

## הסכם קיבוצי

שנחתם ביום 22 בחודש אפריל 2025

### ב י ן

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר אפי מלכין ו/או נציב שירות המדינה;

(להלן - "המדינה")

מרכז רפואי ע"ש סוראסקי ת"א ובית החולים בני ציון בחיפה, המיוצגים על ידי שלוש הערים הגדולות;

(להלן יחד: "המעסיקים")

מצד אחד

### ל ב י ן

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על-ידי יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר ארנון בר-דוד; ועל ידי יו"ר איגוד עובדי מקצועות הבריאות, מר אלי גבאי.

(להלן - "ההסתדרות")

מצד שני

(להלן יחד - "הצדדים")

והונהגו בהצלחה בשנים האחרונות אצל המעסיקים תוכניות למודלי תמרוץ בגין תפוקות לעובדים המועסקים כפיזיותרפיסטים, כמרפאים בעיסוק וכקלינאי תקשורת ודיאטניות ומפקחי מזון;

וביום 14.11.2021 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי, במסגרתו הוסכם, בין היתר, על תקרת מודלי התמרוץ, הכל כמפורט בהסכם (להלן "הסכם 2021");

והצדדים ניהלו משא ומתן לגבי הדירוגים עליהם יחול הסכם זה, מתוך מטרה להביא לצמצום המחסור הקיים בכוח האדם במקצועות הבריאות, באמצעות חזוק יכולת קליטת ושימור העובדים בדירוגים עליהם יחול הסכם זה, וכך 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.כ.

לפיכך, הוצהר הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. מבוא

- 1.1 המבוא להסכם זה ונספחים 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 ישמשו לפרשנות ההסכם ובכלל זה לצורך הליך משפטי או אחר.

2. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על כל עובד בשירות המעסיקים החתומים על הסכם זה, אשר משכורתו מחושבת לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי אחד מהדירוגים הבאים המיוצגים על ידי ההסתדרות:

- 2.1 פיזיותרפיסטים;
- 2.2 מרפאים בעיסוק;
- 2.3 פארה רפואיים, ובכלל זה – קלינאי תקשורת, דיאטנים ומפקחי מזון, למעט עובדים בתפקיד טכנולוגים רפואיים, ולמעט אורטופטיקאים וסייעות רופאי שיניים;
- (להלן: "העובדים").

3. תקופת ההסכם

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

4. תקרת מודלי התמרוץ

החל מיום 1.4.2025 "התקרה המקסימלית" כאמור בסעיף 3.1 להסכם 2021, תגדל מסכום של 4,125 ₪ למשרה מלאה לחודש ותעמוד על סכום של 5,400 ₪ למשרה מלאה לחודש. למען הסר ספק, למעט הגדלת סכום תקרת התמרוץ כמפורט לעיל לא יחול כל שינוי בסעיף 3 על תתי סעיפיו להסכם 2021.

5. מענק קליטה ושימור בתחומים במחסור

- 5.1. 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").
- 5.2. 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.

א.ק.

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 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 אצל אחד מהמעסיקים החתומים על הסכם זה 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 אצל אחד מהמעסיקים החתומים על הסכם זה בחודש תשלום מענק מקצועות הבריאות. 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 דיאטנים, מפקחי מזון 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.

5.3. החל משנת 2028 ואילך, המדינה תהא רשאית לעדכן על פי שיקול דעתה את התנאים המזכים (לרבות את התקופה הקובעת והיחידות המזכות), וכן את סכום מענק שימור וקליטה, בכפוף לאמור במכתבה של הגב' ענבל רואי מיום 22.4.2025 שכותרתו "עלות מענק קליטה ושימור ומענק היקף משרה מזכה –

מקצועות הבריאות", 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.

5.4. ככל שלא שונו הכללים כאמור בסעיף 5.3 לעיל, ימשיכו לחול הכללים למענק קליטה ושימור החלים באותה עת. לדוגמה, הכללים המפורטים בסעיף 5.2 לעיל, ימשיכו לחול בשנת 2028 ואילך, וכל עוד הם לא שונו כאמור.

