

# **תנאים סוציאליים**

**קרנות השתלמות, החזר הוצ' טלפון,**

**עמותות מקצועיות ומועדוני רווחה ובריאות**

## תנאים סוציאליים

### תוכן העניינים

120	מבוא
121	עיקרי הממצאים וההמלצות
123	1. נתונים כספיים וכמותיים
128	2. רקע חוקי
132	3. נהלי עבודה ובקרה
135	4. מדגם
142	נספחים

## מבוא

במהלך החודשים מרץ - יוני 2020 נערכה ביקורת בנושא קרנות השתלמות, החזר הוצ' טלפון, הצטרפות לעמותות מקצועיות ומועדוני רווחה ובריאות של עובדי עירייה. הביקורת התייחסה לעובדים הכלולים בדוח השכר של החברה לאוטומציה לשנת 2019, ללא עובדי חברות כח אדם. הביקורת נערכה בעזרת רוי"ח עקיבא יוסקוביץ.

מתוך 4,718 עובדים, עבור 3,174 עובדים, המהווים 67.2% מעובדי העירייה - בוצעה הפרשה לקה"ש. עבור 1,122 עובדים זכאים לא בוצעו הפקדות לקרנות השתלמות בשנת 2019. בנוסף, לא ניתן החזר הוצאות טלפון ל- 1,595 עובדים הזכאים להחזר.

במסגרת הביקורת התייחסנו לבסיס החוקי והנורמטיבי בנושאי קרנות השתלמות, טלפון, עמותות מקצועיות ומועדוני רווחה ובריאות, הן מבחינת זכויות העובד והן מבחינת חובות המעביד וכן לממשקים בין אגף משאבי אנוש ובין הגורמים השונים בגזברות ובמחלקת השכר העוסקים בנושאים אלה.

ברצוננו להודות לעובדי מחלקת שכר, אגף משאבי אנוש ואגף הגזברות על הסיוע בהכנת הדוח.

## עיקרי הממצאים וההמלצות

2019 - 1,122 עובדים זכאים ללא קה"ש

בדוח השכר לשנת 2019, 4,718 עובדים, מהם 1,122 עובדים הזכאים לקה"ש שלא קבלו הטבה זו.

**העדר נוהל החתמת עובד על טופס הצטרפות לקה"ש - טרם קליטתו לעבודה** - בטופס קליטת עובד נרשם כי העובד זכאי באופן מיידי / לאחר שנה לקה"ש. לא נקבע נוהל החתמה מידית להצטרפות לקה"ש.

**העדר טפסי קה"ש לעובדי הוראה בעיריה** - שלא כמקובל בבעלויות אחרות והעובדים צריכים לפנות בכוחות עצמם לבנקים.

\* **חשכ"ל** - הוראת חשכ"ל מציינת כי **אין לקלוט עובד ללא טופס קה"ש חתום**, ועובד שאינו מעוניין להצטרף לקה"ש - **יחתום על טופס ויתור**.

\* **מבקר המדינה** - בדו"ח משנת 2013 קבע כי אסור למעסיק להתעלם מזכויות העובד לקה"ש.

\* **משרד החינוך** - קבע כי במקרה של אי תשלום קה"ש יקוזז הסכום הרלוונטי מתקציב הבעלות. **מומלץ** \* לקבוע נוהל להחתמת כל העובדים הזכאים, כולל עובדי הוראה, על טופס הצטרפות/ ויתור לקה"ש כחלק מתהליך קליטת העובד. \* לפעול לצירוף עובדי הדירוג המנהלי הזכאים לקה"ש ואשר טרם הצטרפו, לקרן רום, שנקבעה כברירת מחדל בהסכם 2011. \* לפעול לסגירת פערי הצטרפות לקה"ש של עובדי הוראה ועו"ס - בעזרת מזכירות בתי הספר והנהלת אגף הרווחה. **התיחסות האגף** - בעקבות הערת הביקורת, עובדת האגף פונה לעובדים ליידע אותם בדבר זכותם לקה"ש.

### 1,595 עובדים ללא החזר הוצאות טלפון

\* 1,595 עובדי עיריה - אינם מקבלים את החזר הוצאות הטלפון בתלוש השכר. חלקם בניגוד לנאמר באוגדן תנאי שירות.

**מומלץ** \* להוסיף מספר סולרי של כל עובד לטופס "הודעה על תנאי העבודה" בקליטת העובד. \* מחלקת שכר תוסיף החזר הוצאות טלפון לתלושי כל העובדים החדשים באופן אוטומטי, בהתבסס על המידע בטופס. \* לקבל יעוץ משפטי מעודכן בקשר למועד הזכאות להחזר הוצ' טלפון לעובדי עירייה קבועים.

**התיחסות האגף** - רשימת העובדים הזכאים לטלפון, הועברה למחלקת שכר. בסוגיית הפרשנות לגבי זכאות בשנת העבודה הראשונה, הועברה פניה למרכז לשלטון מקומי.

### עמותות מקצועיות - 1,800 עובדים זכאים לא הצטרפו, רבים לא ניצלו את ההטבה

**אי הצטרפות** - בשנת 2019, 3,658 עובדים בדירוג מנהלי, גננות ועו"ס הזכאים לחברות בעמותות מקצועיות. 1,800 עובדים זכאים לא הצטרפו לעמותות. עלות לעיריה לכל עובד לשנה 782 ש"ח.

**אי ניצול ההטבה** - בידי העיריה אין כל מידע על שיעור אי הניצול של ההטבה.

**מומלץ** \* להחתיים עובד זכאי על טפסי הצטרפות/ ויתור לעמותה מקצועית כחלק מתהליך קליטת העובד. \* להעביר לעובד מצטרף דף מידע על ההטבות ואופציות לקבלת הטבות חילופיות במקרה של אי יכולת לצאת להשתלמות בתנאי נופש.

**מומלץ** לקבל מהעמותות המקצועיות, דיווח תקופתי של סכומי אי הניצול ההטבה לכל עובד, ולהעביר תזכורת לעובדים רלוונטיים.

## **מועדוני רווחה ובריאות - רישום שווי מס של 500 ש"ח לכל עובד זכאי**

סכום של כ- 500 ש"ח שווי מס נוסף לשכרם של כ- 2,000 עובדי הדרוג המנהלי בגין חברות במועדוני רווחה ובריאות. לא ניתן כל מידע בקשר לזכויות ואופן ניצולן ולכן שיעור ניכר של העובדים אינו מנצל את הזכויות המוענקות. באוגדן תנאי שירות לעובדי הרשויות נאמר כי הטבה זו היא "זכות" של העובד.

**מומלץ - \*מועדון שלך:** לצרף לכרטיס 'שלך' דפי מידע על הזכויות. \*מועדון מעוף: לתת הסבר על הורדת האפליקציה, בצירוף דפי מידע על הזכויות.

**התייחסות האגף-** חברות במועדונים היא מתוקף הסכמים קיבוציים.

### **העדר גורם מרכז**

בקרנות השתלמות עוסקים באגף משאבי אנוש, מחלקת שכר ואנשי הגזברות, ללא גורם מרכז. **מומלץ \*** לקבוע גורם המרכז את נושא קרנות השתלמות בעירייה. \* להפיק אחת לשנה דוח מעקב אחר עובדים הזכאים לקה"ש - וטרם נפתחה עבורם קרן. \* לקבוע נוהל המחייב העברת תזכורת בכתב לעובדי העירייה בדרוגים השונים אשר לא הורו על הצטרפות לקה"ש.

### **העדר התייחסות המערכת לסוגיה ההלכתית**

אין התייחסות לצורך בשיתוף גורמים הלכתיים במאמץ להציע פתרונות לסוגית הריבית בקרנות. עובדי עירייה רבים אינם מנצלים הטבות במועדוני הבריאות והרווחה עקב סוגיות הלכתיות. **מומלץ** לשתף גורמים הלכתיים במתן מידע לעובדי עירייה בנושא קה"ש ומועדוני בריאות ורווחה. **התייחסות האגף-** קרן רום שהיא קרן ברירת המחדל, הוסיפה בימים אלה מסלול "כשר", הודעה על כך תצא לכלל העובדים.

### **מדגם הביקורת**

**קה"ש - העדר מודעות -** במדגם הביקורת, עובדות הוראה וכן עו"ס ללא קה"ש עקב חוסר מודעות. בעקבות פנית הביקורת, העובדות פנו לעירייה להסדרת חברות. **מומלץ** לקבוע נוהל להחתמת כל עובד חדש על טופס הצטרפות/ויתור על קה"ש.

**קה"ש - הבנק לא העביר טפסים -** עובדת הוראה מילאה טפסים בבנק, אך הטפסים לא הועברו לעירייה. בעקבות הביקורת, נערכת בדיקת אפשרות לחברות רטרואקטיבית.

**מומלץ** לקבוע נהלי עבודה לקה"ש עובדי הוראה הכוללים: \* מילוי טפסי הצטרפות כחלק מתהליך קליטת העובד. \* יצירת קשר עם כל העובדים שלא מימשו את זכאותם לסגירת פערי העבר.

**החזר הוצ' טלפון - העדר מודעות -** עו"ס ושני עובדי הדירוג המנהלי, לא מקבלים החזר הוצ' טלפון. הוסבר כי בעבר התשלום התבסס על חשבון טלפון נייד על שם העובד.

**מומלץ** לאתר מספר טלפון סלולרי של הזכאים אשר לא מקבלים את ההטבה לסגירת פערי העבר.

**עמותה מקצועית - העדר מודעות -** עו"ס שהחל עבודתו בחודש נובמבר 2019, לא צורף לעמותה מקצועית. נציין כי העובד לא היה מודע לזכאותו להצטרפות לעמותה ללא כל עלות לעובד.

**מומלץ** לקבוע נוהל המחייב החתמה של עובד הזכאי לכך, על הצטרפות/ויתור לעמותה מקצועית ברוח המלצות מבקר המדינה בנושא קה"ש.

**שווי מס למועדוני רווחה ובריאות - ללא מידע על הטבות -** עובד צורף למועדוני 'שלך' ו'מעוף' ללא ידיעתו ושווי מס בסך כ- 500 ש"ח נוסף לשכרו. לעובד לא ניתן מידע על המועדונים.

**מומלץ** לקבוע נוהל החתמה/ויתור על הצטרפות למועדוני 'שלך' ו- 'מעוף' כחלק מתהליך קליטת העובד - תוך מתן מידע כתוב על ההטבות לעובד בכל אחד מהמועדונים.

# 1. נתונים כספיים וכמותיים

## 34 קרנות השתלמות - 31 מיליון ש"ח לשנה

מנתוני מערך קופות הגמל במחלקת השכר עולה כי בשנת 2019 בוצעו הפרשות ל- 34 קרנות השתלמות. הסכום הכולל של הפרשות בגין קרנות השתלמות הגיע ל- 31 מיליון ש"ח. 12.7 מיליון ש"ח הופקדו לקרן השתלמות רום לעובדי הרשויות המקומיות ו- 11 מיליון ש"ח לשלוש הקרנות הגדולות לעובדי הוראה: קרן השתלמות למורים תיכוניים, מורי סמינר ומפקחים, קרן השתלמות למורים וגננות וקרן השתלמות למורים. בנוסף, הופקדו 1.1 מיליון ש"ח לקה"ש של פסגות, 1 מיליון ש"ח לקרן ק.ל.ע לעובדים סוציאליים וסכום של 5.3 מיליון ל- 28 קרנות אחרות.

### קרנות השתלמות - מערך קופות הגמל-2019

סמל	פרטים	מס' עובדים	ניכוי + הפרשה דו"ח קה"ש ש"ח
77	קרן השתלמות רום לעובדי רשויות מקומיות	1,674	12,689,222
69	קרן השתלמות למורים תיכוניים, מורי סמינר ומפקחים	319	4,838,063
70	קרן השתלמות למורים וגננות	261	3,849,326
65	קרן השתלמות למורים	156	2,309,608
143	קרן השתלמות פסגות	140	1,077,260
74	קרן השתלמות עובדים סוציאליים - ק.ל.ע	110	1,043,444
	28 קרנות השתלמות אחרות	606	5,368,659
	עובדים שנרשמו יותר מפעם אחת (מעבר בין קרנות)	(92)	
	<b>סה"כ</b>	<b>3,174</b>	<b>31,175,582</b>

### מתוך 4,718 עובדים - ל- 3,174 קרן השתלמות

מנתוני הטבלה להלן עולה כי במערך קופות הגמל כלולים 3,174 עובדים להם קרנות השתלמות בשנת 2019. בדו"ח השכר דוח 66 - 4,718 עובדים. עבור 1,544 עובדים לא בוצעה הפרשה לקרן השתלמות בשנת 2019.

### מס' עובדים עם / ללא קה"ש - דו"ח 66 - 2019

מס' עובדים	
3,174	עובדים עם קרן השתלמות
1,544	עובדים ללא קרן השתלמות
<b>4,718</b>	<b>סה"כ</b>

### 1,122 עובדים זכאים ללא קה"ש

מהטבלה להלן עולה כי 422 עובדים מתוך 1,544 עובדים ללא קה"ש, הינם עובדי הדרג המינהלי אשר החלו לעבוד בשנת 2019 ולא היו זכאים עדיין לקרן השתלמות. 1,050 עובדים החלו לעבוד בשנים 2000-2019 ו- 72 הם עובדים ותיקים שהחלו לעבוד עד 1999, סה"כ 1,122 עובדי עירייה הזכאים לפי הסכמי העבודה לקה"ש שלא קבלו הטבה זו בפועל.

#### עובדים זכאים ללא קה"ש

מס' עובדים	
72	תחילת עבודה עד 1999
1,050	תחילת עבודה 2000-2019
<b>1,122</b>	<b>עובדים ללא קה"ש - תחילת עבודה עד 12/2018</b>
422	תחילת עבודה 2019 - דירוג מנהלי - אינם זכאים לקה"ש
<b>1,544</b>	<b>סה"כ עובדים ללא קה"ש</b>

### 496 עובדי הוראה ו- 49 עובדים סוציאליים מתוך 1,122 עובדים זכאים ללא קה"ש

מנתוני הטבלה להלן עולה כי 1,122 עובדים זכאים ללא קה"ש כוללים 496 עובדי הוראה ו- 49 עובדים סוציאליים הזכאים לקה"ש מיום תחילת עבודתם. מתוך 480 סייעות ועוזרות גננות, 220 החלו עבודתם אחרי ינואר 2019, מכאן ש- 260 סייעות ועוזרות לגננות הזכאיות לקה"ש - לא קבלו הטבה זו. 199 מלווי הסעות, 50 עובדי חינוך, 28 עובדי מח' שירותי דת, 3 עובדי משרדי ההנהלה ו- 13 עובדי הנדסה, תברואה, בריאות, שיטור ופיקוח גם הם לא קבלו הטבה של קה"ש שהם זכאים לה.

#### עובדים ללא קה"ש

ס. תקציבי	סה"כ עובדים ללא קה"ש 31.12.19	דירוג מנהלי תחילת עבודה אחרי ינואר 2019	עובדים זכאים ללא קה"ש 31.12.19
הנהלה	20	17	3
הנדסה, תברואה, בריאות, שיטור ופיקוח	25	12	13
שירותי דת	34	6	28
סייעות ועוזרות גננות	480	220	260
מלווי הסעות	327	128	199
עובדי חינוך	89	39	50
רווחה - עו"ס	49		49
הוראה - מורים וגננות	496		496
אחר	24		24
<b>סה"כ</b>	<b>1,544</b>	<b>422</b>	<b>1,122</b>

## הערת הביקורת

- **קרן השתלמות - בדוח השכר, דוח 66, של העירייה לשנת 2019 כלולים 4,718 עובדים.**  
מניתוח נתוני מחלקת שכר עולה כי 1,122 עובדים הזכאים לקה"ש לא קבלו הטבה זו.
- מבקר המדינה בדו"ח 2013 קבע כי אסור למעסיק להתעלם מזכויות העובד בנושא קה"ש.
- הביקורת מציינת כי משרד החינוך קבע כי במקרה של אי תשלום קה"ש יקוזז הסכום הרלוונטי מתקציב הבעלות.
- עוד מציינת הביקורת, כי אין בעירייה טפסי הצטרפות לקה"ש עובדי הוראה, כמקובל בבעלויות אחרות והעובדים נדרשים לדאוג לפנות לבנקים המנהלים את קה"ש עובדי ההוראה.

## מומלץ

- לקבוע נוהל המחייב החתמת כל העובדים הזכאים, כולל עובדי הוראה, על טופס הצטרפות / ויתור לקה"ש כחלק מתהליך קליטת העובד באגף משאבי אנוש.
- לפעול לצירוף עובדי הדירוג המנהלי הזכאים לקה"ש ואשר טרם הצטרפו, לקרן רום, שנקבעה כברירת מחדל בהסכם משנת 2011.
- לפעול לסגירת פערים של עובדי הוראה ועו"ס - הזכאים לקה"ש שטרם הצטרפו - בדרך של פניה למזכירות בתי הספר והנהלת אגף הרווחה להעברת המידע והטפסים הנדרשים לעובדים הרלוונטיים.

