

לכבוד
ראשי רשויות מקומיות
מנכ"לים
מזכירים
גזברים
מנהלי משאבי אנוש
חשבי שכר

שאלות ותשובות בנושא הסכם עובדים סוציאליים

בהמשך לוועידה שנערך ביום 20.9.2022 בנושא "הסכם עובדים סוציאליים" עם עידן ליפינר, רפרנט שכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מובאות בזאת שאלות ותשובות שעלו במהלך הדיון:

1. כיצד יש לחשב את הוותק לקביעת רמה מקצועית?

במניין הוותק לקביעת רמה מקצועית ייספרו רק תקופות עבודה במקצוע העבודה הסוציאלית וזאת החל מהוצאת התואר בעבודה סוציאלית ורישום של העו"ס בפנקס העובדים הסוציאליים. שני תנאים אלו חייבים להיות במצטבר. ככל והרישום בפנקס העובדים הסוציאליים נעשה בשלב מאוחר יותר ייספר הוותק לקביעת רמה מקצועית לאחר רישום בפנקס העובדים הסוציאליים. למען הסר ספק- אין לכלול בקביעת הוותק לרמה מקצועית- ותק בהסבה מקצועית, ותק צה"ל וותק מסלול נמרץ.

2. כיצד יש לקבוע וותק לתוספת אחוזית?

חישוב תקופות המוכרות לוותק כתוספת אחוזית יש לחשב בהתאם לכללים שהיו קיימים עד היום (כמפורט בפרק 9.1.5 סעיף קטן 5+7 באוגדן תנאי שירות) לרבות ותק צה"ל וללא מסלול נמרץ אשר מתבטל לחלוטין בהסכם.

3. כיצד יש לחשב את הכפיפים לצורך קביעת רמה ניהולית?

אין שינוי באופן חישוב כפיפים. החישוב ייעשה באותו אופן כפי שהיה עד היום: יש לספור ככפיפים תקנים מאושרים ע"י משרד הרווחה ולא "ראשים" (כך נניח שני עובדים ב-50% משרה יחושבו ככפיף אחד). למען הסר ספק כפיפים אינם רק עובדים סוציאליים אלא גם עובדי מטה מתוך עובדי הרשות המקומית בלבד (עובדי מתני"ס, חברות כלכליות וכו') לא ייספרו ככפיפים). לראש ההיררכיה וסגנו יש להביא במניין לחישוב הכפיפים גם את הכפיפים הישירים וגם את הכפיפים של אותם הכפיפים הישירים. ובמילים אחרות: יש לקחת בחישוב את כלל העובדים המועסקים תחת מחלקת הרווחה. בעוד שלבעלי תפקידים אחרים יש לחשב ככפיפים רק את מי שכפוף אליהם ישירות.

