המוקנות לעובדי צה"ל בהתאם לתקן עליו הם ממונים.

מס"ד	פקודה	סמכות
1	פ"מ 30.0117 "הענקת תעודות הערכה לחייל המשתחרר משירות סדיר"	מילוי הערכת מפקד והמלצת מפקד בתעודת הערכה למשתחרר לקצינים ולנגדים.
2	פ"מ 31.0205 "שירות קבע – הארכה וסיום"	(1) המלצה על הארכת שירותו של החייל. (2) עריכת ראיון מפקד לחייל שאינו מעוניין להאריך את שירותו.
3	פ"מ 31.0701 "יציאה לחוץ לארץ בזמן חופשה חיילים בשירות סדיר ועובדי צה"ל"	(1) סמכות רס"ן לאשר חריגה מפרק הזמן המינימלי הקבוע בפקודה להגשת בקשת חייל בשירות חובה לצאת לחו"ל. (2) העברת תדריך ביטחון אישי טרם יציאה לחו"ל. (3) אישור אל"ם לבקשה המוגשת לחטיבת המבצעים ענף התגוננות ואבטחה לשם יציאה לאחת מהמדינות המצוינות בנספח א' לפקודה. (4) המלצת אל"ם לערער בפני רח"ט המבצעים על החלטת יחידת ביטחון מידע שלא לאשר יציאה לחו"ל. (5) אישור רס"ן לחייל בחובה לצאת לחו"ל. (6) המלצת סא"ל לבקשת חייל לצאת לחו"ל באופן החורג מהזכאות הקבועה בסעיפים 8-13 לפקודה. (7) אישור סא"ל לעתודאי בשירות חובה ולחייל בשירות קבע עד דרגת רס"ן לצאת לחו"ל. (8) אישור אל"ם לקצין שדרגתו סא"ל לצאת לחו"ל. (9) אישור סא"ל לבקשת עובד צה"ל לצאת לחו"ל.
4	פ"מ 32.0101 "חוות דעת תקופתית"	סמכות מפקד בכיר למלא הערכה השוואתית לגבי קבוצת הערכה.
5	פ"מ 32.0502 "לימודים על תיכונים תוך כדי מילוי תפקיד – שירות סדיר"	(1) מתן המלצת מפקד או מפקד ממונה על בקשות ללימודים על תיכונים. (2) ביטול אישור הלימודים. (3) צמצום שעות הלימוד אם הלימודים מפריעים לתפקודו של החייל בתפקידו.
6	פ"מ 33.0115 "עבודה פרטית והשתתפות חיילים בעסקים פרטיים"	(1) חוות דעת מפקד ישיר לגבי בקשת חייל להיתר עבודה פרטית. (2) סמכות מפקד יחידה בדרגת סא"ל לפחות לאסור על חייל מילואים לעסוק בעבודה פרטית בתקופת שהותו בשירות מילואים פעיל. (3) סמכות מפקד יחידה לאשר בקשה להיתר עבודה פרטית במקרים המנויים בפקודה. (4) סמכות מפקד בדרגת סא"ל לאשר בקשה להיתר עבודה פרטית במקרים המנויים בפקודה.

זכויות והטבות שחשוב להכיר



סמכויות עובדי צה"ל בכירים - המשך

מס"ד	פקודה	סמכות
7	פ"מ 33.0209 "נסיעה מחוץ למסגרת התפקיד"	אישור קצין בדרגת תא"ל של נסיעה ברכב שכור מחוץ למסגרת התפקיד, שלא לצורך נסיעה ממקום השירות למקום המגורים.
8	פ"מ 35.0807 "הקלות בתנאי שירות (הת"ש)"	(1) המלצת מפקד על בקשות הת"ש של חייל. (2) עריכת ראיון לצורך בחינה האם הת"ש מונע את יציאתו של חייל לקורס. (3) כל סמכות הנתונה בפקודה למפקד מאשר עד דרגת אל"ם - לעניין אישור הת"ש, מתן הת"ש במהלך קורס, צמצום הת"ש.
9	פ"מ 35.0809 "טופס 55-1 - בקשה לשחרור מוקדם, ביטול תב"ן, דחיית חלק משירות סדיר, פטור משירות ביטחון"	מתן חוות דעת מפקד יחידה לעניין בקשתו של חייל לשחרור מוקדם, ביטול תב"ן, דחיית חלק משירות סדיר, או פטור משירות ביטחון.
10	פ"מ 41.0301 "תעסוקת אזרחים - ביקורת על נוכחות בעבודה ורישומה"	(1) סמכות מפקד יחידה לאשר בחתימת ידו את נכונות הפרטים שנרשמו בדוח התעסוקה. (2) סמכות מפקד יחידה למנות מוסמך מטעמו לאשר בחתימת ידו את נכונות הפרטים שנרשמו בדוח התעסוקה.
11	הק"א 31-05-13 "היעדרות משירות סדיר"	סמכות מפקד ישיר וסמכות מפקד מחפש לבקר חייל עריק ולמלא דו"ח על הביקור.
12	הק"א 32-08-01 "שינוי ופסילת מקצוע - הגדרות, נהלים, סמכויות"	המלצת מפקד, לרבות מפקד יחידה, על שינוי מקצוע או פסילת מקצוע לחייל. לרבות, חובת המפקד ליידע את החייל בהחלטה ובזכות העומדת לו לערער עליה.
13	הק"א 32-09-01 "ראיון חוגרים בקבע וקצינים - נוהל"	סמכות מפקד לערוך ראיון לחייל (קצין או נגד), כתיבת סיכום ראיון והפצתו.
14	הק"א 35-02-03 "ועדת רווחה וטיפול בפרט"	(1) סמכויות מפקד החייל לפנות לוועדה. (2) סמכויות מפקד יחידה - כהגדרתן בפקודה - לפי הפקודה. (3) סמכות סגן מפקד יחידה לעמוד בראש הוועדה.
15	הוראת קשל"ר 21.20.02 "דו"ח כ"א יומי פורטל משא"ן"	סמכות מפקד יחידת משנה לחתום על דו"ח כח"אדם.
16	הוראת קשר"ר 06-04-78 "טל' 100 סלולר צבאי יחידות קצה הוראת מצו"ב"	סמכות אל"ם לאשר לחתום על סלולר צבאי לשאת את המכשיר לביתו.



תמיד כאן לשיחות,

מרכז תעסוקת עובדות ועובדי צה"ל



למען הסר ספק, האמור בחוברת מתייחס לעובדים המועסקים במשרה מלאה, באשר לעובדים המועסקים בחלקיות משרה- יזוכו בחלק היחסי בהתאם לאחוז משרתם. היה וקיימת סתירה בין האמור בחוברת זו לבין האמור בדיון, בפקודות ובהסדרים החלים על עובדי צה"ל, או אם תתקיים בעתיד סתירה שכזו, יגבר האמור בדיון, 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.