**התייחסות האגף - בעקבות הערת הביקורת, עובדת האגף פונה לעובדים ליידע אותם בדבר זכותם לקה"ש.**

## 1,595 עובדים ללא החזר הוצאות טלפון

מנתוני הטבלה להלן עולה כי מתוך 4,718 עובדי עירייה, 1,595 עובדים לא מקבלים החזר בגין הוצאות טלפון, הטבה המגיעה לכלל העובדים בהתאם לדירוג מיד עם תחילת עבודה (ראה נספח א3). כפי שהוסבר לביקורת, הנוהל בעירייה הוא לתת הטבה זו רק לאחר שנת עבודה. הביקורת מציינת כי הפרשנות העדכנית להוראות האוגדן הוא כי יש לתת תוספת זו מיד עם תחילת העבודה. לביקורת הוסבר ע"י גורם בכיר המתמחה בנושא שכר, כי יתכן והטעות נובעת מנוהג המבוסס על הסכמי שכר מלפני שנים.

## עובדים ללא החזר הוצ' טלפון - תחילת עבודה

מס' עובדים	תחילת העבודה
244	עד 1999
1,351	2000-2019
1,595	סה"כ

## הערת הביקורת

- **טלפון - מנתוני דוח 66 של העירייה לשנת 2019 עולה כי 1,595 עובדים הזכאים להחזר הוצאות טלפון לפי הסכמי העבודה, מיום עבודתם הראשון - אינם מקבלים את ההחזר בתלוש השכר.**



- בניגוד לנאמר באוגדן תנאי שירות, באגף משאבי אנוש הוסבר כי את ההטבה יש לתת לאחר שנת עבודה.

#### מומלץ

- לקבוע נוהל המחייב הוספת רישום נתוני מספר הטלפון של העובד לטופס "הודעה על תנאי העבודה" המשמש לקליטת העובד.
- להורות למחלקת שכר להוסיף את סעיף החזר הוצאות טלפון לתלושי כל העובדים החדשים באופן אוטומטי, בהתבסס על כך שבאגף משאבי אנוש רשומים מספרי הטלפון של כל העובדים.
- לפעול לסגירת פערי שנים קודמות הנובעים מהעדר רישום מספר טלפון של עובדים וותיקים במערכת.
- לקבל יעוץ משפטי מעודכן בקשר למועד הזכאות להחזר הוצ' טלפון.

**התיחסות האגף - רשימת העובדים הזכאים לטלפון, הועברה למחלקת שכר. בסוגיית הפרשנות לגבי זכאות בשנת העבודה הראשונה, הועברה פניה למרכז לשלטון מקומי (ראה נספח 3 יד).**

#### מועדוני רווחה ובריאות

מנתוני הטבלה להלן עולה כי ל- 2,049 עובדים בדירוג מנהלי נוכה שווי מס בסך כ- 490 בתלוש השכר בשנת 2019 בגין מועדוני רווחה ובריאות, העיריה העבירה למועדון הרווחה 'שלך' 799 אלף ש"ח ו- 220 אלף למועדון הבריאות 'מעוף'.

תשלומים שנת 2019	מס עובדים	
799,110 ש"ח	2,049	מועדון רווחה - שלך
219,783 ש"ח	2,049	מועדון בריאות - מעוף
<b>1,018,893 ש"ח</b>		<b>סה"כ מועדונים</b>

#### הערת הביקורת

**מועדוני רווחה ובריאות - מנתוני מערך השכר של העיריה עולה כי בשנת 2019 נרשם סכום של כ- 500 ש"ח שווי מס משכרם של כ- 2,000 עובדי הדרג המנהלי בגין חברות במועדוני רווחה ובריאות. סה"כ שווי מס בשכר כלל העובדים של 1,000,000 ש"ח. ממדגם הביקורת עולה כי לעובדים לא ניתן כל מידע בקשר לסוגי הזכויות ואופן ניצולן, ולכן שיעור ניכר של העובדים אינו מנצל את הזכויות המוענקות במסגרת המועדונים בגינם הם מחויבים במס מידי שנה.**

#### מומלץ

- מועדון רווחה: מומלץ לקבוע נוהל המחייב מתן כרטיס 'שלך' לכל עובד החותם על טופס הצטרפות למועדון בצירוף **דפי הסבר** מפורטים על הזכויות לחבר ודרכי ניצולן.
  - מועדון בריאות: מומלץ לקבוע נוהל המחייב **מתן הסבר** על דרך הורדת **האפליקציה** הרלוונטית לכל עובד החותם על טופס הצטרפות למועדון, בצירוף דפי מידע על הזכויות.
- התיחסות האגף - חברות במועדונים היא מתוקף הסכמים קיבוציים, מבדיקה שערכה ההסתדרות עולה כי עובדי עירית בני ברק מנצלים את זכויותיהם יותר מעובדי רשויות אחרות (ראה נספח 3 יד).**

## עמותות מקצועיות

מנתוני הטבלה להלן עולה כי בשנת 2019, 1,037 עובדים נרשמו לעמותת חברותא, המקיימת השתלמויות מקצועיות לעובדים, והעיריה העבירה לעמותה סך של 727 אש"ח. לעמותת שחר און נרשמו 821 עובדים והעיריה העבירה סך של 598 אש"ח. ההטבה מחושבת לפי אחוז משרה, לעובד במשרה מלאה הסכום מועבר לעמותה הגיע ל- 782 ש"ח בשנת 2019.

לביקורת הוסבר כי במקרה של אי ניצול ההטבה ע"י העובד בשנה הרלוונטית מסיבות שונות כגון, אבל וכו' (ראה נספח 3ה), הסכומים נותרים בקופת העמותה ואין כל הסדר של השבה לעובד או לעיריה.

שאלת הביקורת לעמותת שחר און, כמה עובדים ניצלו את ההטבה המגיעה להם במלואה בשנת 2019, נתקלה בסירוב מטעמי 'צנעת הפרט'.

### תשלומי העיריה לעמותות מקצועיות - 2019

תשלומים שנת 2019	מס עובדים	
726,712	1,037	עמותה מקצועית - חברותא
597,773	821	עמותה מקצועית - שחר און
<b>1,324,485</b>	<b>1,858</b>	<b>סה"כ עמותות</b>

### הערות הביקורת

**עמותות מקצועיות - בדוח 66 של העיריה לשנת 2019, 3,658 עובדים בדירוג מנהלי, גנות ועו"ם הזכאים לחברות בעמותות מקצועיות, מהם הצטרפו בפועל 1,858 עובדים. 1,800 עובדים הזכאים לכך לא הצטרפו לעמותות. עלות לעיריה לכל עובד לשנה 782 ש"ח. ממדגם הביקורת עולה כי שיעור מסויים של העובדים אינו מנצל את ההטבה. הביקורת מציינת כי בידי העיריה אין כל מידע על שיעור הניצול בפועל של הטבה זו.**

### מומלץ

- לקבוע נוהל המחייב החתמת עובד הזכאי לכך על טפסי הצטרפות / ויתור לעמותה מקצועית כחלק מתהליך קליטת העובד באגף משאבי אנוש ברוח הוראות חשכ"ל בעניין קה"ש.
- להעביר לעובד מצטרף דף מידע מפורט על אפשרויות ניצול ההטבות בעמותות מקצועיות ואופציות לקבלת הטבות חילופיות במקרה של אי יכולת לצאת להשתלמות בתנאי נופש בשנה הרלוונטית.
- לפעול לקביעת נוהל, בשיתוף העמותות המקצועיות, של דיווח תקופתי לאגף משאבי אנוש בעיריה על סכומי ניצול ההטבה, לכל עובד, והעברת תזכורת לעובדים רלוונטיים כדי למנוע מצבי אי ניצול מיותרים.

## 2. רקע חוקי

3.1 קרנות השתלמות - חוקת העבודה ואוגדן תנאי שירות - הצטרפות עובדים לקרנות השתלמות היא לפי הכללים בחוקת העבודה ואוגדן תנאי שירות.

א. חוקת העבודה - לעובדי רשויות מקומיות יצאה בשיתוף מרכז שילטון מקומי והסתדרות הפקידים בשנת 2002 (ראה נספח ג3).

דירוג מנהלי - זכאים להצטרף לקרן השתלמות בהתאם לסעיף 80.2 לחוקת העבודה, עובדים בדרוג המינהל ושירותים (אחיד) או הדרוגים המקצועיים (ראה נספח ג3).

זכאות לאחר שנה - בהתאם לסעיף 80.4 לחוקת העבודה הזכאות לקבלת קה"ש הינו לאחר 12 חודשי עבודה לעובדים בדרוג המינהלי (ראה נספח ג3).

שיעור הפרשות - לפי סעיף 80.3 לחוקה, אחוז הפרשת המעביד עומד על 7.5% והפרשת העובד 2.5%.

רכיבי שכר - ההפרשות לקרן השתלמות הן ממשכורת ברוטו הכוללת את כל הרכיבים והתוספות המוכרות לצורך חישוב גימלאות (ראה נספח ג3).

ב. אוגדן תנאי שירות - באוגדן, מידע המתבסס על הסכמי עבודה, חוזרי מנכ"ל ופסקי דין. המידע באוגדן מתעדכן מעת לעת (ראה נספח ב3).

קרנות השתלמות לעובדי המח"ר אקדמאים במדעי החברה והרוח - הזכאות היא החל מהיום הראשון לעבודה, הפרשת מעביד 7.5% והפרשת עובד 2.5% (ראה נספח ב3).

עובדים סוציאליים - בסעיף 9.1.5 סעיף קטן 9 של אוגדן תנאי שירות, פרוט כי הפרשות המעסיק הן 7.5% משכרו של העובד על כל הרכיבים שהוכרו לצורך חישוב הגימלה והפרשות העובד לקרן עומדת על 2.5%, הזכאות מהיום הראשון לעבודה (ראה נספח ט3).

קרן השתלמות למהנדסים - בהתאם לסעיף 9.1.1 סעיף קטן 5 של אוגדן תנאי שירות, מהנדסים במעמד קבוע, זמני, ארעי או מועסק ע"פ חוזה מיוחד שמשכורתו משולמת ע"פ דרגה בדירוג המהנדסים, זכאי לקה"ש (ראה נספח ז3).

### קרנות השתלמות למורים

באוגדן תנאי שירות פרוט בקשר לקרנות השתלמות לעובדי הוראה הקרנות פועלות בהנהלה משותפת של משרד החינוך וארגוני המורים, משרד האוצר והשילטון המקומי (ראה נספח ח3).

עובדים מעל חצי / שליש משרה - לקרנות זכאים להצטרף עובדים במחצית משרה לפחות ושאינם חברים בקרן השתלמות אחר, או עובדים שליש משרה שזו עבודתם היחידה.

גיל שאינו עולה מעל 53 - גיל העובד המצטרף אינו עולה על 53 שנים (ראה נספח ח3 ס. 5).

שיעור הפרשות 8.4% - 4.2% - הצבירה בקרן ההשתלמות הינה לצורך מימון יציאת המורה להשתלמות ומורכבת מהפרשות המורה בשיעור של 4.2% ומהפרשות המעביד בשיעור של 8.4% (ראה נספח ח3).

**תנאי: חזרה לעבודה לעוד 3 שנים** - עובד רשאי לצאת להשתלמות לאחר שהשלים תקופת חיסכון של 6 שנים, בתנאי שעם תום חופשתם האחרונה, יחזרו לעבודה בהוראה לשלוש שנים לפחות (ראה נספח 3 ס. ד').

**קרן השתלמות "מקור" - מסלול מקוצר** - רשאי להצטרף במסלול מקוצר, עובד הוראה אשר אינו רשאי להצטרף לקרן השתלמות במסלול רגיל בגלל גילו או סיבה אחרת, אינו חבר בקרן השתלמות אחרת וכן העובד יעבוד לפחות בשיעור של מחצית משרה, או שליש משרה אם זו עבודתו היחידה.

בהתאם לסעיף 9.1.7 סעיף קטן 21 באוגדן תנאי שירות, אחוז הפרשת המעביד תעמוד על 7.5% ואילו אחוז הפרשת העובד תעמוד על 2.5% (ראה נספח 1 ח). חבר בקרן זכאי לצאת להשתלמות ולקבל כספי חיסכון לאחר שלוש שנים ממועד ההצטרפות (ראה נספח 3 ס. 5).

### **הצטרפות לקה"ש - לפי החלטת העובד הזכאי**

בהתאם לחוקת העבודה העובדים זכאים להצטרף לקרנות השתלמות. כמו כן, באוגדן תנאי שרות בסעיפים השונים המתייחסים לקה"ש, ניתן למצוא ניסוחים המצביעים על הצורך בפניה יזומה של העובד כתנאי לפתיחת קה"ש, לדוגמא:

- החליט העובד להצטרף לקה"ש הנ"ל... (דירוג מח"ר - נספח 3 ב ס. 5 א').
- רשאי על פי רצונו הוא להצטרף לקרן השתלמות... (דירוג מהנדסים - נספח 3 ז ס. 5).

### **3.2 הצטרפות למועדוני רווחה ובריאות - זכותו של העובד**

בהתאם לחוקת העבודה העובדים בדירוג מנהלי ומח"ר זכאים להצטרף למועדון רווחה ובריאות. כמו כן, באוגדן תנאי שרות נכתב כי כל עובד שהסכם זה חל עליו זכאי לחברות אוטומטית בקרן (ראה נספח 3, 3יא).

### **3.3 זכאות להחזר הוצאות טלפון**

בהתאם לחוקת העבודה כל העובדים זכאים להשתתפות של מכסות שיחות טלפון בהתאם לדירוג העובד מיום תחילת עבודתם (ראה נספח 3ב).

### **3.4 זכאות לדמי חבר בעמותות מקצועיות - השתלמות עובדים**

בהתאם לחוקת העבודה העובדים בדירוג מנהלי, הנדסאים ומח"ר זכאים להשתתפות המעסיקים בדמי חבר בלא יותר משתי עמותות מקצועיות (ראה נספח 3ג). בהסכם שנחתם ב 2011, אושרה גם לגננות דמי חבר בעמותות מקצועיות (ראה נספח 5.9).

### **3.5 קרנות השתלמות - אין המעסיק רשאי להתעלם מאי מימוש זכותו של העובד**

**א. הוראת חשב"ל - אין לקלוט עובד ללא טופס קה"ש חתום או טופס ויתור**

#### **2.10 קרן השתלמות לשכירים**

המעביד והעובד יפקידו הפקדות חודשיות, שוטפות בשיעור קבוע לקרן.

2.10.1.3 עובד חדש ... **אין לקלוט עובד ללא טופס חתום** (שבו הוא מבקש להצטרף או לחילופין מעוניין לוותר על קרן השתלמות) (ראה נספח 3א).

מהוראת החשב הכללי באוצר, עולה כי על מנת למנוע מצב של אי מימוש זכותו של העובד לקה"ש, עקב העדר מודעות של העובד לזכאותו, על המעביד לקבוע את הנהלים הבאים:

- חתימה על טופס הצטרפות לקה"ש טרם קליטת עובד.
- לחילופין יש לחתום על בקשה לויתור על קה"ש.

**ב. החל מ- 2011 קה"ש רום ברירת מחזל לדרוג המנהלי ברשות מקומית**  
בתאריך 16/02/11 הוציאו מרכז השלטון המקומי והסתדרות המעוף הודעה לכלל הרשויות המקומיות:

"יובהר כי לעובד שלא בחר בקרן השתלמות אחרת, יופקדו הכספים לקרן "רום", קרן ההשתלמות לעובדי רשויות מקומיות" (ראה נספח 1ד3).

**ג. מבקר המדינה - דו"ח 2013 קה"ש עובדי הוראה - אסור למעסיק להתעלם מזכויות העובד**  
בדו"ח מבקר המדינה בנושא קרנות ההשתלמות לעובדי ההוראה נאמר:  
"זכותו של עו"ה להצטרף לקרן ההשתלמות עוגנה בהסכמים קיבוציים אלה. מדובר בזכות מוקנית השמורה לעובד, ואין המעסיק רשאי להתעלם ממקרים שבהם זכות זו אינה ממומשת" (דו"ח שנתי 63 ג2013, ראה נספח 3ה).

**ד. משרד החינוך - נוהל לביקורת שכר - קיזוז תקציב - עקב אי תשלום קה"ש**  
בנוהל ביקורת שכר של משרד החינוך למוסדות חינוך מוכרים שאינם רשמיים, התייחסות לבדיקה כי הבעלות המשלמת לעובדיה את כל רכיבי השכר הכלולים בתקצוב המשרד - גם קרנות השתלמות:

"ממצאי הבדיקה המרכזיים הינם הפערים ... בין התשלומים ששולמו בפועל לעובדים... לבין השכר, שלו העובדים זכאים לפי כל דין והסכם. פערים אלו מיושמים על התקציב שהועבר בפועל על ידי משרד החינוך לבעלות, וזאת ביחס לכל שנת לימודים בה תוקצבה הבעלות" (נוהל ביקורת שכר - משרד החינוך ראה נספח 13 ס.12).

