

איך למצוא משרה בחשכ"ל - מכרזים

הסבר כללי

בהיטק רוב המכרזים על משרות במשרדי הממשלה מוגשות ע"י חברות כח אדם. בכל מכרז יש את תנאי הסף שהם די קשוחים מבחינת שנות הניסיון וההשכלה (בד"כ לא חובה תואר ומספיקה תעודת הנדסאי של מה"ט- וגם אישור זכאות לתעודה מתקבל) ובאמת כדי להגיע למשרה עם תקן (משרה קבועה) דורשים ניסיון של שנה- שנתיים לפחות, וכמעט ולא קיימות משרות ללא ניסיון. האופציה, היחידה כמעט, להיכנס לתחום ללא ניסיון הוא בעצם במילוי מקום. שם הרבה יותר קל להיכנס בלי ניסיון וזה דרך מצוינת להגיע לבסוף למשרה עם תקן בע"ה. במידה ויש לך את תנאי הסף הדרושים וניסיון תואם תוכלי בקלות להגיש מועמדות.

אז איך יודעים על מכרזים?

- ניתן לברר מול חברות כח אדם אם יש להם מכרז חדש (מצורף מיילים ופרטי התקשרות- נספח א)
- ניתן לשאול את מחלקת משאבי אנוש- של משרד ממשלתי ספציפי - מתי מוציאים מכרזים (זה במידה ויש לך משרד מסוים שאת מכירה ורוצה להיכנס אליו)
- מילוי מקום- אפשר לדעת מהיכרות עם מישהי שעובדת במשרד ממשלתי ולברר אם יש מישהי שיוצאת לחל"ד, חופשה זמנית וכו'

חשוב לזכור!

חברות כח אדם מחפשות וצריכות אותך! כל חברה רוצה מועמדים, אם לא יהיה להם את מי להגיש, הם יפסידו הרבה כסף. כמובן שהם מעדיפים להגיש מישהי עם ניסיון רלוונטי, שיש לה סיכוי גבוה יותר להתקבל למשרה (- שזה אומר סיכוי גבוה יותר מבחינתם לקבל כסף). בקיצור הם מחפשים בנרות מי שייגש איתם, וכל חברה שמחה לקבל קו"ח שוב ושוב (אחרי 3 עד 4 חוד' הקו"ח נחשבים 'לא רלוונטיים' ולא עולים בחיפוש) אז ממש אנחנו לא צריכות לחשוש להטריד

איך ניגשים?

כאשר משרד ממשלתי מוציא מכרז מסוים על תקן של משרה כלשהי, המשרד עושה הגרלה בין כל חברות כח אדם, מי תוכל להגיש מועמדים למכרז הספציפי הזה. לאחר שנעשית הגרלה על חברות כ"א, החברות שזכו יכולות להגיש מועמדים. (כמות החברות הזוכות נע בין 8 ל 30) כל חברה מחפשת את המועמדים הכי מתאימים (יש הגבלה גם על חברה כמה מועמדים היא יכולה להגיש, בד"כ 1 ועד ל 8 מועמדים). החברה מגישה רק מועמדים שעוברים בדרישות הסף ומעדיפה להגיש את המועמד הכי מתאים לדרישות, כדי שהוא יתקבל והם יוכלו להרוויח עליו. כל חברה מציעה למועמד תנאי העסקה שיהיו קודם כל משתלמים לחברה. לכן כדאי מאוד לבדוק ולהשוות את תנאי העסקה בין החברות ולמצוא את התנאים הכי משתלמים ונוחים לעובד. הכי מומלץ, לפנות לכמה חברות כח אדם במקביל לאותו מכרז ולמצוא ביניהם מה הכי טוב. אפשר גם להגיד למגייסות בחברה שאת מתלבטת דרך מי לגשת ואז הם ינסו לתת הצעה טובה יותר (יש חברות מסוימות שנחשבות לנחמדות יותר או נחמדות פחות, בד"כ חברות קטנות פחות 'מבינות' בחשכ"ל"ים וינסו לתת תנאים טובים יותר, לעומת חברות גדולות שלפעמים לא נותנות גם את מה שהם חייבות לתת לפי החוק- אם את לא משתלמת להם, לדוגמא: חופשת לידה כל שנה, לא עובדת את רוב שעות התקן ועוד..)