5.5. 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, כונוניות, קריאות פתע, תורנויות או משמרות, לא יבוצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות, לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים).

5.6. 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.
- ג. אין בתשלום מענק קליטה ושימור כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלת השכר המשולב הקיימת ערב הסכם זה.

#### 6. 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 בבתי חולים ממשלתיים ועירוניים, בו 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 בבית חולים ממשלתי או בבית חולים עירוני-ממשלתי, לפי העניין, במכון להתפתחות הילד, במקצוע הפיזיותרפיה, קלינאות תקשורת, ריפוי בעיסוק, דיאטנים או מפקחי מזון, לפי העניין, העסקה בחלקיות משרה של 55% ומעלה (כולל);

לעניין עובד המועסק בבית חולים ממשלתי או בבית חולים עירוני-ממשלתי, לפי העניין, ביחידה אחרת, במקצוע הפיזיותרפיה, קלינאות תקשורת, ריפוי בעיסוק, דיאטנים או מפקחי מזון, לפי העניין, העסקה בחלקיות משרה של 70% ומעלה (כולל).

לעניין עובד המועסק באותו בית חולים ממשלתי או בית חולים עירוני-ממשלתי, לפי העניין, במכון להתפתחות הילד בהיקף משרה הנמוך מ-55%, ובמקביל ביחידה אחרת, "היקף משרה מזכה" הינו

א.כ. א.כ.

העסקה בחלקיות משרה מצטברת באותו בית חולים במכוון להתפתחות הילד וביחידה אחרת יחד של 70% ומעלה (כולל).

"המכוון להתפתחות הילד" – המכוון להתפתחות הילד בבית חולים ממשלתי או בבית חולים ממשלתי-עירוני, לפי העניין.

"יחידה אחרת" – מחלקה, יחידה, מרפאה, מכון וכיוצא בזה, בבית חולים ממשלתי או בבית חולים ממשלתי-עירוני, לפי העניין, למעט המכוון להתפתחות הילד.

"כתב ההתחייבות" – כתב לפיו מתחייב העובד להתמיד ולעבוד בהיקף משרה מזכה אצל מי מהמעסיקים בתקופת ההתחייבות, וזאת בהתאם לנוסחים המצורפים כנספחים א', ב' וג' להסכם זה, אשר יובאו לידיעת העובדים, לרבות עובדים חדשים שיקלטו לעבודה לאחר מועד חתימת הסכם זה ולרבות באופן דיגיטלי.

"עובד" – עובד המועסק במקצוע הפיזיותרפיה, קלינאות תקשורת, ריפוי בעיסוק, דיאטנים או מפקחי מזון, בבית חולים ממשלתי או בבית חולים ממשלתי-עירוני, לפי העניין.

מובהר להסדרת ספק כי "בית חולים ממשלתי" כולל גם בית חולים לבריאות הנפש ובית חולים גריאטרי.

"עובד במערכת" – עובד המועסק אצל אחד מהמעסיקים לפני יום 1.4.2025 (כולל).

"עובד חדש שנקלט במשרה מזכה" – עובד שהתקבל לעבודה בהיקף משרה מזכה אצל אחד מהמעסיקים 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 כתב ההתחייבות חתום על-ידו למשאבי אנוש אצל המעסיק טרם לכן.

"מעסיק" – אחד מהמעסיקים החתומים על הסכם זה.

"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 1.04.2025 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 ושכין 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.

ראה דוגמה בנספח ה' להסכם זה.

(ב) עובד במערכת המועסק בהיקף משרה מזכה

(1) בתוך 45 ימים מיום חתימת הסכם זה, יציע המעסיק לעובד במערכת המועסק בהיקף משרה מזכה להתחייב לעבוד בהיקף משרה מזכה ויעביר את אחד מנוסחי כתב ההתחייבות המצורפים כנספחים א', ב' וג' להסכם זה, לפי העניין, לעיון העובד.