בהמשך פירוט נוהל לביצוע קיזוז תקציבי בגין פער בין הסכום המועבר לבעלות לבין התשלום בפועל לעובדים:

"בעלות אשר אינה ... מבצעת את הנדרש ממנה במהלך ביצוע הביקורת, ..., תועבר לטיפול במסגרת "הליך חסימת וקיזוז תקצוב בעלות" (ראה נספח 13 ס.17).

### **הערות הביקורת**

בהתאם לחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות משנת 2002, הצטרפות לקרן השתלמות היא זכותו של העובד. כמו כן, באוגדן תנאי שרות בסעיפים השונים המתייחסים לקה"ש, ניסוחים המצביעים על הצורך בפניה יזומה של העובד כתנאי לפתיחת קה"ש.

בשנים האחרונות ניכרת מגמה לראות בהפרשה לקה"ש חובה של המעסיק וזאת במקביל לזכותו של העובד. מגמה זו באה לידי ביטוי בפרסומים של גורמים שונים:

**חשכ"ל - הוראת חשכ"ל 13.7.2, מציינת כי אין לקלוט עובד ללא טופס קה"ש חתום, ועובד שאינו מעוניין להצטרף לקה"ש - יחתום על טופס ויתור.**

**קרן רום - ברירת מחדל - בהסכם בין מרכז שלטון מקומי והסתדרות המעוף משנת 2011 נקבע כי עבור עובדים בדרוג המינהלי ברשויות מקומיות תהיה קרן רום ברירת מחדל.**

**מבקר המדינה - בדו"ח משנת 2013 בנושא קה"ש עובדי הוראה, מציין מבקר המדינה כי אסור למעסיק להתעלם מזכויות העובד לקה"ש.**

**משרד החינוך - בהוראות לביקורת שכר של משרד החינוך, נוהל המאפשר קיזוז תקציב מבעלות שאינה משלמת קה"ש.**

**טלפון / עמותות מקצועיות / מועדוני רווחה ובריאות - הסכמי העבודה הנוגעים להחזר הוצ' טלפון ומועדוני רווחה ובריאות מתייחסים לזכותו של העובד.**

#### **מומלץ**

- לקיים דיון עם יועץ משפטי המתמחה בתחום השכר, בקשר להשלכות על מדיניות העירייה של הגישה המחייבת לראות בהחתמת עובד על טופס פתיחה / ויתור קה"ש לעובדים, חובה של המעסיק.
- לקבוע נהלי עבודה אשר יחייבו מתן החזר הוצאות טלפון לכל העובדים הזכאים במערכת.
- יש לקבוע נוהל הצטרפות לעמותות מקצועיות, למועדוני רווחה ובריאות, תוך מתן מידע מפורט על ההטבות ודרך ניצולן כחלק מתהליך קבלת העובד.

### 3. נהלי עבודה ובקרה

#### אגף משאבי אנוש

##### העדר נוהל החתמת עובד על טופס הצטרפות לקה"ש - טרם קליטתו לעבודה

מעיון בטופס "הודעה על תנאי עבודה" שהועבר לביקורת, עולה כי ברישא של סעיף 9 הנוגע לקרן השתלמות נאמר כי ההצטרפות לקרן תהא בכפוף להעברת טופסי הצטרפות לקרן שהעובד בחר. אגף משאבי אנוש מסר כי היות וישנם מקרים רבים בו העובד אינו יודע באיזו קרן לבחור, לפיכך לא מחתימים אותו בעת הקליטה על טופס.

#### הערת הביקורת

בטופס קליטת עובד נרשם כי העובד זכאי באופן מידי / לאחר שנה לקה"ש. לא נקבע נוהל החתמה מיידית / תזכורת לאחר שנה להצטרפות לקה"ש. מומלץ לכלול בתהליך קליטת עובד החתמה על טופס הצטרפות / ויתור קה"ש כמקובל בגופים ציבוריים אחרים וזאת בהתאם להוראות חשכ"ל, המלצות מבקר המדינה ולהוראות ביקורת של משרד החינוך.

##### הוצ' טלפון בטופס הודעה על תנאי עבודה - לאחר שנת עבודה

במדגם הביקורת, בכל הטפסים של "הודעה על תנאי עבודה" נרשם כי הזכאות להחזר הוצ' טלפון היא לאחר שנת עבודה, שלא בהתאם להסכמי השכר העדכניים.

#### הערת הביקורת

רישום של החזר הוצ' טלפון בטופס "הודעה על תנאי עבודה", לאחר שנת עבודה אינה תואמת הסכמי שכר קיימים. מומלץ לתקן את הטופס, כך שיהיה ברור שתשלום החזר הוצ' טלפון הוא מידי.

##### העדר טופסי הודעה על תנאי העבודה בתיק האישי

לביקורת נמסר כי בתהליך קבלת עובד אגף משאבי אנוש מנפיק "הודעה על תנאי עבודה". ממדגם הביקורת עולה כי למספר עובדים/ות לא נמצאו בתיקים האישיים טופסי הודעה על תנאי העבודה. לדוגמה, עובדת פ.צ החלה לעבוד בתאריך 1.9.2017. לבקשת הביקורת לקבל טופס הודעה על תנאי עבודה, נמסר כי לא נמצא טופס בתיק האישי.

##### טופס - פתיחה/עדכון קרן השתלמות

כאשר העובד פונה לעירייה ומבקש להצטרף לקה"ש, או מבקש לעבור מקרן לקרן, האחראית במשאבי אנוש דואגת למילוי טופס פתיחת / עדכון קרן השתלמות המועבר למח' שכר, במקביל לטופס המועבר לקרן.

##### עובדי הוראה - העדר טופסי הצטרפות בעירייה

עובדי הוראה, אמורים לטפל בנושא טופסי הצטרפות לקה"ש ישירות מול הקרן והטופס מועבר מהקרן לעירייה, הביקורת מציינת כי בעלויות אחרות מצרפות את עובדי ההוראה לקה"ש, כחלק מתהליך קבלת העובד.

### **הערת הביקורת**

רבים מעובדי ההוראה הזכאים לקה"ש מיום עבודתם הראשון אינם מנצלים זכות זו עקב אי ידיעה/ קשיים בירוקרטיים, בהעדר נוהל החתמת טפסים כחלק מתהליך קליטת העובד. מומלץ להעביר לכל עובדי אגף משאבי אנוש עותקים של קרנות השתלמות למורים ולקבוע נוהל של החתמת עובד הוראה על טפסי הצטרפות / ויתור קה"ש כחלק מתהליך קליטת העובד כמקובל בגופים ציבוריים אחרים.

**עובד הוראה / עו"ס - קה"ש מידי, עובד אחר - קה"ש אחרי שנה -** בטופס שני אפשרויות לסיומן תחולה: \* מידי \* לאחר שנת עבודה. לעובדים בדרג המינהלי הזכאות לקבלת קה"ש הינה לאחר 12 חודשי עבודה בהתאם לסעיף 80.4 לחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות. לעובדי הוראה ועו"ס, הזכאות הינה מיום העבודה הראשון.

### **העדר נוהל "תזכורת" לעובד זכאי שלא פתח קה"ש**

מבירור הביקורת עולה כי בגופים ציבוריים אחרים נקבעו נהלים להחתמת העובדים הזכאים לקה"ש ביום קליטתם בעבודה, גם אם זכאותם היא לאחר שנת העבודה וזאת מתוך ראייה כי המעסיק אינו רשאי להתעלם מאי מימוש זכותו של העובד לקה"ש. מבירור הביקורת עולה כי באגף משאבי אנוש לא נקבע נוהל תזכורת לעובד הזכאי לקה"ש וטרם הורה על פתיחה.

**העברות בין קרנות השתלמות -** סעיף 20 לחוק שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה- 2005 קובע כי זכותו של העובד לבחור באיזו קרן השתלמות לנהל את כספיו. במהלך תקופת ההעסקה, העובד רשאי לעבור מקרן לקרן ללא הגבלה. עובד עירייה המעוניין לבצע מעבר של קרן השתלמות, פונה לקרן ההשתלמות אליו הוא משיך ודואג למילוי טפסים רלוונטיים על פי דרישות הקרן. במקביל, האחראית בגזברות מעבירה למחלקת השכר טופס של הצטרפות לקרן חדשה.

### **1,122 עובדים בדרוגים שונים ללא קה"ש**

מניתוח דוח 66 לשנת 2019, עולה כי במערכת 1,122 עובדים זכאים בדרוגים השונים ללא קרן השתלמות בפועל.

### **הערת הביקורת**

**העדר גורם מרכזי -** בנושא קרנות השתלמות עוסקים אגף משאבי אנוש ומס' גורמים בגזברות, ובמחלקת שכר - ללא שנקבע גורם האחראי לריכוז ובקרה בנושא. מומלץ לקבוע גורם המרכזי את נושא קרנות השתלמות בעירייה המתאם בין אגפי משאבי אנוש, הגזברות ומחלקת השכר.

מומלץ כי אגף משאבי אנוש בעירייה יפיק אחת לשנה דוח מעקב אחר עובדים הזכאים לקה"ש - וטרם נפתח עבורם קרן, וכן יקבע נוהל המחייב פניה תקופתית בכתב לעובדי העירייה בדרוגים השונים אשר לא הורו על הצטרפות לקה"ש על מנת למנוע אי פתיחת קרנות השתלמות בשל העדר מודעות לזכות חשובה זו של העובד.

### **העדר התייחסות המערכת לממשק הלכתי**

בציבור החרדי נושא הצטרפות עובדים לקה"ש כרוך בסוגיה הלכתית בנושא ריבית, כאשר דרגות ההקפדה משתנות בקהילות השונות בהתייחס לאופיו המשפטי של הגוף משלם הריבית ברצף בין



גוף בבעלות פרטית - לבעלות ציבורית. מביוררים שערכה הביקורת עולה כי יש הנמנעים מהצטרפות לקה"ש עקב העדר ידע מקצועי מספיק בקשר למבנה הבעלות של הקרנות השונות לצורך קבלת התייחסות הלכתית. הביקורת מציינת כי במקרים רבים סוגית ה"ריבית" ניתנת לפיתרון באמצעות שיתוף גורמים הלכתיים המתמחים בנושא, במידע מלא על המבנה המשפטי של הקרנות השונות.

#### **ברירת מחדל - קרן רום - ללא מסלול "כשר" -**

לביקורת הוסבר כי ברירת המחדל של קה"ש לעובדי עיריה הינה קרן רום. יצויין, כי לקרן רום אין מסלול 'כשר'. כך, שקרן זו יתכן ומהווה בעיה מסוימת לחלק מהעובדים.

#### **הערת הביקורת**

**העדר התייחסות לסוגיה ההלכתית - ברירת המחדל של קה"ש עובדי עיריה - קרן רום - היא לא המסלול 'כשר'. המערכת אינה מתייחסת לצורך בשיתוף גורמים הלכתיים במאמץ להציע פתרונות לסוגית הריבית בקרנות.**

עובדי עיריה רבים אינם מנצלים הטבות במועדוני הבריאות והרווחה עקב סוגיות הלכתיות. מומלץ לפעול לשיתוף גורמים הלכתיים במתן מידע ופתרון בעיות בנושא קה"ש ומועדוני הבריאות והרווחה.

**התייחסות האגף - קרן רום שהיא קרן ברירת המחדל, הוסיפה בימים אלה מסלול "כשר", הודעה תצא לכלל העובדים (ראה נספח 3 יד).**

#### **חוזה אישי - עובד הוראה שעתי - ללא קה"ש**

ממדגם הביקורת עולה כי בחוזה אישי של עובד הוראה שעתי לא מופיעה כלל התייחסות לנושא קה"ש. לדוגמה, עובדת א.מ החלה לעבוד בתאריך 1.11.2017. ואין התייחסות לנושא הקה"ש בחוזה.

#### **מחלקת שכר**

מחלקת שכר מקבלת את טופסי ההצטרפות לקה"ש מאגף משאבי אנוש ובגין עובדי הוראה מקבלת את הטפסים מהקרן. בהתאם לטפסים, מחלקת שכר מעדכנת את מערך קופות הגמל בפרטי הקרן שנבחרה. נתוני האחוזים (עובדים רגילים 2.5%, 7.5% ועובדי הוראה 4.2%, 8.4%), נקלטים באופן אוטומטי במערכת בהתאם לסוג הקרן. נושא קרנות השתלמות מנוהל ע"י מחלקת השכר במערכת הקה"ש הכולל פרוט חודשי לגבי כל עובד.

#### **גזברות - תשלום במס"ב**

כתוצר לוואי של פקודת השכר החודשית, מופק דו"ח המועבר למזכירה בגזברות ומהווה בסיס להכנת טופסי המס"ב לקרנות השונות. המזכירה בגזברות - מכינה טופסי מס"ב לקרנות השונות בהתייחס לעובדי חינוך / עובדים אחרים. אחראית תשלומים במח' הנהלת חשבונות מקבלת את טופסי המס"ב ומעבירה לאישור ראש העיר והגזבר. לאחר החתמת טופס המס"ב - סגן הגזבר קובע את עיתוי שידור המס"ב.

**ממשק מעסיקים מרכזי - בהתאם להנחיות האוצר, מתחילת 2016 נתוני קה"ש מועברים באמצעות ממשק מעסיקים למאגר נתונים מרכזי בדומה לנתוני קרנות הפנסיה וקופות הגמל.**

#### 4. מדגם

עובד שמתקבל לעבודה בעיריה, מקבל טופס "הודעה על תנאי עבודתך", בטופס רשומות כל הזכויות של העובד, כמו: קרן השתלמות, טלפון ועמותות מקצועיות.

**קה"ש** - עובדי הוראה / עוס"ים והנדסאים זכאים לקרן השתלמות עם תחילת העבודה, עובדים בדירוג מנהלי לאחר שנת עבודה.

**טלפון** - העובד זכאי להחזר הוצ' טלפון עם תחילת העבודה, החזר של 0.243 לכל שיחה, מספר השיחות נקבע לפי דרגת העובד.

**עמותות מקצועיות** - העובד זכאי לדמי חבר בשתי עמותות מקצועיות המציעות קורסי השתלמות לצרכי גמול בתנאי נופש.

**מועדון רווחה ובריאות** - בחודש מאי נרשם בתלוש לעובדים בדירוג מנהלי ומח"ר שווי מס למועדון רווחה ולמועדון בריאות בסך כ- 500 ש"ח.

#### סיכום זכויות - לפי דירוגים

עלות לעיריה	עלות לעובד	דירוג מנהלי	דירוג עו"ס	דירוג הוראה	
7.5% - 8.4% מהשכר	2.5% - 4.2% מהשכר	לאחר שנה, בכפוף להגשת בקשת העובד	עם תחילת העבודה, בכפוף להגשת בקשת העובד	עם תחילת העבודה, בכפוף להגשת בקשת העובד	<b>קה"ש</b>
24-48 ש"ח לעובד לחודש	חינם	עם תחילת העבודה, בכפוף להגשת בקשת העובד	עם תחילת העבודה, בכפוף להגשת בקשת העובד	עם תחילת העבודה, בכפוף להגשת בקשת העובד	<b>טלפון</b>
כ- 500 ש"ח לעובד לשנה	כ- 500 ש"ח בשנה, שווי מס	עם תחילת העבודה	לא זכאי	לא זכאי	<b>מועדון רווחה ובריאות</b>
782 ש"ח בשנה למשרה מלאה	חינם	בכפוף להגשת בקשת העובד	בכפוף להגשת בקשת העובד	רק גננות, בכפוף להגשת בקשת העובד	<b>עמותות מקצועיות</b>

#### מדגם עובדי הוראה

עובדי הוראה זכאים לקרן השתלמות מיד בתחילת העבודה. בנוסף, עובדי הוראה לא מצטרפים לעמותות מקצועיות, אך בהסכם משנת 2011 אושרה לגננות הצטרפות לעמותות מקצועיות.

להלן פירוט מדגם עובדים בגינם נבדקו תלושי שכר לשנים 19-2016 ו/או טופסי הצטרפות לקה"ש בהתייחס להפרשות לקה"ש, טלפון, עמותות מקצועיות, ומועדוני רווחה ובריאות:

**מדגם עובדים - דירוג הוראה**

ת.עבודה	קהש	טלפון	הערות
1	X	V	קה"ש - לא הצטרפה בעבר, פועלת להצטרפות.
2	X	V	קה"ש - לא הצטרפה מסיבות הלכתיות.
3	X	V	קה"ש - מילאה טפסים דרך הבנק, הקרן לא פנתה לעיריה, נערכת בדיקת אפשרות העברה רטרואקטיבית. <b>עמותות מקצועיות</b> - כגונת זכאית וחברה עמדותה מקצועית, לא מימשה בשנה קודמת.
4	X	V	קה"ש - לא מעוניין.
5	X	V	קה"ש - הפסיקה מסיבות הלכתיות.
6	X	V	קה"ש - לא היתה מודעת לזכאותה, פועלת להצטרפות.

