



# זכותן לצו ההרחבה

תנאי שכר ועבודה לעובדות  
ועובדים סוציאליים במגזר הפרטי



# זכותון לצו ההרחבה

---

תנאי שכר ועבודה לעובדות  
ועובדים סוציאליים במגזר הפרטי



# דבר יו"ר איגוד העובדים הסוציאליים

## עובדות ועובדים סוציאליים יקרים,

אנו בפתיחתה של תקופה חדשה עבור ציבור העובדות והעובדים הסוציאליים. לאחר למעלה משני עשורים בהם הלכה והעמיקה מגמת הפרטת השירותים החברתיים, תוך פגיעה הולכת וגוברת במעמד העובדות והעובדים הסוציאליים, השכר ותנאי העבודה. **"צו ההרחבה"** אשר נכנס לתוקף בימים אלו, מהווה שינוי כיוון, והזדמנות לתקן עיוות רב שנים. הישג זה, שהוא תוצאה של הסכם עובדי הקבלן משנת 2015, **אותו הוביל יו"ר ההסתדרות אבי ניסנקורן**, ואיגוד



העובדים הסוציאליים לצידו, הוא אחד מהשיגינו החשובים ביותר בשנים האחרונות. **משמעותו, כי לראשונה מאז החלה הפרטת השירותים החברתיים, יזכו העובדות והעובדים הסוציאליים בשירותים השונים בתחום הרווחה, בריאות הנפש ועוד, לתנאי שכר ותנאים סוציאליים שווים לעמיתיהם בשירות הציבורי**, אך לא פחות חשוב מכך, הוא מבטא שינוי מגמה במידת האחריות שהמדינה נוטלת על מי שעמלים יום יום במתן השירותים החברתיים לאזרחיה.

**הישג זה לא היה מתאפשר אלמלא גילויי הסולידריות המרשימים** בשנים האחרונות בין עובדי המגזר הציבורי המאורגנים, לבין עובדי המגזר הפרטי, וללא **פעולתם העקשנית של עו"ס פעילים מקרב העובדים המופרטים במסגרת חטיבת "עמותא" באיגוד**, שלחמו ללא לאות למען צו ההרחבה, ושעבודתם נושאת פרי בימים אלו. אך המלאכה טרם הושלמה, וגם עתה נדרשת מאתנו מעורבות וסולידריות, ומוטלת עלינו האחריות להפוך את מילות ההסכם למציאות בשטח.

מדריך זה מפרט ומסביר את זכויותיכם לשכר ותנאים סוציאליים בהתאם לצו ההרחבה. על מנת שנוכל לאכוף את צו ההרחבה, ולוודא שתרבות כיבוד ההסכמים תושרש בקרב המעסיקים במגזר הפרטי, האיגוד זקוק לשיתוף הפעולה שלכם ושלכן - בדיווח בזמן אמת, ובנכונות לעמוד מול המעסיקים לדרוש את המגיע לכן. **האיגוד יעניק סיוע לכל עובד ועובדת חברי איגוד שיבחרו לעשות זאת.** אנו נמשיך להיאבק למען תנאי שכר מכבדים וראויים למען כלל העובדות והעובדים הסוציאליים, ואני בטוחה כי עוד נכוננו לנו הישגים רבים בהמשך..

שלכם/ן,

**עו"ס מומחה צפרא דוויק**

**יו"ר איגוד העובדים הסוציאליים**

# דבר יו"ר ההסתדרות

## עובדות ועובדים יקרים,

ההסכם לצמצום תופעת עובדי הקבלן וצו ההרחבה מהווים בשורה חברתית אמיתית שעוזרת לחזק את מעמד העובדים הסוציאליים ולתקן עוול היסטורי חמור. בתור אנשי המקצוע שניצבים בחזית ההגנה על האוכלוסיות הפגיעות ביותר, יש לכם חלק חשוב בשימור דמותה של ישראל כמדינת רווחה.

מהלך זה משקף אמירה נחרצת באשר לנחישות ההסתדרות במאבקה לשינוי המציאות, ואנו רואים מחויבות להמשיך ולטפל בצרכי העובדים הסוציאליים. בתור התנועה החברתית הגדולה והמשפיעה בארץ, זהו ייעודה המרכזי של ההסתדרות.

לצד הדאגה ושיפור התנאים של עובדים רבים נמשכת גם הקליטה להעסקה ישירה של אלפי עובדי קבלן בתחומי הבריאות, הרווחה ותחומים נוספים כך נראה צמצום פערים אמיתי.

צו ההרחבה שנחתם מאפשר להשלים את המהפכה שמובילה ההסתדרות, ולראשונה להחיל עשרות הסכמים קיבוציים על ציבור העובדים הסוציאליים המועסקים באמצעות עמותות שנותנות שירות למדינה. הגיעה העת שהמדינה תמלא את חובתה המוסרית ותיקח אחריות על ציבור העובדים המסור שפועל בשמה. מדובר בצעד מתחייב שעוזר להחזיר את הכבוד האנושי לעובדים ולהגביר את השוויון בחברה הישראלית.

בברכה,

**אבי ניסנקורן**

**יו"ר ההסתדרות**

**8** ..... מהו "צו ההרחבה" לעו"ס במגזר הפרטי?

**9** ..... כיצד בנוי שכר העו"ס?

**10** ..... שכר

10..... 1. לוח התפקוד

12..... 2. השכר המשולב

12..... 3. כיצד מחושב הוותק לצורך שכר?

13..... 4. תוספות שכר רוחביות לכלל העובדות

13..... 4.1. השלמה לשכר המינימום

14..... 4.2. פירוט תוספות השכר בעקבות הסכם 2016

14..... 4.3. מענק חד פעמי - הסכם 2016

16..... 5. השכלה והתמקצעות

16..... 5.1. תואר שני ותואר דוקטור

16..... 5.2. לימודי תעודה

16..... 5.3. גמול השתלמות

18..... 5.4. מומחיות

19..... 6. מסלולים נמרצים

20..... 7. שעות עבודה, משמרות, שעות נוספות וכוונות

20..... 7.1. קיצור שעות עבודה לעובדות בטיפול ישיר

20..... 7.2. תוספת עבור חלקיות משרה

21..... 7.3. יום עבודה מפוצל

21..... 7.4. משמרת שנייה

22..... 7.5. שעות נוספות

22..... 7.6. תשלום עבור כוונות וקריאת פתע

23..... 8. רכיבי החזר הוצאות

23..... 8.1. דמי הבראה

23..... 8.2. קצובת ביגוד

23..... 8.3. קצובת טלפון

24..... 8.4. תוספת מעונות

24..... 8.5. קצובת אש"ל

- 25.....תנאי עבודה ותנאים סוציאליים**
- 25.....9. השתלמות
- 25.....9.1. אגודות מקצועיות
- 25.....9.2. יציאה להשתלמויות מקצועיות על חשבון ימי עבודה
- 26.....10. קרן השתלמות, פנסיה ופיצויים
- 26.....10.1. פנסיה ופיצויים
- 26.....10.2. קופת גמל להחזרי הוצאות
- 27.....10.3. קרן השתלמות
- 28.....11. חופשה ומחלה
- 28.....11.1. חופשה שנתית
- 28.....11.2. חגים, מועדים, ימי זיכרון
- 29.....11.3. חופשת מחלה
- 29.....11.4. ימי הצהרה (הצהרה אישית)
- 30.....מידע שימושי**
- 30.....קצובת נסיעות
- 30.....הליך פיטורים תקין על פי חוק
- 31.....חוק הודעה לעובד - חובה למסור פירוט תנאי העסקה
- 32.....הריון ולידה
- 33.....תנאי פנסיה מיוחדים לציבור העובדות והעובדים הסוציאליים
- 34.....ק.ל.ע. - חברה לניהול קרן השתלמות לעובדים סוציאליים בע"מ
- 34.....עו"ס - חברה לניהול קופות גמל בע"מ
- 35.....בחני את עצמך! האם קיבלת את כל זכויותיך?.....
- 36.....מועדוני צרכנות
- 37.....מחוזות האיגוד עומדים לשירותכם בכל שאלה**
- 38.....הצטרפו עכשיו לאיגוד העובדים הסוציאליים!**

\* המדריך כתוב בלשון אישה, אך מיועד לגברים ונשים.

## מהו "צו ההרחבה" לעו"ס במגזר הפרטי?

"צו ההרחבה" הוא הוראה שמוציא שר הכלכלה, להרחבת תחולתו של הסכם קיבוצי על קבוצות עובדים אשר לא נכללו בהסכם במקור. מעמדו של צו ההרחבה הוא כשל חקיקת מגן, ומעסיק אשר על עובדיו חל צו ההרחבה מחויב לכל ההוראות האמורות בו, כפי שהוא מחויב לחוק שכר המינימום, צווי ההרחבה בנושא פנסיה, דמי הבראה וכו' ביחס לכל עובדיו שאינם עו"ס.

**צו ההרחבה לעובדות והעובדים הסוציאליים, פורסם בעקבות הסכם שחתמה ההסתדרות עם משרד האוצר ביולי 2015, ומטרתו השוואת תנאי השכר והתנאים הסוציאליים של עו"ס בשירותים החברתיים המופרטים, לאלו של העו"ס בשלטון המקומי. הצו חל על כל עובד ועובדת שתקניהם מתקצבים במסגרת מכרזים של משרדי הממשלה. הכוונה היא לכל מי שממלאים תפקידים אשר תואר בעבודה סוציאלית הם בין תנאי הסף עבורם, כפי שהוגדרו במכרז לאספקת השירות. צו ההרחבה נכנס לתוקף ב-1 במרץ 2017, והחל ממועד זה הוא הוראה מחייבת עבור המעסיקים עליהם הוא חל.**

מעסיק שאינו פועל על פיו ביחס לעובדים עליהם חל צו ההרחבה, פוגע בזכויותיהם, וחשוף לתביעה בבית הדין לעבודה, כמו גם לסנקציות מצד המשרד הממשלתי המפקח על פעילותו. יודגש, כי אין להתנות מתן זכויות מתוקף צו ההרחבה, בקבלת תקציב כזה או אחר ממשרדי הממשלה, ומיום כניסת הצו לתוקף על המעסיק לפעול על פיו ללא תלות בתקציב המועבר לו.

