

הסכם קיבוצי

שנחתם בתל אביב ביום 22.4.2025

בין

שירותי בריאות כללית

באמצעות: גב' אורנית בר טל, סמנכ"ל וראש חטיבת משאבי אנוש

(להלן: "הכללית")

לכין

(להלן: "ההסתדרות")

איגוד מקצועות הבריאות – ההסתדרות הכללית החדשה

וארגון עובדי קופת חולים כללית

באמצעות: מר ארנון בר דוד, יו"ר הסתדרות העובדים הכללית החדשה ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי; מר פרוספר

בן חמו יו"ר וועד עובדי הכללית; ומר אלי גבאי, יו"ר איגוד מקצועות הבריאות

(להלן יחד: "נציגות העובדים")

הואיל

ובין כללית לבין נציגות העובדים נחתמו בעבר מספר הסכמים קיבוציים, הכוללים בתוכם מודלי

תמרוץ בגין תפוקות לעובדים במקצועות הפרא רפואי:

הסכם מיום 26.8.2008 (לרבות התוספות אליו ונספחיו מיום 6.10.2011 ומיום 28.8.2013)

בדבר הסדרת שיטת התגמול לעובדים הפיזיותרפיסטים בכללית (להלן: "הסכם

הפיזיותרפיה");

הסכם מיום 6.7.2015 בדבר שיטת התגמול לעובדים המרפאים בעיסוק בכללית (להלן: "הסכם

הריפוי בעיסוק");

הסכם מיום 18.6.2018 בדבר שיטת התגמול בגין שכר עידוד לעובדים הדיאטנים בכללית

(להלן: "הסכם הדיאטה");

הסכם מיום 14.11.2021 בדבר עדכון שיטת התגמול לעובדים במקצועות: פיזיותרפיסטים,

מרפאים בעיסוק ודיאטנים המועסקים בכללית (להלן: "הסכם 2021").

הסכם מיום 14.11.2021 בדבר שיטת התגמול לעובדים בקלינאות תקשורת המועסקים בכללית;

(להלן יחד: "הסכמים קודמים")

והואיל

והצדדים ניהלו משא ומתן לגבי הדירוגים עליהם יחול ההסכם מתוך מטרה להביא לצמצום

המחסור הקיים בכוח האדם במקצועות הבריאות, באמצעות חיזוק יכולת קליטת ושימור

העובדים בדירוגים עליהם יחול הסכם זה, וכן מתוך מטרה לשפר את השירות הניתן לציבור,

להגדיל את זמינות המטפלים ולקצר את תורי ההמתנה הקיימים, ובשים לב למאפיינים

המיוחדים ולנסיבות המיוחדות הגיעו הצדדים להסכמות והכול כמפורט בהסכם זה;

א.ב.

לפיכך, הוצהר הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. כללי

- 1.1. המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
- 1.2. למען הסר ספק, כותרות הסכם זה מובאות לשם נוחות בלבד, ואין בהן כדי להשפיע על פרשנותו.
- 1.3. טיטות שהוחלפו בין הצדדים במהלך המשא ומתן לחתימה על הסכם זה לא יישמשו לפרשנות ההסכם ובכלל זה לצורך הליך משפטי או אחר.
- 1.4. מודלי התמרוץ המפורטים בהואיל הראשון לעיל וכן מודל התמרוץ בסעיף 4 להלן יוגדרו בהסכם זה - "מודלי התמרוץ" או "מודלים".
- 1.5. להסרת ספק, יובהר כי כל התנאים שבהסכמים הקודמים, אשר לא עודכנו במופרש בהסכם זה, ימשיכו לחול כרגיל, בהתאם לתנאי ההסכמים הקודמים.

2. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על העובדים המועסקים בכללית בדירוג הפרא רפואי במקצועות המפורטים להלן: קלינאות תקשורת ודיאטה, בדירוג הריפוי בעיסוק ובדירוג הפיזיותרפיה (להלן: "העובדים").

3. תקופת ההסכם

הסכם זה הוא לתקופה שעד ליום 31.12.2029 (להלן: "תקופת ההסכם").

4. שיטת התגמול למרפאים בעיסוק ביחידות להמשך טיפול בקהילה

החל מיום 1.4.2025 יחול מודל תימרוץ למרפאים בעיסוק ביחידות להמשך טיפול בקהילה המועסקים בכללית, כמפורט בנספח א' להסכם זה.

5. תקרות לתשלום שכר עידוד – ריפוי בעיסוק ודיאטה

5.1. מוסכם כי החל מיום 1.4.2025 תעודכן תקרת שכר העידוד לתשלום שכר עידוד בדירוג הפרא רפואי במקצועות ריפוי בעיסוק או דיאטה, כדלקמן:

5.2. ריפוי בעיסוק: מוסכם כי החל מיום 1.4.2025, תקרת שכר העידוד הקבועה בסעיפים 24, 31, 36, להסכם הריפוי בעיסוק וכפי שעודכנה בהסכם 2021, תגדל ותעמוד על סך של 5,400 ₪. התקרה כאמור בסעיף זה תחול גם על מודל התמרוץ הקבוע בסעיף 4 לעיל. ולעניין סעיפים 37 ו-39 להסכם הריפוי בעיסוק תעמוד על - 5,400 ₪ או התקרה האחוזית הקבועה בהם – לפי הגבוה מבין השניים מעת לעת.

5.3. דיאטה: מוסכם כי החל מיום 1.4.2025 תקרת שכר העידוד הקבועה בסעיפים 21, 27 להסכם הדיאטה וכפי שעודכנה בהסכם 2021, תגדל ותעמוד על סך של 5,400 ₪. ולעניין סעיפים 28, 30, 32, 34 להסכם הדיאטה תעמוד על - 5,400 ₪ או התקרה האחוזית הקבועה בהם – לפי הגבוה מבין השניים מעת לעת.

5.4. למען הסר ספק, לא יהיה שינוי ביתר תקרות שכר העידוד הקבועות בהסכמים הקודמים.

כ.ר.

6. עדכון תעריפים במודלי התמרוץ

החל מיום 1.4.2025 יעודכנו התעריפים במודלי התמרוץ (כהגדרתם בהסכם זה) כמפורט בנספח ב' להסכם זה.

7. שכר עידוד בכללית – יעד זכאות

7.1. מוסכם כי יעד הזכאות לתגמול בגין שכר עידוד יעמוד על 70% מהתקרה לתשלום שכר עידוד בממוצע לכלל העובדים הנכללים בתחולת מודלי התמרוץ (כהגדרתם בהסכם זה), בבתי החולים ובקהילה בנפרד, ובכל מקצוע בנפרד (להלן: "יעד הזכאות").

יעד הזכאות ייבחן מדי שנה, בקהילה ובבתי החולים בנפרד, ובכל אחד מארבעת המקצועות (קלינאות תקשורת, דיאטה, ריפוי בעיסוק ופיזיותרפיה) בנפרד.

ככל שנציגות העובדים תסבור שמודלי התמרוץ אינם עומדים ביעד הזכאות, היא תהיה רשאית לכנס את ועדת המעקב בסעיף זה להלן על מנת לדון בנושא.

7.2. במקרה שבו שיעור התגמול הממוצע לגבי העובדים שבתחולת המודל בבתי החולים יעלה על 70% באחד מהמקצועות כמפורט לעיל, כללית תוכל לעדכן את המודל של אותו המקצוע בבתי החולים לפי שיקול דעתה, כך ששיעור התגמול הממוצע הצפוי לתגמול של אותו המקצוע בבתי החולים בשנה העוקבת יתכנס ליעד הזכאות, בכפוף לאישור הממונה על השכר ולאחר 45 ימים מיום העברת הודעה בנדון לנציגות העובדים, ובכפוף לאמור בסעיף 7.4 להלן.

7.3. במקרה שבו שיעור התגמול הממוצע לגבי העובדים שבתחולת המודל בקהילה יעלה על 75% באחד מהמקצועות כמפורט לעיל, כללית תוכל לעדכן את המודל של אותו המקצוע בקהילה לפי שיקול דעתה, כך ששיעור התגמול הממוצע הצפוי לתגמול של אותו המקצוע בקהילה בשנה העוקבת יתכנס ל- 75% מהתקרה המקסימלית לתשלום שכר עידוד, בכפוף לאישור הממונה על השכר ולאחר 45 ימים מיום העברת הודעה בנדון לנציגות העובדים, ובכפוף לאמור בסעיף 7.4 להלן.

7.4. במקרה שבו לנציגות העובדים תהיה טענה בנוגע לעדכון המודל, ככל שיהא, היא תהיה רשאית בתוך אותה תקופה, קרי 45 ימים מיום העברת ההודעה על ידי כללית כאמור בסעיפים 7.2 ו-7.3 לעיל, לפנות לכינוס ועדת המעקב, לפי בקשה בכתב, על מנת לדון בכך.

ככל שוועדת המעקב כאמור לא תגיע להסכמה בתוך 60 יום ממועד פניית נציגות העובדים, עדכון המודל כאמור לא ייכנס לתוקף (להסרת ספק, עדכון המודל לא ייכנס לתוקף גם לא לאחר 45 ימים מיום העברת ההודעה).

במקרה של אי-הסכמה כאמור, לאחר אותם 60 ימים, כללית תוכל לעדכן את תעריפי שכר העידוד של אותו המקצוע שבעניינו אין הסכמה, על אף הקבוע בהסכמים הקודמים ובנספחים א' ו- ב' להסכם זה, לפי שיקול דעתה, תוך יידוע נציגות העובדים, על מנת להתכנס ל-70% מהתקרה המקסימלית לתשלום שכר עידוד בבתי החולים באותו מקצוע, או ל-75% מהתקרה המקסימלית לתשלום שכר עידוד בקהילה באותו מקצוע, לפי העניין.

לעניין עובדים המועסקים בכללית במועד החתימה על הסכם זה בלבד (להלן: "עובד קיים"): עדכון תעריפי שכר העידוד כאמור בסיפא של סעיף 7.4 לעיל לא יביא לכך שהתגמול בגין ביצוע פעולות של עובד קיים יהיה נמוך יותר מהתגמול שהיה זכאי לו עבור אותן הפעולות, ובאותו היקף, לפי תעריפי שכר העידוד שחלו ערב חתימת הסכם זה.

7.5. ועדת מעקב לעניין סעיף 7 זה, תהיה בהרכב של סמנכ"ל חטיבת משאבי אנוש בכללית או מי מטעמה ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות או מי מטעמו. מובהר כי החלטות ועדת מעקב לעניין סעיף 7 כאמור יהיו כפופות לאישור הממונה על השכר.