**1. עובדת א.ט - דירוג הוראה ת. עבודה 09-2007**

העובדת בדירוג הוראה, החלה את עבודתה בחודש 9/2007. בתלושי השכר בגין השנים 2016-17 לא בוצעה הפרשה לקה"ש.

**בירור הביקורת:** כפי שנמסר לביקורת, העובדת לא הצטרפה בעבר לקרן השתלמות עקב מידע מוטעה לכאורה כי ישנן בעיות הלכתיות. בעקבות פניית הביקורת, פועלת להצטרפות לאותה קרן שהתברר כי היא רשומה בה דרך מקום עבודה נוסף. אין טופס ויתור בתיק האישי.

**הערת הביקורת**

עובדת הוראה, במדגם הביקורת, מועסקת ע"י העיריה משנת 2007 ללא קה"ש. בעקבות פניית הביקורת התברר כי בבעלות אחרת המעסיקה אותה בחלקיות משרה, צורפה לקה"ש באופן אוטומטי. לפני שבוע העובדת פנתה לעיריה וביקשה מידע כיצד להסדיר העברת תשלומים בגין שכרה לקרן בה היא כבר חברה.

**מומלץ** לקבוע נוהל המחייב ברור עם עובד חדש בעניין חברות בקה"ש במקומות עבודה קודמים / נוספים.

**2. עובדת ב.ש - דירוג - עוז לתמורה ת.עבודה 09/1988**

העובדת בדירוג הוראה, החלה את עבודתה בחודש 09/1988. בתלושי השכר בגין השנים 2016-17 לא בוצעה הפרשה לקה"ש.

**בירור הביקורת:** העובדת לא הצטרפה לקרן השתלמות מסיבות הלכתיות.

**3. עובדת ה.ח - דירוג - הוראה ת.עבודה 10/1990**

העובדת בדירוג הוראה, החלה את עבודתה בחודש 10/1990. בתלושי השכר בגין השנים 2016-17 לא בוצעה הפרשה לקה"ש.

**בירור הביקורת:** העובדת מסרה כי מלאה טפסי קה"ש דרך הבנק הבינלאומי ולכן אינה מבינה מדוע אינה רשומה בחברה בקה"ש. בעקבות ברור הביקורת עלה כי הקרן לא פנתה לעיריה בבקשת תשלום, כמו כן נמסר כי נערכת בדיקה לאפשרות העברה רטרואקטיבית. העובדת היא גונת ולכן

זכאית וחברה בעמותה מקצועית. בשנת 2019 העובדת לא ניצלה את זכאותה בעקבות שנת אבל, אך כשביקשה להמיר את הזכאות ללימודים - לא קיבלה אישור. לביקורת נמסר כי על המעוניין בכיסוי הוצאות לימודים לפנות למוקד השכלה בעמותה.

#### **הערת הביקורת**

עובדת הוראה במדגם הביקורת מילאה טפסים לפי הנוהל הקיים, בבנק המנהל את קרן ההשתלמות. העיריה לא העבירה תשלומים לקרן מאחר ולא הגיעה דרישה מהבנק. בעקבות פניה לאגף משאבי אנוש נמסר כי נערכת בדיקה לאפשרות להעברה רטרואקטיבית.

**מומלץ** לקבוע נהלי עבודה בענין קה"ש לעובדי הוראה הכוללים:

- מילוי טפסי הצטרפות לקה"ש עובדי הוראה כחלק מתהליך קליטת העובד.
- יצירת קשר עם כל העובדים הזכאים לקה"ש - אך ללא קה"ש בפועל, לצורך סגירת פערי העבר.

#### **4. עובד ז.צ. - דירוג - עוז לתמורה ת.עבודה 09/1993**

העובד בדירוג עוז לתמורה, החל את עבודתו בחודש 9/1993. בתלושי השכר בגין השנים 2016-17 לא בוצעה הפרשה לקה"ש.

**בירור הביקורת:** לביקורת נמסר שהעובד אינו מעוניין בקרן השתלמות.

#### **5. עובדת ק.ח. - דירוג - הוראה ת.עבודה 12/1998**

העובדת בדירוג הוראה, החלה את עבודתה בחודש 12/1998. בתלושי השכר בגין השנים 2016-17 לא בוצעה הפרשה לקה"ש.

**בירור הביקורת:** העובדת מסרה כי הפסיקה את החברות בקה"ש מינואר 2011 מסיבות הלכתיות, אך תבדוק שוב את החלטתה. לא נמצא טופס ויתור בתיק האישי.

#### **6. עובדת צ.ב. דירוג - הוראה ת. עבודה 09/2007**

העובדת בדירוג הוראה, החלה את עבודתה בחודש 09/2007. בתלושי השכר בגין 2019 לא בוצעה הפרשה לקה"ש, וכן, בתיק העובדת באגף משאבי אנוש לא נמצא טופס הודעה על תנאי עבודה.

**בירור הביקורת:** העובדת לא היתה מודעת לזכאותה לקבל קרן השתלמות מתאריך תחילת העבודה, בעקבות פנית הביקורת, העובדת פנתה לאגף משאבי אנוש להצטרפות לקרן השתלמות.

#### **הערת הביקורת**

עובדת הוראה במדגם הביקורת ללא קה"ש, לא היתה מודעת לזכאותה. בעקבות ברור הביקורת פנתה לאגף משאבי אנוש לצורך הצטרפות לקרן.

**מומלץ** ליצור קשר עם כל העובדים הזכאים לקה"ש - אך ללא קה"ש בפועל, לצורך סגירת פערי העבר.

#### **מדגם עובדים סוציאליים**

עובדים סוציאליים זכאים לקרן השתלמות מיד עם תחילת העבודה, וכן להחזר הוצאות טלפון והצטרפות לעמותות מקצועיות.

**מדגם עובדים - דירוג עו"ס**

ת.עבודה	קהש	טלפון	עמותות מקצועיות	הערות
7	X	X	X	קה"ש - לא היתה מודעת לזכאותה. טלפון - אינה מקבלת - כי בעבר היה צריך למלא טופס ולא מילאה. עמותה מקצועית - לא חברה בעמותה. לא מודעת לזכאותה.
8	X	V	X	קה"ש - לא הצטרף בעבר, פועל להצטרפות. עמותה מקצועית - לא חבר בעמותה ולא מודע לזכאותו.

**7. עובדת א.מ דירוג- עו"ס ת. עבודה 12/2014**

העובדת בדירוג עו"ס, החלה את עבודתה בחודש 12/2014. בתלושי השכר בגין 2019 לא בוצעה הפרשה לקה"ש וכן העובדת לא קבלה החזרי טלפון חודשיים.

**בירור הביקורת:** העובדת לא היתה מודעת לזכאותה לקבל קרן השתלמות מתאריך תחילת העבודה. בעקבות פניית הביקורת, האחראית מאגף משאבי אנוש שלחה לה במייל בקשה להצטרפות לקרן השתלמות. בנוגע לטלפון, הוסבר כי העובדת התקבלה לעבודה בתקופה שהיתה צריכה להגיש בקשה עם מספר של טלפון נייח על שמה, מאז השתנו הכללים ולכל עובד שרשום במערכת מספר סלולרי מקבל באופן אוטומטי. עמותה מקצועית - העובדת אינה חברה בעמותה ואינה מודעת לזכאותה.

**הערת הביקורת**

עובדת סוציאלית, אינה מקבלת החזר הוצאות טלפון לו היא זכאית לפי הסכמי העבודה. בעקבות ברור הביקורת פנתה העובדת לאגף משאבי אנוש בבקשה לקבל החזר הוצאות טלפון. לשאלת הביקורת הוסבר כי בעבר, הנוהל חייב הגשת בקשה בהתבסס על חשבון קו טלפון נייח על שם העובד. נציין כי נוהל זה בוטל לפני זמן.

**מומלץ** לאתר מספר טלפון סלולרי של כל העובדים הזכאים להחזר הוצאות טלפון אשר לא מקבלים הטבה זו בפועל - לצורך סגירת פערי העבר.

**8. עובד ק.י דירוג- עו"ס ת.עבודה 11/2019**

העובד בדירוג עו"ס, החל את עבודתו בחודש 11/2019. בתלושי השכר בגין 2019 לא בוצעה הפרשה לקה"ש והעובד לא חבר בעמותה מקצועית.

**בירור הביקורת:** העובד לא היה מודע לזכאותו לקרן השתלמות מתאריך תחילת העבודה. בעקבות פניית הביקורת, העובד הצטרף לקרן השתלמות. עמותה מקצועית - העובד אינו חבר בעמותה מקצועית ולא מודע לזכאותו.

**הערת הביקורת**

עובד סוציאלי שהחל עבודתו בחודש נובמבר 2019, לא צורף לקרן השתלמות, לעמותה מקצועית, הטבות שהוא זכאי להם החל מיום עבודתו הראשון. נציין כי העובד לא היה מודע לזכאותו להטבות אלה.

מומלץ לקבוע נוהל המחייב החתמה של עובד הזכאי לכך, על הצטרפות / ויתור הצטרפות לקה"ש ולעמותה מקצועית ברוח המלצות מבקר המדינה בנושא קה"ש.

### מדגם עובדים בדירוג מינהלי

עובדים בדירוג מינהלי זכאים לקרן השתלמות לאחר שנת עבודה, החזר טלפון וכן חברות בעמותות מקצועיות. בנוסף לעובדים זכאות למועדון רווחה - שלך ומועדון בריאות - מעוף. נציין כי ההצטרפות למועדוני הרווחה והבריאות היא אוטומטית ולעובד נרשם שווי מס בסך 499 ש"ח בתלוש חודש מאי כל שנה. נוסף ונציין כי העובד אינו מקבל דף מידע על ההטבות המגיעות לו כחבר במועדונים. בעמותות מקצועיות חברותא או שחר און העובד צריך לחתום על טופס הצטרפות כדי לממש את זכאותו.

### מדגם עובדים ללא קה"ש - דירוג מינהלי

הערות	מועדון רווחה ובריאות	עמותות מקצועיות	טלפון	קהש	ת.עבודה	
קה"ש - לא זכרה שעברה שנה, פועלת להצטרפות. עמותה מקצועית - לא חברה בעמותה.	V	X	V	X	02/2019	9
קה"ש - לא היה מודע לזכאותו, פועל להצטרפות. טלפון - לא מקבל החזר. עמותה מקצועית - לא חבר בעמותה. מועדון בריאות ורווחה - לא מודע להטבות, לא קיבל כרטיס שלך.	V	X	X	X	09/2018	10
קה"ש - לא היה מודע לזכאותו, פועל להצטרפות. עמותה מקצועית - לא חבר בעמותה.	V	X	V	X	12/2017	11
קה"ש - לא היה מודע לזכאותו, פועל להצטרפות. עמותה מקצועית - לא חבר בעמותה.	V	X	V	X	11/2018	12
קה"ש - לא היה מודע לזכאותו, פועל להצטרפות. טלפון - לא מקבל החזר. עמותה מקצועית - לא חבר בעמותה. מועדון בריאות ורווחה - לא מודע להטבות, לא קיבל כרטיס שלך.	V	X	V	X	10/2017	13
קה"ש - לא היה מודע לזכאותו, פועל להצטרפות. עמותה מקצועית - לא חבר בעמותה. מועדון בריאות ורווחה - לא מודע להטבות, אין לו כרטיס שלך.	V	X	X	X	10/2017	14

### 9. עובד ט.ב. דירוג: מנהלי ת. עבודה 02/2019

העובדת בדירוג מנהלי, החלה את עבודתו בחודש 02/2019. בתלושי השכר בגין 2020 לא בוצעה הפרשה לקה"ש והעובדת לא חברה בעמותה מקצועית.

**בירור הביקורת:** העובדת היתה מודעת לזכאותה, אך לא זכרה שעברה שנה מתחילת עבודתה, בעקבות הביקורת, העובדת הצטרפה לקרן השתלמות. העובדת אינה חברה בעמותה מקצועית.

#### 10. עובד פ.א דירוג: מנהלי ת. עבודה 09/2018

העובד בדירוג מנהלי, החל את עבודתו בחודש 09/2018. בתלושי השכר בגין 2019 לא בוצעה הפרשה לקה"ש והעובד לא חבר בעמותה מקצועית.

**בירור הביקורת:** העובד לא היה מודע לזכאותו לקרן השתלמות שנה אחרי תחילת העבודה, ובעקבות פנית הביקורת העובד פנה לאגף משאבי אנוש להצטרפות. העובד לא מקבל החזר טלפון וכן לא חבר בעמותה מקצועית, בעקבות שאלת הביקורת, פנה לאגף משאבי אנוש לקבלת החזר הוצאות טלפון והצטרפות לעמותה מקצועית. העובד לא מודע להטבות במועדון בריאות ורווחה ולא קיבל כרטיס שלך.

#### **הערת הביקורת**

עובד בדירוג המנהלי, במדגם הביקורת, צורף למועדוני בריאות ורווחה ללא שהיה מודע לכך ושווי מס בסך 495 ש"ח נרשם בשכרו בחודש מאי 2019, בגין חברות במועדוני אלה. מבירור הביקורת עלה כי העובד אינו מודע להטבות לו הוא זכאי במסגרת המועדונים וכמו כן לא נשלח אליו כרטיס חבר ודף מידע על הטבות מועדון 'שלך' - מועדון הרווחה וכן, לא קיבל מידע על הורדת האפליקציה המאפשרת ניצול הטבות במועדון הבריאות 'מעוף'.

**מומלץ** לקבוע נוהל למתן מידע מלא בפלייר כתוב על ההטבות לעובד במועדוני הרווחה והבריאות כחלק מתהליך קליטת העובד.

#### 11. עובד ו.ש דירוג: מנהלי ת. עבודה 12/2017

העובד בדירוג מנהלי, החל את עבודתו בחודש 12/2017. בתלושי השכר בגין 2019 לא בוצעה הפרשה לקה"ש והעובד לא חבר בעמותה מקצועית.

**בירור הביקורת:** העובד לא היה מודע לזכאותו לקרן השתלמות שנה אחרי תחילת העבודה. בעקבות שאלת הביקורת העובד פנה לאגף משאבי אנוש להצטרפות. העובד לא חבר בעמותה מקצועית.

#### 12. עובד ח.י דירוג: מנהלי ת. עבודה 11/2018

העובד בדירוג מנהלי, החל את עבודתו בחודש 11/2018. בתלושי השכר בגין 2019 לא בוצעה הפרשה לקה"ש והעובד לא חבר בעמותה מקצועית.

**בירור הביקורת:** העובד לא היה מודע לזכאותו לקרן השתלמות שנה אחרי תחילת העבודה. בעקבות הביקורת העובד פנה לאגף משאבי אנוש עם מספר עמית בקרן השתלמות בו היה רשום בעבר. העובד לא חבר בעמותה מקצועית.

#### 13. עובד ז.א דירוג: מנהלי ת. עבודה 10/2017

העובד בדירוג מנהלי, החל את עבודתו בחודש 10/2017. בתלושי השכר בגין 2019 לא בוצעה הפרשה לקה"ש והעובד לא חבר בעמותה מקצועית.

**בירור הביקורת:** העובד לא היה מודע לזכאותו לעמותות מקצועיות וכן לקרן השתלמות שנה אחרי תחילת העבודה. העובד פנה לאגף משאבי אנוש להצטרפות. כמו כן העובד לא מודע להטבות במועדון בריאות ורווחה, והוא לא קיבל כרטיס שלך.

#### 14. עובד ש.ש. דירוג: מנהלי ת. עבודה 10/2017

העובד בדירוג מנהלי, החל את עבודתו בחודש 10/2017. בתלושי השכר בגין 2019 לא בוצעה הפרשה לקה"ש והעובד לא חבר בעמותה מקצועית.

**בירור הביקורת:** העובד לא היה מודע לזכאותו לקרן השתלמות שנה אחרי תחילת העבודה, וכן להחזר הוצ' טלפון ולעמותות מקצועיות. העובד פנה לאגף משאבי אנוש להצטרפות. העובד לא מודע להטבות במועדון בריאות ורווחה, והוא לא קיבל כרטיס שלך.