(2) עובד במערכת המועסק בהיקף משרה מזכה המעוניין לחתום על כתב ההתחייבות כאמור, יעביר כתב ההתחייבות 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 ההתחייבות 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 ההתחייבות לגבי אותה תקופת ההתחייבות 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 ההתחייבות. 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 כתב התחייבות חתום על-ידו למשאבי אנוש אצל המעסיק טרם לכן, והחל מאותו מועד יראו אותו כעובד במשרה מזכה.

(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 30 ימים 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 6(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 במהלך תקופת ההתחייבות (מכון להתפתחות הילד או יחידה אחרת), בהתאם לקבוע בנספח ד'.

(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 לעבודה מהמכון להתפתחות הילד ליחידה אחרת באותו בית חולים, או להפך, בתקופת ההתחייבות -

מבלי לגרוע מהאמור בסעיף (ט) לעיל, במקרה בו עובד בהיקף משרה מזכה עבר לעבוד, באישור המעסיק, מהמכון להתפתחות הילד ליחידה אחרת באותו בית חולים, או להפך, 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 במכון להתפתחות הילד וביחידה האחרת 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 וביחידה אחרת באותו בית חולים

1. עובד אשר עובד במכון להתפתחות הילד בהיקף משרה הנמוך מ-55% ובמקביל ביחידה אחרת, באותו בית חולים, כך שבאופן מצרפי מועסק בבית החולים ב-70% משרה ומעלה,

יחולו לגבי הכללים החלים לעניין עובד המועסק ביחידה אחרת בהיקף משרה מזכה הקבועה לעניין אותה יחידה, בהתאם לקבוע בהסכם זה, לרבות לעניין סכום המענק ביחס לשיעור היקף משרתו ביחידה אחרת.

2. עובד אשר עובד במכון להתפתחות הילד בהיקף משרה הגבוהה מ-55% ובמקביל ביחידה אחרת, באותו בית חולים, יחולו לגבי 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.  
לעניין זה, ראו דוגמה 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 (המשתלמת בחודש מאי).

(ב) במשכורת חודש אוקטובר (המשתלמת 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 ההתחייבות 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 6 להסכם זה.

(יד) החל משנת 2030 ואילך, המדינה תהא רשאית לעדכן על פי שיקול דעתה את הכללים לעניין מענק היקף משרה מזכה, לרבות סכומי המענק והיקף המשרה המזכה, ולמעט לעניין תקופת ההתחייבות (ובכלל זה תקופת ההתחייבות חלקית) ומועד התשלום, והכול בכפוף לאמור במכתבה של הגב' ענבל רואי מיום 22.4.2025 שכותרתו "עלות מענק קליטה ושימור ומענק היקף משרה מזכה – מקצועות הבריאות". הודעה על הכוונה לשינוי כאמור תימסר להסתדרות 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, לא יילקח בחשבון לעניין גמלאות, ולא יבוצעו בגינו הפרשות לקרן השתלמות. בגין מענק היקף משרה מזכה יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה לפי השיעורים בהם מבוצעת הפרשת לגבי רכיבי "עבודה נוספת", כאמור בהסכם המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת, או בהתאם לכללים החלים אצל המעסיק, לפי העניין, כפי שיעודכנו מעת לעת (גם לעובד בפנסיה צוברת וגם לעובד בפנסיה תקציבית).

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 6 זה (למעט סעיף קטן (טז) (זה) יבוטל ממועד הקביעה, ולא ישולמו עוד מענקים על פיו.

במקרה של ביטול סעיף 6 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, לשנה הקלנדרית במהלכה בוטל הסעיף.

(יז) על אף האמור בסעיף 6 זה, עובד המועסק בבית חולים, אשר מועסק במקביל על ידי תאגיד בריאות באותו בית חולים (להלן: "התאגיד" ו-"עובד המועסק בבית חולים ובתאגיד", בהתאמה), לא יהיה זכאי למענק היקף משרה מזכה.