- על מה כדאי לשים לב בחוזה? (פירוט שכר וחישובים- נספח ב)
- ימי חופשה לפי החוק נותנים 10 ימים (בחשכ"ל מקובל 18)

- ימי מחלה מהיום הראשון על חשבון המעביד, ולא לפי החוק- שזה מהיום השני. (תלוי כמה חשוב לך הענין, כי זה מתבטא בשכר נמוך יותר לחודש)
 - קורסים והשתלמויות לעובד- שיהיה כולל תשלום על ימי העבודה (גם במידה והיית בחופשת לידה באותה שנה)
 - הפרשות (פנסיה וקרן השתלמות) - לראות שמפרשים לך לקרן השתלמות וכן שמפרישים מ 100% משכורת ולא רק 80%
 - נסיעות והבראה- שלא יהיה כלול במשכורת לדוג: אם את מקבלת 10,000 ₪ משכורת, ועל הבראה+ נסיעות 500 ₪ המשכורת שלך תהיה = 10,000 + 500 ולא 9,500 + 500 (שאת זה בד"כ רוצים מלכתחילה אבל יש סיכוי לשינוי) זה עוד 500 ₪ בחודש וזה הרבה. (כדאי להתעקש!!! זה כסף טוב...)
 - חול המועד - שלא ירד יום שלם. (תלוי בחוזה שלהם... בד"כ לא משנים)
- טיפ:** את הדרישות לשינויים בחוזה כדאי לבקש בצורה גמישה, לדוגמא: אני אשמח לקבל עוד ימי חופשה, או כסף על נסיעות... ואז הם יוכלו להציע לך הצעה חדשה מתוך היכולות שלהם

העברה ממשרות במשרד ממשלתי- מ"מ או תקן

לאחר שנכנסים למשרד כלשהו ע"י חברת כח אדם למילוי מקום, יש ענין גדול לחברה להמשיך להעסיק את העובד כדי להמשיך לקבל עליו כסף. בד"כ גם המשרד מעדיף להשאיר עובד (אם מרוצים ממנו) כי העובדת כבר מכירה קצת את המערכות והם מכירים אותה לכן יש סיכוי גדול להיכנס למשרה נוספת באותו משרד. ואם יש שם חרדיות אז הסיכוי גדול עוד יותר (ב"ה התחלופה גבוהה לחל"ד)

לכן, כחודש לפני סיום המ"מ כדאי להתחיל לבדוק מי אמורה לצאת לחל"ד/ פנסיה מהמחלקה או אפילו ממחלקות אחרות, כי עדיין מעדיפים להכניס מישהי מאותו משרד. (יש הרבה משרות שלא רוצים להכניס מישהי מבחוץ, ולפעמים המשרה נשארת ללא השלמה כלל, בעקבות כך...)

איך יודעים?

- מבררים אצל מנהלת הפרויקטים (אם היא מרוצה ממך היא אפילו תמליץ עליך :))
- מבררים אצל כל מנהלי הפרויקטים מסביב- זה לא בושה לשאול (בד"כ כולם שמחים לעזור) אחרי שיודעים על מילוי מקום נוסף או על תקן מסוים שיוצא, התהליך מאוד פשוט.
- שואלים את מנהל משאבי אנוש מה מספר התקן/ המשרה (אם הם נחמדים הם ייתנו גם את רשימת חברות כח אדם שמגישות למכרז)
- שולחים קורות חיים לכל חברות כח אדם עם מספר המכרז, שואלים אותם אם קיבלו כזה מכרז ומבקשים מהם להגיש אותך (החברות מאוד רוצות להגיש מישהי מתוך המשרד או מישהי שמכירה את המשרד כי יש לה יותר סיכוי להתקבל!)
- בודקים מתוך כולם מהי ההצעה הכי טובה, ומבררים אצל חברות מי נחשבת לחברה הוגנת
- **במילוי מקום:** כמעט ואין אפשרות לשנות את החוזה כי החוזה נחתם על תקן קיים. אפשר לנסות לבקש בכל זאת דברים ספציפיים שחשובים
- מגישים מועמדות דרך החברה הכי שווה ועוברים את התהליך עד לקבלה בעז"ה : (בד"כ מבחן, ראיון, וראיון נוסף)

למה משתלם להיכנס למשרד ממשלתי?

