

קובץ זכויות

האחיות

2021

-

אחיות קהילה

תוכן העניינים

- א. מבנה השכר המשולב
- ב. שכר המינימום
- ג. תוספות שכר פנסיוניות לערך שעה
- ד. תוספות שכר פנסיוניות שאינן לערך שעה
- ה. תוספות אחרות קהילה-שירותי בריאות כללית
- ו. הדרכה קלינית
- ז. שעות עבודה
- ח. מענק יובל
- ט. החזר הוצאות
- י. זכויות סוציאליות
- יא. פנסיה
- יב. קרו השתלמות
- יג. חסכון
- יד. קופות גמל לתגמולים

הקדמה

הסתדרות האחיות פועלת משך שנים, לילות כימים, על מנת לקדם את זכויותיהם של האחיות והאחים בישראל, בכל מישורי העשייה של מקצוע האחות בישראל, החל מתנאי השכר, דרך תנאי העבודה, עובר לזכויות הסוציאליות, וכן בכל המתייחס לקידום מקצועי, מיצוב המקצוע, הבטחת עתיד המקצוע ועוד.

אין ספק, שבמהלך השנים האחרונות הבאנו שינויים מרחיקי לכת והגענו האחיות להישגים מרשימים בתחום השכר במסגרת ההסכמים הקיבוציים השונים.

ואולם, הסכם קיבוצי איכותי ומיטבי ככל שיהיה, לא יהיה בו די, אלא אם הוועדים במקומות העבודה והאחיות במקומות העבודה לא ידעו לדרוש את זכויותיהן ובכך להפוך ולמנף את אותיות ההסכמים הקיבוציים לזכויות ממשיות.

לאור כל אלה, החלטנו ליצור אוגדן מקוצר של עיקרי זכויות האחיות הנובעות מההסכמים המחייבים במקומות העובדה הרלוונטיים, במטרה לפשט את יכולת ההתמצאות של האחיות בנבכי זכויותיהן ושכרן על מנת שתוכלנה לאתר ולדרוש את המגיע להן מתוקף תפקידן ולאור עשייתם המבורכת.

כמו כן, אנו נעלה מצגת תלוש השכר (במקומות העבודה הגדולים) שמאפשרת איתור זכות האחות בתוך תלוש השכר, ובכל להקל ולפשט עוד יותר את יכולת ההתמצאות של האחות במרחבי הזכויות במקום עבודתן.

קריאה מהנה

אילנה כהן, יו"ר הסתדרות האחיות

דברי הסבר

בעקרון רוב שכרן של האחיות בנוי בצורה דומה, עם שינויים קלים בהתאם לייחוד עיסוקה, ועל כן לצורך ההתמצאות והנוחות החלטנו להפיק שלושה אוגדנים שונים של "דע את זכויותיך": לאחיות בקהילה, לאחיות בשירות המונע ולאחיות בתי חולים.

דע את זכויותיך בנוי ממספר רבדים :

האחד, בהתאם למבנה השכר של האחות, כך שהוא מתחיל משכר הבסיס ורכיבי השכר המהווים את המרכיבים לערך שעה, לאחר מכן ערכי העבודה הנוספת, החזר הוצאות ולבסוף זכויות סוציאליות שונות,

השני, לצד המבנה האמור, ישנה התייחסות לשכר האחיות בהתאם לשדה עבודתה ומערכת השכר הרלוונטית לה.

לצד תקציר ההסכמים, נציין את הוראות ההסכמים הרלוונטיים, וכן בגרסה המקוננת, במקומות רבים, ניתן יהיה להיעזר בסימולטורים לחישוב רכיבי השכר השונים.

דע את זכויותיך אינו בא להוות תחליף להסכמי והסדרי השכר של האחיות, כי אם כלי עזר והתמצאות של האחות בבחינת זכויותיה, ובכל מקרה הוראות ההסכמים הרלוונטיים גוברים וכל האמור במסמך זה אינו מחייב את הסתדרות האחיות, והאחריות על ההסתמכות בו הינו על המשתמשת בלבד.

בכל מקרה של שאלה והבהרה, נשמח לעמוד לרשותכם באמצעות וועדי העובדים במקומות העבודה, בטלפונים של משרדי הסתדרות האחיות ובאתר האינטרנט ובפייסבוק.

לשירותכם,

אורי פליישמן,

מנכ"ל הסתדרות האחיות

א. מבנה השכר המשולב

שכר האחות בנוי מטבלאות השכר בהתאם להשכלה ורמת תפקוד, בצירוף הוותק המקצועי.

א.1. השכלה

טבלאות השכר בנויות בהתאם לרמת ההשכלה:

אחיות מעשיות	↔
אחיות מוסמכות	↔
אחיות BA	↔
אחיות MA	↔
אחיות PHD (ד"ר)	↔

א.2. וותק מקצועי לטבלת השכר

הוותק המקצועי לטבלאות השכר יכלול את התקופות הבאות:

1. כלל שנות העבודה בפועל כאחות, אפילו הן לא היו רצופות ממקומות העבודה המוכרים השונים כאחות בארץ, כאשר התוספות לכל שנת ותק יהיה כאחוז מהשכר המשולב בשנת הוותק הקודמת לה:

שנות הוותק	אחרי השינוי
מ-1 עד 9 שנות וותק	3.1%
מ-10 עד 19 שנות וותק	2.1%
מ-20 עד 32 שנות וותק	1.9%
מ-33 עד 35 שנות וותק	1.1%
מ-36 שנות וותק עד 40	0.85%

2. שירות חובה בצה"ל: תוספת שנות וותק כמספר השנים ששירת שירות חובה בצה"ל.

3. עולים חדשים:

- 3.1 שנות הוותק המוכרות מעבודתם בחו"ל.

- 3.2 מספר החודשים שלמדה עברית כעולה חדשה, עד לכל היותר שנה אחת.

4. אחות מתחילה ללא ותק המועסקת בראשית עבודתה במחלקה פנימית, תקודם בשתי שנות ותק. אם לא התמידה בעבודתה לפחות 3 שנים במחלקה פנימית, תבוטלנה שנות הוותק הנוספות עם העברתה לתחום סיעודי אחר.

- 4.1 אחות המתקבלת לעבודה בבי"ח, במחלקה פנימית, ולזכותה ותק מצה"ל (גם אם שירתה בצה"ל כאחות וגם אם לאו) תקודם בשתי שנות ותק.