(יח) היה והתאגיד יאפשר תגמול בגין ביצוע פעולות מסוימות לעובד המועסק בבית חולים ובתאגיד, במסגרת עבודתו בתאגיד, המדינה או ההסתדרות, יהיו רשאים לבקש לכנס ועדת מעקב כאמור בסעיף 8.7 להלן, אשר תבחן את אופי התגמול המשולם על ידי התאגיד, ובהמשך לבחינה כאמור תחליט האם לאשר לבית החולים לשלם לעובד כאמור מענק היקף משרה מזכה (ככל שהעובד עומד בכללים כאמור בסעיף 6 זה), על אף האמור בסעיף קטן (יז) לעיל. מובהר כי ככל שוועדת המעקב לא תגיע להסכמה בנושא כאמור, לא יהיה בכך כדי לגרוע מהוראות השקט התעשייתי ומיצוי התביעות שבהסכם זה.

(יט) מובהר כי בנסיבות 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.

#### 7. תוספת הכשרות לעובדים

- 7.1. החל מיום 1.4.2025, העובדים יהיו זכאים לתוספת שכר חודשית בשיעור כמפורט בטבלה בהתאם לזותק של העובד כפי עדכנו מעת לעת שתקרא תוספת הכשרות (להלן: "תוספת הכשרות"), במקום גמול השתלמות, ובהתאם ובכפוף למפורט להלן.
- 7.2. בסיס השכר לחישוב תוספת הכשרות הוא השכר המשולב של העובד (בהתאם לכללים הנהוגים אצל המעסיקים).

וوتק מקצועי	שיעור אחוז התוספת מהשכר המשולב
7-0 (לא כולל)	3.5%
17-7 (לא כולל)	9%
17 ואילך	9.5%

- 7.3. הוותק לעניין תוספת הכשרות הינו וותקו המקצועי, הכולל כל תקופת עבודה במקצוע לאחר קבלת הרישיון באותו המקצוע.
- 7.4. מובהר שהשיעור של תוספת הכשרות מתעדכן ככל שהוותק של העובד עולה, וזאת בהתאם לשיעורים שבטבלה לעיל.
- 7.5. על אף האמור, לעניין עובד הזכאי לגמול השתלמות והמשולם לו גמול השתלמות ערב חתימת הסכם זה, לרבות עובד אשר יחל לעבוד אצל המעסיקים לאחר החתימה על הסכם זה, ואשר היה זכאי לגמול השתלמות ושולם לו גמול השתלמות אצל המעסיקים או אצל מעסיק אחר כהגדרתו בסעיף 7.5 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 המחושבת 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 הכשרות 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 השתלמות ותוספת הכשרות – אלא לאחת מהן בלבד.
- לעניין סעיף 7.5 זה "מעסיק אחר" הינו בית חולים אשר מהווה "גוף נתמך" לפי סעיף 32 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, וקופת חולים.
- 7.6. למען הסר ספק, יובהר כי החל ממועד חתימת הסכם, למעט כאמור בסעיף 7.5 לעיל, עובד שאינו זכאי לגמול השתלמות ועובד שלא משולם לו גמול השתלמות, לא יהיה זכאי לגמול השתלמות (והעובד יהיה זכאי לתוספת הכשרות).
- 7.7. תוספת הכשרות תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.
- 7.8. תוספת הכשרות תהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת, לרבות כוננויות, תורנויות, משמרות, קריאות פתע ושכר עידוד, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, תלקח בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת לפי חוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב] – תש"ל – 1970 (להלן "חוק הגמלאות") לצורך הפרשות לקופת גמל לקצבה (לגבי עובדים שחל עליהם פנסיה צוברת), הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת לגבי השכר המשולם.
- 7.9. הממשלה מבהירה כי לאור הוראות סעיף 8 לחוק הגמלאות תוספת הכשרות תובא בחישוב המשכורת הקובעת לפי חוק הגמלאות.
- 7.10. מוסכם כי תוספת הכשרות תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר הקיימת ערב חתימת הסכם זה. לגבי תוספות שכר ותוספת לשכר שיוסכמו בעתיד יחולו הכללים שייקבעו לגביהן.

