



## עובד רשות מקומית,

סוף סוף מישהו שעובד רק בשביל הכסף שלך!



קרן ההשתלמות  
לעובדי הרשויות המקומיות

## רום. עובדים בשביל העובדים!

קרן ההשתלמות היחידה המתמחה רק בעובדי הרשויות המקומיות ומציעה שלושה מסלולי השקעה לבחירתך. ברום דמי ניהול נמוכים במיוחד, הודות להיותה חברה הפועלת ללא מטרת רווח.

[www.krm.co.il](http://www.krm.co.il) - 03-6868000

אין במידע לעיל כדי להוות תחליף ליועץ/שיווק פנסיוני בידי יועץ/משווק פנסיוני בעל רישיון עפ"י דין המתחשב בנתונים ובצרכים המיוחדים של כל אדם.



# הישגי ההסכם הקיבוצי 2009



רום, קרן ההשתלמות  
לעובדי הרשויות המקומיות,  
מברכת את עובדי הרשויות המקומיות  
על הסכם השכר החדש אשר  
בין היתר יגרום להגדלת סכומי  
חיסכון העמיתים בקרנות הפנסיה,  
ההשתלמות וקופות הגמל.



**רום**

קרן ההשתלמות  
לעובדי הרשויות המקומיות

## רום. עובדים בשביל העובדים!

קרן ההשתלמות היחידה המתמחה רק בעובדי הרשויות המקומיות ומציעה  
שלושה מסלולי השקעה לבחירתך. ברום דמי ניהול נמוכים במיוחד,  
הודות להיותה חברה הפועלת ללא מטרת רווח.

[www.krm.co.il](http://www.krm.co.il) - 03-6868000



עובדות ועובדים יקרים,

הנדון: הסכם השכר החדש של עובדי הרשויות המקומיות

לאחר שנתיים של מגעים בין הסתדרות המעו"ף, האוצר והשלטון המקומי, נחתם ביום 25/10/09, הסכם השכר החדש אשר בין היתר משנה את הסכם "מרץ 1999". ההסכם שנחתם מעניק הטבות שכר ניכרות לעובדי הרשויות ובמיוחד למקבלי השכר הנמוך מביניהם ויביא לכך ששכרם של עשרות אלפים מעובדי הרשויות המקומיות יעלה אל מעבר לשכר המינימום.

זמן ומאמצים רבים הושקעו על מנת להגיע להסכם שיהיה מקובל על כל הגורמים המעורבים. בסופו של דבר, אני חש שהגענו להסכם הטוב ביותר האפשרי, הסכם שמחד דואג לכלל העובדים ומאידך מתגמל באופן יוצא דופן את בעלי ההכנסות הנמוכות, אלו הזקוקים יותר מכל לעזרתנו. בזכות ההסכם, רבים מהעובדים לא יזדקקו להשלמת הכנסה.

ההסכם החדש יאפשר לעובדים רבים יותר ליהנות מתוספות השכר הגלומות בגמולי ההשתלמות. עשרות אלפי עובדים ועובדות, עברו ועוברים השתלמויות בתחומי עניין ותעסוקה רבים, בגין הם זכאים לתוספות שכר. כעת, גם בעלי ההכנסות הנמוכות יוכלו ליהנות מאותן תוספות ולא לראותן "נבלעות" בהשלמת ההכנסה מהמדינה.

אני גאה בהישגים שהישגנו ושמח על צאתו לדרך של הסכם חברתי זה.

שלכם,

ארנון בר-דוד  
יו"ר הסתדרות המעו"ף

## כמה מילים על ההסכם

### מה השגנו?

- תוספת שכר מדורגת לעובדים עד דרגה 9+ לכל העובדים.
- הכפלת סכום תוספת "הבלתי יחודיים" מ-714 ₪ ל-1,400 ₪.
- תוספת שכר בגין קידום ראשון לעובדים ותיקים.
- תוספת שכר בגין קידום שני לעובדים ותיקים.

### על מי חל ההסכם החדש?

ההסכם יחול על עובדי הרשויות המקומיות לרבות המועצות האזוריות, בדירוג האחיד ובדירוג המח"ר (למעט פסיכולוגים) וכן על עובדי איגודי ערים לכבאות.

הסכם חשוב זה, נחתם לאחר עבודה מאומצת, לאחר עשרות פגישות מו"מ ודיונים בין ההסתדרות המעו"ף, מרכז השלטון המקומי, מרכז המועצות האזוריות, ושלוש הערים הגדולות.