## רשימת נספחים

נספח מס 3א - ליג - מסגרת חוקית

נספח מס 3ד - מדגם עובדים

ניהול תקציבי שכר, גמלאות וכוח אדם	פרק ראשי:	משרד האוצר אגף החשב הכללי תכ"ם – ניהול תקציבי שכר, גמלאות וכוח אדם	
פנסיה, קופות גמל ותנאי שירות	פרק משני:		
13.7.0.2	מספר הוראה:		
תת מהדורה: 01	מהדורה: 04		

הפקדות	עבודה נוספת (רובד שני) מ-1 ליולי 2015
הפקדת העובד לקופת גמל לשכירים	6.5%
הפקדת המעביד לקופת גמל לשכירים	7.5%
הפקדת המעביד לקופת גמל לפיצויים	6%
	רובד זה לא יכלל לעניין השלמת פיצויים (2.33%)

2.6.2. הפקדות העובד והמעביד לקופת גמל ימשיכו להיות מופקדות לאותה קופת הגמל אליה היו מופקדות. הפקדת המעביד לפיצויים תופקד לקופה נפרדת, המוגדרת לפיצויים.

2.6.3. בהתאם להסדר החדש לא יחויב העובד בזקיפת מס כפי שחויב בעת שבחר בהסדר החליפי.

## 2.7. קרן פנסיה ותיקה שמונה לה מנהל מיוחד

2.7.1. לעובד אשר מבוטח בקרן פנסיה ותיקה שמונה לה מנהל מיוחד [ראה פירוט בנספח ב – רשימת קרנות הפנסיה הוותיקות שמונה להן מנהל מיוחד] יופקדו כספים לרכיבים הפנסיוניים

בשיעור כולל של 20.5% משכרו של העובד, כפי שנקבע בסעיף 78א לחוק הפיקוח על

שירותים פיננסיים (ביטוח). התשמ"א-1981, וזאת בהתאם למפורט להלן:

2.7.1.1. עובד יפקיד מידי חודש, למרכיב תגמולי העובד, סכום של 7% משכרו.

2.7.1.2. מעביד יפקיד מידי חודש, למרכיב תגמולי העובד, סכום של 7.5% משכרו.

2.7.1.3. מעביד יפקיד מידי חודש, למרכיב פיצויים, סכום של 6% משכרו.

## 2.8. קופת גמל במעמד עצמאי

2.8.1. עובד רשאי להפריש כספים לקופת גמל במעמד עצמאי, הפרשה זו תבוצע מחוץ למערכת השכר. במקרה שהעובד מעוניין לנצל את הטבות המס המרביות להן זכאי, יגיש למחלקת השכר מסמך המעיד על סכומי ההפקדה אשר בוצעו לקרן.

2.8.2. יובהר כי בכל מקרה לא תהיה הפקדה מקבילה של המעסיק לקופה במעמד עצמאי.

## 2.9. פיצול הפרשות

2.9.1. עובד רשאי לפצל את הפרשותיו הפנסיוניות בגין הרובד הראשון, ל-3 חלקים לכל היותר.

2.9.2. הפיצולים יוגדרו כטווח של סכומים מוחלטים ("מ-... עד..."), או כטווח של אחוזים ("מ-... עד...").

2.9.3. במקרה שהפיצולים יוגדרו כטווח של סכומים מוחלטים, אחד מהפיצולים שנבחרו יוגדר כ"כל השאר", הפרשה זו תעודקן בהתאם לשינויים בשכרו של העובד.

## 2.10. קרן השתלמות לשכירים

2.10.1. המעביד והעובד יפקידו הפקדות חודשיות, שוטפות בשיעור קבוע לקרן.

2.10.1.1. המעביד יפקיד בשיעור של 7.5% משכרו של העובד, אלא אם נקבע אחרת

במפורש בהסכם שכר קיבוצי.

ניהול תקציבי שכר, גמלאות וכוח אדם	פרק ראשי:	משרד האוצר אגף החשב הכללי <b>תכ"ם – ניהול תקציבי שכר, גמלאות          וכוח אדם</b>	
פנסיה, קופות גמל ותנאי שירות	פרק משני:		
13.7.0.2	מספר הוראה:		
תת מהדורה: 01	מהדורה: 04		

2.10.1.2. העובד יפקיד סכום בשיעור של 2.5% משכרו, אלא אם נקבע אחרת במפורש בהסכם שכר קיבוצי.

→ 2.10.1.3. עובד חדש נדרש להמציא טרם קליטתו בשירות המדינה טפסי הצטרפות קרן השתלמות, במקרה שעובד אינו מעוניין להצטרף להסדר של קרן השתלמות עליו להצהיר על כך בטפסי ההצטרפות. **אין לקלוט עובד ללא טופס חתום** (שבו הוא מבקש להצטרף או לחילופין מעוניין לוותר על קרן השתלמות).

### 3. מסמכים ישימים

- 3.1. [חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים \(ביטוח\). התשמ"א-1981.](#)
- 3.2. [חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים \(קופות גמל\). התשס"ה-2005.](#)
- 3.3. [חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963.](#)
- 3.4. [חוק שירות המדינה \(גמלאות\) \[נוסח משולב\] התש"ל-1970.](#)
- 3.5. [נספח פנסיוני.](#)
- 3.6. [הסכם המעבר של עובדי המדינה מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת מיום 3 במארס 1999.](#)
- 3.7. [הוראת תכ"ם, "כללים לשחרור כספי פיצויים וכספי תגמולים על ידי העובד". מס' 13.7.0.8.](#)
- 3.8. [טופס "בקשת העובד להגדלת הפרשות לקופת גמל".](#)

### 4. נספחים

- 4.1. [נספח א – הגדרות.](#)
- 4.2. [נספח ב – רשימת קרנות הפנסיה הוותיקות שמונה להן מנהל מיוחד.](#)
- 4.3. [נספח ג – טבלת שינויים שבוצעו בהוראה.](#)



# אוגדן

## תנאי שירות

### חובות וזכויות של העובדים בשלטון המקומי

עריכה: חגית מגן  
ניהול לוגיסטי: רונית לוי  
הוצאה לאור: מרכז השלטון המקומי בישראל  
רח' הארבעה 19, ת"א  
טל. 03-6844222 פקס. 03-6844230  
דפוס והפצה: לביא ר.מ. יעוץ והפקה בע"מ טל. 03-6366358

© כל הזכויות שמורות למרכז השלטון המקומי  
אין לצלם או להעתיק מאוגדן זה ללא רשות

(ד) תקופת הוותק המקצועי של עובד המדורג בדירוג המחיר חלק של שנה, תחושב לאותו חלק של שנה לפי הלוח הבא:

שיעור תוספת הוותק	ותק מקצועי ימים
100%	(1) 316 או יותר
75%	(2) מ-226 עד 315
50%	(3) מ-136 עד 226
25%	(4) מ-46 עד 135
0%	(5) עד 45

(ה) לצורך חישוב ותק מחוי"ל, תחשב עבודה שלצורך מילוייה דרושה השכלה אקדמאית מושלמת (תואר ראשון, לפחות) במקצוע הנלמד, או עבודה בתחום המקצועי הרחב של המישרה.

(ו) לעניין חישוב תקופת העבודה, תובא בחשבון גם תקופת עבודתו של העובד כארעי, כזמני וכעובד עפ"י חוזה מיוחד.

טירת וותק מחוי"ל

נא עיין בפרק 9.1.1 - מהנדסים.

**5. קרן השתלמות**

א. הצטרפות העובד לקרן ההשתלמות לאקדמאים במדעי החברה והרוח היא רשותו של העובד - וחובתו של המעסיק להפריש סכומים לקרן בהתאם לאמור בסעיף זה, אם העובד ממלא אחר התנאים המפורטים להלן:  
החליט עובד להצטרף לקרן ההשתלמות הנ"ל, יפרישו לקרן - גם העובד וגם המעסיק - הפרשות, כמפורט בסעיפים הבאים.

- (1) הפרשות המעסיק לקרן ההשתלמות של המחיר, הן בשיעור של 7.5% ממשכורתו של העובד החבר בקרן.
- (2) הפרשות העובד לקרן הן בשיעור 2.5% ממשכורתו.

הזכאות להצטרף לקרן היא החל מהיום הראשון לעבודה ברשות המקומית. חבר בקרן ההשתלמות של המחיר, העובד לקרן השתלמות אחרת, יוכל להעביר את כל הכספים שהצטברו לזכותו בקרן המחיר (כולל חלקו של המעסיק), לקרן החדשה. האמור לעיל אינו חל על מעבר מקרן ההשתלמות של המוסדות להשכלה גבוהה, של עובדי המחקר ושל המורים, וכן לא על מעבר לקרן ההשתלמות של המוסדות להשכלה גבוהה ושל המורים.

**6. הפרשות המעסיק לקרן 0.5% (קרן ידע)**

החל ממשכורת חודש יולי 94 ומדי חודש בחודשו, יפרישו המעסיקים סכומים בשיעור 0.5% מהשכר הטבלאי ומתוספות השכר הנכללות לגימלה, עבור כל אקדמאי במחיר העובד ברשותם.

**7. החלת תנאי עבודה במקומות העבודה**

- א. כל תנאי העבודה הכלליים והסוציאליים שנקבעו וייקבעו לגבי כלל העובדים אצל אותו מעסיק - כגון: הקלות לאם עובדת, גמול פיצול, שעות נוספות וכ"ו - חלים גם על האקדמאים במחיר.
- ב. כל התוספות, תשלומי שכר, הטבות ותנאי עבודה המיוחדים לגבי מקום עבודה,



מרכז השלטון המקומי בישראל  
UNION OF LOCAL AUTHORITIES IN ISRAEL  
مركز سلطة البلديات في اسرائيل



הסתדרות הפקידים  
עובדי המנהל והשירותים

# חוקת העבודה

## לעובדי הרשויות המקומיות

(נוסח משולב)

שבט-תשס"ב  
פברואר-2002

© כל הזכויות שמורות  
למרכז השלטון המקומי בישראל

**80.147**

א. גימלאים שפרשו מעבודתם אצל המעסיקים עליהם חל הסכם זה, בין התאריך 1.1.93 לתאריך תחילת ההפרשות בפועל, לא יפרישו בגינם לקופת גמל לתגמולים או לקרן פנסיה צוברת, מרכיבי השכר והתשלומים האחרים שאינם פנסיוניים, עפ"י הסכמי השכר או הסכם זה, עקב מועד הפסקת עבודתם, ויפוצו בתשלום חד פעמי עפ"י תחשיב כדלקמן:

1. 0.5% מהמשכורת הקובעת לפנסיה בחודש התשלום בגין כל חודש מ-1.1.93 עד 31.12.93.
2. 1% מהמשכורת הקובעת לפנסיה בחודש התשלום בגין כל חודש מ-1.1.94 עד 31.12.94.
3. 1.5% מהמשכורת הקובעת לפנסיה בחודש התשלום בגינם כל חודש מ-1.1.95 עד 31.12.95.

ב. הפיצוי הנ"ל ישולם לגימלאי שפרש מעבודתו כאמור וכמפורט לעיל, עד מועד תחילת ההפרשות בפועל, בגין התקופה מ-1.1.93 ועד למועד פרישתו של הגימלאי.

**80.148**

מובהר בזאת כי עובד אשר לגביו מופרשים במועד חתימת הסכם זה דמי גמולים לפנסיה או לקופת גמל, בגין רכיב שכר ותשלום אחר מסויים שאינו פנסיוני, לא יופרש בגינו בגין חתימת הסכם זה פעם נוספת (וסה"כ פעמיים) בגין אותו הרכיב לפנסיה או לקופת גמל.

**80.149**

אין באמור בהסכם זה, כשלעצמו, כדי לחייב הפרשה מרכיבי שכר ותשלומים אחרים שאינם פנסיוניים כמשמעותם בהסכם זה, לקרנות אחרות, לרבות קרנות השתלמות, קרנות ידע וכדומה, מעבר לקופת הגמל/פנסיה צוברת, או הכרה ברכיבים אלה לצורך פנסיה עפ"י חוק או הכללתם לצורכי חישוב פיצויי פיטורים או ערך שעה.

**80.2 קרנות השתלמות**

עובדי הרשויות המקומיות שבדירוג המינהל והשירותים (אחיד) או הדירוגים המקצועיים, זכאים להצטרף על-פי דירוגם המקצועי לאחת מקרנות ההשתלמות הקיימות שבשיתוף המעסיקים יחד עם האיגודים המקצועיים כמפורט להלן: -

- קרן השתלמות של המהנדסים;
- קרן השתלמות של ההנדסאים והטכנאים;
- קרן השתלמות של המח"ר;
- קרן השתלמות של העובדים הסוציאליים (ק.ל.ע.);
- קרן השתלמות של עובדים ברשויות המקומיות. (אחיד).

- 680/95  
31/12/95
- ההצטרפות והחברות בקרן ההשתלמות תיעשה על-ידי הגשת טופס בקשת הצטרפות לקרן ההשתלמות ובהתאם לתקנות קרן ההשתלמות אליה מוגשת הבקשה.
- 129/79  
מ-16/1/79
- 80.3 קרן ההשתלמות לעובדי הרשויות המקומיות בדירוג (אחיד) לעובדי מינהל ושירותים.
- 710/96  
17/4/96
- הקרן מיועדת לעובדים ברשויות המקומיות המדורגים בדירוג (האחיד) עובדי המינהל והשירותים ולעובדי חינך, נוער, חברה וקהילה. ואין אפשרות להצטרף לקרן אחרת.
- 432/88  
מ-30/10/88
- החל מ-1/6/88, אחוזי הפרשה לקרן ההשתלמות הם: 7.5% הפרשת מעביד, ועוד 2.5% הפרשת העובד.
- 129/79  
מ-16/1/79  
555/92  
מ-6/9/92
- ההפרשות לקרן ההשתלמות הן ממשכורת ברטו הכוללת את הרכיבים הבאים: שכר משולב, תוספת שהייה בדרגה, תוספת ותק לרבות קידום ותק, וכן כל התוספות המוכרות כתוספות קבועות לצורך חישוב הגימלאות.
- 80.4 זכאותו של עובד להצטרף לקרן השתלמות תהיה בכפוף לחוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות.
1. עובד לאחר 12 חודשי עבודה הזכאי לקביעות בהתאם לחוקת העבודה ולהסכמים הקיבוציים. תהא זכאותו להצטרף לקרן השתלמות בתום התקופה.
2. זכאותו של העובד להצטרף לקרן השתלמות לא תהא מותנית במתן כתב קביעות.
3. המועד לתשלום יהיה כאמור בסעיף 1 לאחר 12 חודשי עובדה, ולא מעבר לאותה שנת מס.



מרכז הסתדרות המעו"ף  
ארלוזורוב 93  
תל-אביב

מרכז השלטון המקומי  
הארבעה 19  
תל-אביב

י"ב אדר א תשע"א  
16 פברואר 2011

לכבוד  
ראשי הרשויות המקומיות  
יו"ר ועדי העובדים ברשויות המקומיות  
מזכירי הסתדרות המעו"ף במרחבים

שלום רב,

### הודעה פאניני צופדים מס' 9/2011

הנדון: הצטרפות לקרן השתלמות "רום" – קרן ההשתלמות לעובדי הרשויות המקומיות  
בדירוג המינהלי

בהמשך לאמור בסעיפים 80.2 ו- 80.3 בחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות  
וכן בהתאם לאמור בסעיף 20 (ב) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל),  
התשס"ה-2005, יובהר כי לעובד שלא בחר בקרן השתלמות אחרת, יופקדו הכספים לקרן  
"רום", קרן ההשתלמות לעובדי הרשויות המקומיות.

  
ארנון בר-דוד

  
דן בן-חיים, עו"ד



## מבקר המדינה

# דוח שנתי 63ג

לשנת 2012  
ולחשבונות שנת הכספים 2011

כרך ראשון



ירושלים, אייר התשע"ג, מאי 2013

## עיקרי הממצאים

### מימוש הזכויות לקרן השתלמות

עו"ה מועסקים הן על ידי הממשלה (משרד החינוך) והן על ידי הרשויות מקומיות, רשתות חינוך וגופי חינוך פרטיים (להלן - בעלויות). ההסכמים הקיבוציים של עו"ה קובעים את תנאי שכרם של עו"ה המאוגדים בארגוני המורים ומועסקים על ידי משרד החינוך ועל ידי חלק מהבעלויות. זכותו של עו"ה להצטרף לקרן השתלמות עוגנה בהסכמים קיבוציים אלה. מדובר בזכות מוקנית השמורה לעובד, ואין המעסיק רשאי להתעלם ממקרים שבהם זכות זו אינה ממומשת. זכותו זו של עו"ה והחובה לפעול על מנת להבטיח את מימושה עוגנה בהנחיית החשב"ל לגבי עו"ה המועסקים על ידי משרד החינוך וכן בתקנון שירות עו"ה ובנוהל משרד החינוך, לגבי כלל עובדי ההוראה.

1. נמצא כי בשנת הלימודים התשע"ב (2012)<sup>3</sup> לא הפריש משרד החינוך תשלומים לקרנות עבור כ-11,000 עו"ה, שהם כ-10% מכלל עו"ה שהעסיק באותה שנה. אי-הפרשת הכספים היא פגיעה מתמשכת בזכויותיהם של עובדים אלו. לפי הערכת משרד מבקר המדינה, הסכום המצטבר שלא הופרש במשך השנים הגיע למאות מיליוני שקלים.