7.6. למען הסר ספק, מובהר כי האמור בסעיף זה לא גורע מהוראות השקט והמיצוי החלות או שיחולו על הצדדים.

8. מענק קליטה ושימור בתחומים במחסור

8.1. עובד אשר יעמוד בתנאים המזכים כהגדרתם להלן, יהיה זכאי למענק בגין כל שנה, החל משנת 2024 ואילך, בהתאם ובכפוף למפורט להלן (להלן: "מענק קליטה ושימור").

8.2. לעניין השנים 2024 עד 2027 (כולל) בלבד, יחול המפורט בסעיפים א-ד להלן.

א. סכום מענק קליטה ושימור יעמוד על 10,000 ₪ לשנה, בכל אחת מהשנים 2024 עד 2027 (כולל). הסכום האמור הינו לעובד משרה מלאה ולעובד במשרה חלקית – הסכום האמור באופן יחסי בהתאמה לחלקיות משרתו של העובד ביחס למשרה מלאה.

ב. מענק קליטה ושימור ישולם במשכורת חודש ינואר (המשולמת בחודש פברואר) ולא יאוחר ממשכורת חודש פברואר (המשולמת בחודש מרץ) מדי שנה (לעיל ולהלן: "חודש התשלום"). על אף האמור לעיל, מענק קליטה ושימור בגין שנת 2024 ישולם במשכורת חודש אפריל (המשולמת בחודש מאי) או לכל המאוחר במשכורת חודש מאי (המשולמת בחודש יוני), בגין התקופה שבין יום 1.1.2024 ליום 31.12.2024.

ג. "התנאים המזכים" יהיו כמפורט להלן:

העובד הועסק ברצף ביחידה מזכה (כמפורט במכתבה של הגב' ענבל רואי מיום 22.4.2025 שכותרתו "מענק קליטה ושימור למקצועות הבריאות – פירוט היחידות הנמצאות במחסור") ובדירוג מזכה (כהגדרתו להלן) במהלך כל השנה הקלנדרית (היום הראשון בחודש ינואר מדי שנה עד היום האחרון בחודש דצמבר מדי שנה, כולל) שקדמה לחודש התשלום (להלן: "התקופה הקובעת"), וממשיך להיות מועסק בכללית בחודש התשלום.

למען הסר ספק, מובהר כי מעבר מיחידה מזכה אחת לאחרת במהלך התקופה הקובעת לא יפגע בזכאות העובד למענק מקצועות הבריאות.

לעניין הרצף יימנו בחשבון גם תקופות העסקה קודמות ביחידה מזכה ובדירוג מזכה בשירות המדינה, בשלוש הערים הגדולות, בבתי חולים אשר מהווים "גוף נתמך" לפי סעיף 32 לחוק

יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, ובקופות חולים, ובלבד שהעובד מועסק בכללית בחודש תשלום מענק קליטה ושימור. מובהר כי עד 7 ימי הפסקה בין מעסיקים לא יקטע את הרצף.

לעניין הרצף, תקופות בהן שהה העובד הזכאי מכל סיבה שהיא בחופשה ללא תשלום או חופשה שדינה כחופשה ללא תשלום – ייקטעו את הרצף. מובהר כי יובאו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בשירות מילואים או בתקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954, או בחופשה ללא משכורת לרגל מחלה.

מובהר כי היעדרות באישור המעסיק ובתשלום מובאת בחשבון ואינה קוטעת את הרצף. לעניין זה, "דירוג מזכה" – דירוג הפרא-רפואי במקצועות דיאטה וקלינאות תקשורת בלבד, וכן דירוג פיזיותרפיסטים ודירוג ריפוי בעיסוק.

ד. על אף האמור לעיל, עובד שהעסקתו ביחידה המזכה החלה במהלך התקופה הקובעת ולפני היום האחרון בחודש ספטמבר באותה שנה קלנדרית, והועסק ברצף עד חודש התשלום (כולל), יהיה זכאי למענק מקצועות הבריאות באופן יחסי בהתאם ליחס שבין תקופת העסקתו בפועל במהלך התקופה הקובעת לבין 12 חודשים.

8.3. החל משנת 2028 ואילך, הכללית תעדכן את התנאים המזכים (לרבות, התקופה הקובעת והיחידות המזכות), וכן את סכום מענק שימור וקליטה, וזאת באישור הממונה על השכר, ככל שיוחלט על עדכון, ובכפוף לאמור במכתביה של הגב' ענבל רואי מיום 22.4.2025 שכותרתו "עלות מענק קליטה ושימור ומענק היקף משרה מזכה – מקצועות הבריאות" ולמכתבה מיום 22.4.2025 שכותרתו "מענק קליטה ושימור למקצועות הבריאות – פירוט היחידות הנמצאות במחסור", ובלבד שכניסת השינוי לתוקף תיעשה בתום התקופה הקובעת כפי שהיא קבועה באותה עת. הודעה על הכוונה לשינוי כאמור תימסר לנציגות העובדים לפחות ארבעה חודשים מראש לפני תחילת כניסתו של השינוי לתוקף.

8.4. מובהר כי, ככל שלא שונו הכללים כאמור בסעיף 8.3 לעיל, ימשיכו לחול הכללים למענק קליטה ושימור החלים באותה עת. לדוגמה, הכללים המפורטים בסעיף 8.2 לעיל, ימשיכו לחול בשנת 2028 ואילך, וכל עוד הם לא שונו כאמור.

8.5. מענק קליטה ושימור אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים כמשמעם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 או חישוב ערך שעה לעבודה נוספת, לרבות לגמול בעד שעות נוספות, כוננויות, קריאות פתע, תורנויות או משמרות, לא יבוצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות, לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים).

8.6. למען הסר ספק מובהר כי:

- א. אין באזכור רכיב מסוים כדי לקבוע זכאות לו.
- ב. מענק קליטה ושימור לא יובא בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר המינימום, התשמ"ז-1987.

כ.ה.

ג. אין בתשלום מענק קליטה ושימור כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלת השכר המשולב הקיימת ערב הסכם זה.

9. מענק לעובד בהיקף משרה מזכה

לאור רצון הצדדים ומתוך מטרה משותפת להרחיב ולהיטיב את שירותי הבריאות הניתנים על ידי עובדי מקצועות הבריאות עליהם חל הסכם זה, המועסקים בכללית, בה רווחת העסקה בשיעורי משרה נמוכים, מוסכם על קביעת מענקים שמטרתם לתמך עובדים כאמור להתחייב לעבוד בהיקפי משרה גבוהים ככל הניתן ולהתמיד בכך, והכל בכפוף וכמפורט בסעיף זה להלן.

(א) הגדרות לעניין סעיף זה:

“היקף משרה מזכה” –

לעניין עובד המועסק במכון להתפתחות הילד, או ביחידה להמשך טיפול במקצוע הפיזיותרפיה, קלינאות תקשורת, ריפוי בעיסוק או דיאטה, לפי העניין, העסקה בחלקיות משרה של 55% ומעלה (כולל). למען הסר ספק, לצורך הגדרת היקף המשרה המזכה – יראו גם היקף משרה מצטבר של 55% ומעלה (כולל) ביחידות הקבועות בסעיף זה (קרי: העסקה בחלקיות משרה של מעל ל-55% (כולל) במכון להתפתחות הילד ובמקביל ביחידה להמשך טיפול);

לעניין עובד המועסק ביחידה אחרת בבית חולים, במקצוע הפיזיותרפיה, קלינאות תקשורת, ריפוי בעיסוק או דיאטה, לפי העניין, העסקה בחלקיות משרה של 70% ומעלה (כולל);

לעניין עובד המועסק ביחידה אחרת בקהילה, במקצוע הפיזיותרפיה, קלינאות תקשורת, ריפוי בעיסוק או דיאטה, לפי העניין, העסקה בחלקיות משרה של 60% ומעלה (כולל);

לעניין עובד המועסק במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול בהיקף משרה הנמוך מ-55%, ובמקביל ביחידה אחרת בבית חולים, “היקף משרה מזכה” הינו העסקה בחלקיות משרה מצטברת של 70% ומעלה (כולל);

לעניין עובד המועסק במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול בהיקף משרה הנמוך מ-55%, ובמקביל ביחידה אחרת בקהילה, “היקף משרה מזכה” הינו העסקה בחלקיות משרה מצטברת כאמור של 60% ומעלה (כולל);

לעניין עובד המועסק ביחידה אחרת בקהילה בהיקף משרה הנמוך מ-60% ובמקביל ביחידה אחרת בבית חולים, “היקף משרה מזכה” הינו העסקה בחלקיות משרה מצטברת כאמור של 70% ומעלה (כולל).

“המכון להתפתחות הילד” – המכון/היחידה/השירות וכיוצא בזה, להתפתחות הילד בבית החולים או באחת ממוסדות הקהילה, לפי העניין.

“יחידה להמשך טיפול” – היחידה להמשך טיפול במוסדות קהילה.

“יחידה אחרת בבית חולים” – מחלקה, יחידה, מרפאה, מכון וכיוצא בזה, בבית חולים, למעט המכון להתפתחות הילד.

“יחידה אחרת בקהילה” – מחלקה, יחידה, מרפאה, מכון וכיוצא בזה, באחד ממוסדות הקהילה, למעט המכון להתפתחות הילד ולמעט היחידה להמשך טיפול.

"כתב ההתחייבות" – כתב לפיו מתחייב העובד להתמיד ולעבוד בהיקף משרה מזכה בכללית בתקופת ההתחייבות, וזאת בהתאם לנוסח המצורף כנספח ד' להסכם זה, אשר יובא לידיעת העובדים, לרבות עובדים חדשים שיקלטו לעבודה לאחר מועד חתימת הסכם זה ולרבות באופן דיגיטלי.

"כללית"/"מעסיק" – שירותי בריאות כללית.

"עובד" – עובד המועסק במקצוע הפיזיותרפיה, קלינאות תקשורת, ריפוי בעיסוק או דיאטה, בבית חולים ו/או באחד ממוסדות הקהילה, לפי העניין.

מובהר להסרת ספק, כי "בית חולים" כולל גם בית חולים לבריאות הנפש, בית חולים גריאטרי ובית חולים שיקומי.

"עובד במערכת" – עובד המועסק בכללית לפני יום 1.4.2025 (כולל).

"עובד חדש שנקלט במשרה מזכה" – עובד שהתקבל לעבודה בהיקף משרה מזכה בכללית לאחר 1.4.2025.

"עובד שמתחיל בהיקף משרה מזכה" – עובד במערכת שלא היה ביום 1.4.2025 בהיקף משרה מזכה ועובר לעבוד בהיקף משרה מזכה או עובד חדש שבמועד תחילת עבודתו לא היה בהיקף משרה מזכה ועובר לעבוד בהיקף משרה מזכה.