מדריך זה מפרט את כלל הזכויות הנובעות מצו ההרחבה, בשפה פשוטה ונהירה ככל הניתן. עם זאת, במידה והחסרנו אחת מן הזכויות, או שבתהליך "תרגום" נוסח צו ההרחבה לשפת המדריך נפלה טעות, נשמח שתפנו אלינו על מנת שנוכל לבחון ולתקן, אך מכל מקום אין בכך כדי לגרוע מזכויות העובדות והעובדים על פי דין.

את נוסח הצו המלא ניתן למצוא באתר האיגוד - [www.socialwork.org.il](http://www.socialwork.org.il) ובאתר משרד הכלכלה. מידע נוסף למעסיקים, לרבות הנחיות לחישוב השכר והתוספות השונות, ניתן למצוא באתר האיגוד.



## כיצד בנוי שכר העו"ס?

מבנה השכר במגזר הציבורי הוא תוצאה של הסכמים רבים שנחתמו לאורך כמה עשרות שנים, ויצרו מבנה מורכב וסבוך למדי. ננסה לעשות מעט סדר בבלגן, ולחלק אותו למספר קטגוריות מרכזיות. פירוט לגבי כל אחת מתוספות השכר השונות, תמצאו בהמשך המדריך.

**1. שכר משולב** - לכל תפקיד המוגדר בלוח התפקוד של העובדים הסוציאליים, מוצמד "מתח דרגות" - דרגה תחילית, אמצעית וסופית לתפקיד זה. השכר המשולב נקבע בהתאם לדרגתה של העובדת, ושנות הוותק שלה, על פי טבלת השכר. לעתים תוספת הוותק מצוינת בתלוש בשורה נפרדת. (פירוט מלא בפרק 2. אופן חישוב הוותק, בפרק 3)

**2. תוספות שכר רוחביות לכלל העובדות** - אלו תוספות שכר שהושגו לאורך השנים בהסכמים שונים, ומהוות שכר לכל דבר ועניין והן חלק בלתי נפרד משכר העובדת, אך מסיבות טכניות בלבד רשומות בתלוש בשורות נפרדות. כל התוספות הללו הן חלק מהשכר הפנסיוני (פירוט מלא בפרק 4)

**3. השכלה והתמקצעות** - לימודי תעודה, לימודים לתואר שני ותואר דוקטור, ולימודים המוכרים בגמול השתלמות, מזכים את העובדת בתוספת אחוזית לשכר, המחושבת על פי השכר המשולב. (פירוט מלא בפרק 5)

**4. השלמה לשכר המינימום** - ההשלמה לשכר המינימום היא רכיב שכר אותו מקבלים עובדים רבים במגזר הציבורי, לאו דווקא כאלו ששכרם נמוך משכר המינימום במשק. ההשלמה היא רכיב שכר לכל דבר, המחושב כהפרש בין שכר המינימום לחישוב השלמה (4,333.43 ₪ נכון ל-2016) לבין סכום חלק מרכיבי השכר (פירוט מלא בפרק 4)  
**(כדאי מאד להיעזר במחשבון השכר שבאתר האיגוד כדי לוודא שרכיב ההשלמה שלך מחושב באופן נכון)**

**5. עבודה נוספת ומאמץ מיוחד** - עבור עבודה בשעות נוספות, בשעות בלתי שגרתיות, כוננות וכו' זכאית העובדת לתשלום מיוחד (פירוט מלא בפרק 7)

**6. רכיבי שכר אחרים והחזר הוצאות** - בנוסף לרכיבים שנמנו לעיל, זכאית העובדת הסוציאלית גם לקצובת ביגוד, נסיעות, קצובת טלפון ותוספות אחרות המפורטות בהמשך. על חלק מרכיבי השכר האלו אין הפרשה לפנסיה, אך המעסיק מחויב להפריש בגינם לקופת גמל להחזרי הוצאות. (פירוט מלא בפרק 8)

מומלץ מאד להיעזר במחשבון שכר העו"ס באתר האיגוד כדי לבדוק שקיבלתם שכר בהתאם

לתוספות - [calc.socialwork.org.il](http://calc.socialwork.org.il)

## 1. לוח התפקוד

לוח התפקוד קובע את דרגתה התחילית של העובדת, בהתאם לתפקיד אותו היא ממלאת. לכל מתח דרגות מוגדר משך שהיה ברמה התחילית, וברמה האמצעית, עד הקידום לדרגת השיא של התפקיד. עובדת שתעבור למלא תפקיד אחר, תשובץ לפי מתח הדרגות של התפקיד החדש. בהתאם לדרגה וסך שנות הוותק, יקבע "השכר המשולב" של העובדת. במהלך השנים נוספו למקצוע תפקידים רבים שאינם מופיעים בלוח התפקוד, והאיגוד עובד מול משרדי הממשלה על הכנסתם ללוח. נכון לעכשיו, במידה ותפקידך אינו מופיע, יש להשתמש במתח הדרגות של התפקיד שתאיורו קרוב ביותר לתפקידך, בהתייעצות עם האיגוד.

רמת גמול	פירוט התפקידים
יא - ט	עו"ס נוער ונערה במצוקה <sup>1</sup>
י - ח	עו"ס לזקן, עו"ס קהילתי, עו"ס מרחבי <sup>2</sup> , עו"ס עצמאי במחלקה של בית-חולים, עו"ס גמילה מאלכוהול וסמים/עו"ס שיקום האסיר, עו"ס יחיד, עו"ס קליטת עליה, עו"ס באלומות
ט - ז	עו"ס לחוק, עו"ס לסדרי דין, עו"ס יחיד בתחנה לבריאות הנפש, עו"ס המפעיל 5 עובדות סמך - מקצועיות, קצין מבחן
ח - ו	מרכז נושא <sup>3</sup> , אחראי מדור, עו"ס יחיד במוסד אשפוז, במוסד לעבריינים ובמוסד למפגרים, אחראי שט"י <sup>4</sup> שירות טיפול ייחודי - כמו יעוץ נישואין, מרכז פרויקט חברתי בשיקום שכונות, קצין מבחן בכיר - ראה הערה ג', עו"ס במעון רב תכליתי, עו"ס בפנימיה
ז - ה	מדריך ראש צוות <sup>5</sup> מנהל מחלקה / לשכה לש"ח הממונה על 1-5 עובדים, כולל במערכת הבריאות, מרכז ועדת חוק ביטוח סיעוד, מרכז אחראי לחולים כרוניים ושיקום במערכת הבריאות, מנהל תחנת גמילה מסמים ואלכוהול, קצין מבחן מדריך, מנהל תחנת אבחון - כולל מפגרים ונכים, עו"ס ביחידות הסיוע לביהמ"ש
ו - ד	מנהל מחלקה / לשכת לש"ח הממונה על 6-10 עובדים, כולל במערכת הבריאות, פקיד סעד מחוזי, מפקח מחוזי
ה - ג	מנהל מחלקה / לשכה הממונה על 11-29 עובדים, כולל במערכת הבריאות, מפקח מרחבי במערכת הבריאות, מפקח מרכז במחוז

רמת גמול	פירוט התפקידים
ד - ב	דרג שלישי בהירארכיה בשלוש הערים הגדולות-מנהל המחלקה או המקביל לו מנהל מחלקה / לשכה לש"ח הממונה על 30-59 עובדים, כולל במערכת הבריאות, קצין מבחן מחוזי, מפקח ארצי, פקיד סעד ראשי
ג - א	מנהל מחלקה / לשכה לש"ח הממונה על 60 עובדים ומעלה, מנהל שירות
ב - 1א	מנהל אגף בשלוש הערים הגדולות, מנהל שרות גדול
א - 2א	מנהל אגף, מנהל מחוז במשרד הרווחה, סמנכ"ל במשרד הרווחה

1. עובדי נוער במצוקה זכאים לתוספת בשיעור של 20% מהשכר המשולב, ר' פרק 4 בזכותן.
2. עובד מרחבי הינו עובד שדרך קבע מבצע עבודה בתחום ישוב אחד כגון מועצה אזורית או במס' ישובים.
3. מרכז נושא - אינו ממונה על עובדים - הקצאה עפ"י מפתח עקרונות המקובלים בהוראה 1.20 בתע"ס.
4. אחראי שט"י - עפ"י העקרונות שבהוראות תע"ס.
5. מדריך ראש צוות - ממונה לפחות על 6 עו"סים במשרות מלאות, בוגר קורס מדריכים וראשי צוותים.

## בטבלה זו מפורט משך השהייה בכל דרגה

**לדוגמה** - עובדת בתפקיד עו"ס לזקן, תיקלט לעבודה בדרגה ו'. לאחר שנה בתפקיד תקודם לדרגה ט', ולאחר שנתיים נוספות בתפקיד תקודם לדרגה ח'.