2. ארבע בעלויות, שכל אחת מהן מעסיקה אלפי עו"ה, מסרו למשרד מבקר המדינה נתונים שמהם עלה כי ל-17.6% מעו"ה המועסקים בהן לא הופרשו כספים לקרן השתלמות. יוצא אפוא שגם זכויותיהם של עו"ה בבעלויות נפגעו כתוצאה מאי-הפרשה לקרן השתלמות.

3. פעולות הפיקוח שמבצע משרד החינוך בבעלויות כוללות ביקורות יזומות שנועדו להבטיח את עמידתן של הבעלויות בהתחייבויותיהן כלפי עו"ה. אולם הלכה למעשה, לא הובילו פעולות אלה להשבת זכויותיהם של חלק ניכר מעו"ה שנפגעו.

### תקצוב הבעלויות על ידי משרד החינוך

התקציב שמעביר משרד החינוך לבעלויות המעסיקות אלפי עו"ה כולל רכיב של הפרשת המעביד לקרנות השתלמות, המהווה 8.4% משכרם של עו"ה. יש בעלויות שאינן מפרישות כלל לעובדיהן עבור קרנות השתלמות, ואחרות שמפרישות רק עבור חלק מעו"ה המועסקים בהן.

נמצא כי בעלויות שלא הפרישו לקרנות ההשתלמות את חלק המעביד עבור עו"ה המועסקים בהן, לא השיבו למשרד החינוך את הסכום שקיבלו והותירו את הכסף אצלן.

3 שנת הלימודים של מוסדות החינוך, מתחילה ב-1 בספטמבר ומסתיימת בסוף אוגוסט בשנה שלאחריה. ברוח זה, לשם הבהירות, בצמוד לציון שנת הלימודים צוינה השנה הלוועזית.

**נוהל ביקורת שכר במוסדות חינוך מוכרים שאינם רשמיים - משרד החינוך**

1. נוהל זה בא להסדיר הנחיות בדבר עריכת ביקורת שכר במוסדות חינוך מוכרים שאינם רשמיים (להלן: המוסד המוכר או המוסדות המוכרים).

**רקע נורמטיבי – תקצוב, פיקוח ובקרה**

2. המקור לתקצובם של מוסדות חינוך נובע מהחוק ומהתקנות שתוקנו על פיו. **חוק לימוד חובה התש"ט-1949** מעניק זכות לחינוך חנם רק במוסדות חינוך רשמיים. שר החינוך החליט בתקנות **חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים) התשי"ד-1953** וכן **בצו לימוד חובה (חינוך חנם שלא במוסד חינוך רשמי), תשל"ח-1978** כי המדינה תשתתף בתקציב שעות ושכר הלימוד גם במוסדות מוכרים.

3. משרד החינוך מפקח בהתאם לסמכותו על פי דין ובכלל זה ע"פ **חוק חינוך ממלכתי, תשי"ג-1953, חוק הפיקוח על בתי-ספר, התשכ"ט-1969** והתקנות שנוכרו לעיל, על מוסדות שאינם רשמיים בהיבטים שונים. בתוך כך, וכפועל יוצא מן האמור, מפקח ומבצע מעקב אחר כספים המועברים ע"י משרד החינוך לטובת תקצוב שעות ושכר הלימוד במוסדות מוכרים ובדיקה כי כספים אלה אמנם מופנים ליעדם ע"י המוסד המתוקצב. **יועז, שגם מכוח חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985**, והתכליות המונחות בבסיסו, עורך משרד החינוך פיקוח ובקרה על השימוש הנאות ותואם הייעוד המבוצע באותם כספים.

4. בצד הפיקוח של הרשות ובצד תקצובם של המוסדות, קיימת חובה מוגברת על המוסדות עצמם לדווח מידע מהימן ומלא, למסור נתונים מדויקים ונכונים, להגיש דין וחשבון כספי, לנהוג בתום לב ולשתף פעולה באופן מלא עם הרשות והגורמים המוסמכים על ידה לצורך ביצוע הליכי הפיקוח והבקרה. חובה זו של המוסדות מהווה למעשה את התשתית לזכות לקבלת תמיכת המדינה.

**ביקורת שכר במוסדות מוכרים - כללי**

5. תקנה 3(א)(6) לתקנות **חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים), התשי"ד-1953**, מטילה חובה על מוסדות מוכרים ובעליהם לשלם את שכר עובדי ההוראה ועובדי השירות המועסקים במוסד לפי השיעורים והכללים הנהוגים במוסדות חינוך רשמיים. חובה זו מהווה תנאי להכרזה על מוסד חינוך כמוסד מוכר, ביחד עם תנאים נוספים.

6. חובת קיום התנאי בדבר תשלום משכורות כמקובל במוסדות החינוך הרשמיים כתנאי מכללא בהסכם העבודה בין העובד במוסד החינוך למעסיקו אף עוגנה בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה ובפסיקת בית המשפט הגבוה לצדק (וראו למשל: ע"ע (ארצי) 203/09 וכן בג"צ 8838/11).

7. מכאן, יוצא אפוא, כי על מנת למלא אחר התכליות שעומדות בבסיס החיקוקים האמורים לעיל, ובין היתר על מנת למנוע פגיעה בתלמידים הלומדים במוסד חינוך מוכר, במועסקים בו, המדינה מפקחת אחר קיום תקנה 3(א)(6) לתקנות, ובתוך כך אף עושה שימוש בסמכויות המוענקות לה בדבר קיזוז וגבייה מהדין ובכלל זה מכוח סעיף 43א **לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985**.

8. משכך, משרד החינוך עורך באופן שוטף ויזום ביקורות לעניין תשלום שכר. ביקורות אלו מתבצעות על ידי חשבות משרד החינוך (להלן: החשבות) באמצעות רואי חשבון המתמחים בביצוע ביקורות מסוג זה ונערכות ללא קשר להיקף התקצוב לו זכאי המוסד.

9. בנוסף, עריכת ביקורות שכר עשויה ליצור אינדיקציות לאיתנותה הכספית של בעלות, ועל כן ביקורות השכר עשויות להשפיע על מתן רישיון, ביטולו או אי חידושו.

**שלבי ביקורת השכר במוסד מוכר**

10. ביקורת השכר במוסד מוכר (להלן: הביקורת) כוללת מספר שלבים והליכים, לאחר קבלת החלטה על עריכת ביקורת שכר.
11. השלב הראשון בביקורת הינו פנייה לבעלים על המוסד המוכר (להלן: הבעלות) לצורך גיבוש ואיסוף הנתונים הדרושים לביקורת, קבלת המידע הדרוש ובדיקה של משכורות המורים והעובדים במוסד המוכר, להלן "הליך הבדיקה". הליך הבדיקה כולל את בדיקת המסמכים לעניין תשלומי השכר וההפרשות הסוציאליות (להלן: השכר) לעובדי הבעלות אשר הוגשו ו/או נתקבלו אל/מ: המוסד המוכר ובעליו, עובדי המוסד המוכר, רשות המיסים בישראל, המוסד לביטוח לאומי, בנקים, חברות ביטוח, גופי ניהול קרנות, קופת גמל ופנסיה וכל גורם מוסמך אחר, וכן עריכת מדגם בעזרת תוכנות ייעודיות ביחס לשכר הנדרש על פי כל דין אל מול השכר אשר שולם בפועל על ידי הבעלות. הביקורת יכולה שתיערך ביחס למוסד מסוים של הבעלות, על חלק מהמוסדות המופעלים על ידי הבעלות או על כלל המוסדות המופעלים על ידי הבעלות גם יחד.
12. ← ממצאי הבדיקה המרכזיים הינם הפערים באחוזים בכל אחד ממרכיבי השכר (שכר ברוטו, קרן פנסיה, קרן השתלמות). הפערים הינם בין התשלומים ששולמו בפועל לעובדים על ידי הבעלות לבין השכר שלו העובדים זכאים לפי כל דין והסכם. פערים אלו מיושמים על התקציב שהועבר בפועל על ידי משרד החינוך לבעלות, וזאת ביחס לכל שנת לימודים בה תוקצבה הבעלות. הבדיקה יכולה שגם תכלול ממצאים בדבר אי-עמידה של הבעלות בהוראות הדין, חוקי העבודה, הצווים, ההסכמים הקיימים וכללי משרד החינוך בדבר תשלום שכר לעובדים, כגון אופן הצגת רכיבי השכר בתלושים, תשלום המשכורות לעובדי ההוראה בחדשי הקיץ וכו'.
13. בסיום הליך הבדיקה החשבות תיקבע את רמת חומרתם של ממצאי הבדיקה ופערי השכר שנתגלו, ככל שאלה אכן יתגלו.
14. החשבות תאפשר לבעלות להסיר את המחדלים ולתקן את הליקויים שנמצאו ולהשיב את פער השכר, כמפורט להלן.
15. בעלות שנמצאו לגביה ממצאים שאינם חמורים תועבר לטיפול במסגרת "הליך הסרת מחדלים ותיקון ליקויים" אשר מהווה חלק בלתי נפרד מהביקורת, כפי שיפורט להלן.
16. בעלות שנמצאו לגביה ממצאים חמורים תועבר לטיפול במסגרת "הליך הסרת מחדלים ותיקון ליקויים חמורים" אשר מהווה חלק בלתי נפרד מהביקורת, כפי שיפורט להלן.
17. ← בעלות אשר אינה משתפת פעולה עם החשבות ו/או הגורמים המוסמכים על ידה, ואינה מבצעת את הנדרש ממנה במהלך ביצוע הביקורת, על הליכה השונים, תועבר לטיפול במסגרת "הליך חסימת וקיזוז תקצוב בעלות".

**הליך הבדיקה**

18. הודעה בכתב - בסמוך להחלטה על קיומה של ביקורת שכר על מוסד מוכר, תעביר החשבות לבעלות הודעה בכתב או בדוא"ל (להלן: "בכתב") באמצעות משרד רואי החשבון המבקר על ההחלטה לקיים ביקורת לבעלות.
19. בהודעה יימסר לבעלות כי היא נתונה כעת לביקורת שכר ע"י משרד החינוך באשר לשנות הלימודים המצוינות בהודעה ויפורטו המידע והמסמכים הדרושים ממנה לצורך קיומה התקין של הביקורת, לוחות הזמנים לביצוע, פרטים אודות הגורם המבצע את הביקורת (להלן: המבקר) ודרכים ליצירת קשר עמו. כמו כן תצורף הפנייה לנוהל ביקורת שכר במוסדות חינוך מוכרים שאינם רשמיים אשר יפורסם באתר המרשתת של משרד החינוך.
20. המצאת מסמכים - ככלל, המסמכים הנדרשים להמצאה על ידי הבעלות למבקר בהליך הבדיקה מפורטים בנספח ב' לנוהל זה.

של ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, המוסדות להשכלה גבוהה ותאגידים ציבוריים בארץ בשלוש הערים הגדולות - תל-אביב, חיפה וירושלים, וכל מוסד החתום על הסכם זה ו/או המקיים הוראות הסכם זה.

ח. לא יוכרו תקופות עבודה קודמות כאמור, שחלו לפני ז' באייר תש"ח-16.5.48.

4.2 תוספת ותק בגין שירות חובה בצה"ל העובדים המדורגים בדירוג המהנדסים יקבלו בנוסף לתשלום עבור הוותק הנוכחי - תוספת תשלום של מספר שנות ותק כמספר השנים ששירתו בשירות חובה בצה"ל בתנאים כדלהלן:

א. סך הכל תוספת הוותק לו יהיו זכאים לא תעלה על שיא הוותק (דהיינו, המספר המירבי של שנות ותק).

ב. התוספת תשולם רק לעובדים שאינם מקבלים תוספות ותק עבור שנות שרות חובה בצה"ל. עובדים כאמור, המקבלים תוספות ותק בגין חלק משנות שירות החובה שלהם בצה"ל, יהיו זכאים להשלמה בלבד.

ג. זכויות הוותק מצה"ל כאמור לעיל, תקפות רק לגבי חישוב שנות הוותק כשכר לכל דבר ועניין.

4.3 א. בהתאם לטבלאות השכר הועלו שנות הוותק ל-40 החל מה-1.1.94.

ב. לצורך דרגה אישית לבעלי תואר שני ושלישי ולצורך זה בלבד ישאר שיא הוותק שהיה עד כה (35 שנה).

ג. הוותק המירבי יכלול ותק מוכר במקומות עבודה אחרים, שירות חובה בצה"ל, שירות לאומי וכל שירות אחר המזכה בתוספת ותק כולל קידום ותק.

4.4 בעלי תואר שני ושלישי

א. מיום 1.9.1969 ועד ליום 31.3.1978, בעלי תואר שני ושלישי היו זכאים לתשלום מוגדל עבור כל שנת ותק, בהתאם להסכמים שנחתמו לפרקים בנושא זה.

ב. החל מיום 1.4.1978 ואילך בעלי תואר שני ושלישי זכאים לתשלום עבור כל שנת ותק, מיום הזכאות לקבלת התואר, בשיעור של 1.5 שנות ותק לכל שנת עבודה לאחר הזכאות לקבלת התואר - כל זאת עד לשיא הוותק הקיים בדירוג.

4.5 בעלי תעודה

החל מתאריך 1.4.1978 בעלי תעודה יהיו זכאים לתשלום עבור כל שנת ותק, מיום הזכאות לקבלת התעודה, בשיעור של 1.5 שנות ותק לכל שנת עבודה, לאחר הזכאות לקבלת התעודה, כל זאת עד לשיא הוותק הקיים בדירוג.

(5) קרן ההשתלמות

כל מהנדס המועסק ברשות מקומית במעמד קבוע, זמני, ארעי, או המועסק על פי חוזה מיוחד, הקובע כי משכורתו תשולם לו על פי דרגה בדירוג המהנדסים, רשאי על פי רצונו הוא להצטרף לקרן ההשתלמות למהנדסים.

א. תשלומים לקרן:

(1) הפרשות המעסיק לקרן ההשתלמות בשיעור של 7.5% ממשכורתו של העובד, כמוגדר להלן ואילו הפרשות העובד הינם בשיעור של 2.55 מן המשכורת.

חובתו של הסגן לעבוד 12 שעות הוראה, לפחות, בכיתות א'-י' או 10 שעות הוראה, לפחות, בכיתות ז'-ט'. המספר המירבי של שעות הניהול יהיה ההפרשה שבין יחידת העבודה של הסגן ובין 10-12 שעות הוראה שנמנו לעיל.

הערה: התנאים למינוי סגן מנהל, דרכי בחירתו, יחידת עבודתו, קביעותו והפסקת עבודתו - ראה חוזר מנכ"ל מג/6 סעיף 153.

21. קרנות ההשתלמות

מנהל העסקים:

הבנק הבינלאומי הראשון, רח' המרד 29 תל-אביב 68125

את הכספים יש להעביר לכתובת זו או לכל אחד מסניפי הבנק הבינלאומי הראשון על-פי הפרטים כדלקמן:

מס קרן	קופה	ח"ן עו"ש	בנק
70	קרן השתלמות בבתי"ס על-יסודיים (מסלול רגיל)	046	31
71	קרן השתלמות בבתי"ס על-יסודיים, מכללות		
72	קרן השתלמות למורים תיכוניים, מורי סמינרים ובמינרים - מישור	046	31
73	קרן השתלמות למורים וגננות ומפקחים	046	31
73	קרן השתלמות למורים וגננות	046	31

קרנות מספר 70/71 נוהלו בעבר על-ידי בנק לאומי

קרנות מספר 72/73 נוהלו בעבר על-ידי בנק מסד

א. כללי -

1. קרנות השתלמות למורים חסי הסתדרות המורים

קרנות ההשתלמות לעובדי הוראה הן שתיים:

- (1) קרן השתלמות למורים וגננות בע"מ
- (2) קרן השתלמות למורים תיכוניים, מורי סמינרים ומפקחים בע"מ.

תקנותיהן של שתי הקרנות זהות. עובד הוראה העובר לתפקיד הוראה אחר במערכת החינוך, אינו צריך לעבור מקרן לקרן.

הקרנות מנוהלות בידי הנהלה משותפת למשרד החינוך והתרבות, מרכז השלטון המקומי ולהסתדרות המורים בישראל, באמצעות הנאמן - בנק מסד בע"מ.

2. קרן גמול השתלמות למורים העל-יסודיים בע"מ -

קרן זו מנוהלת על ידי הנהלה משותפת למשרד החינוך והתרבות, מרכז השלטון המקומי ואירגון המורים בבתי-הספר העל-יסודיים.

3. רשאים להצטרף לקרנות רק עובדי הוראה שנתקיימו בהם התנאים הבאים:

- (1) עובדי הוראה, מורים, גננות, מנהלים, מדריכים ומפקחים המדורגים בדירוג עובדי הוראה - בכל שלבי החינוך, ושאינם חסרים בשום קרן השתלמות אחרת.