"מועד תחילת העבודה בהיקף משרה מזכה" – מועד תחילת עבודתו בהיקף משרה מזכה של עובד שמתחיל בהיקף משרה מזכה, והכל בכפוף לקיומו של תקציב ותקן המאפשרים הגדלת חלקיות משרה ואישור המעסיק, וכן בכפוף לכך שהעובד העביר את כתב ההתחייבות חתום על-ידו למשאבי אנוש אצל המעסיק טרם לכן.

"תקופת ההתחייבות" – לפחות 12 חודשים, כפי שיקבע בכתב ההתחייבות בהתאם למפורט להלן: תקופה שתחילתה ביום 1 באפריל של שנה קלנדרית ועד ליום 31 במרץ בשנה הקלנדרית העוקבת.

ואולם-

(א) ככל שמדובר בעובד במערכת המועסק בהיקף משרה מזכה במועד חתימת הסכם זה אשר העביר את כתב ההתחייבות חתום על-ידו בתוך 30 ימים מהמועד שהתקבלה אצלו ההצעה כאמור על ידי המעסיק כאמור בסעיף (ב)(2) להלן, אזי תקופת ההתחייבות תהיה מיום 1.4.2025 ועד ליום 31.3.2026, על מנת שההתחייבות תכלול לפחות 12 חודשי העסקה.

(ב) ככל שמדובר בעובד חדש שנקלט במשרה מזכה אשר העביר את כתב ההתחייבות חתום על-ידו בתוך 30 ימים מהמועד שהתקבלה אצלו ההצעה כאמור על ידי המעסיק, אזי תקופת ההתחייבות תהיה מיום תחילת עבודתו ועד ליום ה-31 במרץ בשנה הקלנדרית בה כוללת ההתחייבות לפחות 12 חודשי העסקה.

(ג) ככל שמדובר בעובד שאינו עובד כאמור בסעיף קטן (א) או (ב) לעיל, שמתחיל לעבוד בהיקף משרה מזכה ושבוין מועד תחילת העבודה בהיקף משרה מזכה ועד ה-31.3 בשנה הקלנדרית העוקבת כאמור אין 12 חודשי עבודה, אזי ההתחייבות תהיה ממועד תחילת העבודה בהיקף משרה מזכה ועד ליום 31.3 בשנה שלאחר השנה הקלנדרית העוקבת כאמור, על מנת שההתחייבות תכלול לפחות 12 חודשי העסקה.

ראו דוגמה בנספח ה' להסכם זה.

(ב) עובד במערכת המועסק בהיקף משרה מזכה

(1) בתוך 45 ימי עבודה מיום חתימת הסכם זה, יציע המעסיק לעובד במערכת המועסק בהיקף משרה מזכה להתחייב לעבוד בהיקף משרה מזכה ויעביר את נוסח כתב ההתחייבות המצורף כנספח ד' להסכם זה לעיון העובד.

(2) עובד במערכת המועסק בהיקף משרה מזכה המעוניין לחתום על כתב התחייבות כאמור, יעביר כתב התחייבות חתום על-ידו למשאבי אנוש אצל המעסיק. ככל שהעובד העביר את כתב ההתחייבות כאמור חתום על-ידו בתוך 30 ימים מהמועד שהתקבלה אצלו ההצעה כאמור על ידי המעסיק, תקופת התחייבותו תחל ביום 1 באפריל 2025 ויראו אותו כעובד בהיקף משרה מזכה החל מיום 1 באפריל 2025. ככל שיעביר את כתב ההתחייבות חתום על-ידו לאחר 30 הימים כאמור, תקופת ההתחייבות שלו תחל ביום בו העביר את כתב ההתחייבות ויראו אותו כעובד בהיקף משרה מזכה החל מאותו מועד.

(3) עובד במערכת המועסק בהיקף משרה מזכה המעוניין להגדיל את חלקיות משרתו (עד 100% משרה), בכפוף לקיומו של תקציב ותקן המאפשרים הגדלת חלקיות משרה וכן אישור המעסיק, לא יידרש לחתום בשנית על כתב התחייבות לגבי אותה תקופת התחייבות שכבר התחייב בגינה.

(ג) הגדלת חלקיות משרה לעובד במערכת שאינו מועסק בהיקף משרה מזכה ולעובד חדש שאינו מועסק בהיקף משרה מזכה

(1) המעסיק יעדכן עובד במערכת המועסק במשרה שאינה משרה מזכה בדבר אפשרותו לבקש להגדיל את חלקיות משרתו להיקף משרה מזכה בכפוף לחתימתו על כתב התחייבות. כמו כן, במועד הקליטה לעבודה, המעסיק יעדכן עובד חדש אשר נקלט לעבודה בהיקף משרה שאינו היקף משרה מזכה בדבר אפשרותו לבקש להגדיל את חלקיות משרתו להיקף משרה מזכה בכפוף לחתימתו על כתב התחייבות; והכל בכפוף לקיומו של תקציב ותקן המאפשרים הגדלת חלקיות משרה וכן אישור המעסיק.

(2) הגיש עובד כאמור בסעיף קטן (1) לעיל בקשה כאמור למשאבי אנוש במקום העבודה אצל המעסיק, המעסיק ישיב לבקשה בתוך שלושה חודשים מיום הגשתה, וככל שבקשתו נענתה בחיוב, יעדכן המעסיק את העובד בעניין המועד שהחל ממנו רשאי העובד להגדיל את חלקיות משרתו.

(3) תקופת ההתחייבות של העובד כאמור בסעיף קטן (2) לעיל תחל ביום שבו החל לעבוד העובד בהיקף משרה מזכה, וזאת בכפוף לכך שהעובד העביר את כתב התחייבות חתום על-ידו למשאבי אנוש אצל המעסיק טרם לכן, והחל מאותו מועד יראו אותו כעובד במשרה מזכה.

כ.ה.

(4) יובהר, כי הגדלת היקף משרה להיקף משרה מזכה, תהא בכפוף לאישור המעסיק להעסקה בהיקף זה והחל מהמועד שיקבע בו ובכפוף לחתימתו של העובד על כתב התחייבות והעברתו למשאבי אנוש במקום עבודתו אצל המעסיק טרם לכן.

(ד) לעניין עובד חדש המתקבל לעבודה בהיקף משרה מזכה

(1) המעסיק יציע לעובד חדש המתקבל לעבודה בהיקף משרה מזכה לחתום על כתב התחייבות ויעבירו לעיון העובד עד 30 ימים ממועד קבלתו לעבודה.

(2) עובד חדש שהתקבל לעבודה בהיקף משרה מזכה המעוניין לחתום על כתב התחייבות כאמור, יעביר כתב התחייבות חתום על-ידו למשאבי אנוש אצל המעסיק. ככל שהעובד העביר את כתב ההתחייבות בתוך 30 ימים ממועד קבלת ההצעה כאמור בסעיף קטן (1) לעיל, תקופת התחייבותו תחל ממועד תחילת העסקתו, ויראו אותו כעובד בהיקף משרה מזכה החל ממועד תחילת עסקתו. ככל שיעביר את כתב ההתחייבות חתום על-ידו לאחר 30 הימים כאמור, תקופת ההתחייבות שלו תחל ביום בו העביר את כתב ההתחייבות ויראו אותו כעובד בהיקף משרה מזכה החל מאותו מועד.

(ה) עד 45 ימי עבודה לפני תום תקופת התחייבותו של העובד, המעסיק ישלח לעובד הודעה לפיה באפשרות העובד להודיע כי הוא מעוניין להמשיך להתחייב לתקופת התחייבות נוספת למשך 12 חודשים.

(ו) החל מיום 1 באפריל 2025, עובד בהיקף משרה מזכה אשר מתקיימים לגביו התנאים כאמור באחד מסעיפים קטנים (ב), (ג) או (ד) לעיל ואשר עמד במלוא תקופת ההתחייבות בהתאם לכתב התחייבותו, יהיה זכאי למענק היקף משרה מזכה, הכל כמפורט להלן (להלן: "מענק היקף משרה מזכה"). לעניין תקופת השלמת התחייבות חלקית ראה סעיף קטן (יב) להלן.

לעניין חישוב תקופת העסקה בתקופת ההתחייבות לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום, אך ילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בשירות מילואים וכן בתקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: "תקופת לידה והורות").

למען הסר ספק, ומבלי לגרוע מהאמור בסעיף 9(ו)-(ח) זה, אין ביציאה לחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום בכדי לשנות את מועד תום תקופת ההתחייבות.

(ז) סכום מענק היקף משרה מזכה לעובד בהיקף משרה מזכה יהיה בהתאם לשיעור היקף משרתו המזכה והיחידה בה מועסק בבית החולים (מכון להתפתחות הילד או יחידה אחרת בבית חולים) או באחד ממוסדות הקהילה (מכון להתפתחות הילד, יחידה להמשך טיפול או יחידה אחרת בקהילה) במהלך תקופת ההתחייבות, בהתאם לקבוע בנספח ג'.

א.ה.

(ח) לצורך חישוב חלקיות המשרה בתקופת ההתחייבות, בגין תקופה בה שהה העובד בשירות מילואים או בתקופת לידה והורות, תקבע חלקיות המשרה בהתאם לממוצע שלושת חודשי העבודה של העובד טרם החלו התקופות כאמור.

(ט) שינוי בהיקף משרה מזכה-

במקרה בו עובד בהיקף משרה מזכה הגדיל או הקטין, באישור המעסיק, את חלקיות משרתו המזכה במהלך תקופת התחייבותו (ולאחר הקטנה הוא עדיין מהווה עובד בהיקף משרה מזכה), סכום מענק היקף משרה מזכה ייקבע בנפרד לכל תקופה בה העובד הועסק באותה חלקיות המשרה בתקופת ההתחייבות, ובאופן יחסי למלוא תקופת ההתחייבות.

עובד בהיקף משרה מזכה כאמור אשר הגדיל או הקטין, באישור המעסיק, את חלקיות משרתו המזכה במהלך תקופת התחייבותו, לא יידרש לחתום על כתב התחייבות חדש בגין אותה תקופת התחייבות שכבר התחייב בגינה.