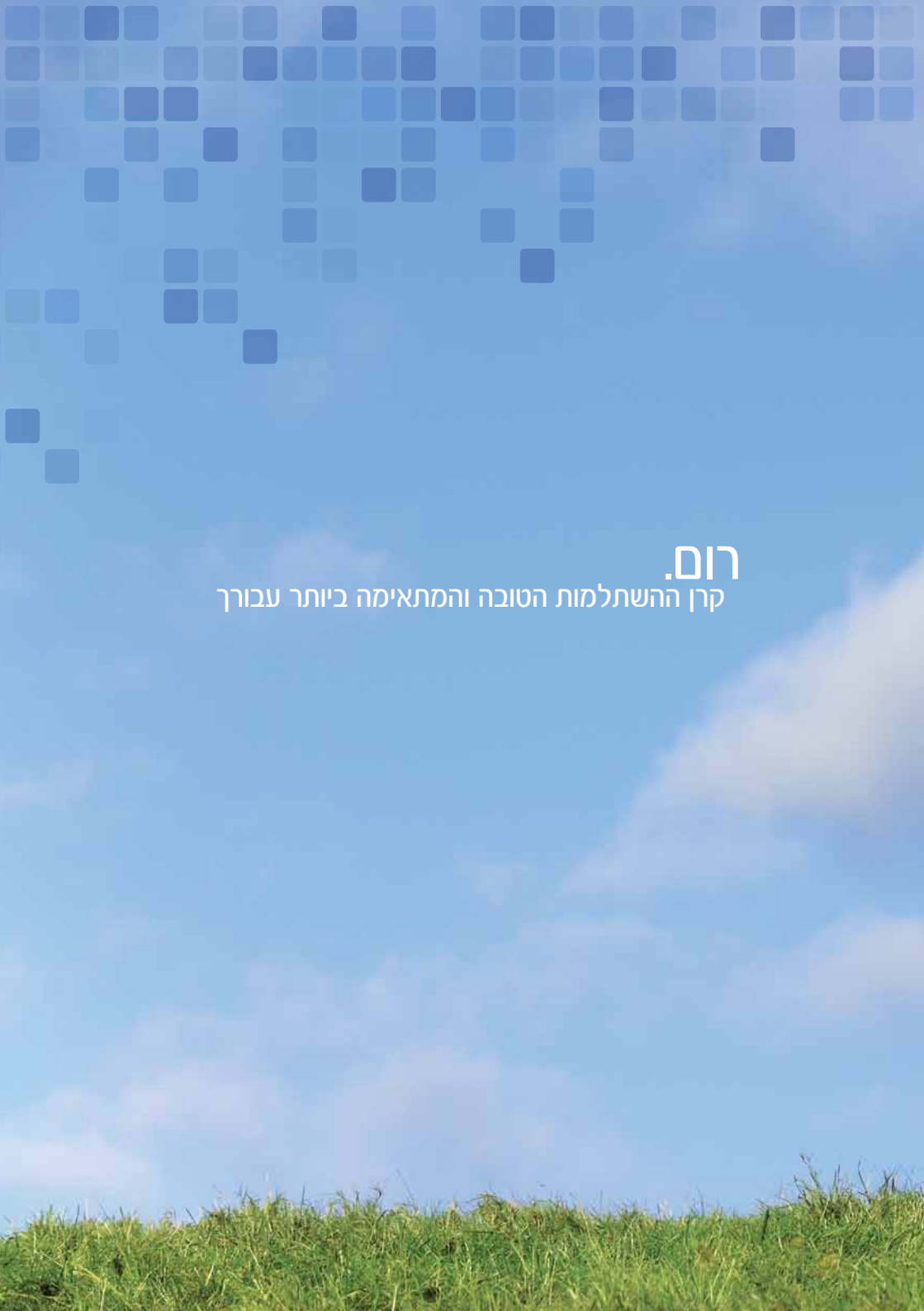
ההסכם נועד להטיב עם העובדים ברשויות המקומיות, תוך שימת דגש על הטבת שכרם של מקבלי השכר הנמוך ברשויות.