- שכר קבוע וברור. אין צורך בתואר - אבל כן חובה תעודת הנדסאי (או אישור זכאות לתעודה)
 - שעות גמישות- מכיון שהמשרות משולמות גלובלי, ניתן לעשות את השעות בצורה שהכי נוחה לך. יום אחד יותר ויום אחר פחות - העיקר שתעשה מכסת השעות החודשית
 - משרות החשכ"ל מחולקות ע"פ אשכולות. והשכר לכל אשכול שונה.
- כך שלא יהיה שכר אחיד לבודקת, מפתחת או סיסטם אלא כל אחד לפי טבלת התעריפים של האשכול שלו.

למה פחות:

- העלאות בשכר יותר מסובכות, ובשביל לקבל העלאה בשכר צריך לבקש במקום העבודה ולקוות שאחרי שטרחת על העלאה - חברת כח אדם לא תבלע לך את התוספת.
הדרך לשדרג שכר במשרות חשכ"ל היא פשוט לעבור ממקום למקום, ובעצם להחליף את התקן.
ולאחרונה כשהעלו את החשכ"ל משמעותית ניתן לראות גל של מעברים בכל משרדי הממשלה בירושלים.

דרגה א	מפתח / תכניתן זוטר	עד 3 שנות ניסיון	~ 12,000
דרגה ב	מפתח / תכניתן מנוסה	מעל 3 שנות ניסיון	16,000 - 15,000
דרגה ג	מפתח / תכניתן בכיר	מעל 5 שנות ניסיון	18,000 - 17,000
דרגה א	מנתח מערכות זוטר	עד 3 שנות ניסיון	15,000 - 14,000
דרגה ב	מנתח מערכות מנוסה	מעל 3 שנות ניסיון	16,000 - 15,000
דרגה ג	מנתח מערכות בכיר	מעל 5 שנות ניסיון	18,000 - 17,000

נספח א

חברה	כתובת	שם פרטי ומשפחה	טלפון	פקס	נייד	דוא"ל
א.מ.ן. מחשבים בעמ	ברוך הירש 28 בני ברק, מיקוד 51202	קוגלר מיה	073-2617881	03-7608428	052-8591761	mayak@aman.co.il
אדוונטק טכנולוגיות (אי.טי.) בע"מ	בן גוריון 1 מגדלי בסר 2 בני ברק	אביטן ליטל	03-5775056	03-5775071	050-9295255	mof@advantech.co.il
או.אס.פי שרותי מיקור חוץ בע"מ		מאיה מיצמכר		03-7957505	054-7749351	maya-m@ors.co.il
אופיסופט בע"מ	הברזל 34 תל אביב, 69710	סגל דוד	03-6440060	03-6448573	054-9760007	michrazim@opisoft.com
אוקטלי אינטגרציה בע"מ	דיזינגוף 253 ת"א					hashkal@octally.com
אוקטלי אינטגרציה בע"מ		מידן רמי	03-9193040/ 51		054-3330970	ramim@octally.com
אלעד מערכות תוכנה בע"מ	קרית עתידים ת.ד. 58175 תל אביב 61580	מתיא שלמה	073-2330176	1533-649993 6	052-3375381	bids@elad.co.il
אנטסרב ישראל בע"מ	רחוב דפנה 9, רעננה 43662	אלדד לירון	7623322 - 09	09-7623297	052-3671176	liron.eldad@dxc.com
אס.פי.אל. תוכנה בע"מ	וני נתניהו 3ב' ת.ד. 551 אור יהודה	פשאי ארמן	03-5388333	5335511 - 03	052-3466351	Arman - gov@softwareag.com
אס.קיו.לינק בע"מ	מנחם בגין 11 בנין רוגובין תדהר, רמת גן 52681	ורמוט מאיה	03-6111444	153-3-61114 13	054-6700756	Michrazim@sqlink.com
אס.קיו.לינק בע"מ		שכנר נסטיה			054-338-932 1	NastyaM@sqlink.com
אקספריס איי.טי.אס. בע"מ	יגאל אלון 110 תל אביב	זהביתן שדלצקי	03-5686409	03-5488083	050-8825117	hashkal@experis.co.il
בזק בינלאומי בע"מ-כ"א	השחם 40 רמת סיב ת.ד. 7097 פתח תקווה 49170	קרקו אופיר	076-5614050	03-9256512	050-4014350	GiyusHaskal@bezeqint.co.il
בינת סמך	הברזל 31	רוסו איציק	03-7688878		054-5677170	Itsikr@bynetos.co.il