- 4.2. אחות המתקבלת לעבודה בבית חולים, במחלקה פנימית, ולזכותה ותק מקצועי ממקום עבודה אחר, הקטן משנתיים, תקודם לוותק מקצועי של שנתיים, כוותק בתחילת עבודתה.
- 4.3. אין לדרוש החזר תשלומים אלא להפסיק את התשלום, עבור קידום הותק בגין סעיף זה, עם המעבר לתחום סיעודי אחר, בתום 3 השנים.
5. בנוסף לוותק בסיעוד יתאפשר להכיר בתוספות וותק כשהאחיות מציגות תיעוד המעיד על **תקופות העסקה בהן עבדו בטרם הוסמכו בסיעוד** כמפורט במקרים המפורטים להלן:
- 5.1. העסקה בדירוג המנהלי (ככוח עזר או אחר) בטרם המעבר לדירוג אחיות באותו בי"ח או בי"ח ממשלתי אחר, באם נשמר רצף תעסוקתי.
- 5.2. בגין תקופות העסקה שבמקביל ללימודי סיעוד – כוח עזר או כסטודנט לסיעוד, כשתקופות אלו לא היו כחלק מלימודי הסיעוד.
- 5.3. בתקופות עבודה כרופאים בחו"ל.
- 5.4. אופן חישוב תוספת וותק מקצועי בגין **רק** המקרים המפורטים לעיל שהאחות טרם עבדה כאחות, יהיה כדלהלן-נותן כאחוז לקצר מאיזה מועד:

תקופת העסקה בטרם ההסמכה בסיעוד	בגין השנים הרלוונטיות	דרך החישוב
9 שנים ראשונות	2.9%	מספר שנים חלקי 3.1
10-19	2.1%	מספר שנים הנותרות חלקי 2.1

- 5.5. **דוגמא:** וותק של 15 שנים שהוכרו בדירוג המנהלי ערב ההסמכה בסיעוד יוכר כ- 5.75 שנים בדירוג האחיות עפ"י החישוב הבא:

תקופת העסקה בטרם ההסמכה בסיעוד	שיעור תוספות שנות וותק, כמקובל בסיעוד	דרך החישוב
9 השנים הראשונות	2.9	9: 3.1
6 שנים הנוספות	2.85	6: 2.1
סה"כ 15 שנים	5.75	

תקופת העסקה בטרם ההסמכה בסיעוד	בגין השנים הרלוונטיות	דרך החישוב
9 השנים הראשונות	2.9%	מספר שנים חלקי 3.1
10-19	2.1%	מספר שנים הנותרות חלקי 2.1
20-32	1.9%	מספר שנים הנותרות חלקי 1.9
33-35	1.1%	מספר שנים הנותרות חלקי 1.9
36-40	0.9%	מספר שנים הנותרות חלקי 1.9

6. **הוותק המקצועי המרבי הכולל לאחות, מצירוף כל התקופות כאמור, עומד על 40 שנים.**

א.3. לוח תפקוד (רמות גמול לאחיות)

א. לוח התפקוד - אחיות קהילה במרפאות קופ"ח (שירותי בריאות כללית)

תואר המשרה	ר.גמול	הגדרות
מנהלת סיעוד במחוז	16-17	
מנהלת סיעוד במנהלת אזורית	15-16	
מרכזת בתחום סיעודי	15	
אחות אחראית – מרפאה א'	14-15	במרפאה המונה 8 משרות ומעלה
אחות אחראית – מרפאה ב'	13-14	במרפאה המונה 4-7 משרות אחיות
אחות אחראית – מרפאה ג'	12-13	במרפאה המונה 3-4 אחיות
אחות אחראית – מרפאה ד' (*)	11-12	במרפאה המונה פחות מ-3 אחיות (לא כולל אחות אחת במרפאה)
אחות	10-11	
אחות מחלקה מקצועית א' (*)	12	ממונה על שלוש משרות אחיות ומעלה
אחות מחלקה מקצועית ב' (*)	11-12	ממונה על 1-3 אחיות (לא כולל 3 או יחידה במחלקה)
אחות ליד רופא מקצועי	11-12	
אחות ליד רופא ילדים	11	
אחות ברפואה תעסוקתית	11	
אחות כפר	12	
אחות בצוות בקרת אישפוז	13	
אחות אחראית המשך טיפול ומעקב	14	
אחות בהמשך טיפול ומעקב	13	
אחות אחראית במרכז בריאות כפרי	13	
חדרי ניתוח		
אחראית חדר ניתוח א'	12-13	אחראית על 2-4 ח. ניתוח
אחראית חדר ניתוח ב'	13	אחראית על ח. ניתוח אחד

דגשים לטבלה

- (*) במתח רמות הגמול, מרמת סגנית אחראית מחלקה ומעלה (תפקידים בהן אין כוכבית במתח רמת הגמול), תתווסף רמת גמול נוספת. זאת, למעט תפקיד של מדריכה קלינית
- במקום בו מוגדר "אחראית מרפאה" הכוונה היא לכל סוגי המרפאות: מרפאה כללית, מקצועית, מרכז בריאות, מרפאה לרפואה תעסוקתית.

- בכל מקום בו נקבע תפקיד של **סגנית לתפקיד ניהולי**, מתח רמות הגמול של הסגנית בתקן יהיה נמוך באחת מה של נושאת התפקיד הניהולי.
- ההסכם קובע שהנהלת קופ"ח הכללית שומרת לעצמה את הזכות לבצע שינויים בתפקידים בהתאם לארגון מחדש של נושא הסיעוד בקהילה, וזאת תוך שמירה על זכויות העובדים והתאם לחוקת העבודה.
- הסכם מתנה את השינוי בהדפסת כרטיס נוכחות ע"י אחיות הקהילה החל מ-1.4.96 והשתתפות פעילה שלהן בהיערכות הקופה לשינוי המבנה החדש במרפאות.
- בדיון מיום 3.6.1996 הוחלט להוסיף למפתח העיסוקים של קופ"ח עוד 3 תפקידים ואת רמות הגמול המיוחסות לה. תפקידים אלה מצוינים בלוח התפקוד דלהלן בכוכבית (*). תפקוד זה בא להחליף את התפקוד הקודם של אחיות הקהילה וביטל אותו.

ב. כללי

1. דרגה תחילית בעלות השכלה אקדמית

אחים ואחיות בעלי תואר BA ו/או MA במקצועות המוכרים לצורך שיבוץ בסולמות שכר אקדמאיים לאחים ולאחיות ברמת גמול תחילית 10, יקודמו לרמת גמול 11 החל מיום 1.9.2000. החל ממועד חתימת החלטה זו, יהיו רשאים המעסיקים להעניק רמת גמול תחילית 11 במקום רמת גמול תחילית 10 לאחים ואחיות מוסמכים במקומות בהם קיים קושי בגיוס אחים ואחיות מוסמכים למשרות הפנויות.

2. תקופת עבודה קודמת לחישוב זמן שהייה

החל מ-1.5.2000 תובא תקופת עבודתה הקודמת של אחות, גם אם התפטרה מעבודתה וקיבלה פיצויי פיטורין, בחשבון לצורך חישוב זמן שהייה ברמת הגמול.

