

Deir Hanna Local Council
Deir Hanna 2497300 p. o. Box 18224

محضر جلسة مجلس -- جلسة غير عادية

جلسة رقم 2014/7

المكان : قاعة جلسات المجلس المحلي

الزمان : 2014/5/1 الساعة : 18:15

الحضور : السادة سمير حسين, عوني حبيب, رمزي شواهد, تيسير دحابره, احمد خلايله, نايف دغش.

كذلك حضر الجلسة :

- اسامه حبيب - محاسب المجلس

- اسد اشقر - المستشار القضائي للمجلس

نقطة البحث : اقرار اتفاقية عمل خاصة (خوزه بديريه) وشروط عمل

مهندس المجلس السيد اميه حسين

افتتح الجلسة السيد سمير حسين مرحبا بالأعضاء والحضور .

شرح رئيس المجلس عن الموضوع وأوضح بأنه رأى من المناسب أن يقترح على المجلس المحلي إقرار اتفاقية عمل خاصة للسيد اميه حسين مهندس المجلس بموجب الاتفاقية المقترحة والتي وزعت على أعضاء المجلس مع الدعوة لهذه الجلسة وطلب إرفاقها لمحضر هذه الجلسة كملحق رقم 1.

أوضح الرئيس بان اقتراحه هو من اجل تشجيع المهندس على الاستمرار في عمله .

نوه كذلك بان الموظفين الكبار في المجلس يعملون بموجب اتفاقية عمل خاصة وبأنه رأى من المناسب بان يقترح بان يعمل المهندس باتفاقية عمل خاصة أسوة بباقي الموظفين الكبار.

أشار الرئيس بان وزارة الداخلية تلزم إيجاد مصدر في الميزانية العادية لتغطية الزيادة في التكلفة السنوية لحال تم إقرار الاتفاقية المقترحة وبناء عليه تم رصد المبلغ المطلوب في اقتراح الميزانية العادية لسنة 2014 الذي اقر من قبل المجلس المحلي في بداية السنة الحالية وكما هو معلوما لديكم ونتيجة للتقليص بالهبة ألعامه لم تفر هذه الميزانية من قبل وزارة الداخلية وطلبت الوزارة من المجلس انمطي بإجراء

Deir Hanna Local Council
Deir Hanna 2497300 p. o. Box 18224

تعديل في الميزانية وبناءا عليه تم تحضير اقتراح لتعديل الميزانية العادية لسنة 2014 والذي كان قد تم توزيعه لأعضاء المجلس والذي سيتم بحثه في الأيام القريبه.

ضمن هذا التعديل تم أيضا رصد المبلغ المطلوب لتغطية التكلفة السنوية للاتفاقية المقترحة.

أوضح الرئيس كذلك بان وزارة الداخلية هي التي تقر بشكل نهائي الاتفاقية المقترحة.

بعد أن يقر المجلس المحلي اقتراح تعديل الميزانية سيتم إرساله لوزارة الداخلية من اجل المصادقة عليه.

عوني حبيب: إن وزارة الداخلية لم تصادق حتى يومنا هذا على الميزانية العادية لسنة 2014.

هل يستطيع المجلس المحلي إقرار الاتفاقية والمصادقة عليها على الرغم من عدم مصادقة وزارة الداخلية على الميزانية العادية لسنة 2014.

إجابة رئيس المجلس لعوني حبيب: إن الاقتراح سيكون مشروط بمصادقة وزارة الداخلية على الميزانية العادية لسنة 2014 التي تشمل بند لتغطية التكلفة. إن المجلس المحلي سيقوم بإرسال اقتراح تعديل الميزانية العادية لوزارة الداخلية وذلك بعد أن يتم بحثه والمصادقة عليه في جلسة المجلس.

إجابة اسامه حبيب محاسب المجلس لسؤال عوني حبيب: الإجابة لا. لكن إذا اتخذ المجلس المحلي قرار في هذه الجلسة بالمصادقة على الاتفاقية المقترحة يجب أن يكون هذا القرار مشروط بإقرار وزارة الداخلية للميزانية العادية لسنة 2014 التي تشمل بند ميزانيه لتغطية تكلفة هذه الاتفاقية المقترحة.