כללי הקידום בלוח התפקוד				
רמה תחילית של התפקיד	פרק זמן שהיה ברמת ביניים	רמת ביניים של התפקיד	פרק זמן שהיה ברמה תחילית	רמה עליונה של התפקיד
יא	שנתיים	י	שנה	ט
י	שנתיים	ט	שנה	ח
ט	שנתיים	ח	שנתיים	ז
ח	שלוש שנים	ז	שנתיים	ו
ז	שלוש שנים	ו	שלוש שנים	ה
ו	שלוש שנים	ה	שלוש שנים	ד
ה	שלוש שנים	ד	שלוש שנים	ג
ד	שלוש שנים	ג	שלוש שנים	ב
ג	שלוש שנים	ב	שלוש שנים	א
ב	שלוש שנים	א	שלוש שנים	1א
א	שלוש שנים	1א	שלוש שנים	2א

## 2. השכר המשולב

השכר המשולב נקבע בהתאם לוותק העובדת והדרגה שלה, בהתאם לטבלת השכר. את טבלת השכר המלאה ניתן למצוא באתר האיגוד. את השכר המשולב תמצאי בטבלה במשבצת שנמצאת במפגש בין הדרגה לשנות הוותק לשכר, בהתאם לחישוב שנות הוותק המופיע בפרק 3. ניתן למצוא את טבלת השכר המלאה באתר האיגוד.

### לתשומת לבכן

לא פעם ישנו בלבול ביחס לשכר המשולב וניתן לטעות ולחשוב שרכיב זה הוא כל השכר, או כל השכר הפנסיוני - חשוב לזכור שהשכר המשולב הוא רכיב אחד מתוך סך מרכיבי השכר, ובנוסף לו ישנן תוספות רבות שהינן חלק לכל דבר משכר העובדת.

## 3. כיצד מחושב הוותק לצורך שכר?

לצורך חישוב הוותק תילקח בחשבון כל תקופת העבודה **במקצוע** מיום קבלת התואר הראשון, אצל כל מעסיק שהוא, במגזר הציבורי או הפרטי, בארץ או בחו"ל. עובדות אשר סיימו לימודיהן לתואר ראשון במסלול 4 שנתי שכלל שנת התמחות בשכר, תראה שנה זו כשנת ותק לכל דבר ועניין. בטבלה שלהלן מפורטת צורת חישוב הוותק ביחס למרכיבי השכר השונים:

ותק	לחישוב לשכר משולב	להבראה וביגוד	כמה שנות ותק מוכרות?	הערות
ותק עבודה בפועל במקצוע	כן	כן	כל תקופות העבודה במקצוע בכל מקום עבודה	
מסלול נמרץ א'	כן	לא	2	
מסלול נמרץ ב'	כן	לא	2	
עבודה בחו"ל	כן	כן	כל שנות העבודה	בתנאי שעבד במקצוע עבודה סוציאלית
צבא ושירות לאומי-אזרחי	כן	לא	שנות שרות בסדיר או בשירות לאומי	

## 4. תוספות שכר רוחביות לכלל העובדות

במהלך השנים הושגו במאבקים של ההסתדרות והאיגוד תוספות שכר, שנרשמות בתלוש בשורה נפרדת. תוספות אלו הינן שכר לכל דבר וענין, והן מהוות חלק בלתי נפרד מהשכר הפנסיוני של העובדת.

שם תוספת	גובה התוספת	בסיס לחישוב	הערות
<b>תמריץ ענפי</b>	5%	השכר המשולב	
<b>תוספת חקיקה</b>	7%	השכר המשולב	
<b>הסכם 1999</b>	3.3%	השכר המשולב	רק לעובדים בדרגות יא'-ט'
<b>הסכם 2001</b>	3.6%	כל הרכיבים לחישוב ערך שעה, הסכם '99, למעט תוספות שניתנו אחרי 2001	
<b>הסכם 2009</b>	4%	כל הרכיבים לחישוב ערך שעה, למעט תוספות 2011 ו-2016	
<b>הסכם 2011 - שקלית</b>	1,022 ₪ (למשרה מלאה)	תוספת שקלית קבועה	מתעדכנת מעת לעת
<b>הסכם 2011 - אחוזית</b>	7.25%	כל הרכיבים לחישוב ערך שעה, למעט תוספות 2016	
<b>הסכם 2016 - שקלית</b>		<b>ראו פירוט בסעיף 4.2</b>	תקבל בפעימות - ר' הסבר בפרק "תוספת 2016"
<b>הסכם 2016 - אחוזית</b>			
<b>תוספת לעובדים עם נוער בסיכון</b>	20%	השכר המשולב	<b>שימו לב - לעובדים עם נוער בסיכון בלבד</b>

### 4.1. השלמה לשכר המינימום

ההשלמה לשכר המינימום היא רכיב שכר אותו מקבלים עובדים רבים במגזר הציבורי, לאו דווקא כאלו ששכרם נמוך משכר המינימום במשק. ההשלמה היא רכיב שכר לכל דבר, המתעדכן אחת לשנה בהתאם לעליית השכר הממוצע במשק.

ההשלמה מחושבת כהפרש בין שכר המינימום לחישוב ההשלמה כפי שיתעדכן מעת לעת על ידי משרד האוצר, ובין סכום המרכיבים הבאים - גמול תפקיד (השכר המשולב לדרגת העובדת בוותק 0),

תוספות עבור התמקצעות **למעט** גמול מומחיות, תמריץ ענפי, תוספת חקיקה, תוספת לעובדים עם נוער במצוקה, וכל תוספת אחרת הבאה בחשבון לצורך חישוב שכר המינימום. לעובדים בדרגה ז' ומעלה יש לכלול גם את תוספת הסכם 2001 בחישוב השכר הקובע להשלמה. שימו לב כי תוספת הוותק אינה משפיעה על חישוב רכיב ההשלמה, וכמוה גם תוספות הסכמי השכר (למעט הסכם 2001 כאמור). שכר המינימום לצורך חישוב ההשלמה אינו זהה לשכר המינימום במשק, ועומד נכון לשנת 2016 על 4,433.65 ₪ למשרה מלאה. סכום זה מתעדכן מעת לעת, לרוב בחודש אפריל, כפי שניתן לראות באתר משרד האוצר ובאתר האיגוד.

**מומלץ מאד להיעזר במחשבון שכר העו"ס באתר האיגוד כדי לבדוק שההשלמה לשכר המינימום מחושבת נכון - [calc.socialwork.org.il](http://calc.socialwork.org.il)**

#### 4.2. פירוט תוספות השכר בעקבות הסכם 2016

בעקבות הסכמי השכר במגזר הציבורי שנחתמו ב-2016, יעלה שכר העו"ס במהלך השנים 2016-2019 במספר פעימות, ואיתו גם שכר העו"ס עליהן חל צו ההרחבה. בהסכם נקבעו שתי תוספות שכר - האחת שקלית - אחידה לכל העובדות; והשנייה אחוזית. להלן ערך תוספות השכר נכון לחודש מרץ 2017:

תוספת אחוזית 2016	תוספת שקלית 2016
1.375%	₪ 104.6

תוספות שכר אלו יתעדכנו בהמשך - מומלץ לבדוק מעת לעת באתר האיגוד.  
**מומלץ מאד להיעזר במחשבון שכר העו"ס באתר האיגוד כדי לבדוק שקיבלתם שכר בהתאם לתוספות - [calc.socialwork.org.il](http://calc.socialwork.org.il)**

#### 4.3. מענק חד פעמי - הסכם 2016

בהתאם להסכם השכר שנחתם במגזר הציבורי ב-2016 והורחב במסגרת צו ההרחבה, נקבע כי עובדים אשר הועסקו במהלך התקופה הקובעת (פירוט בהמשך), יהיו זכאים למענק בסכום של 2,000 ש"ח למשרה מלאה, אשר ניתן בשתי פעימות. בהתאם לצו ההרחבה, יש לשלם את המענק במשכורת חודש מרץ המשולמת באפריל, ולא יאוחר ממשכורת חודש אפריל המשולמת במאי. התשלום כאמור הוא של מלוא המענק על שתי פעימותיו, בסך של 2,000 ש"ח למשרה מלאה. עובדת שקיבלה את הפעימה הראשונה בעבר, תהיה זכאית להשלמת הפעימה השנייה.

---

עובדת במשרה חלקית, זכאית למענק בהתאם לחלקיות משרתה במהלך התקופה שבין 1.12.2014 ל-30.11.2015, בחודשים בהם הועסקה.

#### **מי זכאית למענק?**

עובדת שהועסקה **באופן רציף** לכל אורך התקופה שבין 1.8.2015 ל-1.12.2015, ורצף ההעסקה שלה לא נקטע בתקופה זו.

עם זאת, עובדת שנעדרה מהעבודה עקב הסיבות הבאות כן תהיה זכאית למענק:

**1. חופשת לידה** כמשמעותה בסעיף 6 לחוק עבודת נשים לא תקטע את רצף העסקה. כך, עובדת ששהתה במהלך התקופה הקובעת בחופשת לידה שאורכה עד 26 שבועות, תהיה זכאית למענק.

**2. חופשת מחלה**, לרבות חופשת מחלה ללא תשלום, לא תפגע בזכאות למענק.

#### **3. היעדרות בתשלום באישור המעסיק**

#### **4. שירות מילואים**

**5. חופשה ללא תשלום** - עובדת ששהתה בתקופה הקובעת בחופשה ללא תשלום, יש לבחון האם

יש לה 4 חודשי העסקה רציפים לפחות במהלך התקופה שבין 1.8.2015 ל-31.1.2017. במידה וכן, העובדת תהיה זכאית למענק.

**מומלץ לעיין בחוזר בנושא המענק החד פעמי באתר האיגוד לקבלת פירוט מלא של כללי הזכאות.**

---

## 5. השכלה והתמקצעות

---

### 5.1. תואר שני ותואר דוקטור

---

עובדת סוציאלית בעלת תואר שני בעבודה סוציאלית או באחד מן התארים המאושרים ע"י משרד האוצר ברשימה מוסכמת יקבל תוספת של 7% מהשכר המשולב. עובדת בעלת תואר שלישי תקבל בנוסף לתוספת תואר שני, תוספת של 3% מהשכר המשולב. סה"כ תוספת של 10%. את רשימת המקצועות המאושרת ניתן למצוא באתר האיגוד.