- (2) עובדי הוראה כנ"ל המועסקים במוסד חינוכי שבפיקוח משרד החינוך והתרבות או משרד העבודה, או שהוכרו ע"י הנהלת הקרן כרשאים להצטרף לקרן.
- (3) מי שעובד לא פחות מחצי משרה. המועסק בשליש משרה, יוכל להצטרף, בתנאי שזו משרתו היחידה או העיקרית.
- (4) מורים לא-מוסמכים בעלי שנת ותק אחת לפחות.
- (5) גיל המצטרף לקרנות ההשתלמות לא יעלה על 53 שנים. למורים שעבדו גיל זה הוקמה קרן השתלמות "מקור". קרנות ההשתלמות אינן קרנות פיננסיות. דהיינו, זכויות המורה בשנת ההשתלמות אינן תוצאה של הצבירה האישית בקרן ההשתלמות. גובה המענק וזכויות המורה בשנת ההשתלמות נגזרות משעור המשרה הממוצע שבשנות החיסכון ומגובה המשכורת האחרונה (בין 66% ל-88%, בהתאם לתקופת החברות בקרן).

### ב. שיעודי החיסכון

1. הצבירה בקרן ההשתלמות לצורך מימון יציאת המורה להשתלמות מורכבת כיום מהפרשות המורה בשיעור של 4.2% ממשכורתו והפרשת המעביד בשיעור של 8.4% ממשכורת זו. ס"ה הצבירה (מעביד+עובד) מסתכמת בשיעור של 12.6% מהמשכורת. הפרשות אלה מצטברות עד למשרה אחת בלבד. החל משנת הלימודים תשנ"ד יש להפריש לקרן ההשתלמות מכל עובד הוראה המועסק מעל למשרה אחת ועד למשרה וחצי והחבר בקרן ההשתלמות. המעביד יפריש את חלקו. הצבירה המשותפת (מעביד+עובד) מיועדת בעקרון אך ורק למימון מענקי ההשתלמות בשנת ההשתלמות, וכן למימון שכר לימוד בשנת ההשתלמות.
2. עובד הוראה המתגורר ומועסק באחד מישובי הפיתוח (שהוכרו לצורך זה ופורסמו בחוזרי מנכ"ל) רשאי להצטרף לקרן ללא תשלום. המדינה תשלם לקרן גם את חלקו. כדי להצטרף לקרן יש למלא טופס בקשה מיוחד להצטרפות, שניתן לקבלו ב"שות המקומית או בבנק מסד. את הטופס יש להמציא למשרד החינוך, לאישור הממונה על התמריצים במחוז. הפרטים המדויקים מופיעים בחוזרי המנהל הכללי הדנים בנושא. מועד ההצטרפות חל מן היום בו מגיע הטופס לבנק, למפרע לאותה שנת לימודים (מן האחד בספטמבר).

### ג. תקופת החיסכון

- תקופת החיסכון המינימלית היא שש שנים. מועד תחילת החיסכון הוא ב-1 לספטמבר (תחילת שנת הלימודים); קיימת אפשרות להצטרף במהלך אותה שנת הלימודים למפרע וזאת עד לביום 15 ביולי של אותה שנת לימודים. אחרי התאריך הנ"ל אין אפשרות לרכוש שנת חיסכון למפרע. התקנות אינן מתירות להקדים היציאה להשתלמות לפני תום שש שנות חיסכון בפועל (72 תשלומי חיסכון חדשיים). ניתן להאריך את תקופת החיסכון ל-7 או 8 שנים, או להצטרף למחזור חיסכון נוסף, אם לא יוצאים להשתלמות בתום 6 שנים. על המורה להודיע על החלטתו בכתב לקרן.

### ד. מימוש היציאה לשנת השתלמות

- עובד שהשלים תקופת חיסכון של 6 שנים, ואינו חייב כספים לקרן, יקבל הודעה מבנק מסד בע"מ על זכותו לצאת לשנת השתלמות.



2. הפסקת חברות

א. עובד רשאי להפסיק חברותו בקרן וחסכונו יוחזרו לו בתנאים הנהוגים בקרן, ובניכוי 3% דמי ניהול, או כפי שייקבע ע"י הנהלת הקרן מעת לעת, ובכפוף לתקנות האוצר.

ב. עובד יוכל לקבל את חלקו בחיסכון בתוספת חלק המעביד, בניכוי 3% דמי ניהול, או כפי שייקבע ע"י הקרן מעת לעת ובכפוף לתקנות האוצר, במקרים הבאים:  
 (1) במקרה של פרישה לגימלאות.  
 (2) במקרה של פטירה (היורשים).

ג. עובד יוכל לקבל את חלקו בחיסכון בתוספת 89 מחלקו של המעביד, בניכוי 3% דמי ניהול, או כפי שייקבע ע"י הנהלת הקרן מעת לעת ובכפוף לתקנות האוצר, במקרים הבאים:  
 (1) אם השלים תקופת חיסכון ומלאו לו 59 שנים.  
 (2) אם השלים תקופת חיסכון, מלאו לו 53 שנים או 26 שנות ותק, ויצא בעבד פעמיים לפחות לשנת השתלמות.  
 (3) אם השלים תקופת חיסכון ופוטר מעבודתו.

"מקור" - קרן השתלמות לעובדי הוראה מסלול מקוצר

1. הקרן

א. הקרן מיועדת להשתלמות קצרה.  
 ב. הקרן מנוהלת במשותף ע"י משרד החינוך והתרבות, מרכז השלטון המקומי וע"י הסתדרות המורים. מנהל העסקים של הקרן הוא בנק מסד בע"מ, שדי רוטשילד 80, ת"א.

2. הצטרפות לקרן

ההצטרפות לקרן היא רשות. רשאי להצטרף לקרן במסלול המקוצר עובד הוראה, אשר ימלא אחר כל התנאים כלהלן:  
 א. מקבל את שכרו עפ"י דירוג עובדי הוראה.  
 ב. המעביד ישלם את חלקו, כפי שייקבע מפעם לפעם.  
 ג. עובד לפחות בשיעור של מחצית משרה (או שליש משרה, אם זו עבודתו היחידה)  
 ד. אינו חבר בקרן השתלמות אחרת.  
 ה. אינו רשאי להצטרף לקרן ההשתלמות במסלול הרגיל, בגלל גילו או מסיבה אחרת.

3. תשלומים לקרן

כל חבר המצטרף לקרן, משלם מדי חודש 2.5% ממשכורתו ברוטו. 7.5% נוספים משולמים לקרן ע"י המעסיק.  
 (משכורת ברוטו כוללת שכר משולב חדש + כל התוספות, שהוכרו או תוכרנה כתוספות קבועות לצורך גימלאות).

4. רווחי ריבית והצמדה

כספי הקרן מושקעים בהתאם להנחיות האוצר לקרנות השתלמות וקופות גמל.



לצורך חישוב הוותק תילקח בחשבון כל תקופת עבודה במקצוע לאחר קבלת התואר, בין בארץ ובין בחו"ל ואצל כל מעסיק שהוא.  
עובדים אשר סיימו לימודיהם לתואר ראשון במסלול ארבע-שנתי שכלל שנת התמחות בשכר - תיראה שנה זו כשנת ותק לכל דבר ועניין.

9. **קרון השתלמות**  
הפרשות המעסיק לקרון ההשתלמות של העובדים הסוציאליים הן 7.5% משכרו של העובד על כל הרכיבים שהוכרו לצורך חישוב הגימלה הזכאית מהיום הראשון לעבודה.  
הפרשות העובד לקרון הן 2.5% משכרו של העובד.

10. **מכסות שיחות טלפון** - נא עיין בפרק 4.4.4-1

11. **שעות עבודה אם מיניקה**  
כמקובל לשאר העובדות ברשות המקומית קרי קיצור של שעה אחת ביום ולא פחות מ-37.5 ש"ש.

12. **שעות עבודה - עובדים בטיפול ישיר**  
(א) עובד בטיפול ישיר לרבות עובד אקדמאי בלתי כשיר העובד בטיפול ישיר ימשיך לעבוד מכסת שעות רגילה, מתוכן יקדיש 39 שעות במשך שישה ימים בשבוע לטיפול ישיר, לפי קביעת המעסיק, יתר שעות העבודה יקדיש העובד לקריאת חומר מקצועי והשתלמויות עצמיות, מחוץ למקום עבודתו, לפי בחירתו.  
(ב) עובד בטיפול ישיר לרבות עובד אקדמאי בלתי כשיר העובד בטיפול ישיר במשרה חלקית, יחולו עליו הוראות פרק זה לפי חלקיות משרתו.  
(ג) מוסכם כי שכר שעה יחושב לכל דבר ועניין לפי מכסת השעות המלאה (42.5 שעות).  
(ד) מוסכם כי שעות העבודה שיקדיש העובד לטיפול ישיר כאמור לעיל לא יוקטנו משום סביה, ובין היתר שעות קיץ. אמהות לילדים עד גיל 12, לימודים באוניברסיטה, קשישים, וכיו"ב.  
(ה) מוסכם כי לעניין חישוב שעות נוספות יראו את שעת העבודה ה-40 של עובד כאמור בסעיף 29 (א) כשעה הנוספת הראשונה. כדי להסיר ספק מוסכם כי עובד שבגין דרגתו אינו זכאי לתשלום עבור שעות נוספות, או אינו זכאי לתשלום עבור חלק מן השעות הנוספות, או עובד בגין דרגתו זכויותיו לתשלום עבור שעות נוספות מותנית בתנאים, ימשיכו ההגבלות האמורות לחול עליו והסכם זה אינו בא לשנותן.  
(ו) פירוש הדבר ששעות העבודה של העובדים בטיפול הישיר נישארו כפי שהיו קודם להסכם, אך 39 שעות עליהם להקדיש לטיפול הישיר ויתר שעות העבודה יקדיש העובד לקריאת חומר מקצועי, השתלמויות עצמיות, במקום לפי בחירתו.  
יובהר כי עו"ס המועסק בחלקיות משרה בטיפול ישיר, משרתו תגזר מ-39 ש"ש לדוגמה: עו"ס ב-50% משרה יעבוד 19.5 ש"ש בפועל + 1.75 ש"ש יקדיש העובד לקריאת חומר מקצועי, השתלמויות עצמיות וכו'.

(ז) להסדר הנ"ל זכאים אך ורק עובדים בטיפול הישיר. עובדים סוציאליים שאינם עובדים בקביעות בטיפול הישיר לפחות 50% מזמנם אינם זכאים להסדר הנ"ל של שעות עבודה.

13. **שעות נוספות**  
בהסכם עם העובדים הסוציאליים הצהירו המעסיקים כי העובדים הסוציאליים הנדרשים לעבוד שעות נוספות זכאים לתשלום.

14. **חופשה**  
מכסת ימי החופשה של העובדים 5 ימים בשבוע - היא 22 יום לשנה.

15. **קצובת ביגוד**  
(ראה פרק 4.4.5-3).

**4.15 מועדון רווחה**

1. ב-15.11.11 נחתם הסכם ליישום היתרה של 0.1% כמפורט בהסכם מיום 25.10.09 בעניין יישום הוראות ההסכם הקיבוצי מה-17.4.08 למתן תוספות שכר בעלות של 5% לעובדי המגזר הציבורי (הסכם עופר עיני).

2. ב-14.10.12 נחתמה הודעה בענייני עובדים המשנה סעיפים שונים בהסכם מה-15.11.11.

3. ההסכם חל אך ורק על העובדים המדורגים בדירוג עובדי המנהל והשירותים (הדירוג האחיד) ועל העובדים המדורגים בדירוג המח"ר (למעט פסיכולוגים).

3א' החל מיום ה-1.1.13 ההסכם חל גם על עובדי דירוג חינוך, נוער, חברה וקהילה.

4. ההסכם לא חל על עובדים בדירוגים אחרים והוא לא חל על פסיכולוגים.

5. החל מיום 1.1.2019 (לעובדים בדירוג מנהלי ומח"ר וחינוך ונוער בלבד), גובה השתתפות המעסיק בדמי החבר למועדון שלך (קרן לרווחת עובדי הרשויות המקומיות בישראל בע"מ (חל"צ) בע"מ ח.פ. 5147476031) בגין עובד עליו חל הסכם זה, ואשר מועסק אצל המעסיק מעל שלושה חודשים ומעל לרבע משרה בחודש מאי של שנת התשלום, יעמוד על סך של 390 ₪ לשנה קלנדרית (להלן – סכום השתתפות המעסיק 2019).

23. סכום השתתפות המעסיק יעודכן אחת לשנה, בחודש ינואר, החל מחודש ינואר 2020, לפי שיעור שינוי המדד החדש לעומת המדד הקודם. גובה ההשתתפות בשנת 2020 עומד על סך 392 ש"ח

ד. את השתתפות הרשות המקומית בדמי החבר יש להעביר:

בהמחאה לפקודת קרן לרווחת עובדי הרשויות המקומיות בישראל בע"מ (חל"צ) מס' חברה 514746031 מרח' ריב"ל 18 ת"א ת.ד. 176 מיקוד 67778 או באמצעות זיכוי חשבון הבנק של הקרן בבנק הפועלים סניף 608 ח.ג. 491527.

ה. על הרשות המקומית להעביר לקרן לכתובת המפורטת לעיל, את רשימת העובדים אשר בגינם מועברים דמי החבר.

הרשימה תכלול את שם העובד, כתובתו העדכנית, מס' ת.ז., תאריך לידה, ותאריך תחילת עבודתו ברשות המקומית.

ו. כל עובד שהסכם זה חל עליו זכאי לחברות אוטומטית בקרן.

**7. סכום השתתפות המעסיק לעובד לשנת 2013 ואילן יפורסם בתחילת כל שנה קלנדרית.**

8. מאחר והשתתפות המעסיק בדמי החבר לקרן מהווה הכנסה בידי העובד, יש לבצע זקיפת שווי: ההפרשה לקרן תבוצע בדרך של זקיפת שווי ההטבה למשכורתו של העובד תוך העברת סכום שנזקף כאמור ישירות לידי הקרן.

## מתוך אוגדן תנאי שירות לעובדי הרשויות המקומיות

4.16 הסכם מעו"ף לעמית

ביום 1.2.2018 נחתם הסכם בעניין עמותת מעו"ף לעמית, להלן עיקרי ההסכם:

1. החל מה- 1.2.2018 כל עובד בדירוג במנהלי, דירוג חינוך ונוער, דירוג המח"ר (למעט פסיכולוגים), דירוג הטכנאים וההנדסאים ודירוג הלבונטים אשר שכרם משולם בהתאם להוראות ההסכמים הקיבוציים החלים על הדירוגים הנ"ל המועסק ברשות המקומית מעל שלושה חודשים ומעל רבע משרה בחודש מאי של אותה שנה (להלן – **עובד זכאי**) זכאי להשתתפות המעסיק בדמי החבר השנתיים בעמותת מעו"ף לעמית, עמותה מספר 58060559 (להלן – **העמותה**).
2. גובה ההשתתפות המעסיק בדמי החבר בעמותה, בגין כל עובד זכאי, יעמדו על סך של 105 ₪ (מאה וחמישה ₪) לשנה קלנדרית (להלן – **דמי השתתפות**) והוא יעודכן אחת לשנה.
3. ככל שדמי ההשתתפות המהווים הכנסה בידי העובד, העובדים יישאו במס חל בגין כך.
4. דמי השתתפות יועברו ישירות לעמותה עד לסוף חודש יוני בגין אותה שנה קלנדרית.
5. כמו כן יש להעביר את רשימת העובדים בגינם מועברים דמי השתתפות, הרשימה תכלול את שם העובד, מס' תעודת זהות, תאריך לידה.