3. קיצור או הארכת פרקי זמן שהייה ברמת גמול

פרקי זמן לשהייה ברמת הגמול (פז"מ). קיצור או הארכת פרקי זמן אלה מתבססים על "הערכת עובדים" שיטתית, כשניתן:

- 3.1 לקצר את הפז"מ בחצי התקופה לאחיות מצטיינות, שהן עד 15% מהאחיות המועמדות לקידום בשנה מסוימת.
- 3.2 לקצר את הפז"מ בשליש מהתקופה לאחיות שתהיה עליהן הערכת עובד טובה מאוד, שהן עד 25% מהאחיות המועמדות לקידום בשנה מסוימת (בנוסף ל-15% הנ"ל).
- 3.3 להאריך הפז"מ בשישה חודשים לאחיות, שתהיה עליהן הערכת עובד פחות טובה, שהן עד 10% מהאחיות המועמדות לקידום בשנה מסוימת (סעיף זה לא יחול על אחיות ברמה 10 המועמדות לקידום לרמה 11).

4. פרקי זמן שהייה ברמת גמול במסגרת התפקוד

- 4.1 פרקי זמן שהייה ברמת גמול במסגרת התפקוד הם:
 - 4.1.1 מרמה התחלתית במתח רמות הגמול לרמה השנייה – 36 חודשים.
 - 4.1.2 מרמה שנייה במתח רמות הגמול לרמה שלישית (בין אם היא תקנית ובין אם היא אישית) – 48 חודשים.
- 4.2 "שהייה ברמת גמול" – כוללת גם את השהייה ברמת הגמול לפני כניסת התפקוד לתוקף (ב-01.01.1995).

- 4.3. בחישובי פרקי זמן השהייה ברמת גמול יילקחו פרקי זמן השהייה **במוסדות של המעסיקים** החתומים על ההסכם.
- 4.4. בכל מקום בו ייקבע תפקיד של **סגנית לתפקיד ניהולי** (סגנית מפקחת וכו'), יהיה מתח רמות הגמול של הסגנית בתקן נמוך **באחת** מזה של נושאת התפקיד הניהולי, אלא אם יצוין אחרת בטבלאות התפקוד.

ב. שכר המינימום

1. שכר המינימום הוא שכר העבודה (לשעת עבודה, ליום עבודה או לחודש עבודה), הנמוך ביותר אותו רשאי מעסיק לשלם לעובד, נכון להיום שכר המינימום ההסכמי עומד על 5,300 ₪.
2. בהתאם לחוק שכר המינימום התשמ"ז 1987 ולהסכמים הקיבוציים לקביעת שכר המינימום יובאו בחשבון, בין היתר, רכיבי השכר הבאים:
 - 2.1 שכר יסוד או שכר משולב (בוותק 0). במילים אחרות, לאחיות כל השכר המשולם בגין תוספת וותק מקצועי (מעל 0) לא יובאו בחשבון לצורך חישוב שכר מינימום, וההשלמה לשכר מינימום תשולם למרות שהשכר ברכיב הוותק יעלה.
 - 2.2 תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו; ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוראות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעביד, בכפוף להסכמים קיבוציים ורכיבי השכר הקבועים שם.
 - 2.3 החל מ-1.4.2008 תוספת בית החולים ותוספת 10% (תוספת סיעוד בשרותי בריאות כללית) לא יובאו בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר לשכר מינימום ברמות 10, 11, 12, 13 בלבד השינוי האמור יכנסו לתוקפו החל מהמשכורת המשולמת בגין חודש אפריל 2008 ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בגין חודש מאי 2008.

ג. תוספות שכר פנסיוניות לערך שעה

1. הגדרה להלן מפורטות תוספות השכר שיובאו בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, ומתוך כך משפיעות על עבודה נוספת, כגון תחום משמרת, תורנויות, כונניות, שעות נוספות וכל עבודה נוספת.

2. טבלאות השכר המשולב, יהיו לפי ההשכלה המוכרת של האחות, כפי שצוין לעיל:

אחות מעשית

אחות מוסמכת

אחות ב.א.

אחות מ.א.

אחות דוקטור

3. תוספת 5.35%

4. תוספת 2009 (מעשית 2.50% / מוסמכת 4% / אקדמאית 6.33%)
החל מהמועד הקובע תשולם לאחים ואחיות תוספת שכר חדשה, בשיעורים המפורטים להלן (להלן: "תוספת 2009"), בהתאם לטבלת השכר לפיה משולם שכרה:

4.1. לאחות בעלת תואר MA, BA או PhD - 6.33%

4.2. לאחות מוסמכת 4%

4.3. לאחות מעשית - 2.5%

5. תוספת 2011 (4%)

6. תוספת שקלית (2013)

תוספת בשיעור של ₪ 1,398.70

7. תוספת שקלית (2016)

התוספת בשיעור תתעדכן בשיעורים במועדים המפורטים להלן:

התוספת הכוללת תעמוד על הסכום :	החל מהמועד :
₪ 99.66	01.07.2016
₪ 227.62	01.03.2017
₪ 377.86	01.06.2018
₪ 551	01.08.2019
₪ 738	01.12.2019

8. גמול השתלמות אחיות

8.1. גמול השתלמות יחושב כאחוז מהשכר המשולב.

- 8.2. עבור כל 112 שעות לימוד מוכרות, ישולם לאחות גמול השתלמות בשיעור של 1.2% מהשכר המשולב, וזאת עד תקרה של 9 יחידות, סך הכול 10.8%.
- 8.3. ניתן לצבור גם קורסים שהם פחות מ- 112 שעות, ובלבד שהם מעל 25 שעות.

9. תוספת השלמת שכר מינימום

עיקרי חוק שכר המינימום, התשמ"ז-1987:

2. הזכות לשכר מינימום

- (א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - **עובד**) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.
- (ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.
- (ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף

קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בעד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי הוראות ההסדר.

3. חישוב השכר לענין שכר המינימום (תיקון: תשנ"ז)

- (א) השכר שיובא בחשבון לענין סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעביד לעובדו בעד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.
- (ב) לענין סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:
- (1) שכר יסוד או שכר משולב;
- (2) תוספת יוקר אם איננה כלולה בשכר המשולב;
- (3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו,
- ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעביד.
- (ג) (בוטל)

(ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) ו- (2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לענין סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל ללא תוספות.