شرح محاسب المجلس عن الموضوع:

إن السيد أميه حسين يشغل وظيفة مهندس المجلس المحلي منذ 2012/8 ويتقاضى راتبه بموجب تدريج المهندسين דיירוג מהנדסים , التكلفة السنوية لوظيفة المهندس في تدريج المهندسين مقدره ب 150 - 200 ألف شاقل.

إن منشور مدير عام وزارة الداخلية والقيم على الرواتب في وزارة المالية من يوم 1993/9/23 أتاح إشغال وظائف محددة ضمن اتفاقيات عمل خاصة في حال توفر شروط معينه.

مدير عام وزارة الداخلية اصدر مناشير عامه بخصوص تشغيل الموظفين الكبار باتفاقيات عمل خاصة بعد إيفاء الشروط التي وردت في المناشير ألعامه المختصة بالموضوع بما في ذلك منشور 2011/1 ومنشور 2011/4.

Deir Hanna Local Council

Deir Hanna 2497300 p. o. Box 18224

إن تكلفة إشغال الموظفين باتفاقية عمل خاصة هو أعلى من تكلفة الإشغال بموجب التدريجات الأخرى المتبعة وعليه فان وزارة الداخلية تشترط مصادقتها على كل اتفقيه ولا يكفي إقرار المجلس المحلي للاتفاقيات الخاصة.

إن وزارة الداخلية تشترط شروط أخرى من اجل المصادقة على الاتفاقية بما في ذلك مصادقة المجلس المحلي على الاتفاقية والمصدر المعد لتمويل تكلفة الاتفاقية وتقديم تصريح بان المجلس المحلي يعمل ضمن اتفاقية وملاك مصادق عليه من قبل وزارة الداخلية .

منشور عام وزارة الداخلية رقم 2011/4 يتيح إشغال مهندس بوظيفة كاملة وبراتب يتراوح ما بين 70%-80% من الحد الأعلى. التكلفة السنوية ما بين 300-350 ألف شاقل.

من اجل تغطية التكلفة أعلاه, فقد تم رصد مبلغ 350,000 شاقل في بند رقم 1731000110 سكر مهندس רשות وذلك ضمن الميزانية العادية لسنة 2014 التي صادق عليها المجلس المحلي بتاريخ 2014/1/20.

كما هو معلوما لديكم وزارة الداخلية لم تصادق على الميزانية أعلاه نتيجة للتقليص في الهبة العامة وطلبت الوزارة من المجلس المحلي بإجراء تعديل للميزانية العادية.

بناءا عليه تم تحضير اقتراح رقم 1 لتعديل الميزانية العادية لسنة 2014 والذي وزع مؤخرا لأعضاء المجلس والذي سيتم بحثه في الأيام القريية في جلسة مجلس محلي.

هذا التعديل لم يمس بند رقم 1731000110 أي أن المبلغ المرصود في هذا البند (سكر مهندس רשות) بقي كما هو بقيمة 350000 شاقل.

بموجب חוזר מנכ"ל 1/2011 منشور عام مدير وزارة الداخلية 2011/1 ومن اجل التوجه لوزارة الداخلية بطلب لإقرار اتفاقيات العمل الخاصة يتوجب تقديم تصريح بان المجلس المحلي يعمل ضمن ميزانيه وملاك مصادق عليه من قبل وزارة الداخلية.

عليه وفي حال أقرت هيئة المجلس المحلي في هذه الجلسة الاتفاقية المقترحة يجب أن يكون القرار مشروط بمصادقة وزارة الداخلية للميزانية العادية للمجلس المحلي لسنة 2014, الميزانية التي تشمل بند

Deir Hanna Local Council
Deir Hanna 2497300 p.o.Box 18224

يكفي لتغطية التكلفة كما ذكر أعلاه ألا وهو بند 1731000110 שכר מהנדס הרשות بقيمة 350 ألف شاقל.

سأل العضو عوني حبيب عن الراتب الشامل في بند 9 من الاتفاقية المقترحة. أجاب المحاسب بان هذا الراتب هو بقيمة 70% من الحد الأعلى لراتب موظف كبير. بالإضافة إلى ذلك هنالك بنود أخرى مثل دמי כלכלה, הוצאות טלפון, אחזקת רכב, ביגוד והבראה.