4. מהי רמת ניהול של סגן מנהל מחלקה/אגף?
רמת ניהול אחת פחות מהרמה של המנהל אליו כפוף.
5. מהי רמת ניהול של מדר"צ?
רמת ניהול של מדר"צ תהיה רמה 2 בלבד.
6. מה ההגדרה של מרכז נושא ובאיזו רמת ניהול יש לשבצו?
ההגדרה של מרכז נושא נקבעת לפי משרד הרווחה. מדובר ברשימה סגורה של נושאים המוגדרים כמרכזי נושא שמופיעים בתע"ס.
ככל שמוגדר כמרכז נושא יוגדר ברמת ניהול 1.
7. מה רמת הניהול של עו"ס רגיל? (עו"ס משפחה, עו"ס לזקן)
עו"סים אלו יהיו ללא רמת ניהול.
8. אילו תוספות מתבטלות בהסכם החדש?
כל הרכיבים לערך השעה, של העו"סים שהיו קיימים ערב ההסכם – מבוטלים, כולל רכיבים שהיו לעובדים לפני 1999. עם זאת, כמובן שכל תוספת שניתנה לעובד כדין ומרכיבה את ערך השעה הנוכחי שלו (לפני ההסכם) – תחושב עבור בדיקת זכאות העובד לשמירת שכר (במידה ולאור התוספות הישנות, ערך השעה של העובד ירד בהסכם).
הסמלים שמתבטלים הם אך ורק כאלה שהם לערך השעה.
סמלים שנשארים הינם סמלים שאינם מהווים בסיס לחישוב ערך השעה כגון: רכיבי עבודה נוספת (שעות נוספות, כונוניות) והחזרי הוצאות (כגון: קצובת נסיעות, תוספת ערבה, אחזקת רכב).
לגבי שעות נוספות גלובליות – ככל שאינן משפיעות על חישוב ערך השעה תוספת זו תישאר כפי שהיא. היה ותוספת שעות נוספות גלובליות נרשמה כתוספת שקלית קבועה שמשפיעה על ערך השעה – במקרה זה התוספת תבוטל.
9. באילו מקרים משולמת תוספת שמירת שכר?
ככל שיש ירידה בערך השעה בין השכר הקודם לבין השכר – תשולם לעו"ס תוספת "שמירת שכר שקלית נשחקת".
10. האם עו"ס שעבר מרשות אחת עם זכאות לתוספת שמירת שכר לרשות מקומית אחרת זכאי להמשיך ולקבל תוספת שמירת שכר?
לא. אינו זכאי לתוספת זו יותר. תוספת זו הינה רק לעו"סים שעבדו באותה רשות מקומית לפני 1.9.22.

11. האם ההסכם משפיע על ערך השעה של מענק יובל ששולם בשכר ספטמבר 2022?

ההסכם מגדיל את ערך השעה ולכן כנגזרת אמור להגדיל את מענק היובל.

תוספת המעבר משולמת כהפרשי שכר ובעצם מגדילה רטרואקטיבית את ערך השעה של העובדים בחודשים הרלוונטיים לחישוב, ולכן בהתאם יש לתקן גם את מענק היובל שנגזר מאותו ערך שעה.

12. כיצד תוספת מעבר משפיעה על רכיבי שכר שונים?

מאחר ותוספת מעבר משולמת בהפרשי שכר רטרואקטיביים, היא מגדילה את ערך השעה, רכיבי עבודה נוספת, כונוניות וכל הנגזרות באופן רטרואקטיבי החל מ- יולי 2021 ועד אוגוסט 2022.

13. מה ההנחיות לגבי עו"ס בפנסיה תקציבית?

עובד שפרש בפנסיה תקציבית, לדוגמה בין יולי 21 לאוגוסט 22, קצבתו תעודכן בהתאם לתוספת המעבר (שכאמור משולמת בהפרשים על החודשים הללו). אבל חשוב לשים לב שלפי ההסכם תשלום תוספת המעבר לעובדים שפרשו (או סיימו העסקתם מכל סיבה) לפני מועד הביצוע, יתבצע רק במשכורת חודש פברואר 2023 (המשולמת במרץ) או במשכורת חודש מרץ 2023 (המשולמת באפריל), ולכן יש עוד זמן להיערכות לכך.

*עו"ס בפנסיה תקציבית עם תוספת אחוזית מקומית כגון תוספת מאמץ- ככל שתוספת זו מרכיבה את ערך השעה של העובד צריכה להתבטל החל ממועד הביצוע (לעובדים שיפרש ממועד זה). ככל שהעובד ייפגע יש רכיב שמירת שכר.

14. כיצד מחשבים גמול לימודי תעודה?

עו"ס אשר זכאי ערב ההסכם לגמול לימודי תעודה עפ"י כללי הזכאות- יש להחשיב את לימודי התעודה בחישוב נקודות הידע המקצועי של העובד. במקרה זה, מספר שעות הלימוד במסגרת הלימודים יחושבו כמספר הנקודות לקביעת הרמה המקצועית (ביחד עם שעות גמול ההשתלמות של העובד). למען הסר ספק, יש לשים לב כי אין כפל ניקוד בגין לימודי תעודה ולימודי תואר שני.

15. כיצד מחשבים תוספת עו"ס לחוק?