(י) מעבר בין יחידות (מכון) להתפתחות הילד, יחידה להמשך טיפול, יחידה אחרת בבית חולים ויחידה אחרת בקהילה) בתקופת ההתחייבות -

מבלי לגרוע מהאמור בסעיף (ט) לעיל, במקרה בו עובד בהיקף משרה מזכה עבר לעבוד, באישור המעסיק, מיחידה אחת ליחידה אחרת (מבין היחידות הבאות: מכון להתפתחות הילד, יחידה להמשך טיפול, יחידה אחרת בבית חולים ויחידה אחרת בקהילה) במהלך תקופת התחייבותו (ובלבד שלאחר המעבר הוא עדיין מהווה עובד בהיקף משרה מזכה בהתאם לקבוע בהסכם זה, ביחס ליחידה אליה עבר לעבוד), סכום מענק היקף משרה מזכה ייקבע בנפרד לכל תקופה בה העובד הועסק בכל יחידה בתקופת ההתחייבות, ובאופן יחסי למלוא תקופת ההתחייבות. למען הסר ספק, לא יידרש לחתום בשנית על כתב התחייבות לגבי אותה תקופת התחייבות שכבר התחייב בגינה.

למען הסר ספק, אין באמור כדי לגרוע מסעיף (יב) להלן.

(יא) עבודה במקביל במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול וביחידה אחרת בבית חולים או ביחידה אחרת בקהילה

(1) עובד אשר עובד במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול בהיקף משרה הנמוך מ-55% וכן במקביל ביחידה אחרת בבית חולים, כך שבאופן מצרפי הוא מועסק בכללית ב-70% משרה ומעלה, יחולו לגביו הכללים החלים לעניין עובד המועסק ביחידה אחרת בבית חולים בהיקף משרה מזכה הקבועה לעניין אותה יחידה כאמור, בהתאם לקבוע בהסכם זה, לרבות לעניין סכום המענק ביחס לשיעור היקף משרתו ביחידה אחרת.

(2) עובד אשר עובד במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול בהיקף משרה הנמוך מ-55% וכן במקביל ביחידה אחרת בקהילה, כך שבאופן מצרפי הוא מועסק בכללית ב-60% משרה ומעלה, לפי העניין, יחולו לגביו הכללים החלים לעניין עובד המועסק ביחידה אחרת

בקהילה בהיקף משרה מזכה הקבוצה לעניין אותה יחידה כאמור, בהתאם לקבוע בהסכם זה, לרבות לעניין סכום המענק ביחס לשיעור היקף משרתו ביחידה אחרת.

(3) עובד אשר עובד במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול בהיקף משרה הגבוהה מ-55% וכן במקביל ביחידה אחרת בבית חולים או ביחידה אחרת בקהילה יחולו לגביו הכללים החלים לעניין עובד המועסק במכון להתפתחות הילד בהיקף משרה מזכה לעניין המכון כאמור, בהתאם לקבוע בהסכם זה, לרבות לעניין סכום המענק ביחס לשיעור היקף משרתו במכון להתפתחות הילד.

מובהר כי האמור יחול גם על עובד בהיקף משרה מצטבר של 55% ומעלה (כולל) במכון להתפתחות הילד ובמקביל ביחידה להמשך טיפול.

(4) עובד אשר עובד ביחידה אחרת בקהילה בהיקף משרה הנמוך מ-60% וכן במקביל ביחידה אחרת בבית חולים, כך שבאופן מצרפי הוא מועסק בכללית ב-70% משרה ומעלה, יחולו לגביו הכללים החלים לעניין עובד המועסק ביחידה אחרת בבית חולים בהיקף משרה מזכה הקבוצה לעניין אותה יחידה כאמור, בהתאם לקבוע בהסכם זה, לרבות לעניין סכום המענק ביחס לשיעור היקף משרתו ביחידה אחרת.

(5) עובד אשר עובד ביחידה אחרת בקהילה בהיקף משרה הגבוהה מ-60% (כולל) וכן במקביל ביחידה אחרת בבית חולים יחולו לגביו הכללים החלים לעניין עובד המועסק ביחידה אחרת בקהילה בהיקף משרה מזכה לעניין יחידה אחרת בקהילה כאמור, בהתאם לקבוע בהסכם זה, לרבות לעניין סכום המענק ביחס לשיעור היקף משרתו ביחידה אחרת בקהילה.

ראו דוגמאות בנספח ה'.

(יב) על אף האמור בסעיף (ו) לעיל, עובד אשר השלים, לכל הפחות, 6 חודשי העסקה בהיקף משרה מזכה מתוך מלוא תקופת התחייבותו (להלן: "תקופת השלמת התחייבות חלקית"), יהיה זכאי לקבל חלק יחסי מהמענק, שסכומו ייקבע בהתאם לתקופת העסקתו בהיקף משרה מזכה ביחס לתקופת ההתחייבות המלאה, ובהתאם לחלקיות העסקתו באותה התקופה. למען הסר ספק, האמור בסעיף קטן (ט) ובסעיף קטן (י) לעיל יחול גם לגבי חישוב תקופת השלמת התחייבות חלקית. יובהר, כי בחישוב תקופת השלמת התחייבות חלקית לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום, אך ילקחו בחשבון תקופות בהן שהה העובד בשירות מילואים וכן בתקופת לידה והורות.

(יג) מועד תשלום מענק היקף משרה מזכה

(1) מענק היקף משרה ישולם בשני מועדים כמפורט להלן, וזאת בהתאם לאמור בסעיף י"ב ובכפוף לכללים הבאים:

(א) במשכורת חודש אפריל (המשלמת בחודש מאי).

(ב) במשכורת חודש אוקטובר (המשלמת בחודש נובמבר).

(2) לעניין עובד שהשלים תקופת התחייבות חלקית, ישולם לו החלק היחסי של המענק במועד התשלום (מבין המועדים שבסעיף (1) לעיל) שלאחר השלמת תקופת ההתחייבות החלקית כאמור, וזאת בעד התקופה שממועד תחילת תקופת התחייבותו ועד למועד התשלום כאמור. בכל אחד ממועדי התשלום שלאחר מכן, תשולם לו יתרת המענק, וזאת בעד התקופה שממועד התשלום הקודם ועד למועד התשלום הנוכחי, עד השלמת המענק לו זכאי העובד בגין תקופת ההתחייבות. ראו דוגמאות בנספח ה'.

(3) לגבי עובד אשר במועד תשלום, כאמור לעיל, ששהה בתקופת לידה והורות או בתקופת מחלה ללא משכורת, מענק היקף משרה מזכה או חלקו היחסי ישולם לו במשכורת החודש שלאחר חזרתו לעבודה, ולא יאוחר ממשכורת החודש שלאחר מכן.

(4) לעובד אשר השלים תקופת השלמת התחייבות חלקית, ואשר יחסי העבודה עמו יסתיימו טרם מועד התשלום, ישולם לו החלק היחסי של מענק היקף משרה מזכה בהתאם לכללים המפורטים לעיל במשכורת החודש האחרונה שתשולם לו.

(5) למען הסר ספק, מובהר כי מועדי התשלום שבסעיף זה הם לעובד הזכאי למענק היקף משרה מזכה או חלק ממנו, וזאת בהתאם ובכפוף לכללים כמפורט בסעיף 9 זה.

(יד) החל משנת 2030 ואילך, הכללית תעדכן את התנאים המזכים לעניין מענק היקף משרה מזכה, לרבות סכומי המענק והיקף המשרה המזכה, ולמעט לעניין תקופת ההתחייבות (ובכלל זה תקופת התחייבות חלקית) ומועד התשלום, וזאת באישור הממונה על השכר, וככל שיוחלט על עדכון, ובכפוף לאמור במכתבים של הגב' ענבל רואי מיום 20.4.2025. שכתרתם " עלות מענק קליטה ושימור ומענקי היקף משרה מזכה – מקצועות הבריאות" ו – "מענק עידוד הגדלת היקף משרה למקצועות הבריאות". הודעה על הכוונה לשינוי כאמור תימסר לנציגות העובדים לפחות ארבעה חודשים מראש לפני כניסתו של השינוי לתוקף.

השינוי כאמור לא יחול לגבי עובדים שתקופת ההתחייבות שלהם, בהתאם לכתב ההתחייבות, טרם הסתיימה במועד כניסת השינוי לתוקף, אלא רק לאחר תום תקופת ההתחייבות כאמור.

מובהר להסרת ספק, כי ככל שלא שונו הכללים כאמור, ימשיכו לחול הכללים למענק היקף משרה מזכה החלים באותה עת.

(טו) למען הסר ספק, מענק היקף משרה מזכה אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, כונוניות, קריאות פתע, משמרות (ככל שהעובד זכאי להן), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה, פדיון חופשה, ולא יבוצעו בגינו הפרשות לקרן השתלמות. בגין מענק היקף משרה מזכה יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה לפי השיעורים בהם מבוצעת הפרשות לגבי רכיבי "עבודה נוספת", בהתאם לכללים החלים בכללית, כפי שיעודכנו מעת לעת.

למען הסר ספק, יובהר כי:

(1) אין באזכור הרכיבים לעיל כדי לקבוע זכאות להם.

(2) מענק היקף משרה מזכה לעובד לא יובא בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר המינימום, התשמ"ז-1987.

(3) אין בתשלום מענק היקף משרה מזכה לעובד כדי לשנות את שכר הבסיס על פי הסכם זה.

(טז) יובהר כי סכומי מענק היקף משרה מזכה נקבעו ויקבעו על ידי הצדדים בשים לב לסייגים המפורטים בסעיף קטן (טו) לעיל. ככל שייקבע כי חרף הסכמת הצדדים כאמור בסעיף קטן (טו) לעיל, המענק יובא בחשבון לעניינים המופיעים בסעיף האמור, לרבות חלק מהם, סעיף 9 זה (למעט סעיף קטן (יד) זה) יבוטל ממועד הקביעה, ולא ישולמו עוד מענקים על פיו.

במקרה של ביטול סעיף 9 כאמור ומבלי לגרוע מהוראות השקט התעשייתי שבהסכם זה, הצדדים להסכם יידונו בגיבוש הסדר אחר לצורך מימוש התכלית העומדת בבסיס המענק תוך הקצאה מחדש של סך עלות תשלום המענקים אשר הוקצתה למענקים כאמור במכתבה של הגב ענבל רואי מיום 22.4.2025 שכותרתו "עלות מענקי קליטה ושימור ומענקי היקף משרה מזכה – מקצועות הבריאות", לרבות יתרת סך תשלום המענקים כאמור שהוקצתה לשנה הקלנדרית במהלכה בוטל הסעיף.

(יז) מובהר כי בנסיבות של שביתה מלאה או שביתה חלקית (עיצומים), לא ישולם מענק היקף משרה מזכה לעובדים הזכאים למענק היקף משרה מזכה עבור זמן השביתה או העיצומים. למען הסר ספק, אין בהתייחסות לרכיב מענק היקף משרה מזכה כאמור כדי להשפיע על רכיבי שכר אחרים.