بعد مناقشة الموضوع والإجابة على الأسئلة التي طرحت كان هنالك اقتراح من قبل رئيس المجلس المحلي كما يلي:

اقترح التعاقد مع مهندس المجلس المحلي السيد أميه حسين بموجب اتفاقية العمل المرفقة لمحضر هذه الجلسة كملحق رقم 1 (הסכם עבודה לנושא משרה ברשות מקומית) وذلك في حال إقرار وزارة الداخلية للميزانية العادية لسنة 2014 التي تشمل البند 1731000110 (שכר מהנדס הרשות) بقيمة 350 ألف شاقل (البند المقترح لتمويل تكلفة الاتفاقية المقترحة), المبلغ الذي رصد ضمن الميزانية العادية لسنة 2014 التي اقرها المجلس المحلي بيوم 2014/1/20 وكذلك في اقتراح تعديل الميزانية العادية رقم 1 الذي سيتم بحثه في الأيام القربية بهيئة المجلس المحلي.

صوت مع اقتراح رئيس المجلس المحلي جميع الأعضاء بالإجماع وهم : سمير حسين , رمزي شواهد, عوني حبيب, احمد خلילה, نايف دغش, تيسير دحابره . وبذلك اقر الاقتراح أعلاه

أقفلت الجلسة في تمام الساعة : 18:30

سجل اسامة حبيب
محاسب المجلس

سمير حسين
رئيس المجلس

הסכם עבודה לנושא משרה ברשות המקומית (סעיף 2 לחוזר)

שנערך ונחתם ב- _____ ביום _____

בין: מ.א.א. גלילות צ'יכ חנא מצד אחד
רחוב צ'יכ חנא (להלן: "הרשות המקומית" או "המעסיק")

לבין: אולגה חוסין ת.ז. 028345346 מצד שני
רחוב צ'יכ חנא (להלן: "העובד")
ת.ז. 186953

הואיל: והרשות המקומית מעוניינת כי העובד יועסק/יוסיף להיות מועסק בתפקיד של מנהל גלילות (להלן: "התפקיד");

הואיל: ומינויו של העובד לתפקיד אושר לפי הוראות הדין;

והואיל: ומועצת הרשות המקומית קבעה את שכרו ותנאי העסקתו של העובד עפ"י האמור בסעיף 168 לפקודת העיריות / בסעיפים 139-140 לצו המועצות המקומיות (א), התשי"א-1951, ולצו המועצות המקומיות (ב), התשי"ג-1953, ובכפוף לחוזר המשותף של מנכ"ל משרד הפנים והממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר מיום _____ (להלן: "החוזר"), כמפורט בהסכם זה להלן;

והואיל: והעובד הביע את רצונו לעסוק/להוסיף לעסוק בתפקיד, בשכר ובתנאי העסקה המפורטים בהסכם זה ובחוזר, וזאת לאחר שבחן את האפשרות להיות מועסק על פי הוראות ההסכמים הקיבוציים המאושרים על ידי הממונה על השכר במשרד האוצר החלים על עובדים באותו תפקיד ברשות המקומית;

והואיל: והעובד מצהיר כי הוא מבין היטב את האמור בהסכם זה והוא חותם עליו מרצונו החופשי ללא כל כפייה ואו לחץ ואו אילוץ ולאחר שהייתה לו האפשרות לפנות לייעוץ משפטי מטעמו טרם תתימתו על ההסכם;

לפיכך הוצאה, הוסכם והותנה בין הרשות המקומית לבין העובד כדלקמן:

- מבוא
1. א. המבוא להסכם זה, נספחיו והצהרות הצדדים בו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
- ב. כותרות הסעיפים נרשמו לצורכי נוחות בלבד, ואין בהן כדי לשמש לצורך פרשנותו של ההסכם.
- ג. ההסכם כתוב בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד ובמקרה של עובדת יש לקרוא את ההסכם ככתוב בלשון נקבה.
- ד. בכל מקום בו נזכרות בהסכם זה הוראות הדין, החוזר, הוראות התקשייר, הוראות או תעריפי החשב הכללי במשרד באוצר או הוראות תכ"מ או הוראות והנחיות אחרות, הכוונה הינה להוראות, הנחיות ותעריפים אלו כפי שהן מעת לעת, לרבות הוראות הבאות במקומן.
2. א. הסכם זה הינו הסכם אישי ומיוחד המסדיר באופן ממצה את היחסים בין הרשות המקומית לבין העובד וקובע באופן בלעדי את שכרו ותנאי העסקתו של העובד. הסכם זה מבטל כל הסכם, הסכמה, מצג קודם או התחייבות אחרת, ככל שישנם. מובהר כי העובד לא יהיה זכאי לתמורה נוספת כלשהי בגין עבודתו מלבד זו המפורטת במפורש בהסכם זה.
- הסכם אישי
לעובד
בתפקיד
הנהלה ו/או
אמון אישי