תוספת עו"ס לחוק- משולמת לפי שיעור המשרה בתקן של עו"ס לחוק.

"תוספת עבודה מתוקף מינוי בחוק" הינה תוספת שיקלית שמשולמת לכל עו"ס שעונה על הגדרת הזכאות בהסכם ונמצא במשרה עם תקן של עו"ס לחוק. גובה התוספת נקבע לפי הקבוצה הרלוונטית והרמה הניהולית (600, 400 או 250 ש). שיעור התוספת נקבע על-פי שיעור המשרה (התקן) בתפקיד על פי החוק, כפי שמוגדר בהסכם.

*עובד עם משרת עו"ס לחוק ומשרה נוספת ברשות ואחוזי משרה כוללים ברשות הקטנים מ-50% -אזי תשולם לו תוספת עו"ס לחוק בגובה היקף משרתו המצטברת של שני התפקידים.

(לדוגמה: מועסק ברשות כעו"ס לחוק ב-20% וכעו"ס משפחה ב-20%. סה"כ 40% אחוז משרה מצטברת ובהתאם תשולם לו תוספת עו"ס לחוק לפי 40% היקף משרה.)

*עובד עם משרת עו"ס לחוק ומשרה נוספת ברשות ואחוזי משרה כוללים ברשות הגדולים מ-50% – אזי תשולם לו תוספת עו"ס לחוק בשיעור העסקתו במשרת עו"ס לחוק ולא פחות מ-50%. (לדוגמה: מועסק ברשות כעו"ס לחוק ב-30% וכעו"ס משפחה ב-30%. סה"כ 60% אחוז משרה מצטברת ובהתאם תשולם לו תוספת עו"ס לחוק לפי 50% היקף משרה).

*למען הסר ספק, מנהל מחלקה עם תקן של עו"ס לחוק, ימשיך לקבל את שכר היסוד שלו על פי הרמה הניהולית הנגזרת מתפקיד הניהול שלו (על פי מספר הכפפים אליהם הוא ממונה).

כלומר, אם מנהל מחלקה ברמת ניהול 4 מחזיק תקן של 50% עו"ס לחוק (ויש לו מינוי כמובן) אזי צריך לקבל תוספת עו"ס לחוק בגובה של 50% (במקרה הזה מתוך 250 ₪ בשל הרמה הניהולית שלו). הוא צריך להיות ברמת ניהול 4 ולא להיות מוגדר "עו"ס ללא ניהול" באותה המשרה. לעומת זאת, אם מנהל מחלקה אחר אשר מחזיק במינוי לחוק לא יוגדר עם התקן המתאים – הוא לא יוכל לקבל את התוספת גם אם מדי פעם הוא יחליף עובד שלא הגיע לעבודה בכתיבת תזכיר כלשהו.

16. באיזו רמת ניהול תהיה עו"ס שהינה ממונה על הטרדה מינית?

הופץ לרשויות חוזר מיום 20.9.2022 לפיו יועצת לקידום מעמד האישה או הממונה על הטרדה מינית המדורגות בדירוג עו"ס, תהיינה זכאיות לרמה ניהולית אחת גבוהה יותר מאשר תפקידן בפועל וזאת חלף הדרגה לה היו זכאיות ערב 1.9.22. יובהר כי הרמה הניהולית אינה מתקבעת בשלב זה והיא מוענקת כל עוד העו"סית ממונה על הטרדה מינית או מכהנת כיועצת לקידום מעמד האישה.

17. מה התנאי של "מעבר תפקיד"?

התנאי מצריך את העובד לעבור לפחות תפקיד אחד במהלך עבודתו כעובד סוציאל על מנת לעלות לרמה המקצועית של "בכיר+", אך חשוב להדגיש כי התנאי חל רק על עובדים אשר התחילו את עבודתם כעו"סים לאחר 1 ביולי 2017, ולכן אינו רלוונטי לשיבוץ הראשוני של העובדים במועד הביצוע (הוא יהיה רלוונטי רק כאשר עובדים שהחלו את עבודתם לאחר מועד זה יגיעו ל-16 שנות ותק לקידום מקצועי ויהיו אמורים לעלות לרמת "בכיר+").