### ההסכם מפחית באופן משמעותי את מספר העובדים המקבלים השלמת הכנסה לשכר המינימום.

ההסכם מאפשר לעובדים ליהנות מקידום בדרגה, מגמול השתלמות ומתוספות שכר. קודם להסכם, התוספות הללו נבלעו ב"תוספת השלמת הכנסה" ותשלומן רק קוזז מהתוספת. כעת הן יתווספו למשכורתו של העובד, ויהיה להן ערך אמיתי וריאלי עבור העובד.







רום.  
קרן ההשתלמות הטובה והמתאימה ביותר עבורך

## תוספות שכר - "מיישרים קו אל מעבר לשכר המינימום"

הפרשות המעסיק לזכויות סוציאליות. ההסכם השיג את מטרתו בכך שמעתה התוספות ישולמו בערך הריאלי, חלקן אף יתווספו לערך השעה ויגרמו לעליה משמעותית בשכר העובד מבלי להבלע ב"השלמת ההכנסה".

**תוספת לעובדים ייחודיים** - עובדים המקבלים תוספות ייחודיות בהתאם לדירוגם יהיו זכאים במסגרת ההסכם להשלמת התוספת עד לתקרה של 1,400 ₪.

תוספת ה"בלתי ייחודיים" - תוספת הניתנת לעובדי הרשויות המקומיות אשר אינם זכאים לתוספות ייחודיות או שהתוספות הייחודיות שלהן נמוכות מ-1400 ₪. התוספת שעמדה עד כה על סכום של 714 ₪, תוכפל ותעמוד על 1,400 ₪ החל מיום 1.12.2009.

### מה זה אומר?

התוספת החדשה מביאה לכך שכל העובדים מדרגה 7 ומעלה יקבלו שכר העולה על שכר המינימום ולא יאלצו לקבל השלמת הכנסה.

לתוספת השפעה חיובית על מרכיבי הפנסיה, הגמל, קרנות ההשתלמות והגדלת

## תוספת מדורגת

על פי ההסכם החדש, תשולם תוספת שכר חודשית "תוספת מדורגת" לעובדים בדרגות המפורטות להלן:

תוספת שקלית	דרגה
180 ₪	עד דרגה 8/38 (כולל)
135 ₪	דרגה 8/+38
90 ₪	דרגה 9/39
45 ₪	דרגה 9/+39

כך לדוגמא: תוספת של 180 ₪ לעובד בדרגה עד 8 (כולל) מהווה תוספת של 4.7% משכר יסוד. ה"תוספת המדורגת" תופיע בתלוש השכר בשורה נפרדת לצד שכר הבסיס כאשר היא תוספת לכל דבר ועניין לרבות חישוב ערך השעה, חופשה, פנסיה ופיצויי פיטורין. **התוספת לא תקוּז מתוספת ה"בלתי ייחודיים".**

## השוואת שכרה של סייעת לגננת דרגה 7 (ללא וותק)

אחרי ההסכם	לפני ההסכם	
2,345	2,345	שכר יסוד
1,400 { 257 1,143	714 { 257 457	תוספת איזון
		תוספת "בלתי ייחודיים"
180		תוספת מדורגת
328	328	גמול השתלמות
	463	השלמת הכנסה
4,253	3,850	סה"כ

## קידום נוסף - השמיים הם הגבול

**קידום ובסה"כ צפי קידומים נוספים לעובדים ותיקים יהיה בשיעור של עד 20% מהשכר המשולב של העובד.** זאת בנוסף להטבות הנובעות מן הקידום לתפקיד בכיר ומתח דרגות גבוה יותר. התוספות תהוונה שכר לכל דבר ועניין, לרבות חישוב ערך השעה, חופשה, פנסיה ופיצויי פיטורין.

**התוספות לא יקוזזו בתוספת ה"בלתי ייחודיים".**

לראשונה, לאחר עשר שנים ישונה ההסכם המכונה "הסכם חריגות השכר-מרץ 99" ויאפשר שני קידומי שכר לעובדים ותיקים. בעקבות ההסכם החדש יהיו עובדים ותיקים זכאים להתקדם פעמיים בתקופת עבודתם, לעומת פעם אחת בהסכם הקודם.