ב. קביעת תנאי העסקתו ומשכורתו של העובד נעשו בהסתמך על כך כי תפקיד העובד הוא תפקיד הנהלה ו/או תפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי שחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה"), לא חל עליו וכי לא חלים על העובד מי מהוראות ההסכמים הקיבוציים ו/או ההסדרים ו/או הנוהגים החלים על עובדי המעסיק, בין אם הינם ברמה הקיבוצית ובין אם לאו.

ג. על העובד והעסקתו לא יחולו ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים והנוהגים החלים על עובדיה האחרים של הרשות המקומית, לרבות חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות, ככל שהיא חלה ברשות המקומית, ולרבות הסכמים, הסדרים ונוהגים שחלו על העובד, בין אם אלו חלו עליו עובר לחתימת הסכם זה ובין אם לאו.

הגדרת התפקיד 3. הרשות המקומית תעסיק את העובד בתפקיד והעובד מתחייב לעסוק בתפקיד בהיקף שעות עבודה של משרה מלאה לפחות (כמוגדר בסעיף 6 להלן), אלא אם כן אושר אחרת, מראש ובכתב, על ידי אגף כוח אדם ושכר ברשויות המקומיות במשרד הפנים (להלן: "אגף כוח אדם ושכר") ובהתאם לאמור באישור (% 100 משרה).
כל שינוי בהיקף משרתו של העובד, לאחר חתימת הסכם זה, טעון אישור, מראש ובכתב, על ידי אגף כוח אדם ושכר.

כפיפות 4. הממונה הישיר על העובד הוא ראש הממונה, ו/או מי מטעמו (להלן – הממונה).

חובות העובד 5. א. העובד מתחייב לבצע את תפקידו באופן מקצועי, ביעילות, במסירות ובנאמנות ולבצע את כל המטלות והמשימות שיוטלו עליו על-ידי הממונה ו/או על ידי הרשות המקומית בקשר עם סמכויותיו ותפקידיו, ולהקדיש לשם כך את זמנו, מרצו, כישוריו וניסיונו.

ב.1. העובד לא רשאי, בתקופת העבודה ברשות המקומית, לעבוד, במישרין או בעקיפין, בתמורה או שלא בתמורה, בכל עבודה אחרת או לעסוק בכל עיסוק אחר כשכיר, כעצמאי, כיועץ או למלא תפקיד אחר.

ב.2. אף על האמור בסעיף ב.1.:

(א) לגבי עובד המועסק במשרה מלאה - אם העובד קיבל לכך אישור מראש ובכתב ממועצת הרשות המקומית כדן, יתא העובד רשאי להרצות במוסדות להשכלה גבוהה

בישראל שהוכרו על-ידי המועצה להשכלה גבוהה, ובלבד שמשך זמן ההרצאות לא יעלה על ארבע שעות הוראה אקדמיות בשבוע ובתנאי שהעובד לא ירכוש בגין הרצאותיו במוסד להשכלה גבוהה מעמד של עובד קבוע במוסד, במשרה מלאה או חלקית.

מובהר כי הוראות פסקה זו חלות גם לגבי עבודה פרטית המתבצעת בימי שישי, ביום מנוחה או ביום חג או מועד.

(ב) לגבי עובד המועסק במשרה חלקית - אם לעובד אושרה עבודה במשרה חלקית כאמור בסעיף 3 לעיל, רשאית הרשות לאשר עבודה נוספת בהתאם לכללים שקבעו הממונה על השכר במשרד האוצר ומנכ"ל משרד הפנים כמפורט בחוזר המשותף מחודש פברואר 2011.