*הוראת שעה בעניין דמי השתתפות לשנה 2018*

6. בשנת 2018 יהיה זכאי לדמי השתתפות כל עובד בדירוג המנהלי, דירוג חינוך ונוער.
7. דירוג מח"ר (למעט פסיכולוגים), דירוג הטכנאים וההנדסאים ודירוג הלבונטים אשר שכרם משולם בהתאם להוראות ההסכמים הקיבוציים החלים על הדירוגים הנ"ל המועסק ברשות המקומית מעל שלושה חודשים ומעל רבע משרה בחודש ינואר 2018.
8. את דמי ההשתתפות לשנת 2018 יש להעביר לעמותה בחודש פברואר 2018 ולא יאוחר מחודש מרץ 2018.
9. לשאלות ניתן לפנות לעו"ד עירית ורונין – ממונה על תנאי שירות

## 4.4.4-1 זכאות למכסות שיחות טלפון

הוראות סעיף זה חלות על כל העובדים בשירות, אשר בדירת מגוריהם שיחות טלפון או ברשותם טלפון נייד או נייד שהמעסיק יוכל באמצעותו ליצור קשר עם העובד, למעט עובד ארעי המועסק עד 120 יום. עובד ארעי המקבל שכר לפי תעריף איגוד מקצועי, עובד ארעי המקבל שכר סטודנטים, עובדים צעירים וכן עובדים שבדירת מגוריהם מותקן טלפון אישי או רשמי. השתתפות תהיה בהתאם למכסת השיחות המפורטות בטבלאות שלהלן:

דירוג (אחיד)	מהנדסים אקדמאים	משפטנים כלליים	רופאים כלליים	מכסות השיחות החודשיות לתשלום	הסכום לתשלום חודשי בש"ח
3	33	ה'		100	24.30
4	34	ד'		125	30.40
5	35	ג'	ד'	150	36.45
6	36	ב'	ג'-ד'	175	42.55
7	37	ומעלה	ב'+	200	48.60
ומעלה	ומעלה	ומעלה	ומעלה		

**עובדים המדורגים בדירוג העובדים הסוציאליים זכאים למכסות שיחות טלפון לחודש כדלקמן:**

שנות ותק	מכסת שיחות
1-0	100
2	125
3	150
10-4	175
11 ומעלה	200

**עובדים המדורגים בדירוג עובדי ההוראה: ראה סעיף 31 לפרק 9.1.7.**

## 9.1.7-31 החזר הוצאות טלפון

א. החל מ-1.9.08 לא תהיה עוד זכאות לעובד הוראה להחזר הוצאות בגין התקנת טלפון ואחזקתו.  
 ב. החל מ-1.9.08 יהיו כל עובדי ההוראה המועסקים בהוראה בפועל בחינוך העל יסודי זכאים להחזר הוצאות טלפון על פי הוראות המפורסמות על ידי החשב הכללי במשרד האוצר בענין החזר הוצאות טלפון לעובדי המדינה, לפי קבוצה 8 בהוראות האמורות וכפי שיהיו מעת לעת.

**הסכום המעודכן לתשלום הינו 48.60 ₪**

ג. על אף האמור לעיל, מנהלים וסגני מנהלים אשר ערב חתימת ההסכם מיום 5.1.09 היו זכאים בגין אחזקת טלפון ושיחות טלפון יחד, לסכום העולה על סכום דלעיל, יהיו זכאים לגבוה מבין שני הסכומים.

## 4.4.4-2 תחולת הזכאות למכסות שיחות טלפון

- (א) הוראות אלה חלות על כל העובדים הקבועים, למעט עובדי הוראה ועובדים ארעיים, ועובדים ארעיים המקבלים "שכר סטודנטים". לעובדים המועסקים במשרה חלקית מכסת הטלפונים הנ"ל תשולם בהתאם לחלקיות משרתם.
- (ב) תחולת הסדר זה החל מה-1.4.78.
- (ג) אין לפי הוראה זו להחזיר הוצאות ההחזקה הקבועה של הטלפון.
- (ד) התשלום הנ"ל חודשי ומשולם גם בתקופת מילואים, חופשות מנוחה ומחלה.
- (ה) עובד במשרה חלקית, זכאי להשתתפות חלקית בשיחות טלפון, כשהחלקיות חופפת את חלקיות משרתו.
- (ו) למניעת כל ספק מובהר בזה, כי עובד שבדירתו לא מותקן טלפון פרטי אינו זכאי להשתתפות הרשות המקומית בהוצאות טלפון.

## מתוך אוגדן שירות לעובדי רשויות מקומיות

**השתתפות בדמי חברות באגודות מקצועיות**

תוכן עניינים [הסתר]

[4.3.7-1 תנאים לקבלת השתתפות בדמי חברות באגודות מקצועיות](#)[4.3.7-2 דמי חברות בשתי אגודות](#)[4.3.7-3 דמי חבר באגודות מקצועיות](#)[4.3.7-4 תקרת החזר לדמי חברות באגודות מקצועיות – אגודה אחת](#)[4.3.7-5 פטור מניכוי מס הכנסת עבור דמי חברות באגודות מקצועיות](#)[4.3.7-6 אגודות מקצועיות מאושרות](#)[4.3.7-7 ניכוי מס הכנסה עבור דמי חברות באגודות מקצועיות](#)**4.3.7-1 תנאים לקבלת השתתפות בדמי חברות באגודות מקצועיות**

בהתאם לסיכום מחודש יוני 1980, עם האגף לאיגוד מקצועי של ההסתדרות הכללית, משתתפים המעסיקים בשירות הציבורי בדמי חברות של עובדיהם באגודות מקצועיות, בסייגים הבאים:

(א) האגודה חייבת להיות רשומה ברשימה המתפרסמת מעת לעת ע"י המעסיקים בשירות הציבורי וההסתדרות המקצועית הנוגעת בדבר.

(ב) הרשימה תכלול רק אגודות שבתקנון המגדיר את מטרות האגודה, לא נכלל סעיף בדבר דאגה לתנאי עבודה ושכר של חברי האגודה, והאגודה אינה עוסקת בנושא זה בפועל.

(ג) המעסיקים יחזירו דמי חבר עד לתקרה, כמפורט בסעיף 4.3.7-4 להלן בדמי החבר, לא יכללו מינוי לפרסום כל שהוא, המעסיק לא יכסה דמי חתימה על מינוי כתבי עת תקופתיים.

(ד) תקרת החזר הנ"ל תעודכן על ידי משרד האוצר, פעם בשנה על בסיס עליית המדד.

(ה) דמי החבר באגודות המקצועיות לא ישראליים יוחזרו בסכום המקביל לדמי החבר באגודה ישראלית ובכל מקרה לא יותר מאשר אגודה אחת.

(ו) העובד יהיה זכאי להחזר דמי חברות בלא יותר משתי אגודות.

**4.3.7-2 דמי חברות בשתי אגודות**

דמי חברות בשתי אגודות מקצועיות לא יעלה על 786 ש"ח לשנה, החל החל מה-1.1.2020. עובד המקבל החזר עבור דמי חברות בלשכת עורכי הדין, אינו זכאי להחזר עבור דמי חברות באגודה נוספת (סכום החזר שעובד זה מקבל עבור חברותו בלשכת עורכי הדין גבוה מסכום החזר שנקבע עבור חברות בשתי אגודות).

**4.3.7-3 דמי חבר באגודות מקצועיות**

החל מיום 1.1.2001, יהיו העובדים בדירוג מינהל ושירותים זכאים להחזר דמי חבר שנתיים באגודות מקצועיות שאינן איגוד מקצועי, אליהן משתייך/ישתייך העובד והן בתחום עיסוקו או מקצועו, על פי הרשימה לעיל וכפי שתעודכן מעת לעת בהסכמה בין הצדדים ובאישור הממונה על השכר. החזר דמי החבר יהיה בשתי עמותות בלבד מתוך הרשימה, האמורה לעיל. בהחזר דמי החבר לא יכלול תשלום עבור מנוי לפרסום כלשהו או דמי חתימה על מנוי לכתבי עת תקופתיים. בכל מקרה, גובה החזר דמי החבר לא יעלה על 393 ש"ח לשנה לכל אגודה. סכום זה יעודכן מדי שנה בחודש ינואר, בהתאם לעדכונים המתפרסמים בחוזרי הממונה על השכר. (העדכון הראשון יעשה בינואר 2000). מובהר, כי הסכום האמור לעיל כולל גם כל החזר לאגודה פרופסיונלית, אם קיים החזר כזה אצל המעסיק ערב חתימת ההסכם. הסכום, כאמור לעיל, מתייחס לעובדים במשרה מלאה ואשר הועסקו במשך כל השנה. עובדים במשרה חלקית או עובדים שהועסקו במשך חלק מהשנה, יהיו זכאים להחזר חלקי, יחסי לחלקיות משרתם ו/או משך תקופת עבודתם בפועל בשנה עבודה ניתן להחזר. המעסיק לא ישא בכל

עלות נוספת בגין תשלום דמי החבר. דמי החזר יועברו ע"י המעסיק ישירות לעמותות, על פי פניה ואישור של העובד.

הערה: דמי חבר באגודות מקצועיות אינם רכיב פנסיוני וחובת התשלום על-ידי המעביד אינה חלה על גימלאים.

#### 4.3.7-4 תקרת החזר לדמי חברות באגודות מקצועיות – אגודה אחת

- (א) תקרת החזר עבור דמי חברות באגודות מקצועיות היא 393 ₪ לשנה, החל מ-1.1.2020.
- (ב) \*תקרת השתתפות המעסיקים בדמי חבר לשכת עורכי הדין עודכנה החל מ-1.1.2018 לסכום של 966 ש"ח לשנה.
- סכום זה יש לשלם עד 15.1.18 ללא ריבית או הפרשי הצמדה .
- דמי חבר לעורכי דין החברים בלשכת עורכי דין יהיו כלהלן:
1. ותק עד 3 שנים – 576 ש"ח
  2. ותק מעל 3 שנים – 966 ש"ח
  3. דמי חבר לעורכי דין, החברים בלשכת עורכי הדין, בגיל 67 – 250 ש"ח.
- השתתפות המעסיק אינה כוללת את התוספת עבור ביטוח מקצועי. עובד אשר ישלם עבור הביטוח לא יקבל החזר מהמעסיק.
- (ג) תקרת החזר עבור דמי חברות בלשכת המהנדסים, האדריכלים והאקדמאים במקצועות הטכנולוגיים בישראל נקבעה החל מ-1.10.2003 ל-631 ש"ח.
- (ד) הסכום בגין חברות באגודות בית ההנדסאי והטכנאי ובעמותה לקידום ההנדסאי והטכנאי יעודכן לסך של 404 ש"ח לשנה עבור כל אחת מהאגודות, החל מ-1.1.2020.
- א. הסכום בגין חברות באגודות מקצועיות אחרות יעודכן לסך של 393 ₪ לשנה עבור אגודה אחת, החל מ-1.1.2020. השתתפות המעסיק בדמי החבר תהיה עבור שתי אגודות לכל היותר.
- ב. רואי חשבון אשר לא קבלו במשכורת חודש אוקטובר 2019 תשלום (מגולם) בגין דמי חבר זכאים להשתתף בדמי החבר בלשכת רואי חשבון. סכום ההשתתפות המירבי החל מ-1.1.2020 יהיה בסך 808 ש"ח לשנה.
- ג. בחודש אוקטובר 2019 משולם לעובדי הרשויות בדירוג מהנדסים, מח"ר ועיתונאים, תוספת של 799 ש"ח בגין 2 אגודות מקצועיות. התוספת משולמת "נטו" בשכר. תוספת זו איננה משולמת לגימלאים.
- (ה) שמאי מקרקעין אשר לא קיבלו במשכורת חודש אוקטובר 2019 תשלום (מגולם) בגין דמי חבר, זכאים להשתתפות בדמי חבר באגודת השמאים בנוסף לאגרה השנתית המשולמת למועצת השמאים, על פי סעיף 8 לחוק שמאי המקרקעין התשכ"ב-1962. סכום ההשתתפות המירבי בדמי החבר החל מ-1.1.2020 יהיה בסך של 808 ₪ לשנה.

#### 4.3.7-5 פטור מניכוי מס הכנסת עבור דמי חברות באגודות מקצועיות

- האגודות, המפורטות להלן, קיבלו אישור מנציבות מס הכנסה לפטור מניכוי מס במקור את דמי החבר, שחבריהן שילמו והמוחזרים לחברים על-ידי המעבידים:
1. לשכת המהנדסים, האדריכלים והאקדמאים במקצועות הטכנולוגיים בישראל.
  2. אגודת האקדמאים במדעי החברה והרוח
  3. האגודה הישראלית לכלכלה.
  4. האגודה לקידום העבודה הסוציאלית.
  5. לשכת המבקרים הפנימיים בישראל.
  6. לשכת עורכי הדין.
  7. לשכת רואי החשבון.
  8. ההסתדרות הרפואית.
  9. העמותה לקידום ההנדסאי והטכנאי, ואגודת בית ההנדסאי והטכנאי
- הערה: על המעסיקים, להעביר את דמי החבר לאגודות הנ"ל.
10. עמותת עוס"ים שלום.

----- הודעה מקורית -----

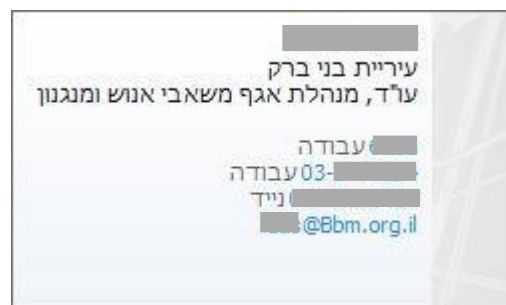
<@Bbm.org.il> מאת: [REDACTED]  
10:49 30.11.2020 (GMT+02:00) תאריך:  
<mevaker@bbm.org.il> אל: גולדפינגר שושנה  
RE: נושא: טיוטת דוח תנאים סוציאליים

היי שושנה

בהמשך לפגישתנו ולבדיקת הנושאים שהועלו להלן התייחסתי בהתאמה:

1. עובדים ללא קה"ש .  
מאז פגישתנו חלו מספר שינויים אשר השפיעו על ההתנהלות לדוג , קרן "רום" שהיא קרן ברירת המחדל של עובדי רשומ"ק קבלה הכשר למסלות הלכה , ועל כן מעבר לפניה לחסרי קה"ש אנו מתכוונים בימים אלו להוציא הודעה כללים לכלל העובדים ל השינוי, זאת לאור העובדה כי ידוע לנו על הרבה מאוד עובדים שעברו לקה"ש אחרת לאור העדר כשרות מתאימה וחשוב ליידע אותם על הנושא ולתת להם את הבחירה וההחלטה.  
במקביל הוקצתה עובדת – (מתמחה במש"א) שמטפלת בנושא , קבלה רשימה מרוכזת של עובדים לפי תחומים ופונה אליהם על מנת להסביר וליידע אותם בדבר הזכויות שלהם.  
עובדים ללא טלפון
2. א. לפי הנחיות האוגדן (סעיף 2-4.4.4 מתייחס לתחולת הזכאות לעובדים קבועים. על כן המקובל הוא לתשלום לאחר שנה כמקובל לגבי זכויות סוציאליות אחרות מתייחסות לעובדים קבועים. במקביל לאור הערת הביקורת בדבר פרשנות שונה פנינו להנחיה ממוקדת ממרכז השלטון המקומי – לגבי שינוי תחולת הזכאות לעובדים בדרוג המינהלי.  
ב. רשימת עובדים הזכאים אשר בדוח מופיעים כחסרי תוס אחזקת טלפון הועברה לשכר לעדכון התוספת בהתאם לזכאותם.
3. חברות בקבוצות "מעוף" ו"שלך" אינה וולנטארית היא מוקנית מתוקף ההסכמים הקיבוציים של ההסתדרות. מבדיקה שנערכה באופן חד פעמי, עובדי עיריית בני ברק מצליחים את זכויותיהם ברמה גבוהה יחסית לעובדי רשויות אחרות, אין לעיריית נתונים עדכניים מאחר וההסתדרות לא ששה לשתף את הנתונים עם גורמי חוץ. במקביל אנו פונים כל הזמן בבקשות להתאמה והנגשת המידע והתכנים לציבור החרדי. נשמח אם לביקורת יהיו רעיונות ללחץ מול גורמי ההסתדרות אשר בשלב זה נמנעים מלסייע באופן ספציפי.

בכבוד רב



**From:** גולדפינגר שושנה  
**Sent:** Monday, November 16, 2020 1:27 PM  
**To:** <@Bbm.org.il>  
**Subject:** טיוטת דוח תנאים סוציאליים

שלום, [REDACTED]

לקראת הכנת טיוטת הדוח תנאים סוציאליים לדוח השנתי 2020.  
להלן כמה סיכומים מפגישותינו בנושא:  
1. עובדים ללא קה"ש - עמוד 5-



### נספח 3'ד

- א. עיקרי הדברים- הפניה לגננות תהיה דרך הועד, למורות דרך הנהלת בית הספר, לרבנים דרך סילמן, לעובדי הכשרות דרך המנהל הרלוונטי, סיעות צמודות ומלווי הסעות - יטופלו דרך המחלקה + מכתבים, בעובדים מינהליים כשמדובר בעובד שעובד מעל 12 חודשים.
- ב. אודה על העדכון בטיפול במתן קה"ש לעובדים זכאים, ראי רשימה במייל מצ"ב.

2. נספח 2 א - עובדים ללא טלפון - עמוד 6  
כפי שהוסבר, עובדים בדירוג מנהלי זכאים לאחר שנה, עובדים אחרים-קבועים זכאים מיום העבודה הראשון. עובדים לא קבועים – אינם זכאים. אבקש:  
א. אבקש רקע חוקי.  
ב. חלוקה של 1595 העובדים לקבוצות: קבוע/לא קבוע, מינהלי/לא מינהלי. בטבלה מידע על רק תאריך תחילת עבודה.  
ג. בפגישה נאמר שתעשה עבודה לתשלום טלפון לכל העובדים הזכאים, אודה על עדכון בנעשה.

3. אודה לך עדכון בנעשה בעניין מעוף ושלך.

בברכה,  
שושנה