10. תוספת בריאות הציבור

- 10.1. אחיות המועסקות בבריאות הציבור, ביחידה להמשך טיפול ומעקב וברפואה תעסוקתית, תהיינה זכאיות לתוספת של 9% מהשכר המשולב בתנאי שהן אינן מועסקות במרפאות.
- 10.2. מחוזות בהן יש עבודה משולבת עם בריאות הציבור, תהיינה מנהלות הסיעוד וסגניותיהן זכאיות לתוספת בריאות הציבור בשיעור של 4.5% (מחצית התוספת הניתנת לאחות העוסקת בבריאות הציבור במשרה מלאה).
- 10.3. אחיות המשולבות בעבודה בבריאות הציבור ובקהילה תקבלנה תוספת בשיעור של 4.5%.

11. תוספת אחות כפר

11.1. תוספת באחוזים, שהיא שכר לכל דבר ועניין, לפי מספר שנות העבודה כאחות כפר להוציא תוספת משפחה:

שנה/עד שנה	תוספת באחוזים
1-2	12.1%
3-4	15.0%
5 ואילך	17.0%

11.2. תוספת הכפר תשולם גם אם יש רופא באותו כפר.

11.3. נוסף לני"ל יקבל העובד הזכאי לתוספת כפר כפיצוי על עבודה מפוצלת סדירה או בלתי סדירה כנדרש בכפר, בגובה של 5% מהשכר המשולב. תוספת הפיצול נחשבת כשכר לכל דבר ועניין.

ד. תוספות שכר פנסיוניות שאינן לערך שעה

הסבר: תוספות מהשכר המשולב שאינן לחישוב ערך שעה ועבודה נוספת אולם, התוספת תהווה רכיב לפיצויי פיטורין, רכיב להפרשות לפנסיה ולקרן השתלמות ולרכיב לתמריץ אחיות.

ד.1. הסכם שכר 99

תוספת שכר בגובה 10% (בשרותי בריאות כללית נקרא – תוספת סיעוד).

ד.2. הסכם שכר 97

תוספת שכר בגובה 3.3% (בשרותי בריאות כללית נקרא – תוספת סיעוד).

ד.3. תוספת מנהל

(בשירותי בריאות כללית : כוננות מנהלית)

כל יחידה הינה בערך 6.33% מהשכר ההתחלתי של אחות מוסמכת בוותק 0, כפי שיתעדכן מעת לעת.

מספר כוננויות מנהל לאחיות קהילה שירותי בריאות כללית:

ממלאי תפקידים	מספר כוננויות
מנהל סיעוד מחוז - קהילה	15
מנהל סיעוד מנהלה - קהילה	12
אחות מרכזת תחום קליני – קהילה	6
אחות מרכזת תחום פיתוח מקצועי- ק	6
אחות מרכזת תחום אבטחה וניהול	6
אחות אחראית המשך טיפול ומעקב- ק	6
אחות אחראית בקרת רכש שירותים - ק	6
אחות צוות בקרת אשפוז - קהילה	6
מנהל סיעוד מרפאה א - קהילה	9
מנהל סיעוד מרפאה ב - קהילה	6
מנהל סיעוד מרפאה ג - קהילה	6
מנהל סיעוד מרפאה ד - קהילה	3
אחות אחראית מחלקה מקצועית ב - קה	6
אחות אחראית מחלקה מקצועית ג - קה	6
אחות אחראית מחלקה מקצועית ד - קה	3

אחות אחראית חדרי ניתוח א - קהילה	6
אחות אחראית חדרי ניתוח ב - קהילה	3
מנהל סיעוד מרכז בריאות כפרי - קה	3
אחות כפר - קהילה	1
אחות אחראית במחלקה מקצועית א-ק	9
מנהל סיעוד במרכז בריאות הילד ב - ק	6
מנהל סיעוד במרכז בריאות הילד ג -	6
מנהל סיעוד במרכז בריאות הילד ד -	3
אחות אחראית ב – גסטרו קהילה	6
אחות אחראית ג – גסטרו קהילה	6
אחות אחראית ד – גסטרו קהילה	3
אחות מרכזות תחום פסיכיאטריה - קהילה	6
אחות מרכזות תחום גריאטריה - קהילה	6
אחות מרכזות תחום אונקולוגיה - קהילה	6
אחות מרכזות תחום סכרת - קהילה	6
אחות מרכזות תחום פצעים - קהילה	6
אחות מרכזות תחום רפואה מונעת - קה	6
אחות מרכזות תחום קרדיולוגיה - קהילה	6
אחות רפרנטית מחוזית	3
מנהלת סיעוד מרפאה מקצועית א - קהל	9
מנהלת סיעוד מרפאה מקצועית ב - קהל	6
מנהלת סיעוד מרפאה מקצועית ג - קהל	6
מנהלת סיעוד מרפאה מקצועית ד - קהל	3

ה. תוספות אחיות קהילה שירותי בריאות כללית

ה.1. תוספת גמול פיקוח (10%) וגמול פיקוח מיוחד (20%)

1. משולמת לבעלות תפקיד מסוימות בהנהלה הראשית בלבד.
 - 1.1. האחיות הארציות הראשיות במשרד הבריאות ובקופ"ח הכללית 22.5% מהשכר החודשי.
 - 1.2. יתר בעלי התפקידים המפורטים בפרק פיקוח ומנהל בתפקוד יהיו זכאים לגמול פיקוח של 20%.
 - 1.3. התוספת תילקח בחשבון בשכר להטבות פרישה וגמלאות בלבד. האחים והאחיות המשובצים בתפקידים בלוח התפקוד של אחיות מנהל הסיעוד יהיו זכאים לגמול פיקוח של 20% וגמול פיקוח מיוחד של 10%.

החלטת ועדת מעקב

- ועדת המעקב בישיבתה ביום 24.5.93 דנה בבעיות היחודיות שהתעוררו אצל אחים ואחיות בכירים בשירות המדינה והחליטה כדלקמן:
1. אחים ואחיות המכהנים בתפקידי פיקוח ומינהל ארצי במשרד הבריאות המקבלים גמול פיקוח על פי זכרון הדברים מיום 13.9.79. יהיו זכאים ל"גמול פיקוח מיוחד" בשיעור 10% מהמשכורת הקובעת לענין חוק שירות המדינה (גמלאות), למעט תוספות שנתיות.
 2. התוספת תהיה שכר לכל דבר וענין ותהווה בסיס לחישוב ערך שעה לשעות נוספות.
 3. גמול פיקוח מיוחד זה נובע מצרכים יחודיים של אחים ואחיות במשרד הבריאות כאמור לעיל ויחול עליהם בלבד.
 4. מועד תחולה 1.3.93.