10. תוספת הכשרות לעובדים

10.1. החל מיום 1.4.2025, העובדים יהיו זכאים לתוספת שכר חודשית בשיעור כמפורט בטבלה בהתאם לוותק של העובד, כפי עדכנו מעת לעת שתקרא תוספת הכשרות (להלן: "תוספת הכשרות"), במקום גמול השתלמות, ובהתאם ובכפוף למפורט להלן.

10.2. בסיס השכר לחישוב תוספת הכשרות הוא השכר המשולב של העובד (בהתאם לכללים הנהוגים בכללית).

וּוּתָק מְקַצְעִי	שִׁיעוּר אַחוּז תוֹסֶפֶת מֵהַשְׁכָּר הַמְשׁוּלָב
7-0 (לא כולל)	3.5%
17-7 (לא כולל)	9%
17 ואילך	9.5%

10.3. הוותק לעניין תוספת הכשרות הינו הוותק המקצועי של העובד כנהוג בכללית.

10.4. מובהר שהשיעור של תוספת הכשרות מתעדכן ככל שהוותק של העובד עולה, וזאת בהתאם לשיעורים שבטבלה לעיל.

10.5. על אף האמור, לעניין עובד הזכאי לגמול השתלמות והמשולם לו גמול השתלמות ערב חתימת הסכם זה, לרבות עובד אשר יחל לעבוד בכללית לאחר החתימה על הסכם זה, ואשר היה זכאי לגמול השתלמות ושולם לו גמול השתלמות אצל מעסיק אחר כהגדרתו בסעיף 10.5 זה; וכן לעניין עובד שיגיש בקשה לקבלת או להגדלת גמול השתלמות עד ליום 31.12.2025 ויעמוד בקריטריונים לקבלת או להגדלת גמול השתלמות במועד הגשת הבקשה כאמור, קרי עד ליום 31.12.2025, ואשר יאושר לו גמול השתלמות בהתאם לבקשתו כאמור, יחול לגביהם האמור להלן:

העובד יהיה זכאי לתוספת הגבוהה מבין השניים: גמול השתלמות או תוספת הכשרות. למשל, עובד שגמול ההשתלמות גבוה מזכאותו המתושבת לפי הטבלה שלעיל לתוספת הכשרות, אזי העובד ימשיך לקבל את גמול ההשתלמות המשולם לו. ברם, ככל שתוספת הכשרות תעודכן או שבשל קידום הוותק של העובד – תוספת ההכשרות תעלה על גובה גמול ההשתלמות המשולם לעובד – אזי הוא יהיה זכאי לתוספת הכשרות, חלף גמול ההשתלמות, החל מאותו מועד.

ככל שגמול ההשתלמות נמוך מתוספת הכשרות לפי הטבלה שלעיל – העובד יהיה זכאי לתוספת הכשרות בלבד. למען הסר ספק, מובהר כי בכל מקרה עובד לא יהיה זכאי לשתי התוספות – גמול ההשתלמות ותוספת הכשרות – אלא לאחת מהן בלבד.

לעניין סעיף 10.5, "מעסיק אחר" הינו שירות המדינה, שלוש הערים הגדולות, בית חולים אשר מהווה "גוף נתמך" לפי סעיף 32 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, וקופת חולים.

10.6. למען הסר ספק, יובהר כי החל ממועד חתימת הסכם, למעט כאמור בסעיף 10.5 לעיל, עובד שאינו זכאי לגמול השתלמות ועובד שלא משולם לו גמול השתלמות, לא יהיה זכאי לגמול השתלמות (והעובד יהיה זכאי לתוספת הכשרות).

10.7. תוספת הכשרות תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

10.8. תוספת הכשרות תהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת, לרבות כונוניות, תורנויות, משמרות, קריאות פתע ושכר עידוד, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, תלקח בחשבון לצורך הפרשות לקופת גמל לקצבה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת לגבי השכר המשולב.

10.9. מוסכם כי תוספת הכשרות תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר הקיימת ערב חתימת הסכם זה. לגבי תוספות שכר ותוספת לשכר שיסוכמו בעתיד יחולו הכללים שייקבעו לגביהן.

10.10. העובדים ישתתפו בהכשרות מקצועיות הרלוונטיות לתפקידם, לפי דרישת כללית. ההכשרות כאמור יתקיימו בהתאם לכללים המקובלים כפי שיהיו מעת לעת, במהלך שעות העבודה, ותוך יידוע ההסתדרות.

10.11. למען הסר ספק, לאור הקבוע לעיל, יובהר כי החל מיום 1.4.2025, גמול ההשתלמות הקיים ערב חתימת הסכם, על כלליו השונים לא יחול עוד לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה, למעט הקבוע בסעיף 10.5 לעיל.

11. הוראות כלליות, הסכם המסגרת, מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

- 11.1. מובהר כי הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל טענה או תביעה של ההסתדרות או מי מיחידותיה בכל הנוגע לקבוע בסעיפים 50 ו-51 להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 17.7.2023 (להלן: "הסכם המסגרת"), לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה, וכי לא נותרה עוד יתרה להקצאה או להמשך משא ומתן כאמור בסעיף 50 להסכם המסגרת.
- 11.2. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות ההסתדרות בכל הנוגע לעניינים המוסדרים בהסכם זה, בגין התקופה שעד ליום 31.12.2029, וזאת לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה. לא יתנהל כל משא ומתן נוסף בכל הנוגע לעניינים המוסדרים בהסכם זה בגין התקופה כאמור, וזאת לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה. למען הסר ספק, סעיף זה לא יחול לגבי ניהול משא ומתן בדבר חידוש הסכם קיבוצי (מסגרת) במגזר הציבורי או לגבי הסכמים ארציים.
- 11.3. ההסתדרות מתחייבת כי עד ליום 31.12.2029 לא תנקוט נגד מי מהמעסיקים או יחידה מיחידותיהם באמצעי שביתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה ובסדריה, ביחס לעובדים עליהם חל הסכם זה, לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה.
- למען הסר ספק, ההתחייבות לשקט תעשייתי אינה גורעת מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה כדין לפי כללי משפט העבודה שתוכרו על-ידי ההסתדרות ברמה הארצית, לרבות בגין הסכם מסגרת וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתות כאמור.
- 11.4. ההסתדרות מבהירה כי במועד חתימת הסכם זה אין סכסוכי עבודה פתוחים לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה למעט סכסוכים ארציים.
- 11.5. למען הסר ספק, הוראות הסכם זה מוסיפות על הוראות מיצוי התביעות והשקט התעשייתי החלות על הצדדים (לרבות לפי הסכם 2021, הסכם המסגרת כפי שתוקן ביום 25.11.2024, ההסכם הקיבוצי בעניין פתרון בעיות מיום 17.7.2023, וההסכם הקיבוצי מיום 12.9.2024 בדבר הגדלת העלות לפתרון בעיות והארכת תקופות מיצוי ושקט כלפי המגזר הציבורי), או שיחולו על הצדדים.
- 11.6. הסכם זה יירשם כהסכם קיבוצי מיוחד.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

ארגון עובדי קופת חולים כללית

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

שירותי בריאות כללית

איגוד מקצועות הבריאות

נספח א'

א. ריפוי בעיסוק ביחידות המשך טיפול: הוראות נספח זה יחולו אך ורק ביחס לעובדים המועסקים בכללית בדירוג הריפוי בעיסוק ביחידות להמשך טיפול בקהילה.

1. הגדרות (לצורך נספח זה בלבד):

א. "מרפא בעיסוק מנהל" – מרפא בעיסוק אחראי המשך טיפול ומעקב אשר משובץ ביחידה להמשך טיפול בקהילה בהיקף משרה גדול מ 0%.

ב. "מרפא בעיסוק" – מרפא בעיסוק אשר משובץ ביחידה להמשך טיפול בקהילה בהיקף משרה גדול מ 0%, שאיננו אחראי המשך טיפול ומעקב.

ג. "שיבוץ ב-0% משרה" – מרפא בעיסוק מנהל ו/או מרפא בעיסוק אשר משובץ לעבודה נוספת בלבד ביחידה להמשך טיפול בקהילה, בנוסף למשרתו בכללית.

ב. הזכאות לתשלום שכר עידוד:

1. בגין תפוקות המבוצעות מיום 1.4.25 ואילך מרפאים בעיסוק ומרפאים בעיסוק מנהלים יהיו זכאים לתשלום שכר עידוד בגין ביצוע ביקורי בית בתוך היקף משרתם ביחידה להמשך טיפול בקהילה, בכפוף לתנאים המצטברים להלן:

2. תשלום שכר עידוד:

א. הסף התחתון למתן שכר עידוד למרפאים בעיסוק מנהלים הוא ביצוע בפועל של לפחות 25 ביקורי בית בחודש להיקף משרה מלאה; והסף התחתון למתן שכר עידוד למרפאים בעיסוק הוא ביצוע בפועל של לפחות 60 ביקורי בית בחודש להיקף משרה מלאה.

ב. שכר העידוד יעמוד על 83 ₪ (ברוטו) לכל ביקור בית מעבר לסף התחתון הקבוע בסעיף 2' עד תקרה של 90 ביקורי בית לחודש להיקף משרה מלאה למרפא בעיסוק מנהל. שכר העידוד יעמוד על 77 ₪ לכל ביקור מעבר לסף התחתון הקבוע בסעיף 2' עד לתקרה של 130 ביקורי בית לחודש להיקף משרה מלאה למרפא בעיסוק.

ג. יובהר כי הסף התחתון והתקרה לביקורי בית למרפא בעיסוק מנהל ו/או למרפא בעיסוק שלא במשרה מלאה תהיה בהתאם לחלקיות משרתו.

ד. תקרת שכר העידוד: שכר העידוד של מרפא בעיסוק ושל מרפא בעיסוק מנהל כמפורט בתת פרק זה, לא תעלה על תקרת שכר העידוד הקבועה בסעיף 5 להסכם אליו מצורף נספח זה, וכפי שיעודכן מעת לעת, ככל שיעודכן.

ה. מרפא בעיסוק אשר לא יעמוד בסף התחתון הנ"ל ב-8 חודשים מתוך 12 חודשים בשנה קלנדרית, לא יהיה זכאי כלל לתשלום שכר עידוד עבור ביקורי הבית שביצע בתוך היקף משרתו במהלך השנה הקלנדרית הנ"ל. מרפא בעיסוק מנהל אשר לא יעמוד בסף התחתון הנ"ל ב-10 חודשים מתוך 12 חודשים בשנה קלנדרית לא יהיה זכאי כלל לתשלום שכר עידוד עבור ביקורי הבית שביצע בתוך היקף משרתו במהלך השנה הקלנדרית הנ"ל. ככל שמרפא בעיסוק או מרפא בעיסוק מנהל לא עמד בסף התחתון לעיל וקיבל תשלום שכר עידוד, יקוזז תשלום שכר העידוד במשכורת הקרובה לביצוע החישוב.