					תל-אביב	(אאוטסורסינג בע"מ
Mickey@hms.co.il	050-7425424	-	03-7622900	הלפרין מיכאל	בן גוריון 77 תל-אביב	דב הלפרין יועצים בע"מ
Hilac@hms.co.il				כהן הילה		דב הלפרין יועצים בע"מ
vereds@horizontech.co.il	050-2388815		077-7722000 (שלוחה 207)	ורד זאב	החילזון 3 ר"ג 52522	הוריזון טכנולוגיות אל.די בע"מ
hanit.afriat@horizontech.co.il						
haskal@one1.co.il	052-3869106	03-9767904	03-9767531	כץ ורד	העמל 1 פארק אפק ראש העין, 48092	וואן שירותי תוכנה (1997) בע"מ
Sharonso@one1.co.il			03-9767418	סופר שרון		וואן שירותי תוכנה (1997) בע"מ
mazals@bdo.co.il	052-6610259		03-3037086	מזל שלומוב	מנחם בגין 48 ת"א	זיו האפט ייעוץ וניהול בע"מ
hashkal@Top-Group.co.il	054-7294469	03-7667770	03-7667735	גרוס טלי	קרית עתידים בניין 1, תל אביב	טופ רמדור מערכות מחשבים בע"מ
	054-2580825			יפה לימור		טופ רמדור מערכות מחשבים בע"מ
Amit_a@ramdor.co.il	050-2034204	050-2034204	03-7667772	אמזלג עמית		טופ רמדור מערכות מחשבים בע"מ
it@tcm.co.il	054-7724470	08-9135005	08-9135000	אזולאי אלי	המלאכה 6, לוד	טי סי אם טכנולוגיות בע"מ
hashkal@taldor.co.il	050-7429361	03-9298347	03-9298313	אבני ליאת	רח' היצירה 13, ת.ד. 7079 פתח תקווה 49170	טלדור יועצים בע"מ
hr1@telecode.co.il	052-5262222	03-6444184	03-7675000	שטיין מורן	הברזל 32 תל אביב	טלקוד מחשבים בע"מ
rinat@unilink.co.il	052-3572133	03-6160887	03-6181007	כהן רינת	בן גוריון 1 בני ברק	יונילינק בע"מ
KERENK@UNILINK.CO.IL	054-5717443	03-6160887	03-6181007	כורך קרן		יונילינק בע"מ

hscjobs@yaelsoft.com	054-9717373	09-7639422	09-7639368	רית זונשטיין	עתיר ידע 9 כ"ס	יעל תכנה ומערכות בע"מ
shai@log-on.com	054-8122334	03-7520794		גבע שי	החילזון 3 ר"ג 52522	לוג-און תוכנה בע"מ
eli@liacom.co.il	054-4767070		03-55734400	קוסובסקי אלי	הצורף 5 חולון	ליאקום מערכות בע"מ
liatcv@matrix.co.il	052-3675852	09-9598799	09-9598900	מילר ליאת	שדרות אבא אבן 3 הרצליה	מטריקס אי. טי. מערכות מידע מתקדמות
haskal5@malam.com	052-3126611	03-9787269	03-9205217		רח' מרטין גהל 7 , קריית אריה, פתח תקווה	מלם מערכות בע"מ
Maayan_go@malam.com	542499599	03-5488626	03-9787207	גולן מעיין	רחוב הסיבים 18 ת.ד. 7009 פתח תקווה מיקוד 49170	מרטנס הופמן שירותי מיחשוב בע"מ
NESS-GOV@NESS-TECH.CO.IL	054-4861138	7670316 - 03	03-7670316	כספי ערן	קרית עתידים . בנין 1 קומה 1 מיקוד: 61580 תל אביב	נס א.ט. בע"מ
lior@amanet.co.il	052-8577829	03-7659610	03-7659620	גילור ליאור 5125533 30	הברזל 32, רמת החייל תל אביב	סיסנת - תכנה בע"מ
amit@prologic.co.il	054-8080744		03-9014778	בר-דגן כהן עמית	המלאכה 23, ראש העין	פרולוג'יק בע"מ
eli@comblack.co.il	052-6269790	-	-	אלי שוורץ	הפלדה 5 אור יהודה	קומבלק איי.טי בע"מ
guy@consist.co.il	050-3009530	03-9204112	03-9204105	סרוק גיא	יגאל אלון 65, ת"א 67443	קונסיסט מערכות בע"מ
eli_b@razel.co.il	052-2687567	03-6251145	03-6251125	אלי יליס	יגאל אלון 65, ת"א 67443	רזאל - מערכות זמן אמת בע"מ
avisagi@tigbur.co.il	052-4849574			נעים רעות	אבא הילל 14 רמת גן	תיגבור - מאגר כ"א מקצועי זמני בע"מ
lilahb@tcmcareer.com			077-2370132	לילך ברון		תיגבור - מאגר כ"א מקצועי זמני בע"מ