ה.2. תגמול בגין לקיחת דם

1. אחיות הלוקחות דם במרפאות תהיינה זכאיות לתגמול בגין לקיחת דם.
2. כל אחות שתוגדר במערכת כח-האדם, תקבל תוספת בשיעור של 30 דקות ליום בהתאם לימי נוכחותה בעבודה, וזאת עד לתקרה של 11.5 שעות לחודש.
3. אחיות בישובים שאינן מקבלות תוספת כפר ואחיות ברפואה תעסוקתית זכאיות אף הן לתגמול זה.
4. אחיות כפר ואחיות העוסקות אך ורק בלקיחת דם, לא תהיינה זכאיות לתגמול זה.

ה.3. תגמול בגין לקיחת דם בהקדמה

1. אחיות המבצעות לקיחת דם במסגרת המשרה, תקבלנה עבור לקיחת דם מהשעה 7:00 תוספת של 40 דקות, ובגין לקיחת דם מהשעה 7:30 תוספת של 20 דקות.
2. אחות אשר תבצע לקיחת דם לאחר השעה 7:30 ולפני השעה 8:00 תקבל גמול בגין הזמן שעבדה בפועל במהלך השעות הללו, אך לא יותר מ-20 דקות.

ה.4. תוספת בעד יום עבודה מפוצל

1. אחיות העובדות יום עבודה מפוצל שהתקבלו לעבודה לאחר 01.01.2000 לא תקבלנה תשלום בקוד 1211 אלא תקבלנה תשלום בגין פיצולים בפועל לפי קוד 1262, כמפורט להלן.
2. אחיות המועסקות ביום עבודה מפוצל זכאיות לתשלום תוספת בעד יום עבודה מפוצל בתנאים הבאים:
 - 2.1. משך הפסקת הצהריים הייתה 3 שעות לפחות.
 - 2.2. האחות אינה זכאית לכל הטבה אחרת בעד יום עבודה מפוצל.
 - 2.3. האחות מועסקת דרך קבע לפחות יום אחד בפיצול בשבוע.
 - 2.4. אחות המועסקת במשרה חלקית של 6 שעות ביום ועובדת במפוצל, זכאית לתשלום באותו שיעור הניתן לאחות במשרה מלאה.
 - 2.5. תוספת הפיצול אינה נחשבת לחלק מן המשכורת לכל דבר ועניין, למעט לקג"מ ופיצויים.
 - 2.6. תוספת הפיצול הינה בשיעורים הבאים:
 - 2.6.1. לעובד המועסק 5 ימי פיצול בשבוע-15% מהשכר המשולב.
 - 2.6.2. לעובד המועסק 4 ימי פיצול בשבוע-12% מהשכר המשולב.
 - 2.6.3. לעובד המועסק 3 ימי פיצול בשבוע-9% מהשכר המשולב.
 - 2.6.4. לעובד המועסק 2 ימי פיצול בשבוע-7% מהשכר המשולב.
 - 2.6.5. לעובד המועסק יום פיצול בשבוע-3.5% מהשכר המשולב.
 - 2.6.6. אחות כפר תהיה זכאית לתמורה עבור עבודה מפוצלת סדירה או בלתי סדירה כנדרש בכפר, בשיעור של 5% מהשכר המשולב.
- 2.7. **תשלום בגין פיצולים בפועל**

אחיות המועסקות ביום עבודה מפוצל (ואשר אינן מקבלות תשלום בגין הפיצול על פי קוד 1211-תוספת פיצול קבוע) זכאיות לתשלום תוספת בעד יום עבודה מפוצל על פי ביצוע בפועל.

ה.5. ביקורי בית

1. ביקורי הבית יבוצעו אך ורק על ידי אחיות הקהילה עובדות שירותי בריאות כללית, וכל עוד האחיות מוכנות ו/או מבצעות את מלוא מכסת ביקורי הבית הנדרשת.
2. כללית מתחייבת, כי ביקורי הבית במהלך שעות העבודה ומחוצה להן, לא יבוצעו על ידי אף גורם חיצוני, וכי יופסקו לאלתר ביקורי הבית המבוצעים, בין בעקיפין ובין במישרין, באמצעות גורמים חיצוניים.
3. החל מיום 1.1.2007 יעודכנו תעריפי הנסיעות, שישולמו ע"י כללית, בגין ביקורי הבית של אחיות הקהילה כדלהלן:
 - 3.1. התעריף בגין נסיעה לביקור הבית המבוצע בשעות העבודה יהיה 20 ₪.
 - 3.2. התעריף בגין נסיעה לביקור הבית המבוצע מחוץ לשעות העבודה יהיה 25 ₪.
 - 3.3. תעריפים אלה יעודכנו בשיעור עדכון תעריפי הנסיעות בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה ובמועדי עדכונם.
4. [נוהל כללית ביחס לביקורי הבית](#)

ה.6. תוספת תמורה קבוצתית-חודשית (קוד כ/1197)

1. מטרת התשלום בגין התמורה הקבוצתית הינה לעודד חסכון בכוח אדם, וספיגת היעדרויות של אחיות, תוך שמירה על רמת שירות נאותה, פיצוי בעד מטלות נוספות והארכת זמני קבלת חולים.
2. התמורה הקבוצתית תשולם לאחיות, יחסית להיקף המשרה ומספר הנפשות של כל אחות.
3. אחיות אשר תקבלנה שכר עידוד, לא תהיינה זכאיות לתמורה קבוצתית.

ה.7. תוספת תמורה קבוצתית-תלת חודשית (קוד כ/1187)

1. **תוספת תמורה קבוצתית-תלת חודשית** הינה סכום שקלי המשולם 4 פעמים בשנה בחודשים פברואר, מאי, אוגוסט ונובמבר יחסית לחלקיות המשרה של כל אחות.
2. כל האחיות תהיינה זכאיות לקבל תמורה קבוצתית תלת חודשית למעט אחיות המקבלות תוספת בריאות הציבור 9%.
3. אחיות המקבלות תוספת בריאות הציבור 4.5% תהיינה זכאיות לקבל רק מחצית מתוספת התמורה הקבוצתית התלת חודשית.
4. אחיות משולבות, אשר עובדות גם בבית חולים וגם במחוז תהיינה זכאיות גם הן לתשלום תמורה קבוצתית, יחסית להיקף משרתן במחוז.

ה.8. תוספת ריבוי יחידות

1. אחיות המועסקות ב-3 יחידות מנהליות נפרדות ואחיות ביחידה לרפואה תעסוקתית המטפלות ב-3 מפעלים או יותר בהם קיימות מרפאות, זכאיות לתשלום תוספת ריבוי יחידות סך של 2% מהשכר התחילי של אחות מוסמכת ברמה 10.
2. התוספת תינתן יחסית לשיעור משרה ולא תחשב כחלק מן השכר לכל דבר ועניין.
3. התוספת המעודכנת נכון ליום 01.01.2014 עומדת על כ-50 ₪.