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

7.12. 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 7.5 לעיל.

#### 8. הסכם המסגרת, מיצוי תביעות ושקט תעשייתי-

8.1. 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.

8.2. 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.

8.3. ההסתדרות מתחייבת כי עד ליום 31.12.2029 לא תנקוט נגד מי מהמעסיקים או יחידה מיחידותיה 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 שתוכרוז על-ידי ההסתדרות ברמה הארצית, לרבות בגין הסכם מסגרת וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתות כאמור.

8.4. תנאים ותניות שנקבעו בעבר בין הצדדים בהסכמים קיבוציים או בהסדרים קיבוציים או בהתחייבויות בכתב, ימשיכו להיות תקפים בתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם נקבע אחרת בהוראה מהוראות הסכם זה.

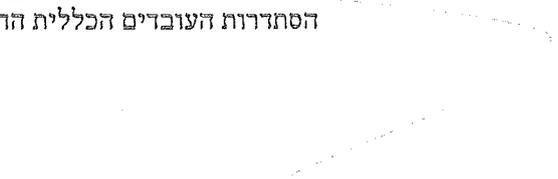
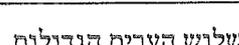
8.5. ההסתדרות מבהירה כי במועד חתימת הסכם זה אין סכסוכי עבודה פתוחים לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה למעט סכסוכים ארציים.

8.6. 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.

8.7. ועדת מעקב פריטטית בהשתתפות הממונה על השכר ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות תעקוב אחר יישום הסכם זה ותכריע בחילוקי דעות שיתעוררו ביישומו.

8.8. הסכם זה יירשם כהסכם קיבוצי מיוחד.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

 _____	 _____
הסתדרות העובדים הכללית החדשה	מדינת ישראל
 _____	 _____
איגוד עובדי מקצועות הבריאות	שלוש הערים הגדולות

נספח א' – כתב התחייבות - עובד בהיקף משרה מזכה במדינה

אל:

(משאבי אנוש אצל המעסיק)

שירות המדינה- משרד הבריאות

**הגדוין: חתימה על כתב התחייבות - מענק לעובד בהיקף משרה מזכה**

טימוכין: ההסכם הקיבוצי מיום 22.4.2025 בין המדינה ושלוש הערים הגדולות ובין ההסתדרות בעניין עובדי מקצועות הבריאות

בהתאם לסעיף 6 להסכם הקיבוצי שבטימוכין, 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 בבית החולים \_\_\_\_\_ (להלן: "בית החולים").
2. אני מתחייב/ת לעבוד בבית החולים בהיקף משרה מזכה הקבוע ליחידה (או ליחידות) שבה אני עובד (המכון להתפתחות הילד או יחידה אחרת) ושבה אעבוד, באותו בית החולים, 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 שבטימוכין הוא כמפורט להלן:
  - במכון להתפתחות הילד, היקף משרה של 55% ומעלה (כולל).
  - ביחידה אחרת (שאינה המכון להתפתחות הילד) היקף משרה של 70% ומעלה (כולל).
  - היקף משרה מצטבר של 70% ומעלה (כולל) בבית החולים, מתוכו היקף משרה של עד 55% (לא כולל) במכון להתפתחות והיתר במקביל ביחידה אחרת באותו בית החולים.
4. ידוע לי כי אם במהלך תקופת ההתחייבות אעבוד לעבוד (באישור המעסיק) מהמכון להתפתחות הילד ליחידה אחרת באותו בית החולים, אידרש לעמוד בהיקף משרה מזכה הקבוע ליחידה האחרת אליה אעבור, כתנאי לעמידה בהתחייבותי לעיל לאור המעבר, והכול בהתאם לסעיף 6(י) להסכם הקיבוצי שבטימוכין.
5. ידוע לי כי אין באמור לעיל כדי להוות אישור כלשהו לגבי היקף המשרה שלי ביחידה שאליה אעבור. ידוע לי כי עם השלמת מלוא תקופת ההתחייבות או תקופת ההתחייבות החלקית, כהגדרתה בהסכם הקיבוצי שבטימוכין, ועמידתי בכל יתר התנאים המצטברים המזכים כאמור בסעיף 6 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 שילקחו 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 ב' – כתב התחייבות - עובד בהיקף משרה מזכה באיכילוב