מתן אישור לעבודה נוספת מותנה באישור היועץ המשפטי של הרשות בדבר העדר ניגוד עניינים ועל אי פגיעה בביצוע עבודתו ברשות ואישור משרד הפנים להסדר. ההסדר שאישרה הרשות יועבר לאישור אגף כוח אדם ושכר.

ג. העובד מתחייב להודיע לממונה עליו וליועץ המשפטי של הרשות, מייד וללא דיחוי, על כל נושא אשר לגביו יש לו עניין אישי ו/או העלול ליצור ניגוד עניינים עם תפקידו, והממונה והעובד יפעלו בקשר לאותו נושא על פי הנחיות היועץ המשפטי של הרשות והוראות הדין.

ואולם, היה העובד היועץ המשפטי של הרשות, עליו להודיע כאמור, בנוסף לממונה עליו, גם ליועץ המשפטי של משרד הפנים ולפעול על פי הנחיותיו.

ד. מאחר שהעובד נמנה עם הנחלת הרשות המקומית ולשם מניעת ניגוד עניינים הרי שהעובד לא ישמש חבר ועד העובדים ו/או נציגות של עובדים ולא יפעל מטעם ועד עובדים ו/או נציגות עובדים כאמור או עבורם.

שעות העבודה והדיווח עליהן

6. א. העובד מתחייב לעבוד לפחות 8.5 שעות ביום, לפחות 5 ימים בשבוע ולא פחות מ-42.5 שעות בשבוע (לא כולל הפסקות), לעובד המועסק במשרה מלאה וכי יעבוד ויהיה זמין לעבודה אף מעבר לאמור לעיל בהתאם לצורכי העבודה (להלן: "משרה מלאה").

ב. לגבי עובד המועסק במשרה חלקית, שעות העבודה המינימאליות יחושבו באופן יחסי לאמור בסעיף קטן א. בהתאם להיקף משרתו. שעות העבודה וימי העבודה יקבעו על ידי הממונה.

- ג. יום המנוחה השבועי של העובד הוא :
 לגבי יהודי – יום שבת ;
 לגבי מי שאינו יהודי – יום 7,8 (שישי, שבת או ראשון), לפי ההסדר הקבוע בסעיף 7(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה.
- ד. על העובד לחתום על שערך נוכחות בכניסה למקום העבודה וביציאה ממנו, ולדווח בכתב על שעות עבודה שבוצעו מחוץ למקום העבודה.
7. תוקף ההסכם ותקופתו
- א. תוקפו של הסכם זה הוא ל-5 שנים החל מיום חתימתו והוא יוארך בתום תקופה זו לתקופה נוספת של 5 שנים, כל פעם או עד לסיומו על ידי אחד הצדדים (לרבות במקרה של פיטורים או הזמנות, כמפורט להלן), או עד הגיעו של העובד לגיל פרישת חובה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 (להלן – גיל פרישת חובה), לפי המוקדם מביניהם.
- ב. על אף האמור לעיל, תנאי מתלה לכניסתו לתוקף של הסכם זה, ולקבלת התנאים על פיו, הינו קבלת אישור בכתב מאת אגף כוח אדם ושכר.
8. פיטורים/ התפטרות והודעה מוקדמת
- א. הרשות המקומית רשאית להפסיק את שירותו של העובד, בכל עת, על פי הוראות הדין והנחיות משרד הפנים.
- ב. הוחלט על פיטורי העובד, תינתן לו הודעה מוקדמת של חודש ימים ואז יבוא הסכם זה לידי סיום; ואולם, אם העובד יכהן בתפקידו מעל לשנה יהיה זכאי בעת הפסקת שירותו לתקופת הודעה מוקדמת של שלושה חודשים.
- למען הסר ספק, האמור בסעיף זה אינו חל לגבי עובד המסיים שירותו עקב הגיעו לגיל פרישת חובה.
- ג. למען הסר ספק, האמור בהסכם זה אינו בא לגרוע מסמכותו של בית הדין למשמעת לפי חוק הרשויות המקומיות (משמעת), התשל"ח-1978, לפסוק בדבר פיטורים של העובד בשל עבירת משמעת כמשמעותה בחוק האמור.