ה.9. הקצאת משרות לאחיות

- הנהלת הכללית מצהירה כי תקצה למרפאות הקהילה משרות אחיות כדלהלן:
1. 60 משרות סיעוד יוקצו בגין פרויקטים חדשים קיימים בתחום ליווי נשים הרות, אי ספיקת לב וגריאטריה, וכל עוד הפרויקטים האלה מתקיימים.
 2. בגין כל פרויקט חדש, ובטרם הפעלתו, יוקצו בנוסף לאותו הפרויקט תקנים כפי שיוסכם בין הצדדים.
 3. בנוסף, יוקצו 30 משרות סיעוד בגין טענת נציגות העובדים בדבר מחסור בתקני אחיות הקהילה במרפאות, כצעד ביניים עד ליישום מסקנות הבדיקה המשותפת לצדדים.
 4. **קוד 99:** כללית מצהירה, כי תאייש משרת אחות לכל שני רופאים מקצועיים במסגרת עבודה בקוד 99

ה.10. רכזות תחום קליני

1. בכל מחוז יוקצו ויוגדרו על ידי הכללית 7 תפקידים של רכזות תחום קליני בתחומים הבאים: פסיכיאטריה, אונקולוגיה+ סטומה, פצעים, סכרת, רפואה מונעת, קרדיולוגיה, גריאטריה.
 2. דרגתן ותנאי העסקתן הנלווים יהיו כדלהלן: דרגה 15, 6 כונויות מנהליות, 30 שעות נוספות גלובליות ביחס להיקף משרה בתפקיד, וניידות רכב בגובה של 500 ק"מ. יובהר בזאת, כי היה וערב ההסכם האחות הייתה זכאית לניידות רכב העולה על 500 ק"מ, תמשיך האחות לקבל ניידות רכב בשיעור שקיבלה למרות האמור בסעיף זה.
- למען הסר ספק יובהר, כי תקנים בגין רכזות התחום הקליני יוקצו בנוסף לתקן האחיות הכללי במחוז.

ה.11. רפרנטיות

- 2.1. בנוסף, יוגדרו על ידי הכללית תפקידים של שתי רפרנטיות בכל מחוז, לפי הצורך.
- 2.2. דרגתן ותנאי העסקתן הנלווים של הרפרנטיות יהיו כדלהלן, כל עוד הינן משמשות בתפקיד: דרגה 13, 3 כונויות מנהליות, קצובת 10 שעות נוספות גלובליות ביחס להיקף משרה, ניידות רכב בגובה של 375 ק"מ.

ה.12. מענק חודשי לכל אחיות הקהילה

1. החל מיום 01.01.2007 יתווסף לאחיות הקהילה מענק חודשי בשווי 5 שעות נוספות [בערך של 100% כל אחת], שישולם בנוסף לשעות הנוספות המשולמות כיום בפועל לכל אחת מאחיות הקהילה, ככל שהן משולמות. המענק החודשי האמור יבוא בחשבון, רק לגבי התקופה במהלכה שולם בפועל, ורק לעניין הפרשות לפנסיה, הפרשות לפיצויי פיטורים, וכן לחישוב המשכורת הקובעת לפיצויי פיטורים, ולא יילקח בחשבון לעניין ערך שעה או לכל עלות אחרת.
2. יודגש כי המענק החודשי האמור בא בנוסף לכל תשלום אחר לו זכאיות אחיות הקהילה, לרבות ובנוסף למענקים ולתוספות המפורטים בהסכם זה.

ה.13. תוספת שקלית נוספת לאחיות בדרגה 11

1. החל מיום 1.1.2007, כל אחות השוהה ו/או תשהה בדרגה 11 וכל עוד היא שוהה בה, זכאית לתוספת שקלית חודשית בשווי של 4 ש"ג [בערך של 100% כל אחת].
2. התוספת השקלית האמורה תובא בחשבון, רק לגבי התקופה במהלכה שולמה בפועל, ורק לעניין הפרשות לפנסיה, הפרשות לפיצויי פיטורים, וכן לחישוב המשכורת הקובעת לפיצויי פיטורים, ולא תחשב לעניין ערך שעה או לכל עלות אחרת.
3. עם קידומה של האחות בדרגה, מעבר לדרגה 11, תתבטל התוספת השקלית האמורה, ובלבד שלא יהיה בכך כדי להפחית מהשכר שישולם לה בפועל בדרגתה החדשה, כאשר במקרה כזה תופחת התוספת השקלית עד לרמת השכר בדרגתה החדשה.
4. יודגש, כי התוספת האמורה באה בנוסף לכל תשלום אחר לו זכאיות אחיות הקהילה, לרבות בנוסף למענקים ולתוספות המפורטים בהסכם זה.

ה.14. אחיות ראשוניות – המרת פרמיה בסימול 1341

1. כל האחיות הראשוניות זכאיות, החל מיום 1.1.2007, לתוספת פרמיה חודשית קבועה, ללא כל צורך בדיווח.
- 1.1. תוספת פרמיה חודשית קבועה של האחות הראשונית, תהיה בגובה הממוצע של הפרמיה בסימול 1341 אשר קבלה האחות בגין שנת 2006 (להלן: **ממוצע הפרמיה החודשי**), **על פי הפירוט שלהלן:**
 - 1.1.1. אחות שממוצע הפרמיה החודשי שלה בסימול 1341 עמד על סכום הגבוה מ-141 ₪ - תשולם לה פרמיה חודשית בגובה הממוצע החודשי.
 - 1.1.2. אחות שממוצע הפרמיה החודשי שלה היה נמוך מ-141 ₪ -תשולם לה פרמיה בסך 141 ₪ .
 - 1.1.3. אחות שלא שולמה לה פרמיה בסימול 1341- תשולם לה פרמיה בסך 141 ₪ לחודש.
- 1.2. תוספת הפרמיה החודשית הקבועה לעיל תבוא בחשבון רק לצורך הפרשות לפיצויים, לפנסיה, לקרנות ההשתלמות, לחופשה וכן לחישוב המשכורת הקובעת לפיצויי פיטורים, ולא תחשב לעניין ערך שעה או לכל עלות אחרת.
- 1.3. תוספת הפרמיה החודשית הקבועה לעיל תתעדכן בהתאם לעדכון תוספות היוקר במשק, ובמועד עדכונים אלה.
- 1.4. עם ביצוע האמור בסעיף זה, תבוטל הפרמיה ששולמה בסימול 1341 ולא תשולם עוד. יודגש, כי התוספת הפרמיה החודשית הקבועה לעיל באה בנוסף לכל תשלום אחר לו זכאיות אחיות הקהילה, לרבות בנוסף למענקים ולתוספות המפורטים בהסכם זה.
- 1.5. **אתר מרוחק**.