אל:

(משאבי אנוש אצל המעסיק)

איכילוב – עיריית ת"א

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

סימוכין: ההסכם הקיבוצי מיום 22.4.2025 בין המדינה ושלוש הערים הגדולות ובין ההסתדרות בעניין עובדי מקצועות הבריאות

בהתאם לסעיף 6 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 בבית החולים איכילוב (להלן: "בית החולים").
2. אני מתחייב/ת לעבוד בבית החולים בהיקף משרה מזכה הקבוע ליחידה (או ליחידות) שבה אני עובד (המכון להתפתחות הילד או יחידה אחרת) ושבה אעבוד, באותו בית החולים, וזאת לתקופה שהחל מיום \_\_\_\_\_ ועד ליום 31.3 לשנת \_\_\_\_\_ (להלן: "תקופת ההתחייבות").
3. ידוע לי כי היקף משרה המוגדר בהיקף משרה מזכה לכל יחידה, בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי שבסימוכין הוא כמפורט להלן:
  - במכון להתפתחות הילד, היקף משרה של 55% ומעלה (כולל).
  - ביחידה אחרת (שאינה המכון להתפתחות הילד) היקף משרה של 70% ומעלה (כולל).
  - היקף משרה מצטבר של 70% ומעלה (כולל) בבית החולים, מתוכו היקף משרה של עד 55% (לא כולל) במכון להתפתחות והיתר במקביל ביחידה אחרת באותו בית החולים.
4. ידוע לי כי אם במהלך תקופת ההתחייבות אעבור לעבוד (באישור המעסיק) מהמכון להתפתחות הילד ליחידה אחרת באותו בית החולים, אידרש לעמוד בהיקף משרה מזכה הקבוע ליחידה האחרת אליה אעבור, כתנאי לעמידה בהתחייבותי לעיל לאור המעבר, והכול בהתאם לסעיף 6(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 6 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 ג' – כתב התחייבות - עובד בהיקף משרה מזכה בבני ציון

אל:

(משאבי אנוש אצל המעסיק)

בי"ח בני ציון – עיריית חיפה

**הנדון: תתימה על כתב התחייבות - מענק לעובד בהיקף משרה מזכה**

טימוכין: ההסכם הקיבוצי מיום 22.4.2025 בין המדינה ושלוש הערים הגדולות ובין ההסתדרות בעניין עובדי מקצועות הבריאות

בהתאם לסעיף 6 להסכם הקיבוצי שבטימוכין, 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 בבית החולים בני ציון (להלן: "בית החולים").
2. אני מתחייב/ת לעבוד בבית החולים בהיקף משרה מזכה הקבוע ליחידה (או ליחידות) שבה אני עובד (המכון להתפתחות הילד או יחידה אחרת) ושבה אעבוד, באותו בית החולים, 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 שבטימוכין הוא כמפורט להלן:
  - במכון להתפתחות הילד, היקף משרה של 55% ומעלה (כולל).
  - ביחידה אחרת (שאינה המכון להתפתחות הילד) היקף משרה של 70% ומעלה (כולל).
  - היקף משרה מצטבר של 70% ומעלה (כולל) בבית החולים, מתוכו היקף משרה של עד 55% (לא כולל) במכון להתפתחות והיתר במקביל ביחידה אחרת באותו בית החולים.
4. ידוע לי כי אם במהלך תקופת ההתחייבות אעבור לעבוד (באישור המעסיק) מהמכון להתפתחות הילד ליחידה אחרת באותו בית החולים, אידרש לעמוד בהיקף משרה מזכה הקבוע ליחידה האחרת אליה אעבור, כתנאי לעמידה בהתחייבותי לעיל לאור המעבר, והכול בהתאם לסעיף 6(י) להסכם הקיבוצי שבטימוכין. 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 שבטימוכין, ועמידתי בכל יתר התנאים המצטברים המזכים כאמור בסעיף 6 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: \_\_\_\_\_ התימה: \_\_\_\_\_