נספח ב

הסבר מפורט על השכר בחוזי חשכ"ל - וכן תהליך החישוב שלו:

מכרז חשכ"ל - כמה פרטים על אופן חישוב השכר לעובד מיקור חוץ המועסק דרך מכרז חשכ"ל

עבודה דרך מכרז חשכ"ל היא סוג של העסקה משולשת. חברה קבלנית זוכה במכרז ממשלתי להעסקת עובד בתפקיד מסוים (וזו התקשרות אחת) וחותרת חוזה העסקה בינה לבין העובד (זו התקשרות שניה). בפוסט זה תקרא את כל הפרטים על אופן חישוב הפרשי השכר המשולמים בסוף השנה הקלנדרית לעובד מיקור חוץ המועסק דרך מכרז חשכ"ל.

בפוסט זה תקרא כמה פרטים אודות ההתקשרות בין החברה הקבלנית לבין המשרד הממשלתי - התקשרות אשר העובד אינו צד לה אך היא משליכה על התגמול המשולם לו על עבודתו.

לצורך ההסברים וההמחשות הסכומים יצוינו 'בגדול' - הנתון החשוב ביותר בחישוב התגמול לעובד בכלל והשכר בפרט הוא 'ערך השעה' כפי שהגדיר אותו המכרז. נתון זה מפורט רק בהתקשרות בין החברה הקבלנית (המעסיקה את העובד) לבין המשרד הממשלתי (בו העובד מועסק בסופו של דבר). כאמור, תנאי מכרז זה אינם חשופים בפני העובד. כעובד דרך מכרז חשכ"ל, אם הצלחת לדעת את ערך השעה שלך גילית את אחד הנעלמים החשובים ביותר במשוואה.

נניח שערך השעה של המכרז (דרכו העובד מועסק) הוא 100 ש"ח לשעה. זה לא יהיה ערך השעה של העובד בחוזה העסקה בין העובד לבין החברה הקבלנית שזכתה במכרז. ערך השעה של העובד (בחוזה העסקה) יהיה, לצורך ההמחשה, קרוב יותר ל-50 ש"ח לשעה. לא להבהל מההפרש הגדול, ההסבר בהמשך.

נניח גם (רק לצורך ביצוע חישובים פשוטים) שיש 200 שעות עבודה בחודש - אלו "שעות תקן" (שים לב: לכל חודש יש מספר שונה של שעות תקן - יש חודשים עם יותר ימי חג, יש חודשים בהם יש יותר ימי עבודה - אך לצורך ההמחשה נאמר שיש 200 שעות תקן בחודש).

אם נבחן את דיווח הנוכחות של העובד נראה שיש **שעות יצרניות** - שהן בהן הוא עבד בפועל - ויש **שעות מדווחות** (הכוללות את שעות העבודה היצרניות והשעות הלא יצרניות גם יחד). שעות העבודה הלא יצרניות הן שעות חופשה, שעות מחלה ושעות אחרות (לדוגמא, השתלמות) שבגינן העובד זכאי לשכר מהחברה הקבלנית אך בגינן החברה הקבלנית לא מקבלת אגורה מהמשרד הממשלתי (המשלם רק עבור שעות יצרניות). אם מספר **השעות המדווחות** גבוה **משעות התקן** - העובד יקבל שעות נוספות על פי החוק - אולם בכל מקרה החברה הקבלנית מקבלת מהמשרד הממשלתי רק תמורת השעות היצרניות בלבד שביצע העובד.