נציגות האחיות נותנת את הסכמתה להפעלת האתר המרוחק בכל הקשור לביצוע בדיקות דם ושתן.

ה.15. תוספת גבייה (קוד 1218)

1. אחיות העוסקות בפועל בגבייה (במרפאות בהן אין פקיד העוסק בגבייה) בנוסף לתשלום בגין חלוקת התרופות האחיות תקבלנה תשלום עבור גבייה, ניהול מלאי והקלדה, כולל אחריות לכסף הנגבה על כל המשתמע מכך על פי הוראות הקופה, וזאת בהתאם לתעריף הנהוג בכללית.
2. תשלום זה הינו פר יחידת עבודה ללא קשר לחלקיות משרתה של האחות.
3. במרפאות בהן משובץ פקיד יהיה הפקיד אחראי לגבייה והאחות לא תקבל תגמול עבור הגבייה, למעט אם עקב היעדרות הפקיד, היא תבצע את הגבייה בפועל, ואז היא תקבל תשלום יחסי עבור חלקה בגבייה.

ו. הדרכה קלינית

1. **תשלום בגין שעת הדרכה קלינית (עד 15 שעות לחודש בתשלום)**
בגין הדרכה קלינית שעת הדרכה תעמוד על כ-80 ש"ח לשעת הדרכה, ולכל היותר יהיה תשלום של עד 15 שעות לחודש, כלומר 1,200 ש"ח לחודש.
2. **הצבה בהתאם ללוח התפקוד - דרגות**
 - 2.1. עם השיבוץ בתפקיד, מדריכה קלינית זכאית לדרגה 13.
 - 2.2. לאחר 5 שנים בדרגה 13, המדריכה הקלינית זכאית לדרגה 14 אישית זמנית.
 - 2.3. לאחר 3 שנים בדרגה 14 אישית כמדריכה קלינית, היא תקבל דרגה 14 קבועה.
3. **הוראות מעבר**
 - 3.1. לצורך קביעת הפז"מ לשם קביעת רמת הגמול הקלינית, אלא על פי מניין תקופות העסקה קודמות בהן מילאו בפועל בתפקיד מדריכה קלינית בלבד ואשר שולמו בגין שעות הדרכה.
 - 3.2. **דוגמאות ליישום הוראות המעבר:**
 - 3.2.1. אחות שתשובץ בתפקיד מדריכה קלינית והועסקה עד ערב פרסום חוזר זה 5 שנים בפועל במצטבר בתפקיד מדריכה קלינית, תהיה זכאית לרמת גמול 14 אישית זמנית לאלתר.
 - 3.2.2. אחות שתשובץ בתפקיד מדריכה קלינית והועסקה עד ערב פרסום חוזר זה 7 שנים בפועל במצטבר בתפקיד מדריכה קלינית, תהיה זכאית לרמת גמול 14 אישית זמנית לאלתר וכעבור שנה תהפוך רמת גמול 14 האישית לקבועה.
 - 3.2.3. אחות שתשובץ בתפקיד מדריכה קלינית והועסקה, עד ערב פרסום חוזר זה 8 שנים ומעלה במצטבר בתפקיד מדריכה קלינית, תהיה זכאית לרמת גמול 14 אישית קבועה לאלתר.

ז. שעות עבודה

1. שעות עבודה
 - 1.1. שעות העבודה בבתי החולים הן 40 שעות שבועיות.
 - 1.2. מורות בבתי"ס לסייעוד עובדות 36 שעות בשבוע. מתוכן, 4 שעות הכנה מחוץ למוסד.
 - 1.3. החל מ-1.5.88 תהיה מכסת שעות נוספות למנהלות בתי ספר א' - 50 שעות, וסגניות בתי"ס לסייעוד א' - 25 שעות.
2. שעות נוספות לפי החוק במשק.
3. עבודה בימי שישי: אם עובדים 5 ימים מלאים בגובה משרה מלאה אז יום שישי הוא ב 200% מגובה השכר.

ח. מענק יובל

כללי: גובה המענק 60% מהמשכורת הקובעת לצורך מענק יובל

ח.1. המוסדות המוכרים

החל מ-1.1.99 ישולם לאלה שעד 31.10 של כל שנה יעמדו לזכותם במצטבר 25 שנה ומעלה בשירות המעסיקים החתומים ובהתאם להחלטת ועדת מעקב:

- עובדי מדינה
- שרותי בריאות כללית
- הדסה
- עריית תל אביב, חיפה, ירושלים
- בי"ח שערי צדק
- בי"ח ביקור חולים
- בי"ח לניאדו
- בי"ח משגב לדך
- שלטון מקומי

ח.2. ותק לחישוב מענק יובל

ותק לעניין המענק כולל:

- ✓ ותק עבור שירות חובה בצה"ל
- ✓ שירות במשטרה או בשב"ס
- ✓ שרות במערכת ביטחון אחרת
- ✓ שירות לאומי

למען הסר ספק הובהר, כי המענק ייכלל בחישוב ההכנסה החודשית הממוצעת לעניין חישוב השכר הפנסיוני ולתשלום התמריץ. המענק לא יובא בחשבון לעניין הפרשות לקרן השתלמות. **יובהר**, וותק מקצועי מחו"ל שהוכר על ידי משרד הבריאות לעולים חדשים אינו נכלל בחישוב השנים לזכאות למענק יובל.

ט. החזר הוצאות

ט.1. דמי הבראה

קצובת הבראה ונופש ניתנת פעם אחת לכל שנה, לעובד העובד מעל שנה, בהתאם למקובל במוסד לימי הבראה ושיעור התשלום בגין כל יום, בהתאם לוותק של העובד.

ימי הבראה לפי וותק בשנים

<u>ימי הבראה</u>	<u>וותק בשנים</u>
9	1
11	2-4
12	5-10
13	11-15
14	16-20
15	21 ומעלה

ט.2. ימי עיון והשתלמות

1. זכאות לימי עיון

כל אח ואחות זכאים להשתתף ב-8 ימי השתלמות לשנה, באישור המעסיק ובתיאום מראש עימו. ימים אלה ייראו כימי עבודה לכל דבר ועניין

2. צבירת ימי עיון

העובד יוכל לצבור מתוך המכסה 4 ימים כל שנה, עד 6 שנים. מקסימום צבירה - 24 ימי השתלמות.

3. ניצול

השתלמויות או קורסים שהמעסיק מחייב את העובד להשתתף בהם, לא ייחשבו במניין השתלמויות אלה.

ט.3. מעונות ילדים

1. אם לילד או ילדים עד גיל 12 שנים, זכאית לתוספת מעונות אחת בלבד (הסכום מתעדכן מדי פעם בעדכוני שכר אחרים).