18. מה ההנחיות לגבי עובדים בדירוג עו"סים שבפועל אינם מועסקים כעו"סים?

הרמה המקצועית בהתאם להשכלה וותק.

עובדים אשר אינם מועסקים בפועל כעו"סים ישובצו ברמת ניהול "ללא ניהול". כמו כן עובדים אלו לא יוכלו להתקדם ברמה מקצועית מאחר והקידום מותנה בותק בעבודה סוציאלית בלבד.

באפשרות הרשות לערוך סימולציה לעובד ולבחירתו האם להישאר בדירוג עו"ס או לעבור לדירוג חינוך נוער או דירוג המח"ר, הגבוה מביניהם.

19. מה ההנחיות לגבי תוספת פיצוי בגין חלקיות משרה?

עו"ס חדש ברשות לא יהיה זכאי לקבל את התוספת בגין חלקיות משרה. עו"ס שכיום מקבל זאת בשכר תישמר לו זכאותו אך היא אינה מתחדשת (במידה והזכאות תיפסק לא ניתן יהיה להחזיר אותה). עובדים חדשים אשר במועד הביצוע לא היו זכאים לתוספת ועובדים אשר בעתיד זכאותם לתוספת תיפסק – יהיו זכאים לתשלום חברות ב"מועדון שלך" לפי תנאי הזכאות לתשלום הקיימים (יש לעבוד מעל ל-25% משרה לפחות שלושה חודשים ברשות). עו"ס שמעוניין לנותן על התוספת בגין חלקיות משרה, ולקבל תשלום "מועדון שלך" במקום, יכול בכל רגע נתון להחליט שהוא מוותר על הפיצוי ולקבל זאת.

20. מהם תנאי הזכאות למענק דוקטורט?

מענק הדוקטורט ניתן לכל עובד שיהיה זכאי לתואר שלישי לאחר שהוא כבר נמצא ברמה מקצועית של "בכיר+" או "מומחה" (ולאחר מועד הביצוע בלבד). הרציונל הוא שעבור עובדים אלו אין משמעות למתן 200 נקודות היקף ידע מקצועי נוספות (הן לא יעזרו להם כבר לעלות רמה מקצועית נוספת). עם זאת, קיים כלל נוסף שאומר שאם עובד שדורג ברמת "בכיר+" וסיים תואר שלישי לאחר מכן, ולכן זכאי למענק, יעלה לרמה מקצועית של "מומחה" – זכאותו לתשלום המענק הבאים תיפסק (הוא לא יצטרך להשיב את המענקים שקיבל, אבל לא יהיה זכאי עוד לתשלום נוסף). הרציונל כאן הוא שיש הקלות מסוימות בכללי המומחיות לבעלי תואר שלישי ולכן העובד יהיה זכאי למעבר לרמה מקצועית של "מומחה" אך לא ייהנה במקביל גם מהמענק עצמו. עובד שיישאר ברמת "בכיר+" בכל תקופת המענק, כמובן יהיה זכאי לו, וכך גם עובד שיסיים את התואר השלישי לאחר שהוא כבר ברמה מקצועית של "מומחה".

21. מהן ההנחיות לגבי פטור ממכרז בהסכם החדש?

בשלושת הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב-יפו וחיפה) הפטור ממכרז חל על כל עו"ס שישוּבץ ברמה "ללא ניהול". בשאר הרשויות המקומיות הפטור ממכרז חל על כל עו"ס שישוּבץ ברמה "ללא ניהול" למעט החריגים (עו"ס לחוק, רכז משפחתונים, קצין מבחן ועו"ס אשר מפעיל חמישה עובדי סמך מקצועיים). למען הסר ספר מרמת מרכז נושא ומעלה חלה חובה מכרז.

בברכה,

עו"ד עירית ורונין ולירון גרינברגר

מנהל שכר והסכמי עבודה