משכורת חודשית: העובד יקבל כל חודש את שכרו על פי ערך השעה ש-'נסגר' בחוזה העסקה בינו לבין החברה הקבלנית, על פי מספר השעות המדווחות + כל שאר התנאים (הבראה, מחלה וכו').

נניח לצורך ההמחשה ששכרו של העובד הינו 10,000 ש"ח לחודש (פחות או יותר מבוסס על 50 ש"ח לשעה כפול 200 שעות עבודה בחודש) - כמובן ששכר זה אינו קבוע. יהיו חודשים בהם עובד יעבוד שעות נוספות המזכות בתגמול, ויהיו חודשים בהם יקח יותר ימי חופשה ממה שהוסכם בחוזה העסקה (ואז יהיה קיזוז מהשכר) אך נניח, 'בגדול' ששכרו היה 10,000 לחודש.

נניח לצורך ההמחשה כי העובד עבד בממוצע 150 שעות יצרניות בחודש. מספר השעות היצרניות נמוך משעות התקן מאחר ובמהלך החודש העובד לוקח ימי חופשה, ימי מחלה וכו'. אם נכפיל את המספר הממוצע של השעות היצרניות בחודש (150) ב-12 חודשים נקבל 1800 שעות יצרניות שנתיות.

בתחילת כל שנה קלנדרית החברה הקבלנית עושה את החישוב הבא (עבור השנה הקודמת שחלפה): מספר השעות היצרניות של העובד בשנה החולפת - לצורך הדוגמא המספר יהיה 1,800 שעות כפול ערך שעה כפי שמופיע במכרז (לצורך הדוגמא) - 100 ש"ח לשעה. התוצאה תהיה 180,000 ש"ח

מסכום זה מותר לחברה הקבלנית לגבות **מקסימום של 12.5%** לצורך הדוגמא, החברה שומרת לעצמה עד **המקסימום של 22,500 ש"ח**.

כעת עושה החברה את החישוב הבא:

180,000 ש"ח (סכום אשר נגבה מהמשרד הממשלתי עבור כל השעות היצרניות של העובד). פחות כל **התקורות** - מה שהחברה הוציאה על מנת להעסיק את העובד. הסבר חשוב: התקורות הן מושג חשוב אשר יוסבר בפירוט בהמשך. התקורות כוללות את: עלות שכרו של העובד **והוצאות נוספות הכרוכות בהעסקתו של העובד**.

נפחית מהסכום אותו גבתה החברה הקבלנית (מהמשרד הממשלתי) את עלות השכר השנתית של העובד לצורך הדוגמא: 10,000 ש"ח לחודש כפול 12 חודשים בשנה - זה אומר שעלות השכר השנתית של העובד (לצורך הדוגמא) הינה 120,000 בשנה.

180,000 ש"ח - הסכום שקיבלה החברה הקבלנית. פחות 120,000 ש"ח אשר שולמו לעובד כמשכורות חודשיות. התוצאה : 60,000 ש"ח

מסכום זה החברה מפחיתה את מה שמותר לה לגבות על פי המכרז (על פי תנאי ההתקשרות בינה לבין המשרד הממשלתי) - 12.5% - וכאמור מדובר, לגבי שנה שלמה, לצורך הדוגמא, בסכום מקסימלי של עד 22,500 ש"ח

הפרש 37,500 צריך להיות משולם לעובד בתחילת השנה הקלנדרית דרך התלוש - ויופיע כ-'תשלום תקופתי', 'הפרשים' וכו'. בטעות הדבר נקרא 'בונוס' - אך הוא אינו קשור כלל לפיריון של העובד, מידת ההשקעה שלו או הצלחתו בתפקיד.

אולם כאמור **התקורות אינן כוללות רק את עלות השכר של העובד**. כאשר מכניסים לתקורות הוצאות נוספות הן אינן מסתכמות, לצורך הדוגמא, ב-120,000 כי אם בסכום גבוה הרבה יותר.