### 5.2. לימודי תעודה

---

גמול לימודי תעודה הינו תוספת בשיעור 2.5% מהשכר המשולב והוא משולם בגין לימודים שנמשכים לפחות שנתיים אקדמיות במקום הכשרה מוכר. תוספת גמול לימודי תעודה הינה שכר לכל דבר ועניין. מומלץ להתייעץ עם יו"ר המחוזות לגבי הזכאות לקבלת גמול לימודי תעודה. התנאים לקבלת זכאות לגמול לימודי תעודה:

- א. **העובד היה בעת תחילת הקורס עו"ס כשיר.**
- ב. **לימודים אלו לא הוגשו לצורך קבלת גמול השתלמות.**
- ג. **הגשת אישור על לימודים אלו לקבלת גמול תעשה ישירות למעסיק.**
- ד. **עובד המקבל תוספת שכר בעבור תואר שני אינו זכאי לגמול לימודי תעודה אך יכול להגיש את לימודי התעודה לצורך קבלת גמול השתלמות.**

### 5.3. גמול השתלמות

---

גמול השתלמות הינו תוספת לשכר, שמטרתה לתגמל את העובדים הסוציאליים בגין הרחבה והעשרה של השכלתם בהשתלמויות שהן בתחום הרחב של העבודה הסוציאלית. ניתן לצבור 9 יחידות גמול השתלמות המהוות 10.8% מהשכר המשולב. כל 112 שעות מהוות יחידה אחת שערכה תוספת של 1.2% מן השכר המשולב.

את גמול השתלמות ניתן לקבל גם כתוספת שקלית (גמול מח"ר) - עבור כל 400 שעות השתלמות, משולמת תוספת שכר בגובה 328.76 ₪, עד 800 שעות, כלומר סה"כ 657.52 ₪. שיטה עשויה להיות עדיפה לעובדות שנמצאות בדרגות השכר הנמוכות יותר, עם זאת מומלץ לבדוק במחשבון השכר של האיגוד ובמחלקת שכר אצל המעסיק לפני שמקבלים החלטה על מעבר לקבלת הגמול בשיטה זו! **על מנת להיות זכאית לגמול השתלמות, על העובדת להגיש בקשה להכרה בקורסים והשתלמויות שבהם השתתפה, לוועדת גמול השתלמות של האיגוד.**



## ניצוד מגישים בקשה להכרה בגמול השתלמות?

ניתן להגיש בקשה רק לאחר שנצברו 112 שעות לימוד לפחות. כל יחידה לקבלת גמול השתלמות **חייבת** לכלול קורס אחד בן 56 שעות לימוד לפחות.

מועד הזכאות לגמול השתלמות נקבע על פי תאריך סיום הקורס האחרון ביחידה שהוכרה, (המזכה ב-112 שעות לימוד) או תאריך התחלת העבודה, האחרון מביניהם.

יש לשלוח את טופס הבקשה אותו ניתן למצוא באתר האיגוד, ולשלוח אותו למרכזת הוועדה, עו"ס בכירה מירלה מיכלוביץ, עם המסמכים המפורטים בהמשך, למשרדי האיגוד בכתובת ארלזרוב 93 תא אביב-יפו, 6209801.

- העתקי תעודות שביגין העובד מבקש גמול השתלמות, הכוללות תאריך התחלה וסיום הקורס, היקף שעות ותוכנית לימודים מפורטת.
- תעודת B.A / אישור זכאות לתואר (בעת הגשת הבקשה הראשונה בלבד).
- תארים שנלמדו במוסדות בחו"ל - אישור שקילות מהוועדה להערכת תארים במשרד החינוך.
- תעודת שפה זרה - יש לצרף תרגום עברי שיאושר על ידי אגף כח אדם.
- תלוש משכורת אחרון.
- במידה והגשת בעבר בקשה לגמול שאושרה, יש לצרף העתק טופס הבקשה האחרון בו אושרו הגמולים הקודמים, זאת על מנת ליצור רצף גמולים.
- לקבלת גמול השתלמות לכפל תואר ו/או הסבה, יש להגיש תעודת תואר קודם וכן גיליון ציונים בע"ס בו מצויינות שעות הלימוד. מסך השעות המזכות לגמול מקוזזות 200 השעות הראשונות, זאת בכפיפות לתנאים שנקבעו בהסכם השכר הקיבוצי.

דמי הטיפול בבקשה הינם 50 ש"ח עבור כל פניה לעו"ס חברת איגוד, ו-300 ₪ עבור כל פניה למי שאינה חברת איגוד. התשלום הינו עבור הטיפול בבקשה בלבד ואינו מבטיח את אישור הוועדה לקבלת הגמול המבוקש.

לפרטים מלאים על אופן הגשת הבקשה - פנו לאתר האיגוד - [www.socialwork.org.il](http://www.socialwork.org.il)

### **לתשומת לבן**



- **מידע מפורט לגבי אופן הגשת בקשה לגמול השתלמות ניתן למצוא באתר האיגוד - חשוב ומומלץ לקרוא בעיון לפני הגשת בקשה.**
- **לפני הרשמה לקורס חשוב מאד לבדוק האם הוא מוכר לגמול השתלמות** - קורסים שאינם מוכרים ע"י משרד החינוך לא יזכו בגמול.
- את טופס הבקשה יש לשלוח בהעתק אחד בדואר בלבד ובצירוף העתק הקבלה מבנק הדואר ואת המסמכים המפורטים בטופס הבקשה.

- בקשת גמול אשר תוגש שלא ע"פ הנדרש תוחזר לעובד בלא שטופלה.
- העובד אחראי לשמור על טפסי הבקשה וטופס החלטת הוועדה המאושרים על ידי וועדת הגמול - טופס החלטת וועדה יש לצרף לבקשה נוספת על מנת לשמור על רצף זכאות.
- ניתן לפנות בשאלות למרכזת הוועדה, עו"ס בכירה מירלה מיכלוביץ.

ימים ב', ד', בין השעות 14:00 - 09:00

טלפון: 6921149 - 03.

gmulos@histadrut.org.il

- בקשה לקבלת גמול השתלמות יש להגיש עבור לימודים אשר לא יפחתו מ-112 שעות לימוד. כל יחידה לקבלת גמול השתלמות **חייבת** לכלול קורס אחד בן 56 שעות לימוד לפחות. הקורסים הנוספים לא יפחתו מ-14 שעות לימוד כל אחד.

- **יכרו לימודים אשר הסתיימו בחמש שנים שקדמו למועד הגשת הבקשה** (המועד הקובע הוא תאריך קבלת החומר והחתמתו באיגוד) **למעט לימודים לתואר שעליהם לא חלה ההגבלה של חמש שנים.**

- יכרו קורסים המופיעים באלפון הקורסים המאושרים על ידי הוועדה לאישור קיום קורסים לגמול השתלמות של משרד החינוך, המופיעים באתר משרד החינוך. על העובדת לוודא מול המוסד בו הוא עתיד ללמוד כי הקורס מוכר לגמול השתלמות ויש לו אישור של הוועדה לאישור קורסים לגמול השלמות של משרד החינוך, מס' האישור מטעם משרד החינוך חייב להיות רשום בגוף התעודה.

#### 5.4 מומחיות

ב-2015 חתם האיגוד על הסכם חדש, המאפשר לראשונה הכרה במעמד מומחה לעובדות ועובדים סוציאליים שצברו מומחיות בתחום עיסוקם לאורך השנים, וקבלת תוספת שכר של 4% מהשכר המשולב למי שהוכרו כמומחים. מומחיות מוכרת בתחומים משפחה, ילד ונוער, זקנה, שיקום, תקון (כולל התמכרויות), בריאות כללית, בריאות הנפש, קהילה ונשים.

פרטים נוספים על הקריטריונים להכרה במעמד מומחה ואופן הגשת הבקשה תוכלו למצוא באתר האיגוד ובאתר משרד הרווחה.

## 6. מסלולים נמרצים

מסלול נמרץ הוא התחייבות להתמיד בעבודה בטיפול ישיר מספר שנים בשירות המעסיק, המזכה את העובדת בתוספת לשכר. למעסיק אסור לסרב לקבל את ההתחייבות, ועליו לשלם לעובדת את התוספת בהתאם, גם אם אינו מעוניין בהתחייבות. עובדת בטיפול ישיר הינה עובדת אשר לפחות 50% משעות עבודתה מוקדשות לטיפול בפונים.

במידה והעובדת בחרה מרצונה החופשי, ולא ביוזמת המעסיק, שלא להשלים את שנות ההתחייבות, המעסיק רשאי לנכות משרה את השכר שקיבלה בגין המסלול הנמרץ.

**המסלול הנמרץ הוא דרך מצוינת לעובדת בראשית דרכה לשפר את שכרה באופן משמעותי.**  
טפסים למסלולים הנמרצים ניתן להוריד באתר האיגוד.  
חשוב לוודא עם המעסיק שהוותק לחישוב השכר מעודכן בהתאם.

### מסלול נמרץ א':

- ניתן להצטרף למסלול נמרץ א' כבר בשנת העבודה הראשונה.
- עובדת שהתחייבה לעבוד בטיפול ישיר שנתיים רצופות, תקודם בשתי שנות ותק, ותהיה זכאית לתוספות השכר המתאימות לוותק אליו קודמה.
- לאחר שתי שנות עבודה במסלול נמרץ, על העובדת להתחייב בראשית כל שנה לשנה נוספת, עד לסך כולל של 5 שנים, על מנת להשאר במסלול הנמרץ. לאחר 5 שנים, שנות הוותק הנוספות נשארות עם העובדת ללא צורך בהתחייבות, ועוברות איתה למקומות העבודה הבאים.
- עובדת שהשלימה שנתיים עבודה בטיפול ישיר אך לא חתמה על מסלול נמרץ, תוכל במהלך עבודתה במידה ותרצה לחתום על התחייבות לשנה אחת, ולקבל תוספת שתי שנות ותק.
- לאחר 5 שנות עבודה, העובדת תשולב במסלול הנמרץ ללא התחייבות, כלומר תקבל קידום של שנתיים בוותק גם אם לא חתמה.