3. בגין ביצוע ביקורי בית בתוך היקף משרתו מעבר לתקרה המפורטת לעיל, לא יהיה זכאי המרפא בעיסוק המנהל ו/או המרפא בעיסוק לתשלום שכר עידוד או כל תשלום אחר.

4. שכר העידוד יובא בחשבון רק לצורך הפרשות (עובד ומעסיק) לקרן פנסיה, לקרן השתלמות ולקרן חיסכון. למען הסר ספק, שכר העידוד לא יהווה שכר לחישוב ערך שעה.

5. שכר העידוד ישולם חודשיים לאחר ביצוע העבודה בפועל.

א.ק.

6. כללי הזכאות לפיהם ישולם למרפאים בעיסוק שכר עידוד בעת היעדרות יהיו כמפורט:

סוג היעדרות	השתתפות בשכר עידוד
מחלת עובד	לא
מחלת ילד	לא
הצהרה	לא
מחלת בן משפחה – מכל סוג	לא
עקב הריון, טיפולי הפריה	לא
תאונת עבודה	לא
נישואים – של העובד או בן/בת	לא
יום לידה בן / בת	לא
ברית מילה	לא
ימי אבל	לא
יום הזיכרון – עובד שכול	כן
יום בחירה	כן
השתלמות מתחת ל – 3 ימים	כן
השתלמות מעל ל – 3 ימים	לא
שביתה	לא
ביקור אצל רופא תעסוקתי	לא

7. בעת היעדרות כמפורט בסעיף 6 המזכה לעיל ישולם שכר העידוד לפי ממוצע שכר העידוד ב-12 החודשים שקדמו להיעדרות.

8. יובהר כי, במהלך 12 החודשים הראשונים לאחר החתימה על הסכם זה, ישולם שכר העידוד בעת היעדרות לפי ממוצע החודשים (בהם קבלו שכר עידוד) שנצברו עד לאותו חודש.

9. חישוב שכר העידוד שישולם בגין היעדרות יבוצע בתום כל שנה קלנדרית ותשלום שכר העידוד יבוצע בשכר של חודש פברואר בשנה שלאחר השנה הקלנדרית.

10. מרפא בעיסוק יחויב לבצע ביקורי בית בתוך היקף משרתו בהתאם להנחיות מרפא בעיסוק מנהל וכפי שייקבע על ידי מרפא בעיסוק מנהל.

א.ק.

נספח ב'

ערכון תעריפי שכר עידוד - מקצועות הבריאות

עבור תפוקות המבוצעות מיום 1.4.25 ואילך יעודכנו התעריפים כמפורט להלן:

פיזיותרפיה:

א. תעריפי שכר העידוד של הפיזיותרפיסטים המועסקים בכללית ושאינם "פיזיותרפיסטים חדשים" כהגדרתם של הפיזיותרפיסטים החדשים כאמור בנספח מיום 6/10/2021 (להלן: "נספח פיזיו 2011") להסכם שכר עידוד פיזיותרפיה מיום 26/8/2008 יגדלו ב-20%, ויעמדו על:

1. 31.15 ₪ (במקום 25.96 ₪, נכון להיום), בעבור פיזיותרפיסטים המועסקים במכונים להתפתחות הילד ומוגדרים כ-"פיזיותרפיסטים אשר ביצעו ססיות עובר להסכם 8/08" בנספח פיזיו 2011 וזאת, החל מהטיפול המשוקלל ה-2.5 ואילך.

2. 28.05 ₪ (במקום 23.38 ₪, נכון להיום), בעבור פיזיותרפיסטים המועסקים במכונים להתפתחות הילד ומוגדרים כ-"פיזיותרפיסטים אשר עבדו בכללית טרם הסכם 8/08 אך לא ביצעו ססיות טרם הסכם 8/08" בנספח פיזיו 2011 וזאת, החל מהטיפול המשוקלל ה-2.5 ואילך.

3. 31.15 ₪ (במקום 25.96 ₪, נכון להיום), בעבור פיזיותרפיסטים המועסקים בבתי חולים מיוחדים כהגדרתם בנספח פיזיו 2011 וזאת, החל מהטיפול המשוקלל ה-3.75 ואילך.

4. 31.15 ₪ (במקום 25.96 ₪, נכון להיום), בעבור פיזיותרפיסטים המועסקים בקהילה ומוגדרים כ-"פיזיותרפיסטים אשר ביצעו ססיות עובר להסכם 8/08" בנספח פיזיו 2011 וזאת, החל מהטיפול המשוקלל ה-3 ואילך.

5. 28.05 ₪ (במקום 23.38 ₪, נכון להיום), בעבור פיזיותרפיסטים המועסקים בקהילה ומוגדרים כ-"פיזיותרפיסטים אשר עבדו בכללית טרם הסכם 8/08 אך לא ביצעו ססיות טרם הסכם 8/08" בנספח פיזיו 2011 וזאת, החל מהטיפול המשוקלל ה-3 ואילך.

6. 24.91 ₪ (במקום 20.76 ₪, נכון להיום) בעבור פיזיותרפיסטים המועסקים בבתי החולים הכלליים (קרי – שאינם בתי חולים מיוחדים כהגדרתם בנספח פיזיו 2011) וזאת, החל מהטיפול המשוקלל ה-3 ואילך.

ב. תעריף מנהלי המכונים וסגניהם הקבוע בסעיף 6.1.3 בהסכם פרא 2021 יגדל ב-20% ויעמוד על 4.2 ₪ (במקום 3.5 ₪, נכון להיום).

ג. תעריף שכר העידוד ביחידות להמשך טיפול הקבוע בסעיף 7.2 לנספח ב' להסכם הקיבוצי מיום 26/8/2008 ואשר נחתם ביום 28/8/2013 (להלן: "נספח המשך טיפול – פיזיו") יגדל ב-20% בעבור מי שמוגדר כ-"פיזיותרפיסט" וכן עבור מי שמוגדר כ-"פיזיותרפיסט מנהל" בנספח המשך טיפול – פיזיו ויעמוד על:

i. עבור "פיזיותרפיסט":

1. 115.2 ₪ (במקום 96 ₪, נכון להיום) וזאת, החל מהביקור ה-90 לחודש.

2. 96 ₪ (במקום 80 ₪, נכון להיום) וזאת, החל מהביקור ה-60 לחודש.

ii. עבור "פיזיותרפיסט מנהל":

1. 115.2 ₪ (במקום 96 ₪, נכון להיום) וזאת, החל מהביקור ה-55 לחודש.

2. 96 ₪ (במקום 80 ₪, נכון להיום) וזאת, החל מהביקור ה-25 לחודש.

ד. תעריף שכר העידוד ביחידות להמשך טיפול הקבוע בסעיף 6.1.6 בהסכם פרא 2021 יגדל ב-20% ויעמוד על 115.2 ₪ (במקום 96 ₪, נכון להיום).

ה. תעריף שכר העידוד ביחידות להמשך טיפול הקבוע בסעיף 6.1.7 בהסכם פרא 2021 יגדל ב- 20% ויעמוד על 115.2 ₪ (במקום 96 ₪, נכון להיום).

ריפוי בעיסוק:

א. תעריפי שכר העידוד של המרפאים בעיסוק כהגדרתם של המרפאים בעיסוק בהסכם שכר עידוד ריפוי בעיסוק מיום 6/7/2015 (להלן: "הסכם ריפוי בעיסוק 2015") יגדלו ב-20%, ויעמדו על:

1. 35.81 ₪ (במקום 29.84 ₪, נכון להיום) בעבור מרפאים בעיסוק בקהילה ובבתי חולים כלליים וזאת, החל מהטיפול המשוקלל ה-1.5 לשעה.

2. 40.49 ₪ (במקום 33.74 ₪, נכון להיום), בעבור מרפאים בעיסוק בבתי חולים מיוחדים (כהגדרתם בהסכם ריפוי בעיסוק 2015), במכון להתפתחות הילד ובתחום רפואת הנפש וזאת, החל מהטיפול המשוקלל הראשון לשעה.

3. 40.49 ₪ (במקום 33.74 ₪, נכון להיום), בעבור מרפאים בעיסוק בקהילה ובבתי חולים כלליים אשר ביצעו עבודה בססיות במהלך ארבעה חודשים לפחות במהלך השנה האחרונה טרם חתימת הסכם ריפוי בעיסוק 2015 וזאת, החל מהטיפול המשוקלל ה-1.5 לשעה.

ב. תעריף מנהלי מכונים וסגנים כאמור בנוסחה הקבועה בסעיף 27.1 בהסכם ריפוי בעיסוק 2015 יגדל ב-20% ויעמוד על 6.06 ₪ (במקום 5.05 ₪, נכון להיום).

ג. מרפאים בעיסוק המועסקים ביחידות להמשך טיפול, יהיו זכאים אף הם לשכר עידוד וזאת בהתאם לכללים ולתנאים שנקבעו בנספח א' להסכם זה.

דיאטה:

א. תעריפי שכר העידוד של הדיאטנים, כהגדרתם של הדיאטנים בהסכם שכר עידוד דיאטה מיום 18/6/2018 (להלן: "הסכם דיאטה 2018") יגדלו ב-20%, ויעמדו על:

ב. 22.62 ₪ (במקום 18.85 ₪, נכון להיום) בעבור דיאטנים אשר עוסקים בתחום התפתחות הילד, וזאת החל מהטיפול המשוקלל ה-1.5 לשעה.

ג. 22.62 ₪ (במקום 18.85 ₪, נכון להיום) בעבור שאר הדיאטנים, וזאת החל מהטיפול המשוקלל ה-1.75 לשעה.

ד. תעריף דיאטן אחראי אזור בקהילה ודיאטנים אחראים בבתי חולים (סוג ב' וסוג ג') כאמור בנוסחה הקבועה בסעיף 23 הסכם דיאטה 2018 יעודכן ויעמוד על 8.64 ₪ (במקום 7.2 ₪, נכון להיום).

קלינאות תקשורת:

א. תעריפי שכר העידוד של הקלינאים כהגדרתם של הקלינאים בהסכם שכר עידוד קלינאות תקשורת שנחתם ביום 14/11/2021 (להלן: "הסכם קלינאות תקשורת") יגדלו ב-20% וזאת, אך ורק החל מהטיפול המשוקלל ה-3 לשעה, ויעמדו על:

1. 22.2 ₪ (במקום 18.5 ₪, נכון להיום) לכל מטופל משוקלל בהתפתחות הילד ובטיפול שפה ודיבור.