**תוספת קידום ראשון ותוספת קידום שני יהיו בשיעור של 10% עבור כל**

## קידום ראשון:

- על מנת שעובד ייהנה מתוספת "קידום ראשון" עליו לעמוד בתנאים הבאים:
  1. העובד התמנה או נבחר לתפקידו החדש כדן.
  2. דרגת השיא במתח הדרגות בתפקיד החדש של העובד גבוהה לפחות בדרגה אחת מדרגת השיא במתח הדרגות שמילא העובד טרם קידומו בתפקיד.
3. מתח הדרגות של התפקיד החדש של העובד הוא לפחות 7-9 בדירוג המינהלי או 37-39 בדירוג המח"ר והתפקיד החדש של העובד כולל אחריות ניהולית ישירה על עובד אחד לפחות או שמתח הדרגות של התפקיד החדש של העובד הוא לפחות 10-12 בדירוג המינהלי או 40-42 בדירוג המח"ר גם אם אינו כולל אחריות ישירה על עובדים.

## קידום שני:

- על מנת שעובד ייהנה מתוספת "קידום שני" עליו לעמוד בתנאים הבאים:
  1. העובד התמנה או נבחר לתפקידו החדש כדן.
  2. דרגת השיא במתח הדרגות בתפקיד החדש של העובד גבוהה לפחות בדרגה אחת מדרגת השיא במתח הדרגות בתפקיד שמילא העובד טרם הקידום בתפקיד.
3. מתח הדרגות של התפקיד החדש של העובד הוא לפחות 8-10 בדירוג המנהלי, או 38-40 בדירוג המח"ר והתפקיד החדש כולל אחריות ניהולית ישירה על עובד אחד לפחות או שמתח הדרגות של התפקיד החדש הוא 10-12 או 40-42 בדירוג המח"ר גם אם אינו כולל אחריות ניהולית ישירה על עובדים.

## הארכת תקופת הניסיון

### תקופת הניסיון תוארך ותעמוד על 24 חודשים.

(תוספת קידום שני) וזאת בתנאי שהגיש למעסיק בקשה לקבלת תוספת קידום שני עד ליום 31.5.2010.  
על הרשות המקומית להודיע לעובד תוך 120 יום מקבלת הבקשה האם הוא זכאי לתוספת קידום שני או לא.  
לנוחיותכם, מובא בזאת נספח א' להסכם בעניין קידום שני בנוסחו המקורי.

שימו לב! עובד ותיק שקודם ו/או עבר לתפקיד אחר וזכאי לקידום נוסף עפ"י הסכם מרץ '99 וקודם פעם אחת נוספת לפני 1.12.2009 והוא עומד בקריטריונים של קידום שני, יהיה זכאי החל מהתאריך הנ"ל לתוספת של 10% משכרו המשולב



קתן השתלמות  
לעובדי הרשויות המקומיות

## מי מזיז את הקופה שלי?

שנת 2008 הסתיימה כשנה הגרועה ביותר בתולדות המדינה בתחום החיסכון לטווח ארוך/בינוני (קופות גמל, קרנות פנסיה, ביטוחי מנהלים, קרנות השתלמות). מנגד, חויינו עליות חדות מתחילת השנה הנוכחית.

### סקירת השנים 2008-2009

בעקבות משבר הסאב פריים (המשכנתאות) בארה"ב ומצוקת הנזילות בעולם החלו משקיעים לחשוש שיכולת החזר החוב של החברות נפגעת וניסו לצמצם את ההחזקות שלהם. אולם, התברר שהדלת שהייתה מאד רחבה בכניסה הפכה להיות מאד צרה ביציאה.

מכיוון שהנזילות כאמור הייתה נמוכה מאד, התקשו מנהלי ההשקעות למצוא קונים, והתוצאה הייתה התרסקות מחירים של האג"ח הקונצרניות. גל הירידות הראשון פגע בתשואות קופות גמל, קרנות פנסיה, קרנות השתלמות, ביטוח מנהלים, שהביא לגל פדיונות גדול של החוסכים באפיקים אלו שהעצים עוד יותר את בעיית הנזילות, מנהלי ההשקעות נאלצו למכור נכסים פיננסיים ולממש בכל מחיר.

המרכיב העיקרי בחיסכון לטווח ארוך ובינוני הוא האג"ח לסוגיו השונים. בעבר היה עיקרו של מרכיב זה מבוסס על האג"ח המיועדות. אג"ח שהנפיקה ממשלת ישראל בריבית קבועה וצמודה למדד. אג"ח זה הבטיח לחוסכים שיעור תשואה ("ריבית") מינימאלי בסיכון נמוך גם בתקופות משבר.