### מסלול נמרץ ב':

- עובדת שהשלימה שנת עבודה אחת במסלול נמרץ א', רשאית לחתום על התחייבות ל-3 שנים נוספות (כלומר סך הכל מסלול נמרץ א'+ב = 5 שנות התחייבות), ותהיה זכאית לתוספות הבאות:
- בשנת העבודה הראשונה במסלול ב' - תוספת בגובה 4.5% מהשכר המשולב.
- החל משנת העבודה השנייה במסלול ב' - תוספת של שנתיים לוותק.

## 7. שעות עבודה, משמרות, שעות נוספות וכוננות

### 7.1. קיצור שעות עבודה לעובדות בטיפול ישיר

עובדת שלפחות 50% משעות עבודתה מוקדשות לטיפול ישיר בפונים, **יקוצרו שעות הנוכחות השבועיות שלה במקום העבודה ל-39 שעות במשרה מלאה** (169 שעות בחישוב חודשי). יתר שעות העבודה (3.5 שעות שבועיות) מוגדרות כמיועדות לקריאת חומר מקצועי בבית, לפי בחירת העובד וללא צורך לדווח למעסיק על שעות אלו.

#### לתשומת לבכן



- שעות נוכחות מדווחות מעבר לשעה ה-39, יחושבו כשעות נוספות בחישוב שבועי (כלומר החל מהשעה ה-40).
- **"טיפול ישיר" הוא כל עבודה המתבצעת ישירות מול מקבלי השירות.** חשוב להבהיר למעסיק כי הגדרה זו אינה מוגבלת לדוגמה לטיפול במשמעותו כ"פגישות טיפוליות" פרטניות או פסיכותרפיה, **אלא לכל מגע ישיר עם מקבלי השירות.**

### 7.2. תוספת עבור חלקיות משרה

עובדת המועסקת במשרה חלקית, שהמעסיק אינו יכול להעסיקה במשרה מלאה, ואינה עובדת במשרה נוספת, זכאית לשכר מוגדל מעבר לחלקיות משרתה, כאילו עבדה בהיקף גדול יותר, לפי הפירוט שבטבלה:

חלקיות המשרה לפיה יש לשלם לעובדת	שיעור חלקיות המשרה בפועל (באחוזים)
30%	25%
36%	30%
42%	35%
48%	40%
54%	45%
60%	50%
64%	55%
68%	60%
72%	65%
76%	70%
80%	75%

עובדת שהוצע לה לעבוד במשרה מלאה וסירבה, לא תהיה זכאית לתוספת.

### 7.3. יום עבודה מפוצל

יום עבודה מפוצל הינו כזה שבמהלכו ישנה הפסקה (שאינה בתשלום) של שלוש שעות לפחות. **לדוגמה** - העובדת נתבקשה לעבוד מ-8 בבוקר עד 13:00, לצאת מהעבודה, ולחזור שוב לעבודה בין השעות 16:00 ל-19:00. תוספת עבור פיצול נקבעת לפי מספר ימי העבודה המפוצלים בשבוע:

מספר ימים מפוצלים בשבוע	גובה התוספת
2	4.3%
3	6%
4	8.2%
5	10.4%

### 7.4. משמרת שנייה

ביממה ישנן שלוש משמרות עבודה:

בין השעות 14:00 - 08:00 - משמרת ראשונה.

בין השעות 22:00 - 14:00 - משמרת שנייה.

בין השעות 08:00 - 22:00 - משמרת שלישית.

עובדת שלפחות שלוש שעות משעות עבודתה הינן בתחום המשמרת השנייה, זכאית לתוספת של 20% בגין כל שעה כזו, בתנאי שאין לה הטבה אחרת בעבורן (כגון שעות נוספות, או תוספת פיצול).

#### לתשומת לבכן



עובדת שהגיעה לעבודה בשעה 12:00, ועבדה 8 שעות, עד השעה 20:00, זכאית לתוספת של 20% עבור השעות שבין 14:00 ל-20:00. חשוב להבחין בין תוספת משמרת שנייה, שבאה לפצות את העובדת על **עבודה בשעות לא שגרתיות** (מאוחרות מהרגיל), לבין שעות נוספות, שמטרתן לפצות על יום עבודה ארוך מהרגיל.

## 7.5. שעות נוספות

על פי חוק שעות עבודה ומנוחה זכאית עובדת לתשלום מוגדל עבור עבודה בשעות נוספות:

שעות עבודה	יום חול	יום המנוחה השבועי
1-8.5	100%	150%
<b>שעתיים נוספות ראשונות</b>	125%	175%
<b>מהשעה הנוספת השלישית ומעלה</b>	150%	200%

יודגש כי על פי צו ההרחבה, שבוע העבודה של עו"ס הינו בן 42.5 שעות (184 שעות חודשיות), ואורך יום העבודה הרגיל מחושב בהתאם.

לעניין חלוקת שעות הנוכחות לעו"ס בטיפול ישיר ר' סעיף 7.1 בזכותן זה.

בנוסף חשוב לציין ששעות נוספות מחושבות גם **בחישוב שבועי**.

**לדוגמה** - עובדת שעבדה כל יום בשבוע 8.5 שעות לא תהיה זכאית לשעות נוספות בחישוב יומי. עם זאת, ביום החמישי, היא תחרוג **מכמות השעות השבועית שלה**. מהשעה ה-40 והלאה היא תהיה זכאית לתשלום שעות נוספות בשיעור של 125% עבור השעתיים הנוספות הראשונות, ו-150% עבור כל שעה נוספת מהשעה השלישית והלאה.

## 7.6. תשלום עבור כוונות וקריאת פתע

עובדת הנדרשת לכוונות לאחר שעות העבודה, כלומר נדרשת להיות זמינה טלפונית ולהגיע במידת הצורך למקום העבודה בזמן סביר, תקבל תשלום על שעות הכוונות לפי 2/3 ערך שעה, ובכל מקרה עבור לא פחות מ-8 שעות.

**לדוגמה** - עובדת שנדרשה לכוונות מהשעה 17:00 עד השעה 22:00 (5 שעות), תקבל תשלום בגובה 2/3 ערך שעה כפול 8 שעות, על אף שהיתה בכוונות רק חמש שעות.

**קריאת פתע** - במידה והעובדת נקראה להגיע למקום העבודה, תקבל שכר כשעות נוספות עבור הזמן ששהתה במקום העבודה:

- **עד 4 שעות** - התשלום לא יפחת מערכן של 4 שעות עבודה רגילות
- **מעל 4 שעות** - התשלום לא יפחת מערכו של יום עבודה מלא רגיל

## 8. רכיבי החזר הוצאות

### 8.1. דמי הבראה

דמי הבראה משולמים אחת לשנה במשכורת יוני, לעובד שהשלים שנת עבודה אחת לפחות בשירות המעסיק. סכום דמי הבראה להם זכאית העובדת נקבע לפי "ימי הבראה", כאשר כל יום הבראה שווה 421 ₪ נכון ליוני 2016. מספר ימי הבראה משתנה לפי הוותק, כמפורט בטבלה:

מס' ימי הבראה בשנה	ותק בשנים
8	1-10
9	11-15
10	16-19
12	20-24
13	25 שנים ומעלה

דמי הבראה ישולמו במשכורת חודש יוני המשולמת ביולי. בשנה הראשונה עבור התקופה שמיום תחילת העסקתו ועד יוני (כלומר לאחר שהשלים שנת עבודה, ועוד התקופה שעד יוני), ומהשנה השניה והלאה, עבור שנה אחת בכל משכורת יוני.

### 8.2. קצובת ביגוד

קצובת ביגוד משולמת אחת לשנה במשכורת יולי, בהתאם לוותק של העובדת. גובה התוספת בשקלים מתעדכן מעת לעת על ידי משרד האוצר. הסכומים נכון ליולי 2016 הם:

- עד 22 שנות ותק - לפי רמה ג' - 1,498 ₪
- 23 שנות ותק ומעלה - לפי רמה ד' - 2,091 ₪

### 8.3. קצובת טלפון

עובדת בדירוג העובדים הסוציאליים זכאית למכסת שיחות טלפון לחודש בהתאם לוותק:

שנוי בש"ח	מכסת שיחות	שנות ותק
24.3	100	1-0
30.4	125	2
36.4	150	3
42.55	175	10-4
48.6	200	11 ומעלה

## 8.4. תוספת מעונות

תוספת מעונות היא תוספת **חודשית** משולמת לעובדת שהיא אם או לעובד שהוא אב לילדים עד גיל חמש.

סכום התוספת נכון למאי 2016:

● **עבור הילד הראשון** - 313 ₪ בחודש

● **עבור הילד השני** - 210 ₪ בחודש

התוספת משולמת עבור מקסימום שני ילדים.

## 8.5. קצובת אש"ל

עובדת זכאית לקצובת אש"ל אם נדרשה לנסיעה מחוץ לתחום הרשות המקומית של מקום מגוריה, למקום המרוחק למעלה מ-10 ק"מ ממקום עבודתה הרגיל.