ד. העובד רשאי להפסיק את שירותו, בכל עת, על-ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב של חודש ימים מראש; ואולם, ואם כיהן בתפקידו מעל לשנה – על-ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב של שלושה חודשים מראש, והכל בכפוף לאמור בהסכם זה.

ה. ככל שהרשות המקומית אינה מעוניינת בעבודתו של העובד בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או מקצתה, בין אם פוטר ובין אם התפטר, תודיע לו על כך ובמקרה זה יהיה העובד זכאי לתמורת הודעה מוקדמת בסכום השווה למשכורת הכוללת בלבד (כאמור בסעיף 9), אשר לה היה זכאי בעד התקופה שלגביה ויתרה הרשות המקומית על עבודתו.

מובהר בזאת כי העובד לא זכאי לתנאים סוציאליים על תמורת ההודעה המוקדמת.

9. א. תמורת עבודתו תשלם הרשות המקומית לעובד משכורת חודשית כוללת בסך של 2 (שתי אלפים) ₪ המהווה 70% מהנקוב בטבלה שבתוור לגבי רשות מקומית בדרגה 2, בשים לב להיקף משרתו, וזאת החל מיום תחילת תוקפו של הסכם זה (בהסכם זה: "המשכורת הכוללת").

משכורת
כוללת

ב. במשכורת הכוללת כלולים כל התשלומים שהעובד היה זכאי לקבלם אילו לא הועסק בחוזה זה, מכל מקור שהוא, ואו אילו לא חוק שעות עבודה ומנוחה לא היה חל עליו. מכלל זה, בסכום המשכורת הכוללת כלולים הרכיבים הבאים: השכר המשולב, כל תוספות השכר ותוספות לשכר, תמורה עבור ביצוע עבודה מעבר לשעות העבודה הרגילות הנהוגות ברשות, כונויות או קריאות פתע, פרמיות, וכן כל הרכיבים והתשלומים החודשיים והשנתיים כגון: גמול השתלמות, והכל למעט רכיבים או תשלומים המנויים במפורש בהסכם זה. למען הסר ספק, העובד לא יהיה זכאי להטבות בגין תואר שני ו/או שלישי.

ג. במשכורת הכוללת נכללות כל תוספות היוקר שהן בתוקף עד ליום תחילת תוקפו של חוזה זה.

ד. המשכורת הכוללת תעודכן על-פי שיעור תוספת היוקר בהתאם להסכם תוספת היוקר, במועד תשלומה, ועד לתקרה שתקבע באותו הסכם.

ה. מעבר לאמור בפסקה ד, המשכורת הכוללת תעודכן בהתאם לחוזר מנכ"ל משרד הפנים וחזרות הממונה על השכר, בניכוי תוספות היוקר שצורפו לשכר כאמור בפסקה ד. מאז העדכון האחרון לפי פסקה זו.

- ו. על אף האמור בפסקה ה', רשאית הרשות המקומית שלא לעדכן, בשנה או בשנים מסוימות, את המשכורת הכוללת, מעבר לעדכון בהתאם להסכמי תוספת יוקר, או לדחות את מועד העדכון, וזאת מטעמים סבירים, לרבות משיקולים תקציביים.
- ז. מוסכם כי במסגרת תכניות הבראה המאושרות על ידי משרד הפנים או הסדרי הבראה ברשויות המקומיות, רשאית הרשות המקומית להפחית את משכורתו הכוללת של העובד ו/או להפחית רכיבים או תשלומים אחרים להם הוא זכאי, וזאת בהתאם לקבוע בתכנית הבראה או בהסדר הבראה, ובאישור אגף כוח אדם ושכר והעובד נותן בזאת הסכמה בלתי חוזרת לכך.
- ח. אם על אף האמור בהסכם זה, תקבע ערכאה משפטית כלשהי, כי העובד זכאי ו/או היה זכאי לתשלום כלשהו מעבר לקבוע בהסכם זה ו/או כי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה חלות על העובד ו/או כי מוחלות לגביו הוראות חוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התשי"ל – 1970 (להלן: "חוק הגמלאות") ו/או כי חלה על העובד הוראה כלשהי מהוראות מי מההסכמים הקיבוציים, ההסדרים והנוהגים החלים על עובדי הרשות המקומית כי אז יעמדו שכרו ותנאי העסקתו של העובד, למפרע מיום תחילת תוקפו של ההסכם, על אלו להם היה זכאי אם היה מועסק על פי הוראות ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים והנוהגים כאמור לפי תקן המשרה הצמוד למשרתו (להלן - שכר לפי דירוג דרגה) והעובד ישיב לרשות המקומית כל סכום שקיבל ממנה העולה על השכר לפי דירוג דרגה כשהוא צמוד לשינויים במדד המחירים לצרכן המפורסם על-ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (להלן: "המדד") מהמועד שבו קיבל העובד את התשלום ועד להחזרתו בפועל, ובתוספת ריבית (ריגילה) החשב הכללי במשרד האוצר.
- המדד הבסיסי יהיה המדד שהיה ידוע ביום שבו קיבל העובד את התשלום והמדד הקובע יהיה המדד שהיה ידוע ביום שבו העובד יחזיר את התשלום.
- הרשות המקומית זכאית לקזז מכל סכום שיקבע כי העובד זכאי לו את הסכומים שעל העובד להשיב לה כאמור.
- האמור לעיל יחול על כל סכום שיתבע/ידרוש, אם יתבע/ידרוש, העובד ו/או מי מטעמו ו/או בשמו ו/או מכוחו ו/או חליפיו ו/או יורשיו.