לאחר ועדת בכר קטנה בהדרגה כמות האג"ח המיועדות המונפקות לשוק וכספי החוסכים פנו לחפש אפיקי השקעה חדשים. התחרות העזה בשוק והמרדף אחר התשואות הביאו מנהלים רבים לבחור ולהגדיל את היקף החשיפה של האג"ח הקונצרני (אגרות חוב שמנפיקות חברות ציבוריות על מנת לסייע במימון פעילויותיהן) בתיקי ההשקעות בשיעורים של למעלה מ 35% המתורגמים להיקף השקעה של עשרות מיליארדי שקלים.

לקצר ולרדד את המשבר עד כמה שניתן. תוכניות אלו נשאו פרי ו"תדלקו" את שווקי הכספים בעולם שגרמו לזינוקים חדים במדדי המניות והאג"ח הקונצרני. ראוי לציין כי החל מהרבעון השני של השנה נרשם שיפור בפעילות הכלכלית שהלך והתבסס לאורך המחצית השנייה של התקופה.

התשואות שהשיגו קרנות ההשתלמות הכלליות מתחילת השנה החזירו את הפסדי השנה אשתקד ואף מעבר לכך.

הסוכן להחתיים את הלקוח על טופס העברת הכספים לקרן המתאימה לו ביותר. **מתאימה למי?** אפשר להניח שהיא מתאימה לסוכן. ללקוח? לא בטוח!!

מה הסיכוי שסוכן ביטוח שמקבל טובת הנאה כל כך מפתה יספק לנו את המוצר שבאמת מתאים לצרכינו? האם לאור היצע ההטבות, המתנות והתגמולים, הסוכן בכלל מסוגל להמליץ לנו לעבור לקרן השתלמות שטובה עבורנו אבל אינה מעניקה לו הטבות? , האם ימליץ הסוכן על אלו מהקרנות שנותנות לו את העמלה הגבוהה ביותר? התשובה ברורה! סוכני הביטוח לא מתיימרים למכור

אי לכך אג"ח קונצרניות, מניות ואפיקי השקעה אחרים מצאו את עצמם במחירים נמוכים בהרבה, חלקם ללא הצדקה כלכלית ומחירים מגוחכים.

בשנת 2009, לאחר תקופה של אובדן אמון במערכות הפיננסיות בעולם נקטו הממשלות והבנקים המרכזיים בעולם בצעדים חסרי תקדים שכללו הפחתות ריבית אגרסיביות, והעמידו תוכניות סיוע אדירות מבחינת היקפן הכספי בכדי

## למה הסוכן שלי כל כך נחמד?

אנו עדים לתופעת חיזור בלתי פוסקת מצד סוכנים, משווקים ובעלי אינטרסים שונים על מנת שנעביר את כספינו בין בתי ההשקעות השונים ובין המסלולים השונים.

## נשאלת השאלה מה ממריץ את הסוכנים?

בתי ההשקעות מתמרצים את הסוכנים שמשווקים את מוצריהן. מדובר בתמריצים שמעבר לעמלות שמשולמות להם, כגון נופשים בארץ ובחו"ל, כמו נופש באיים הקריביים, מתנות כגון טלוויזיות, רהיטים מפוארים ואף רכבים לרכות רכבי שטח וגיפים שחלקנו יכול רק לחלום. כשמדובר בקרן השתלמות, תפקידו של

לעמיתיו, העלה באופן מאד לא מפתיע את שיעור העמלות לסוכנים שאלו ישמרו ואף יעבירו אליהם כספים נוספים. תופעה זו לא מומלצת ופוגעת בעמיתים. מצד אחד מדובר בכסף שלנו שלא נמצא במקום שמתאים לצרכים שלנו ומצד שני אנחנו משלמים על כל ההטבות והבונוסים שהוזכרו לעיל. שנגרות מדמי הניהול שאנו משלמים.

המפעליות, עמיתי רום זוכים לניהול מהדרגה הראשונה דבר המתבטא בתשואות. את ההשקעות של רום מנהל בית ההשקעות 'פסגות', בית ההשקעות הגדול בישראל, אשר כולל בין השאר מחלקות בקרה, מחקר ואנליזה, ומבטיח ניהול השקעות איכותי.