תשלום קצובת האש"ל הוא בהתאם לפירוט והתעריפים שלהלן, נכון לשנת 2016:

תוספת	מי זכאי	תעריף
<b>ארוחת בוקר</b>	מי שנאלץ ללון מחוץ לביתו בלילה הקודם או נאלץ לצאת מהבית, לפי דרישת הממונה עליו, אחרי השעה 04.00 בבוקר, אך לפחות חצי שעה לפני הזמן שבו היה צריך לצאת כדי להגיע למקום עבודתו הרגיל בשעה שנקבעה להתחלת העבודה.	18 ₪
<b>ארוחת צהריים</b>	מי שלרגל תפקידו נאלץ לשהות מחוץ למקום עבודתו הרגיל יותר מארבע שעות, ובכלל השעות שבין 12.30 ל-14.00, ואם חזר מתפקידו למקום עבודתו הרגיל חצי שעה או יותר לאחר סיום שעות העבודה הרגילות באותו יום.	52 ₪
<b>ארוחת ערב</b>	מי שלרגל תפקידו נאלץ ללון מחוץ לביתו בלילה שלאחר מכן, או שנאלץ לשהות מחוץ למקום עבודתו הרגיל ארבע שעות לפחות וחזר מתפקידו אחרי השעה 19.00.	23 ₪
<b>ארוחת לילה</b>	מי שלרגל תפקידו נאלץ לצאת אחרי השעה 21:00 אך לפני השעה 04:00 ושהה לפחות 4 שעות בתפקיד.	23 ₪



# תנאי עבודה ותנאים סוציאליים

## 9. השתלמות

### 9.1. אגודות מקצועיות

עובדת סוציאלית זכאית לקבל מהמעסיק את תשלום דמי החבר באגודה לקידום העבודה הסוציאלית, ובאגודה מקצועית נוספת לבחירתה, מתוך רשימת האגודות המוכרות. תשלום דמי החבר מתבצע על ידי המעסיק ישירות לאגודה.

**האגודה לקידום העבודה הסוציאלית (אצל ומיסודו של איגוד העובדים הסוציאליים) פועלת לקידום המקצוע ולקידומם המקצועי של העובדים הסוציאליים בתחומים השונים בין היתר ע"י:**

- ✓ ארגון השתלמויות, סמינרים וימי עיון מקצועיים.
- ✓ ארגון כנסים מקצועיים.
- ✓ פרסום קוד האתיקה וחינוך לאתיקה מקצועית.
- ✓ פיתוח פרויקטים חדשניים בעבודה סוציאלית בתחום הארגוני, הפרופסיונלי והחברתי.
- ✓ קידום יחסי הציבור ותדמית המקצוע
- ✓ ארגון ימי עיון והשתלמויות בתנאי נופש.
- ✓ קידום "תכנית הרמות המקצועיות" במערכות שונות של העבודה הסוציאלית.
- ✓ קשרים בינלאומיים עם עמיתים ואיגודים מקצועיים של עובדים סוציאליים.
- ✓ הוצאה לאור של ביטאון מידעו"ס.
- ✓ הפקת פרסומים מקצועיים

החברות באגודה מקנה השתתפות בהשתלמויות מסובסדות ומזולות במוסדות הלימוד המובילים בארץ. תכני ההשתלמויות מעוצבים במיוחד עבור ציבור העו"ס בשיתוף עם הוועדה לקידום מקצועי באיגוד. **על מנת להצטרף לאגודה, יש למלא טופס ההצטרפות אותו ניתן למצוא באתר האיגוד, לשלוח אותו למזכירות האגודה בכתובת [aguda@socialwork.org.il](mailto:aguda@socialwork.org.il), ולמסור העתק ממנו למעסיק.**

### 9.2. יציאה להשתלמויות מקצועיות על חשבון ימי עבודה

כל עובדת זכאית להשתתף ב-8 ימי השתלמות לשנה בתחום העיסוק או בתחום הכללי של העבודה הסוציאלית, לפי בחירתה. ימים אלו הינם ימי עבודה לכל דבר ועניין, והעובדת תקבל עליהן שכר כשל יום עבודה רגיל.

השתלמויות או קורסים שהמעסיק מחייב את העובדת להשתתף בהם, לא יבואו על חשבון מכסת ימי ההשתלמות להם זכאית העובדת. העובדת זכאית לצבור 4 ימים כל שנה עד למקסימום של 6 שנים, ובסך הכל צבירה מקסימלית של 24 ימי השתלמות.

## 10. קרן השתלמות, פנסיה ופיצויים

### 10.1. פנסיה ופיצויים

כל המעסיקים במשק מחויבים לבטח את העובד בביטוח פנסיוני, המתבצע באמצעות הפרשות חודשיות של המעסיק והעובד לקופת הפנסיה של העובד, ולקופת הפיצויים. **על פי צו ההרחבה, זכאיות העובדות הסוציאליות להפרשות לפנסיה ופיצויים בשיעורים מוגדלים, כנהוג במגזר הציבורי, החל מהיום הראשון לעבודה.**  
להלן שיעורי ההפרשה לפנסיה:

שיעור ההפרשה	
פנסיה - הפרשת מעסיק	7.5%
פנסיה - הפרשת עובד	7%
פיצויים - הפרשת מעסיק	6%

**שכר הבסיס שעל פיו מתבצעות ההפרשות לפנסיה כולל את כל רכיבי השכר למעט החדר הוצאות** - השכר המשולב, תוספות כל ההסכמים, תוספות עבור השכלה והתמקצעות וכו' ודמי הבראה. לרוב, שכר הבסיס לחישוב ההפרשות לפנסיה מצוין במפורש בתלוש כ-"ברוטו לפנסיה", "שכר מבוטח" או במקום בו מפורטים סכומי ההפרשות לפנסיה.

### לתשומת לבכן

**שכר הבסיס לחישוב ההפרשות לפנסיה כולל גם רכיבים המוגדרים "עבודה נוספת"** - שעות נוספות, תוספת משמרת, תוספת פיצול כוננות וכו'. הרכיבים היחידים שאינם נכללים בהפרשות לפנסיה הם רכיבי שכר המוגדרים "החדר הוצאות". עבורם מפריש המעסיק לקופת גמל נפרדת (ר' סעיף 10.2 במדריך).

### 10.2. קופת גמל להחזרי הוצאות

קופת גמל היא קופת חיסכון, אליה מפרישים העובד והמעסיק 5% (כל אחד) מרכיבי השכר שאינם חלק מהשכר הפנסיוני, כמו נסיעות, קצובת ביגוד וסעיפי החדר הוצאות אחרים. **ההפרשה מתבצעת החל מהיום הראשון לעבודה.**

---

### 10.3. קרן השתלמות

קרן השתלמות היא קופת חיסכון **פטור ממס**, אליה מפריש המעסיק 7.5% מהשכר, והעובד 2.5%, ובסך הכל 10% מהשכר בכל חודש.

לאחר 6 שנים ניתן להשתמש בכספים שהצטברו בקרן וצברו תשואה, ולהינות מפטור ממס. לאחר 3 שנים מתחילת ההפקדה בקרן, ניתן למשוך את הכספים למטרת לימודים או השתלמות ולהינות מפטור ממס.

**על פי צו ההרחבה עובדת סוציאלית זכאית להפרשות לקרן השתלמות החל מהיום הראשון לעבודה.**

## 1.1 חופשה ומחלה

### 1.1.1 חופשה שנתית

עובדת סוציאלית זכאית ל-22 ימי חופשה בשנה.

#### לתשומת לבכן



במשרה חלקית הזכאות לימי חופש נקבעת בהתאם למספר ימי העבודה בשבוע. **לדוגמה:** עובדת המועסקת ב-50% משרה, אך עובדת 5 ימים בשבוע, תהיה זכאית ל-22 ימי חופשה. **דוגמה נוספות:** עובדת ב-75% משרה העובדת 4 ימים בשבוע, תהיה זכאית ל-4/5 ממכסת ימי החופשה, כלומר 17.6 ימים בשנה.

### 1.1.2 חגים, מועדים, ימי זיכרון

#### ימי בחירה

ימי בחירה הם ימים מוגדרים בהם רשאית העובדת להיעדר מהעבודה לפי בחירתה. עובדת בעלת ותק של עד 5 שנים זכאית ל-2 ימי בחירה, ועובדת בעלת ותק של 5 שנים ומעלה זכאיות ל-3 ימי בחירה.

#### רשימת הימים:

- |                                       |                                               |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------|
| ● ערב יום הכיפורים                    | ● "חג המימונה"                                |
| ● הושענא רבה                          | ● שושן פורים                                  |
| ● כ"ט בחשון - חג "הסיגד"              | ● תענית אסתר                                  |
| ● עשרה בטבת                           | ● יום האישה הבינלאומי                         |
| ● פורים                               | ● ערב חג הסוכות                               |
| ● ערב פסח                             | ● ערב ראש השנה צום גדליה                      |
| ● כ"ז ניסן (יום השנה למרד הגיטאות)    | ● יום פטירת הרצל ב-כ' בתמוז                   |
| ● יום הזכרון לחללי מלחמות*            | ● צום י"ז בתמוז                               |
| ● ל"ג בעומר                           | ● ערב חג השבועות                              |
| ● ט' באב                              | ● ערב שביעי של פסח                            |
| ● 1 במאי                              | ● אירוע אישי (כגון: ברית מילה, בר מצווה וכו') |
| ● 9 במאי - יום השנה לניצחון על הנאצים | ● יום תחילת שנת הלימודים במערכת החינוך        |
| ● יום ירושלים                         | ● (פרט לעובדי מערכת החינוך)                   |

\* בהתאם לחוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל קרובי משפחה של חללי מערכות ישראל ופעולות איבה זכאים להיעדר מהעבודה ביום זה בתשלום, שלא על חשבון יום חופש או יום בחירה

## חגים ומועדים

ימי החופש בחגים:

- ראש השנה - יום א' ויום ב'
- יום הכיפורים
- יום א' של סוכות, שמיני עצרת
- יום א' ויום ז' של פסח
- חג השבועות
- יום העצמאות

לבני העדה המוסלמית, הנוצרית, והדרוזית ישנן אופציות נוספות לימי בחירה, ראו פירוט מלא באתר האיגוד.

