



זכויות והטבות

עובדי ועובדות צה"ל

ריכוז תנאי העסקה והטבות
עבור עובדות ועובדים
בצה"ל

הסכם קיבוצי
מיוחד - מודרני

- 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 קלנדרית 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 מההגבלה בתנאי שישנו 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 המיוחד בין מערכת הביטחון לבין הסתדרות העובדים.

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: $\frac{3}{4}$ 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 משרה.

עובדים המועסקים 5 ימים בשבוע יעבדו 6.5 שעות עבודה לשכר, לא כולל הפסקות.

עובדים המועסקים 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 שנתיים

עובדים המועסקים 5 ימים בשבוע זכאים ל- 24 ימי חופשה בשנה. עובדים המועסקים 6 ימים בשבוע זכאים ל- 27 ימי חופשה בשנה. 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.

תנאי שכר



ותק מקצועי רלוונטי

שכר עובדי צה"ל בהסכם קיבוצי מיוחד מחושב בין היתר לפי רכיב הותק והניסיון במקצוע. מלבד הותק השוטף בעבודה, ניתן להכיר בוותק בגין תקופות עבודה קודמות בהתאם לכללי המדיניות. ככלל, הכרה בוותק קודם נבחנת במעמד הקליטה על בסיס אישורי העסקה.

קידום בשכר

אחת לשנה ייקבע תקציב קידום השכר לעובדים בהסכם המודרני. עדכון השכר יבוצע באופן דיפרנציאלי על בסיס הערכת ביצועים (המלצת מפקד, עמידה ביעדים, חוות דעת, הצטיינות בעבודה).

אופן קביעת השכר

השכר החודשי ייקבע בהתאם לקריטריונים הבאים: מקצוע נדרש (עיסוק), רמת בכירות של התפקיד ומורכבותו, ותק מקצועי רלוונטי.

פנסיה, השתלמות וקופת גמל

עובד/ת בהסכם קיבוצי מיוחד זכאי/ת לקרן פנסיה, השתלמות וקופת גמל.

קופת גמל

הפרשות בגין החזרי הוצאות בגובה 10%, מתוכן 5% תגמולי עובד/ת בצירוף 5% שמפקיד המעביד. במידה וקיימים בשכר רכיבי עבודה נוספת, ההפרשה בגין אותם מרכיבים הינה 6.5% שמפקיד/ה העובד/ת ו- 6.5% שמפקיד המעביד.

קרן השתלמות

הפרשות בגובה 2.5% מהעובד/ת, בצירוף 7.5% שמפקיד המעביד מההכנסה החודשית לקרן ההשתלמות.

קרן פנסיה

הפרשות 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 וקיימת הכנסה נוספת, עליך 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 שנקלט/ה 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 בקבע לבין הקצבה החודשית מקבע + שכר פנסיוני כעובד/ת צה"ל.

זכויות והטבות שחשוב להכיר

קצובת הבראה

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

עובד שנקלט במחצית הראשונה של השנה (מחודש 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 של חודש ינואר. התשלום שישולם יחושב ממועד הקליטה.

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

ימי השתלמות בשכר

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 הינה 13 ימים. ימים אלו ניתנים לצבירה עד למכסה של 26 ימים, אך אינם ניתנים לפדיון. אישור ימי ההשתלמות בשכר נעשה בהתאם לנוהל העבודה בנושא.

החזר הוצאות נסיעה³

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

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 ₪ הכולל חבילת ביטוח חיים ונכות) ואגרת רישוי. התשלום משוקלל באחוז המשרה של העובד/ת. התוספת משולמת בהתאם לכמות הנסיעות של העובד/ת לצורך מילוי תפקידו (מותנה בדיווח העובד/ת בהתאם להוראה 11-60 באוגדן המדיניות).

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.

המשך זכויות והטבות שחשוב להכיר



לימודים

עובד/ת צה"ל המעוניין/ת 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 עבור 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 של חודש יולי. סכום זה נקבע בהתאם לרמת הביגוד (2 רמות) וסוג הביגוד (4 רמות) להם זכאית העובד/ת. רמות הביגוד נקבעות בהתאם לדירוג וסוג הביגוד נקבע בהתאם ליחידה. הסכומים משתנים בהתאם להסכמים הנחתמים 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.

המשך

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 ביה"ס הגבוה לפסיכותרפיה. צוות זה, המורכב מנשות מקצוע מיומנות, מקצועיות ובעלות ניסיון עשיר בטיפול, מספק לאזרחים שירותי טיפול ברמה הגבוהה ביותר.

העובד יכול 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 העובד.

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 אקדמיים, הוצאות רפואיות, הוצאות בגין אבלות). הבקשה מוגשת למדור פרט במרכז תע"ץ.

היתר עבודה פרטית

עובד המעוניין לעבוד בעבודה נוספת נדרש לבקש על כך אישור מראש. סמכות אישור הבקשה הינה של מרכז תע"ץ 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 וקצין האזרחים על מפקד היחידה לחתום על טופס התביעה.

פרישה

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



תמיד כאן/שיחות.

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.