2. 12 ₪ (במקום 10 ₪, נכון להיום) לכל מטופל משוקלל בבדיקות שמיעה, וזאת לעובד שתקרת שכר העידוד שלו שנקבעה בסעיף 25.8 להסכם קלינאות תקשורת היא עד 6,500 ₪.

3. 18 ₪ (במקום 15 ₪, נכון להיום) לכל מטופל משוקלל בבדיקות שמיעה, וזאת לעובד שתקרת שכר העידוד שלו שנקבעה בסעיף 25.8 להסכם קלינאות תקשורת היא גבוהה מ-6,500 ₪ ברוטו אך נמוכה מ-8,000 ₪ ברוטו.

א.ק.

4. 22.2 נ"מ (במקום 18.5 נ"מ, נכון להיום) לכל מטופל משוקלל בבדיקות שמיעה, וזאת לעובד שתקרת שכר העידוד שלו שנקבעה בסעיף 25.8 שווה או גבוהה מ-8,000 נ"מ ברוטו.

ב. תעריף מנהלי יחידות כאמור בנוסחה הקבועה בסעיף 27.5.1.2 בהסכם קלינאיות תקשורת יגדל ב-20% ויעמוד על 9.6 נ"מ (במקום 8 נ"מ, נכון להיום). למען הסדר הטוב יובהר כי ההגדרה הקבועה בסעיף זה תשונה ותהא כדלקמן: "סך מטופלים משוקללים בחודש מעל הסוף התחתון של כל קלינאי התקשורת X 9.6 נ"מ.

א.ק.

נספח ג'נספח מענקים לעובד בהיקף משרה מזכה

סכום מענק היקף משרה בהתאם לקבוע בסעיף 9 להסכם, לעובד בהיקף משרה מזכה, יהא בהתאם לשיעור היקף משרתו המזכה והיחידה שבה מועסק כדלקמן:

<u>מענק היקף משרה מזכה בבתי החולים, למעט המכון להתפתחות הילד או היחידה להמשך טיפול (לתקופת התחייבות של 12 חודשים)</u>	
שיעור היקף משרה מזכה	סכום המענק השנתי בש"ח (ברוטו)-
70% עד 79% (כולל)	12,000
80% עד 89% (כולל)	17,000
90% עד 100% (כולל)	22,000

<u>מענק היקף משרה מזכה במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול (לתקופת התחייבות של 12 חודשים)</u>	
שיעור היקף משרה מזכה	סכום המענק השנתי בש"ח (ברוטו)-
55% עד 69% (כולל)	12,000
70% עד 84% (כולל)	17,000
85% עד 100% (כולל)	22,000

<u>מענק היקף משרה מזכה במוסדות הקהילה, למעט המכון להתפתחות הילד או היחידה להמשך טיפול (לתקופת התחייבות של 12 חודשים)</u>	
שיעור היקף משרה מזכה	סכום המענק השנתי בש"ח (ברוטו)-
60% עד 74% (כולל)	12,000
75% עד 84% (כולל)	17,000
85% עד 100% (כולל)	22,000

* סכום המענק כמפורט בטבלה הוא לעובד אשר עמד בתקופת התחייבות של 12 חודשים. סכום המענק לעובד שעמד בתקופת התחייבות חלקית מתוך מלוא תקופת ההתחייבות, כהגדרת מונחים כאמור בהסכם הקיבוצי יחושב בהתאם לתקופת עבודתו כאמור ביחס לתקופת התחייבות של 12 חודשים. ככל שתקופת ההתחייבות עולה על 12 חודשים אזי גובה המענק יקבע בהתאם לנוסחה להלן:

$$X * \frac{Y}{12}$$

כאשר:

X – מענק היקף משרה מזכה (שנתי);

Y – מספר חודשי ההתחייבות.

נספח ד' – כתב התחייבות - עובד בהיקף משרה מזכה בכללית

אל:

משאבי אנוש

שירות בריאות כללית

הנדון: חתימה על כתב התחייבות - מענק לעובד בהיקף משרה מזכה

סימוכין: ההסכם הקיבוצי מיום 22.4.2025 בין כללית לבין ההסתדרות בעניין עובדי מקצועות הבריאות

בהתאם לסעיף 9 להסכם הקיבוצי שבסימוכין, בעניין תנאי הזכאות למענק לעובד בהיקף משרה מזכה כהגדרתו בהסכם הקיבוצי כאמור (להלן: "**מענק היקף משרה מזכה**"), אני הח"מ _____, ת.ז. _____, מאשר/ת ומתחייב/ת כדלקמן:

1. אני עובד/ת ביחידה/יחידות הבאה/הבאות _____ (להלן: "**היחידה**").
2. אני מתחייב/ת לעבוד ביחידה בהיקף משרה מזכה הקבוע ליחידה (או ליחידות, לפי העניין) שבה אני עובד (המכון להתפתחות הילד או היחידה להמשך טיפול או יחידה אחרת בבית חולים או יחידה אחרת בקהילה) ושבה אעבוד בכללית, וזאת לתקופה שהחל מיום _____ ועד ליום 31.3 לשנת _____ (להלן: "**תקופת ההתחייבות**").
3. ידוע לי כי היקף משרה המוגדר כהיקף משרה מזכה לכל יחידה, בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי שבסימוכין הוא כמפורט להלן:
 - במכון להתפתחות הילד ו/או ביחידה להמשך טיפול, היקף משרה של 55% ומעלה (כולל). יובהר כי גם היקף משרה מצטבר של מעל 55% משרה במכון להתפתחות הילד ומקביל ביחידה להמשך טיפול נחשב כהיקף משרה מזכה.
 - ביחידה אחרת בבית חולים (שאינה המכון להתפתחות הילד) היקף משרה של 70% ומעלה (כולל).
 - ביחידה אחרת בקהילה (שאינה המכון להתפתחות הילד ו/או היחידה להמשך טיפול) היקף משרה של 60% ומעלה (כולל).
 - היקף משרה מצטבר של 70% ומעלה (כולל) בכללית, מתוכו היקף משרה של עד 55% (לא כולל) במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול והיתר במקביל ביחידה אחרת בבית החולים.
 - היקף משרה מצטבר של 60% ומעלה (כולל) בכללית, מתוכו היקף משרה של עד 55% (לא כולל) במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול והיתר במקביל ביחידה אחרת בקהילה.
 - היקף משרה מצטבר של 70% ומעלה (כולל) בבית החולים ובמקביל בקהילה, ביחידות אחרות (שאינן המכון להתפתחות הילד ו/או היחידה להמשך טיפול)
4. ידוע לי כי אם במהלך תקופת ההתחייבות אעבור לעבוד (באישור המעסיק) מהמכון להתפתחות הילד או מהיחידה להמשך טיפול ליחידה אחרת בבית חולים או ליחידה אחרת בקהילה, או מיחידה אחרת בקהילה ליחידה אחרת בבית חולים, אדרש לעמוד בהיקף משרה מזכה הקבוע ליחידה האחרת אליה אעבור, כתנאי לעמידה בהתחייבותי לעיל לאור המעבר, והכול בהתאם לסעיף 9(י) להסכם הקיבוצי שבסימוכין. ידוע לי כי אין באמור לעיל כדי להוות אישור כלשהו לגבי היקף המשרה שלי ביחידה שאליה אעבור.
5. ידוע לי כי עם השלמת מלוא תקופת ההתחייבות או תקופת ההתחייבות החלקית, כהגדרתה בהסכם הקיבוצי שבסימוכין, ועמידתי בכל יתר התנאים המצטברים המזכים כאמור בסעיף 9 להסכם הקיבוצי כאמור, אהיה זכאי/ת למענק היקף משרה מזכה, והכל בכפוף ובהתאם להוראות ההסכם.
6. ידוע לי כי תנאי התשלום והזכאות למענק וכן התקופות שיילקחו בחשבון לעניין תקופת ההתחייבות יהיו בהתאם להסכם הקיבוצי, וככל שלא אעמוד בתנאי הזכאות, לא אהיה זכאי/ת למענק היקף משרה מזכה.

פרטי העובד/ת:

ת.ז. _____ שם _____ תפקיד _____
תאריך: _____ חתימה: _____

אישור משאבי אנוש:

ת.ז. _____ שם _____ תפקיד _____
תאריך: _____ חתימה: _____

נספח ה'

א.ק.

דוגמה 1 – עובד בבית החולים, ביחידה שאיננה מכון התפתחות הילד בהיקף משרה מזכה

עובד בבית החולים, ביחידה אחרת (קרי – שאיננה יחידה להתפתחות הילד), החל העסקתו ב-1 פברואר 2026, בחלקיות משרה של 80% וחתם על כתב התחייבות. תקופת התחייבותו על פי כתב ההתחייבות תהיה 14 חודשים (כלומר מיום תחילת העסקתו – עד ה-31 במרץ 2027). העובד השלים תקופת התחייבות חלקית של 6 חודשי עבודה במשרה מתוך 14 חודשי ההתחייבות כאמור, ולאחר מכן עבר להיקף משרה שאינו היקף משרה מזכה. במשכורת חודש אפריל 2026 העובד לא יהיה זכאי לחלק היחסי של המענק, מכיוון שלא השלים תקופת התחייבות חלקית באותו מועד. במשכורת חודש אוקטובר 2026 העובד יהיה זכאי לתשלום מענק מכיוון שהשלים תקופת התחייבות חלקית עד לאותו מועד (בתקופה שבין 1.2.2026 ועד 31.7.2026). העובד יהיה זכאי למענק בסכום של 8,500 ₪, כלומר סכום מענק בגין עמידה בתקופת התחייבות חלקית בת 6 חודשים בלבד. לאחר מכן, במועד התשלום הבא (משכורת חודש אפריל 2027) העובד לא יהיה זכאי לתשלום נוסף, מכיוון שלא המשיך לעבוד בהיקף משרה מזכה.

דוגמה 2 – עובד במכון להתפתחות הילד בהיקף משרה מזכה

עובד במערכת במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול, אשר חתם על כתב התחייבות ומועסק בהיקף משרה מזכה של 60% ועמד במלוא תקופת התחייבות של 12 חודשים על פי כתב ההתחייבות, יהא זכאי למענק בחודש אוקטובר 2025 בסכום 6,000 ₪ ומענק נוסף בחודש אפריל 2026 בסכום זהה.