## עבודה בערבי חגים:

בימי חול המועד (פרט להושענא-רבה ושישי של פסח), ביום הראשון של חנוכה, ביום הפורים ובערב יום העצמאות - תיפסק העבודה בשעה 1 אחה"צ. בערב ראש-השנה, ערב סוכות, ערב פסח, הושענא-רבה (ערב שמחת תורה), שישי של פסח ובערב שבועות תיפסק העבודה בשעה 12. בערב יום-הכפורים תיפסק העבודה בשעה 11.

## 11.3. חופשת מחלה

עובדת סוציאלית זכאית ל-30 ימי מחלה בשנה, הניתנים לצבירה ללא הגבלה למשך כל תקופת העסקה אצל אותו המעסיק. העובדת זכאית לתשלום ימי מחלה, כיום עבודה לכל דבר, החל מהיום הראשון למחלתה.

## היעדרות בשל מחלת ילד או הורה:

על פי חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), עובדת או עובד זכאים להיעדר מעבודתם עקב מחלת אחד מילדיהם, על חשבון מכסת ימי המחלה. אלו הם הקריטריונים לפי לשון החוק: במידה ובן/בת הזוג לא נעדרו מעבודתם באותם ימים - עד 8 ימים בשנה להורה לילד אחד; עד 10 ימים בשנה להורה עם שני ילדים; עד 12 ימים בשנה להורה עם שלושה ילדים ומעלה; הילד נמצא בהחזקתו/ה הבלעדית של העובד/ת, או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד - עד 16 ימים בשנה להורה לילד אחד, עד 18 ימים להורה עם שני ילדים; עד 20 ימים להורה עם שלושה ילדים ומעלה. (בהתאם לאותו חוק, זכאי כל עובד להיעדר מהעבודה עקב מחלת הורה, על חשבון מכסת ימי המחלה שצבר, עד 6 ימים בשנה, ובתנאי שבן/בת זוגו לא נעדרו מעבודתם מכוח אותו חוק).

## 11.4. ימי הצהרה (הצהרה אישית)

עובדת זכאית להיעדר מהעבודה עקב מחלה למשך יום אחד או יומיים, ללא אישור רופא, עד פעמיים בשנה - ולהצהיר שהיתה חולה, במקום אישור רופא. (כלומר פעמיים בשנה, בכל פעם עד יומיים).

## מידע שימושי

### קצובת נסיעות

כל העובדים במשק זכאים להחזר הוצאות נסיעה מביתם למקום העבודה (וחזרה). גובה ההחזר, נכון ליוני 2016, הוא עד 26.40 ליום עבודה, או בסכום העלות של כרטיס חופשי המתאים לביצוע הנסיעות.

### לתשומת לבן



**על פי פסיקת בית הדין לעבודה, חל איסור על תשלום חופשי חודשי לפי חלקיות משרה.** כיוון שמדובר בתשלום עבור החזר הוצאות, על המעסיק לשלם את **מלוא הסכום הדרוש לרכישת כרטיס חופשי חודשי**, גם העובדת אם מועסקת במשרה חלקית (או לשלם החזר נסיעות יומי עבור כל יום בו עבדה).

### הליך פיטורים תקין על פי חוק

#### שימוע:

מעסיק מחויב לקיים שימוע טרם פיטוריה של עובדת, בו יוצגו בפניה נימוקים בגינם מעוניין המעסיק לפטרה, ותינתן לעובדת הזדמנות להשמיע טיעונים בעד המשך העסקתה - עובדת רשאית להזמין לשימוע כל נציג מטעמה (עו"ד, נציג ועד עובדים, בן משפחה וכד'). על המעסיק לתת לעובדת הזמנה לשימוע בכתב, בה עליו לפרט את הסיבות לשימוע והנימוקים מדוע ברצונו לפטר את העובדת. בנוסף יש לאפשר לעובדת זמן סביר בין ההודעה על השימוע לקיומו. במידה והשימוע נקבע בנוהל לא תקין, מומלץ לפנות בכתב אל המעסיק בבקשה לדחות את מועד השימוע.

#### הודעה מוקדמת:

כל עובדת ועובד זכאים לתקופת הודעה מוקדמת לפני פיטורים, אשר נקבעת בהתאם לוותק שנצבר במקום העבודה.

עובדת בעלת ותק של שנת עבודה אחת ואילך זכאית להודעה מוקדמת של חודש ימים  
עובדת בעלת ותק של פחות משנת עבודה זכאית ליום הודעה מוקדמת בעד כל אחת מששת חודשי העבודה הראשונים, ויומיים וחצי בגין כל חודש נוסף עד למקסימום של שלושה שבועות.

## פיצויי פיטורין:

בהתאם לצו ההרחבה ולסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, עובדת שפוטרה, או שסיימה עבודתה מכוח אירוע אחר המזכה בפיצויי פיטורין ע"פ חוק, זכאית לתשלום הפיצויים באופן הבא:

- 6% משכרה הפנסיוני של העובדת בכל חודש הופקדו בקרן הפנסיה בגין פיצויי פיטורין. יש לוודא כי ההפרשות בוצעו לכל אורך תקופת ההעסקה באופן סדיר, בשיעורים הנכונים ובהתאם לסכום הבסיס הנכון. הסכום שהופקד, שייך לעובדת, ויבוא במקום 72% מהפיצויים להם זכאית העובדת.
- יתרת הסכום תחושב על פי 28% מהשכר החודשי הקובע לפיצויי פיטורין כפול מספר שנות העבודה, וזאת בהתאם למשכורת האחרונה.

יודגש כי משרד האוצר ממליץ לא למשוך את כספי הפיצויים מקרן הפנסיה, על מנת לא לפגוע בחיסכון הפנסיוני העתידי.

## חוק הודעה לעובד - חובה למסור פירוט תנאי העסקה

חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) מחייב כל מעסיק למסור לעובד, לא יאוחר מ-30 יום מתחילת העבודה, הודעה בכתב המפרטת את תנאי העבודה - רבות שכר, תנאים סוציאליים, שעות העבודה וכו'. זאת כיוון שלעתים חוזי העסקה אינם מכילים את כל המידע, או מנוסחים בשפה משפטית לא ברורה דיה. גם במקרה של שינוי בתנאי העסקה חובה על המעסיק למסור לעובד הודעה על השינוי. על הודעה לעובד לכלול את הפרטים הבאים:

- זהות המעסיק וזהות העובד.
  - תאריך תחילת העבודה.
  - אם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה, תצוין תקופת העבודה; אם חוזה העבודה הוא לתקופה לא קצובה, יש לציין זאת.
  - תיאור עיקרי התפקיד של העובד.
  - ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד.
  - סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר.
  - דרגת העובד ושנות הוותק לחישוב השכר.
  - האם השכר הוא חודשי או שעתי.
  - אורך יום העבודה הרגיל.
  - יום המנוחה השבועי.
  - סכומי ההפרשות לפנסיה, קרן השתלמות וקופת גמל והגופים בהם מופקד הכסף.
- אם כל הסעיפים הללו הופיעו בחוזה העסקה, אין צורך למסור בנוסף הודעה לעובד.

כמה נקודות חשובות בנוגע לזכויות עובדות במהלך תקופת ההריון וחופשת הלידה:

- **איסור לפטר עובדת בהריון** - לפי חוק עבודת נשים חל איסור על המעסיק לסיים העסקתה של עובדת בהריון, במהלך תקופת ההריון, חופשת הלידה, ו-60 יום לאחר תום חופשת הלידה. בנוסף, אין לפגוע בתנאי העסקתה של עובדת בהריון, לאורך כל התקופה האמורה. מעסיק יכול לבקש ממשרד הכלכלה אישור מיוחד לפיטורים.
- **הפרשות לפנסיה וקרן השתלמות במהלך חופשת הלידה** - עובדת/ת בחופשת לידה שעבדה זכאית/ת להמשך תשלום הפרשות לפנסיה, קרן השתלמות וקופת גמל, במהלך כל חופשת הלידה כהגדרתה בחוק, בשיעורים שהיו נהוגים טרם יציאתה לחופשה.
- **בדיקות רפואיות במהלך ההריון** - עובדת המועסקת במקום העבודה שבוע עבודה מלא (5 ימים בשבוע) זכאית לקבל מהמעסיק שכר עבודה מלא עבור שעות היעדרותה בשל בדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון, כגון: צילומי אולטרסאונד, בדיקות דם, בדיקת מי שפיר וכו'. ההיעדרות לא תקוזז ממכסת ימי המחלה או החופשה של העובדת.
- תקופת היעדרות בתשלום שהעובדת זכאית לה בשל בדיקות הריון:
- אישה העובדת עד 4 שעות בכל יום בשבוע עבודה מלא הנהוג במקום עבודתה, זכאית ל-20 **שעות** היעדרות בסה"כ במהלך תקופת ההריון.
- אישה העובדת מעל 4 שעות בכל יום בשבוע עבודה מלא הנהוג במקום עבודתה, זכאית ל-40 **שעות** היעדרות בסה"כ במהלך תקופת ההריון.
- **איסור אפליה של עובדת בהריון** - על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, חל על מעסיקים איסור להפלות עובדת בשל היותה בהריון באשר לקבלה לעבודה, תנאי עבודה ושכר, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית וכל הטבה הנוגעת לפרישה מהעבודה.



## תנאי פנסיה מיוחדים לציבור העובדות והעובדים הסוציאליים

עובדות החברות באיגוד העובדים הסוציאליים זכאיות להטבות בתכנית הפנסיה "מבטחים החדשה". דמי הניהול במסלול זה הם 0.9% על ההפקדות, ו-0.19% על הצבירה. בקרן הפנסיה המשלימה "מבטחים החדשה פלוס" ייגבו דמי ניהול בשיעור של 0% על ההפקדות, ו-0.63% על הצבירה.