קרן רום אינה מעסיקה סוכנים ובמידה והייתה עושה כן, בוודאי שהסוכנים היו ממליצים עליה בחום, שכן השירות והתשואות מצויינים. מנגד, דמי הניהול של הקרן היו עולים משמעותית, שכן מישוה צריך לשלם ו"לשמך" את הסוכנים, **בקרן רום אנו מעדיפים לחסוך ולהקטין את דמי הניהול השנתיים לטובת עמיתינו.**

לנו את המוצר הטוב ביותר אלא את המוצרים שכדאי להם למכור היינו של הגוף שמשלם להם עמלות ותמריצים. רובנו חושבים שמדובר במתווך אובייקטיבי ואיננו מודעים לכך שלמעשה "דוחפים" לנו מוצר שיעניק לסוכן חופשה חלומית לצד בונוס שמן. הדוגמא הטובה ביותר לכך היא בשנה שעברה שאחד מבתי ההשקעות הגדולים והמובילים שבו נגרמו הפסדים גבוהים משמעותית

## על קרן רום

קרן ההשתלמות לעובדי הרשויות המקומיות היא קרן מיוחדת במינה. בשונה מן הקרנות הפרטיות, המיועדות להגדיל את רווחי הגורמים הפרטיים המנהלים אותן, הוקמה קרן רום אך ורק לקידום רווחת העובדים.

קרן רום גובה מהעמיתים רק את הוצאותיה בפועל ולא שקל אחד מעבר לכך. לשם המחשה, בשנת 2008 גבתה הקרן דמי ניהול בשיעור נמוך של 0.50%. בלבד, בעוד שקרנות פרטיות אחרות גבו עד 2% דמי ניהול.

בדירקטוריון של רום מכהנים זה לצד זה נציגי עובדים ונציגי מעסיקים אשר מודעים לצורכי העמיתים כיוון שהם מכירים את הסקטור אותו הם מייצגים. בנוגע לאיכות מנהלי ההשקעות בקופות

## מסלולי השקעה לעמיתי רום

קרן 'רום' הייתה מן החלוצות שבקרנות הסקטוריאליות שבחנה והתאימה את מסלולי השקעה לאופי העמיתים כך, שהעמית יכול לבחור את מסלול ההשקעה המתאים לרמת הסיכון ולצרכים שלו. על מנת לענות על כל הדרישות יחדיו מבוגרים, צעירים, נועזים וסולידיים, חולק אופי העמיתים לשלוש רמות סיכון שונות:

### העמית הסולידי:

ולפנות לאפיקים סולידיים יותר כדוגמת מסלול 'רום רביד' של קרן ההשתלמות 'רום' אשר בו מושקע מרבית הכסף באגרות חוב של מדינת ישראל.

חוסך ותיק אשר עומד לפני סיום עבודתו ונותר לו שנות הפקדה מועטות, מומלץ כי יתאים את רמת הסיכון לגילו ולהקטנת ההכנסות הצפויה עקב פרישה, כלומר למעט בחשיפה למניות

### העמית המאוזן:

המתרחשים בשוק ההון במסגרת מגבלות תקנון הקרן ומסלול ההשקעה. כדוגמת מסלול 'רום קלאסי' של קרן ההשתלמות 'רום'.

חוסך המעוניין בתיק מאוזן ואקטיבי אשר מאפשר למנהל ההשקעות לבצע Asset allocation (הקצאת הנכסים בין מסלולי ההשקעה השונים) ומאפשר למנהל תיק ההשקעות להגיב לשינויים

### העמית הנועז:

תשואות גבוהות תוך נטילת סיכונים כמקובל בשוק המניות. כדוגמת מסלול 'רום ספיר' של קרן ההשתלמות 'רום'.

חוסך שלפניו עוד שנים ארוכות של הפקדות, מעוניין להשקיע את כספו בתיק שרובו מניות במטרה להשיג



קן השתלמות  
לעובדי הרשויות המקומיות

# כל הסיבות הטובות לבחור

- תשואות
- דמי ניהול נמוכים
- וועדת השקעות מקצועית
- ניהול ההשקעות ע"י בית השקעות מוביל (פסגות)
- גבייה ממעסיקים המאחרים בהעברת הכספים
- וותק וניסיון
- יתרון לגודל



אין במידע לעיל כדי להוות תחליף/שיווק פנסיוני בידי יועץ/משווק פנסיוני בעל רשיון עפ"י דין המתחשב בנתונים ובצרכים המיוחדים של כל אדם