אישור משאבי אנוש:

ת.ז. \_\_\_\_\_ שם \_\_\_\_\_ תפקיד \_\_\_\_\_  
תאריך: \_\_\_\_\_ התימה: \_\_\_\_\_

נספח ד'

**נספח מענקים לעובד בהיקף משרה מזכה**

סכום מענק היקף משרה בהתאם לקבוע בסעיף 6 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 (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 בבתי החולים (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

\*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 ה' – נספח דוגמאות

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

עובד בבית החולים, ביחידה שאיננה מכון 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 ש"ח, 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. המענק יתושב כדלקמן –

$$17,000 * \frac{6}{12} = 8,500$$

דוגמה 2 – עובד במכון להתפתחות הילד בהיקף משרה מזכה

עובד קיים במכון להתפתחות הילד עובד בשיעור היקף משרה מזכה של 60% ועמד במלוא תקופת התחייבות של 12 חודשים על פי כתב ההתחייבות, יהא זכאי למענק בחודש אוקטובר 2025 בסכום 6,000 ש"ח ומענק נוסף בחודש אפריל 2026 בסכום זהה.

דוגמה 3 – עובד חדש שנקלט במהלך שנת ההתחייבות

עובד שהחל העסקתו בבית החולים, ביחידה אחרת שאיננה מכון להתפתחות הילד, 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 3 חודשים בשיעור היקף משרה מזכה של 80%. החל מ-1.9.2026 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 –

$$22,000 * \frac{4.71}{12} + 17,000 * \frac{3}{12} = 12,885$$

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 במכון להתפתחות הילד בהיקף משרה מזכה – תקופת התחייבות מעל 12 חודשים

עובד אשר התחיל את עבודתו ביום 1.11.2025 במכון להתפתחות הילד בבית החולים 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 5 – עובד אשר עמד בתקופת התחייבות חלקית - מענק לעובד בהיקף משרה מזכה

לגבי 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 למענק בגין כלל התקופה בה היה זכאי, החל מיום 1 ביוני 2025 ועד ליום 31 במרץ 2026. במשכורת אוקטובר 2026 זכאי לתגמול מענק בגין התקופה שמיום 1.4.26 ועד 30.9.26, ובמשכורת אפריל 2027 יהיה זכאי לתשלום בגין יתרת המענק, כלומר מה-1 באוקטובר 2026 ועד לתום תקופת ההתחייבות, כלומר - 31 במרץ, 2027.

**דוגמה 6 – עובד אשר מועסק במקביל ביחידה אחרת בבית החולים בין יחידה, ובמכון להתפתחות הילד והיקף משרתו המצרפי מזכה**

לגבי עובד המועסק בהיקף משרה מצרפי של 70%, מתוכו היקף משרה של 30% במכון להתפתחות הילד, והיקף משרה – 40% בבית החולים, ביחידה אשר איננה מכון להתפתחות הילד, שחתם על כתב התחייבות ותקופת התחייבותו 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 ₪ (12,000 \* 7.39/12), וזאת בהתאם לסכום מענק לעובד במשרה מזכה ביחידה אחרת בבית חולים. , 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 התחייבותו.

**דוגמה 7 – עובד אשר עבר ממכון להתפתחות הילד ליחידה אחרת בבית החולים במהלך תקופת ההתחייבות**

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

- 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.