**הטבות לבני משפחה:** בני משפחה מדרגה ראשונה של עו"ס זכאים להצטרף גם הם להסדר ולקבל את ההטבות, אם לא חל עליהם הסדר אחר במנורה מבטחים.

**מפרט שירות ייחודי:** העובדים המיוצגים יזכו לשירות מקיף וייחודי, באמצעות מערך השירות המתקדם של מנורה מבטחים פנסיה וגמל, במגוון ערוצי שירות ובפריסה ארצית.

אזור	שם הנציג	טלפון	מייל
ארצי	טובה צרפתי	054-6669298	ttova@newmivt.co.il
חיפה	עופר זיתוני	054-6669345	zeitounio@newmivt.co.il
חיפה	מיכאל קניטר	050-4049281	kniterm@newmivt.co.il
ירושלים	איתי נגר - עובדי מדינה	050-4049276	nagarn@newmivt.co.il
ירושלים	יצחק אסודרי	050-4049314	essoudryi@newmivt.co.il
שפלה	אילן כרמי	050-4049299	karmii@newmivt.co.il
תל אביב	רון גולן	050-4049265	rong@newmivt.co.il
תל אביב	אודליה אהרוני	050-4049299	toresso@newmivt.co.il

## ק.ל.ע. חברה לניהול קרן השתלמות לעובדים סוציאליים בע"מ

ק.ל.ע. הינה קרן השתלמות של העובדים הסוציאליים, המתופעלת על ידי הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ, והשקעותיה מנוהלות ע"י פסגות ניירות ערך בע"מ.

לקרן שני מסלולי השקעה: מסלול ק.ל.ע. כללי (378) ומסלול ק.ל.ע. אג"ח 25% מניות (1433).

### **רשאי להצטרף לקרן כל עובד סוציאלי כשיר.**

**הצטרפות לקרן** נעשית באמצעות מילוי טופס בקשת הצטרפות, אותו ניתן להוריד מאתר האינטרנט

של החברה בכתובת: [www.krn-kela.co.il](http://www.krn-kela.co.il) או באמצעות **פניה למוקד עמיתים בטלפון 03-7706084**.

את הטופס החתום, בצירוף כל המסמכים הדרושים, יש להעביר בדוא"ל [kela@fibi.co.il](mailto:kela@fibi.co.il), או בדואר

- מחלקת קופות גמל ת.ד. 35360 תל אביב יפו מיקוד 61035301.

### **• לקבלת פרטים נוספים על קרן ק.ל.ע. יש לפנות למשרדי הקרן או לאתר האינטרנט**

[www.krn-kela.co.il](http://www.krn-kela.co.il)

### **• משרדי ק.ל.ע. - חברה לניהול קרן השתלמות לעובדים סוציאליים בע"מ:**

רח' ארלזורוב 93 תל-אביב 6209801

גב' לוי חביבה מזכירת החברה, דב לפיד עוזר מזכירות החברה.

טל': 03-6921159/46 פקס: 03-6921148 - שעות פעילות טלפונית במשרדי ק.ל.ע. א-ה משעה

08:30 - 14:00. פגישה אישית יש לתאם מראש

דוא"ל: [kelah@014.net.il](mailto:kelah@014.net.il)

## עו"ס - חברה לניהול קופות גמל בע"מ

קופת הגמל הוקמה בעקבות ההסכם שנחתם בשנת 1995 בין איגוד העובדים הסוציאליים לבין המעסיקים

הציבוריים בעניין הגדלת הפרשות בגין רכיבי השכר הלא פנסיוניים ובהתאם. העובד והמעסיק החלו

להפריש 5% כל אחד בגין התשלומים עבור עבודה נוספת והחזרים, כמתחייב מהסכם השכר הקיבוצי.

בקופה מופקדים כספי העובד והמעביד, בחשבון אישי על שם העובד, כשהעברת הכספים לקופה

הינה באמצעות המעסיק בהתאם להסכמי השכר.

מטרת הקופה היא חיסכון לגיל פרישה על הרכיבים הלא פנסיוניים. השכר המבוטח לפנסיה מהווה

בדרך כלל 75% מרכיבי השכר הכולל ולעיתים אף פחות מכך.

בהתאם להסכם המעבר לפנסיה צוברת (החל מנובמבר 2001 בשלטון המקומי והחל מאפריל 2002 במדינה)

ההפרשות בגין שעות נוספות, משמרת שנייה, כוונות ופרמיה מועברות לקרן פנסיה צוברת, כשההפרשות

בגין החזר הוצאות ותשלומים אחרים, שאינם פנסיוניים, ממשיכות להיות מועברות לקופת גמל עו"ס.

**מנכ"ל עו"ס חברה לניהול קופות גמל בע"מ** - עו"ד תמיר סלע.

**עו"ס מומחה צפרא דוויק** - יו"ר הדירקטוריון

לשאלות ובירורים ניתן לפנות לטל' 03-7706082



”ביחד בשבילך” - מועדון הצרכנות של חברי ההסתדרות



כל חברי וחברות האיגוד זכאים להצטרף למועדון הצרכנות "ביחד בשבילך" המיועד לכל חברי ההסתדרות, ומעניק מבצעים והטבות בשלל תחומים. ההצטרפות למועדון היא ללא תשלום לחברים ודורשת הרשמה באתר בלבד - [www.hist.org.il](http://www.hist.org.il). לאחר ההרשמה תקבלו בדואר את כרטיס החבר במועדון. במקרה שנתקלת בבעיות בהתחברות לאתר המועדון או במימוש הטבות באתר, ניתן לפנות למוקדים הבאים:

- בירור חברות במשרדי האיגוד - 03-692118
- מוקד המועדון לפתרון בעיות טכניות / הזמנות וכו' - 03-3725100

מועדון הוט



ההצטרפות למועדון הוט הינה חינם לחברי/ות איגוד העובדים הסוציאליים. החברות במועדון מתבצעת באמצעות כרטיס אשראי של חברת ישראלכרט בלבד, ישראלכרט-הוט המונפק לחברי המועדון ללא עלות דמי כרטיס. להצטרפות - [www.hot.co.il](http://www.hot.co.il)

# מחוזות האיגוד עומדים לשירותכם בכל שאלה

## מחוז תל אביב והמרכז

יו"ר המחוז -  
עו"ס אריה אהרן

03-6921252

arie@socialwork.org.il

## מחוז ירושלים והסביבה

יו"ר המחוז -  
עו"ס ציפי בר

02-6207256

02-6233839

tsipi@socialwork.org.il

## מחוז ב"ש והסביבה

יו"ר המחוז -  
עו"ס אריאלה סדון

08-6463038

08-6450020

asadon@histadrut.org.il

## מחוז חיפה והצפון

יו"ר המחוז -  
עו"ס ששון גמליאל

04-8610148

04-8610222

sasson@socialwork.org.il

## המשרד הראשי

טלפון:

03-6921180

פקס:

03-6921148

office@socailwork.org.il

## חטיבת השירותים המופרטים

03-6921180

mufpratim@histadrut.org.il



# הצטרפו עכשיו לאיגוד העובדים הסוציאליים!

איגוד העו"ס הוא חלק מההסתדרות הכללית, והינו הארגון היציג של כלל העובדים הסוציאליים במדינת ישראל. ככזה, הוא הגוף היחיד המוסמך לפעול בשם העו"ס מול משרדי הממשלה, הרשויות המקומיות ומעסיקים אחרים לשיפור תנאי השכר והעבודה של העובדים, ובכל התחומים הנוגעים למקצוע העבודה הסוציאלית.

## האיגוד פועל בשלושה צירים מרכזיים:

- 1. איגוד מקצועי** - שיפור תנאי השכר והעבודה, אכיפת הסכמי השכר שהושגו, וסיוע לעובדים במיציא זכויותיהם והתארגנות במקום העבודה
- 2. קידום מקצוע העבודה הסוציאלית** - דאגה למסגרת המקצועית, תחומי אחריות, מסגרות הכשרה והעשרה מקצועית, וגבולות תחום העיסוק.
- 3. קידום מדיניות חברתית** - פעולה למען מדיניות רווחה צודקת עבור כלל אזרחי מדינת ישראל - יחד עם משרדי הממשלה והרשויות השונות, ועדות הכנסת וארגונים חברתיים.



## למה כדאי להצטרף לאיגוד?

- **תקבלו סיוע מאנשי מקצוע מנוסים במיציא זכויותיכם** - איזה שכר ותנאים לדרוש, מה בדיוק מגיע לכם בכל מקום עבודה, הבנת תלוש השכר וחוזרה ההעסקה, התמודדות עם מעסיקים שאינם פועלים לפי ההסכמים ועוד.
- **תקבלו סיוע משפטי במקרה של פגיעה בזכויותיכם**
- **חברות במועדון הצרכנות של ההסתדרות "ביחד בשבילך"**
- **מסלול פנסיה בדמי ניהול מופחתים** - ששווה עשרות ומאות אלפי שקלים בחיסכון הפנסיוני
- **תקבלו הנחה בדמי הטיפול בבקשות לגמול השתלמות**
- **תוכלו להיות חלק ולהשפיע על המאבקים של ציבור העובדים הסוציאליים למען תנאי שכר ועבודה מכבדים**

להצטרפות לאיגוד - [www.socialwork.org.il/joinus](http://www.socialwork.org.il/joinus)

דמי חבר באיגוד לעובדים במקום עבודה מאורגן הינם 0.95% מהשכר, ומשולמים דרך תלוש המשכורת. לעובדים במקום עבודה שאינו מאורגן (במגזר הפרטי), עצמאים וכו' 25 ₪ בחודש באמצעות כרטיס האשראי





[www.socialwork.org.il](http://www.socialwork.org.il)