במקרים רבים **התקורות כוללות:**

- שי לחגים ומתנות

- הוצאות חניה וחניונים
- הוצאות טלפון סלולארי
- החזר בגין הוצאות נסיעה (מוניות וכו')
- הוצאות דלק וכל הוצאה אחרת על אחזקת הרכב - נכון לעובד העושה שימוש ברכב ליסינג
- השתלמויות, ימי עיון, נופש חברה, מסיבות וכו'.
- ועוד ועוד

ככל שהתקורות עולות כך ההפרשים אשר ישולמו בסוף השנה הולכים וקטנים. וכך יוצא שההפרשים אינם, לצורך הדוגמא, 37,500 ש"ח כי אם קטנים בהרבה (!)

לכן, כמה מסקנות שחשוב לדעת לגבי מכרז חשכ"ל:

- התנהלות נכונה של העובד והקטנת התקורות - הקטנת כל ההוצאות הנכנסות לחישוב התקורות - יכולה להגדיל את ההפרשים אשר ישולמו לעובד בסוף השנה הקלנדרית (וזאת מאחר ובפועל כל מה שהעובד מקבל לאורך השנה יבוא בשורה התחתונה על חשבון).
- מספר השעות המדווחות אינו החשוב. מה שחשוב הוא מספר השעות היצרניות. ככל שהוא גדול יותר ההפרשים אשר ישולמו בסוף השנה יהיו גדולים יותר. ככל שמספר השעות היצרניות קטן יותר ההפרשים אשר ישולמו בסוף השנה יהיו קטנים יותר. במקרים מסוימים (אם מספר השעות היצרניות יהיה קטן מאד) לא יהיו כלל הפרשים.
- בשורה התחתונה העובד משלם עבור כל שעות המחלה שלו. הסבר: אלו אינן שעות יצרניות. המעסיק שילם בגינן לעובד במשכורת החודשית אך לא גבה עבורן כל סכום מהמשרד הממשלתי. ככל שמספר השעות היצרניות קטן יותר כך ההפרשים בסוף השנה יהיו קטנים יותר.
- ההפרשה לקרן הפנסיה וקרן ההשתלמות הינה לפי השכר החודשי - ולא כוללות את ההפרשים המשולמים בסוף שנה.
- בנושא חוזה ההעסקה - כדאי מאד לעובד שערך השעה שלו - המשמש לחישוב השכר החודשי - יהיה קרוב כמה שיותר לערך השעה הנקוב במכרז החשכ"ל (ולפי הדוגמא שצוינה בתחילת הפוסט, כדאי מאד לעלות כמה שיותר מ-50 ש"ח לשעה ולהתקרב כמה שיותר ל-100 ש"ח לשעה). אמנם ככל שערך השעה ילך ויעלה, ההפרשים אשר ישולמו בסוף השנה ילכו ויקטנו ואולי אף יגיעו ל-0 אך היתרון הוא בכך שהשכר החודשי יהיה גבוה יותר וההפרשה לקרנות ההשתלמות והפנסיה תהיה גדולה יותר.
- יציאה לשירות מילואים - התגמולים בגין שירות מילואים מחושבים לפי שלוש משכורות אחרונות. תשלום חד-פעמי - כמו ההפרשים המשולמים בסוף השנה - נכנס לחישוב תגמולי המילואים רק אם הוא מגיע לאחוז מסוים מהשכר החודשי. יש ליצור קשר עם המוסד לביטוח לאומי על מנת לדעת האם התשלום החד-פעמי נכנס לחישוב תגמולי המילואים או לא.
- עובד המסיים את העסקתו אמור לקבל את ההפרשים אשר נצברו לו בחודשי העבודה מתחילת השנה הקלנדרית ועד למועד עזיבתו.
- יציאה לימי השתלמות - אשר גם היא על חשבון העובד - 'עולה' לעובד פעמיים. פעם הראשונה בכך שעלות ימי ההשתלמות מתווספת לתקורות (שכאמור, ככל שהן עולות ההפרשים הולכים וקטנים) ופעם השנייה בכך שהעובד לא צובר בימי ההשתלמות שעות יצרניות ומספרן אינו גדל (והרי ככל שמספר השעות היצרניות קטן יותר כך ההפרשים עלולים להיות קטנים יותר).

לקריאת התנאים המלאים של מכרז חשכ"ל עבור אל אתר החשב הכללי שם מפורסמים כל תנאי המכרז. [קישור לאתר של משרד האוצר- סכומי מכרזי חשכ"ל בהייטק לפי שעה](#) (פורסם ב-20.3.2016 באתר 'שועל')