10. תשלומים נוספים
- א. דמי כלכלה ואש"ל
- בנוסף למשכורתו הכוללת יהיה העובד זכאי לתשלומים ולהטבות כדלהלן:
- דמי כלכלה ואש"ל יחושבו בהתאם למכפלה של כל אלה:
- שיעור משכורתו הכוללת של העובד מסכום המשכורת הכוללת המרבית שניתן לשלם למנכ"ל הרשות המקומית.
 - היקף משרתו של העובד דהיינו ססן אחוז.

גובה דמי הכלכלה להם זכאי מנכ"ל משרד ממשלתי כמפורט בחוזרי הממונה על השכר במשרד האוצר (העדכון האחרון; חוזר העת – תעריפים עדכון 2-4-2009).

הסכום הנכון למועד חתימת הסכם זה הוא 660 ש"ח לחודש.

העובד לא יהיה זכאי, בנוסף לאמור לעיל, לתשלומי כלכלה ואש"ל בארץ, למעט החזר הוצאות לינה בתפקיד לפי קבלות ולפי תעריפי החשב הכללי במשרד האוצר.

עדכון דמי כלכלה ואש"ל יהיה בהתאם לנהוג לעובדים המועסקים בחוזה בכירים בשירות המדינה ובאותם מועדים.

ב. הוצאות רכב
החזר הוצאות נסיעה בתפקיד (רכב שירות) – ישולם בנפרד לפי דיווח כמקובל בשירות המדינה, בהתאם להיקף משרתו של העובד ובהתאם לרמת הניידות שאושרה לעובד בתנאי שלא הועמד רכב צמוד לשימוש העובד.

ג. רכב צמוד
בהתאם לדרישות התפקיד, בכפוף לאמור בחוזר, ועל פי החלטת הרשות המקומית, תעמיד הרשות המקומית לרשות העובד ולשימוש רכב צמוד לצורך מילוי תפקידו, ועל-פי המפורט להלן:

(1) הרשות המקומית תישא בהוצאות הכרוכות בשימוש ברכב ובאחזקתו, כפי שייקבע על ידה, מעת לעת בכפוף לכללים המפורטים בפרק 11 בהוראות התכ"מ בשינויים המחוייבים.

(2) מובהר כי הרשות לא תשלם קנסות בגין דוחות תנועה ותנייה של הנוהגים ברכב הצמוד – לעניין זה יחולו הוראות תכ"מ 11.4.7, בשינויים המחוייבים.

(3) העובד יחזיר את הרכב לדי הרשות המקומית, כשהוא במצב תקין, לפי דרישות הרשות המקומית, מכל סיבה שהיא, או עם ניתוק יחסי העבודה בין העובד לבין הרשות המקומית, וזתהא הסיבה לניתוק היחסים אשר תהא, לפי המוקדם מביניהם.

בשום מקרה ומשום סיבה לא ישמש הרכב עירבון בידי העובד ואין ולא יהיה בידי העובד זכות עיכבון ברכב.