דוגמה 3 – עובד חדש שנקלט במהלך שנת ההתחייבות (בית חולים)

עובד שהחל העסקתו ביחידה אחרת בבית החולים ב-1.1.2026, וחתם על כתב התחייבות, נדרש לתקופת ההתחייבות על פי כתב ההתחייבות עד ל-31.3.2027 (כלומר – 15 חודשים). במשכורת חודש אפריל 2026 לא יהיה זכאי לתשלום וזאת מכיוון שבמועד זה טרם השלים תקופת התחייבות חלקית. בתקופה שעד אוקטובר 2026 העובד עבד במשך 5 חודשים מתקופת ההתחייבות בשיעור היקף משרה מזכה של 100%, וכן במשך 2 חודשים בשיעור היקף משרה מזכה של 80%. החל מ-1.8.2026 ועד לסיום תקופת ההתחייבות שהה בחופשה ללא תשלום או לא היה בהיקף משרה מזכה, אזי העובד יהיה זכאי לתשלום מענק בחודש אוקטובר 2026 בגין השלמת תקופת התחייבות חלקית (מעל 6 חודשים) שיחושב כדלקמן-

$$22,000 * \frac{5}{12} + 17,000 * \frac{2}{12} = 12,000$$

בחודש אפריל 2027 העובד לא יהיה זכאי לתשלום מענק, זאת מכיוון ושהה בחופשה ללא תשלום או לא היה בהיקף משרה מזכה בתקופה מיום 1.10.2026 ועד ליום 31.3.2027.

דוגמה 4 – עובד חדש שנקלט במהלך שנת ההתחייבות (מוסדות הקהילה)

עובד שנקלט לעבודה ביחידה אחרת בקהילה ב-10.1.2026, וחתם על כתב התחייבות, נדרש לתקופת ההתחייבות על פי כתב ההתחייבות עד ל-31.3.2027 (כלומר – 14 חודשים ו-22 ימים). במשכורת חודש אפריל 2026 לא יהיה זכאי לתשלום וזאת מכיוון שבמועד זה טרם השלים תקופת התחייבות חלקית. בתקופה שעד אוקטובר 2026 העובד עבד במשך 4 חודשים ו-22 ימים מתקופת ההתחייבות בשיעור היקף משרה מזכה של 100%, וכן במשך 4 חודשים בשיעור היקף משרה מזכה של 70%, וביתר תקופת ההתחייבות שהה בחופשה ללא תשלום או לא היה בהיקף משרה מזכה, אזי העובד יהיה זכאי לתשלום מענק בחודש אוקטובר 2026 בגין השלמת תקופת התחייבות חלקית (מעל 6 חודשים) שיחושב כדלקמן-

$$22,000 * \frac{4.71}{12} + 12,000 * \frac{4}{12} = 12,635$$

בחודש אפריל 2027 העובד לא יהיה זכאי לתשלום מענק, זאת מכיוון ושהה בחופשה ללא תשלום או לא היה בהיקף משרה מזכה בתקופה מיום 1.10.2026 ועד ליום 31.3.2027.

דוגמה 5 - עובד במכון להתפתחות הילד בהיקף משרה מזכה – תקופת התחייבות מעל 12 חודשים

עובד אשר התחיל את עבודתו ביום 1.11.2025 במכון להתפתחות הילד במשרה של 60% וחתם על כתב התחייבות, אזי תקופת ההתחייבות שלו תהיה עד ליום 31.3.2027, מאחר שעד ה-31.3.2026 אין 12 חודשי העסקה. ככל שתהיה לאותו עובד תקופת התחייבות נוספת (ברציפות לאחריה), בהתאם לאמור בהסכם, היא תהיה מיום 1.4.2027 ועד ליום 31.3.2028.

דוגמה 6 – עובד אשר עמד בתקופת התחייבות חלקית - מענק לעובד בהיקף משרה מזכה

עובד בהיקף משרה מזכה שתקופת ההתחייבות שלו החלה ביום 1 ביוני 2025 ותקופת ההתחייבות עד ליום 31.3.27. העובד לא יהיה זכאי לתשלום במשכורת חודש אוקטובר 2025 וזאת מכיוון שבמועד זה טרם השלים את תקופת ההתחייבות החלקית, ובמשכורת חודש אפריל 2026 יהיה זכאי לתשלום בגין התקופה שהחל מיום 1 ביוני 2025 ועד ליום 31 במרץ 2026. במשכורת אוקטובר 2026 יהיה זכאי לתשלום בגין התקופה שמיום 1.4.2026 ועד 30.9.2026. במשכורת אפריל 2027 יהיה זכאי לתשלום בגין יתרת המענק, כלומר מה-1 באוקטובר 2026 ועד לתום תקופת ההתחייבות, כלומר – 31 במרץ 2027. מובהר כי העובד עבד בהיקף משרה מזכה לאורך כל תקופת ההתחייבות.

דוגמה 7 – עובד אשר מועסק במקביל ביחידה אחרת בבית החולים ובמכון להתפתחות הילד או היחידה להמשך טיפול והיקף משרתו המצרפי מזכה

לגבי עובד המועסק בכללית בהיקף משרה מצרפי של 70%, מתוכו היקף משרה של 30% במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול, והיקף משרה של 40% ביחידה אחרת בבית החולים, שחתם על כתב התחייבות ותקופת ההתחייבות החלה ביום 18 בפברואר 2026, הכללים שיחולו לגביו (לרבות היקף המשרה המזכה וסכום המענק) יהיו הכללים שחלים לגבי עובד בהיקף משרה מזכה ביחידה אחרת בבית חולים. עובד כאמור לא יהיה זכאי לתשלום מענק במשכורת חודש אפריל 2026 (כיוון שטרם השלים עד למועד זה תקופת התחייבות חלקית), ויהיה זכאי במשכורת חודש אוקטובר 2026 לתשלום מענק בסכום של 7,392 ₪ (7,392/12 * 12,000), וזאת בהתאם לסכום מענק לעובד במשרה מזכה ביחידה אחרת בבית החולים, בגין התקופה שמיום 18.2.2026 ועד 30.9.2026. במשכורת אפריל 2027 יהיה זכאי לתשלום בסכום של 6,000 ₪ בגין יתרת המענק, כלומר מה-1 באוקטובר 2026 ועד לתום תקופת ההתחייבות, כלומר – 31 במרץ 2027. מובהר כי העובד עבד בהיקף משרה מזכה לאורך כל תקופת ההתחייבות.

דוגמה 8 – עובד אשר מועסק במקביל ביחידה אחרת בקהילה ובמכון להתפתחות הילד או היחידה להמשך טיפול, והיקף משרתו המצרפי מזכה

לגבי עובד המועסק בכללית בהיקף משרה מצרפי של 60%, מתוכו היקף משרה של 30% במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול, והיקף משרה של 30% ביחידה אחרת בקהילה, שחתם על כתב התחייבות, הכללים שיחולו לגביו (לרבות היקף המשרה המזכה וסכום המענק) יהיו הכללים שחלים לגבי עובד בהיקף משרה מזכה ביחידה אחרת בקהילה. תקופת ההתחייבות של עובד זה החלה ביום 1 באפריל 2025 ולכן יהיה זכאי במשכורת חודש אוקטובר 2025 לתשלום מענק בסכום של 6,000 ₪, וזאת בהתאם לסכום מענק לעובד במשרה מזכה ביחידה אחרת בקהילה, בגין התקופה שמיום 1.4.2025 ועד 30.9.2025. במשכורת אפריל 2026 יהיה זכאי לתשלום בסכום

א.ק.

של 6,000 ₪ בגין יתרת המענק, כלומר מה-1 באוקטובר 2025 ועד לתום תקופת ההתחייבות, כלומר – 31 במרץ 2026. מובהר כי העובד עבד בהיקף משרה מזכה לאורך כל תקופת התחייבותו.

דוגמה 9 – עובד אשר עבר ממכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול ליחידה אחרת בבית החולים במהלך תקופת ההתחייבות

עובד שהחל התחייבותו ביום 1 באפריל 2025, עבד 6 חודשים במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול בהיקף משרה של 70% עד ליום 30 בספטמבר 2025 (כולל) ובחודש אוקטובר 2025 עבר ליחידה אחרת בבית החולים ועבד 6 חודשים נוספים בבית חולים ביחידה אחרת בהיקף משרה של 70% עד ליום 31 למרץ 2026 (כולל), יהיה זכאי בחודש אוקטובר 2025 לתשלום מענק בגובה של 8,500 ₪ בגין תקופת העסקתו (במסגרת תקופת ההתחייבות) במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול, ובחודש אפריל 2026 ליתרת מענק בסכום 6,000 ₪ בגין תקופת עבודתו ביחידה אחרת בבית החולים.

דוגמה 10 – עובד אשר עבר ממכון להתפתחות הילד או מיחידה להמשך טיפול ליחידה אחרת בקהילה

עובד שהחל התחייבותו ביום 1 באפריל 2025, עבד 6 חודשים במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול בהיקף משרה של 70% עד ליום 30 בספטמבר 2025 (כולל) ובחודש אוקטובר 2025 עבר ליחידה אחרת בקהילה ועבד 6 חודשים נוספים ביחידה אחרת בקהילה בהיקף משרה של 70% עד ליום 31 למרץ 2026 (כולל), יהיה זכאי בחודש אוקטובר 2025 למענק חצי שנתי בגובה של 8,500 ₪ בגין תקופת העסקתו (במסגרת תקופת ההתחייבות) במכון להתפתחות הילד או ביחידה להמשך טיפול, ובחודש אפריל 2026 למענק בסכום 6,000 ₪ בגין תקופת עבודתו ביחידה אחרת בקהילה.

דוגמה 11 – עובד אשר עבר מיחידה אחרת בקהילה ליחידה אחרת בבית חולים, ולאחר המעבר אינו בהיקף משרה מזכה

עובד שהחל התחייבותו ביום 1 באפריל 2025, עבד 6 חודשים ביחידה אחרת בקהילה בהיקף משרה של 65% עד ליום 30 בספטמבר 2025 (כולל) ובחודש אוקטובר 2025 עבר ליחידה אחרת בבית חולים ועבד 6 חודשים נוספים ביחידה אחרת בבית חולים בהיקף משרה של 65% עד ליום 31 למרץ 2026 (כולל), יהיה זכאי בחודש אוקטובר 2025 לתשלום מענק בגובה של 6,000 ₪ בגין תקופת העסקתו (במסגרת תקופת ההתחייבות) ביחידה אחרת בקהילה, ובחודש אפריל 2026 לא יהיה זכאי למענק, שכן לאחר המעבר כבר אינו עומד בהיקף המשרה המזכה שקבוע ליחידה אחרת בבית חולים (70% ומעלה).

- הערה: בכל הדוגמאות יש להניח שהעובד חתם על כתב התחייבות בכפוף להוראות ההסכם ועמד בכלל הוראות ההסכם לעניין מענק היקף משרה מזכה כתנאי מקדמי לזכאותו.

א.ה.