2. בכל מקרה, החל מיום 1.9.2011 ישולם החזר הוצאות בעד החזקת ילד במעון (להלן "תוספת מעונות") כדלקמן:

2.1. תוספת המעונות תשולם בגין השתתפות חלקית בהוצאות אחזקת ילד במעון או בהשגחה אחרת, בהתאם לתנאי הזכאות שלהלן.

לעניין זה "ילד" - מי שטרם מלאו לו 5 שנים, אלא אם כן נאמר אחרת.

2.2. תוספת המעונות תשולם לעובדת שהינה אם לילד, והיא לא תידרש להמציא למעסיק קבלות (מטעמי נוחות).

2.3. סכום תוספת המעונות הוא כדלקמן:

2.3.1. בעד ילד אחד/ילד ראשון – 313 ₪ בחודש.

2.3.2. בעד ילד שני- 210 ₪ בחודש.

1. סכומים אלה ישולמו יחסית לחלקיות המשרה.

2. דינו של אלמן או גרוש אשר ילדיו בחזקתו – כדין אם עובדת.

ט.4. ביגוד לאחיות הקהילה

אחיות זכאיות ל-80% מסכום הקצובה המשולמת על פי הוראות החשב הכללי לרמה מרבית למקבלי קהל (רמה ד')- הרמה המרבית למקבלי קהל נכון ליום 10.07.2018, העומד על 2,118 ₪.

י. זכויות סוציאליות

י.1. ימי חופשה שנתית

כללי: עובדים המדורגים בדירוג האחים והאחיות זכאים לחופשה שנתית בת 26 ימי עבודה בכל שנה.

צבירת חופשה

אחיות חייבות לנצל על פי רישום תלוש המשכורת תחת הכותר "חובת ניצול". המספר המרבי של ימי חופשה שעובד רשאי לצבור היא על פי מה שהוחלט על ידי המעסיק.
דוגמא : במדינה 65 יום ובשירותי בריאות כללית.

ימי שבתון

- יום העצמאות
- יום הבחירות לכנסת (חוק הבחירות לכנסת, תשכ"ט – 1969, ס' 136)

ימי בחירה

עובד מדינה רשאי להיעדר כל שנה לפי בחירתו בשניים מתוך הימים הבאים ולקבל משכורת בעדם :

יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל	ערב ראש השנה
יום זיכרון אישי של קרוב משפחה שנפל במערכות ישראל	ערב יום הכיפורים
ל"ג בעומר	ערב חג הסוכות
יום שיחרור ירושלים	הושענא רבה
אחד במאי	עשרה בטבת (יום הקדיש לחללי השואה)
ערב חג השבועות	פורים
כ' בתמוז	ערב פסח
תשעה באב	חג המימונה (כ"ב בניסן)
יום האישה בין-לאומי	יום הזיכרון לשואה ולגבורה (כ"ז בניסן)

חופשות אבל יהודי

נפטר קרוב משפחה של עובד יהודי, זכאי העובד, לפי הדין, להיעדר מיום פטירת קרוב המשפחה עד יום קבורתו ועוד שבעה ימים, כולל שבת החלה ביום הקבורה.
קרוב משפחה ליהודי – **אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בעל או אישה.**

חופשות אבל מוסלמי ונוצרי

נפטר קרוב משפחה של עובד מוסלמי או נוצרי מדרגה ראשונה, זכאי העובד להיעדר מן העבודה מיום פטירת קרוב המשפחה עד יום קבורתו ועוד שבעה ימים החל מיום הקבורה.
נפטר קרוב משפחה של עובד מוסלמי או נוצרי מדרגה שניה, זכאי העובד להיעדר מן העבודה מיום פטירת קרוב המשפחה עד יום קבורתו ועוד שלושה ימים החל מיום הקבורה.
קרוב משפחה למוסלמי ונוצרי – דרגה ראשונה : **אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בעל, אישה.**
דרגה שנייה : **סבא, סבתא, נכד, נכדה, דוד או דודה (קרובי דם ולא קרובי חיתון).**

חופשות אבל דרוזי

נפטר קרוב משפחה של עובד דרוזי, זכאי העובד להיעדר מן העבודה שבעה ימים מיום פטירת קרוב המשפחה.
קרוב משפחה לדרוזי – **אב, אס, בן, בת, סבא, סבתא, אח, אחות, נכד, נכדה, חותן, חותן, גיס, גיסה, אחיין, אחיינית, דוד, דודה, בן דוד, בת דודה, בעל או אישה.**

בתקופת חופשת האבל זכאי העובד לקבל את המשכורת שהיה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והמשיך לעבוד.

י.2. מחלה

ככלל, במגזר הציבורי האחות זכאית ל- 30 ימי מחלה בשנה.
ימי המחלה ניתנים לצבירה ולפדיון בהתאם ובכפוף לכללים וההסכמים בכל מוסד.

הצהרה על מחלה

עובד הנעדר מעבודתו לרגל מחלה ללא תעודת מחלה ולא קיבל טיפול מרופא, ימסור, בשובו לעבודה, לידי הממונה, הודעה אישית על מחלתו, ויקבל תשלום כימי הצהרה בהתאם לכללי הזכאות במקום עבודתו.

י"א. פנסיה

ההסדרים הפנסיוניים הם פונקציה של החיקוק והתקנונים השונים הקובעים לכל הסדר, ולצורך בחינת הזכויות כל אחות תפנה להסדר הרלוונטי.

ניתן לחלק את ההסדר הפנסיוני לשני סוגים עיקריים: פנסיה וותיקה ופנסיה צוברת חדשה, כאשר ההפרשות משתנות כדלהלן:

פנסיה וותיקה - ניכויי עובד לפנסיה בשיעור 7%; ניכוי מהמעסיק 7.50% לפנסיה ו6% לפיצויים.
פנסיה צוברת חדשה - ניכויי עובד לפנסיה בשיעור 7%; ניכוי מהמעסיק 7.50% לפנסיה ו6% לפיצויים.

י"ב. קרן השתלמות

העמיתים ומעסיקיהם מפרישים לקרן תשלומים חודשיים רצופים בשיעורים של 2.5% על ידי העובד ו-7.5% על ידי המעסיק.

י"ג. חסכון

הפרשות לטובת חסכון של עובד כללית הינו בשיעור של 1% על ידי העובד ו2% על ידי המעסיק.

י"ד. קופות גמל לתגמולים

הפרשה לקופת גמל לתגמולים היא מרכיבי השכר שאינם מחושבים לפנסיה, בהתאם להסדר במקום העבודה, כאשר ההפרשה תהיה בשיעור של 6.5% עובד, ומעסיק 6.5%.

בהתייחס להחזר הוצאות, שיעור ההפרשה לקופת הגמל הינו 5% עובד, ו-5% מעסיק.