(4) מובהר כי העובד יחויב בשווי שימוש בגין הרכב, כמתחייב מהוראות מס הכנסה.

(5) מובהר כי העובד לא יהיה זכאי בכל מקרה לתוספת נהיגה עצמית או

לגילום המס הנובע מהחויב בשווי שימוש בגין הרכב.

ד. קצובת נסיעה
העובד זכאי לקצובת נסיעה לפי הכללים הנהוגים כדין לגבי כלל עובדי הרשות המקומית, ובאותם מועדים, בתנאי שלא הועמד רכב צמוד לשימוש.

<p>הוצאות טלפון</p>	<p>ה.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • העובד זכאי להחזר הוצאות טלפון קווי בסכום של <u>98</u> ₪ לחודש (ללא גילום מס), בהתאם למפורט בתוזר. • העמידה הרשות המקומית לשימוש העובד טלפון נייד יהיה העובד מחויב בתשלום כל סכום העולה על <u> </u> ₪ לחודש. <p>העובד יישא בכל סכום העולה על הסכום הנייל והוא נותן בזאת למעסיק הוראה בלתי חוזרת לנכות ממשכורתו החודשית כל סכום העולה על הסכום הנייל. מוסכם בין הצדדים כי הסכום העולה על הסכום הנייל הוא חוב של העובדת למעסיק ותתימת העובד על הסכם זה מהווה התחייבות בכתב של העובד כמשמעה בסעיף 25(א)(6) ו-25(ב) לחוק הגנת השכר, תשי"ח – 1956.</p> <p>מובהר כי בגין טלפון נייד תבוצע זקיפת הטבה, בהתאם להוראת תכ"מ 13.5.3. מובהר כי העובד לא יהא זכאי לגילום המס המחויב בשל ההטבות לפי פסקה זו.</p>
<p>הבראה</p>	<p>ו.</p>	<p>העובד זכאי לקצובת הבראה בסכומים ובכמות ימים שמשתלמים כדין לכלל עובדי הרשות המקומית, בהתאם להיקף משרתו.</p>
<p>עיתון מקצועי</p>	<p>ז.</p>	<p>העובד זכאי לקבל עיתון מקצועי אחד, אם אישרה זאת הרשות.</p>
<p>קרן השתלמות</p>	<p>ח.</p>	<p>הרשות המקומית תפריש לקרן השתלמות שיבחר העובד 7.5% מהמשכורת הכוללת והעובד יפריש 2.5% ממשכורתו הכוללת. העובד נותן לרשות המקומית הוראה בלתי חוזרת לנכות מהתשלומים המגיעים לו את הסך הנייל ולהעבירו לקרן ההשתלמות.</p>
<p>קצובת ביגוד</p>	<p>ט.</p>	<p>העובד זכאי לקבל קצובת ביגוד בהתאם למקובל ברשות המקומית, בהתאם להיקף חלקיות משרתו.</p>
<p>חופשה שנתית</p>	<p>11. א.</p>	<p>העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית של 22 ימי עבודה בשנה (לעובד המועסק, חמישה ימים בשבוע)</p> <p>אם קיימים ברשות המקומית חופשות מרוכזות הן יחולו גם על העובד, אלא אם כן קבעו - הממונה או הרשות - אחרת. ניצול ימי החופשה בגין חופשות אלו יהיה בהתאם לנהוג כדין לגבי העובדים החדשים ברשות, דהיינו; עובדים שהתקבלו לעבודה ברשות החל מ-3/4/1999 (להלן: "עובדים חדשים").</p>
		<p>העובד לא יהא זכאי לצבור ימי חופשה אלא באישור הרשות המקומית ובכל מקרה לא</p>

זכאי עובד המועסק תמישה ימים בשבוע לצבור יותר מ – 55 ימי חופשה.

לעובדים המועסקים במשרה חלקית ואינם עובדים תמישה ימים בשבוע - המכסות הנקובות בסעיף זה יוקטנו באופן יחסי למספר ימי עבודתם בשבוע .

ב. הופסקה עבודתו של העובד מכל סיבה שהיא, לא יהיה העובד זכאי לנצל את חופשתו הצבורה בטרם סיום יחסי עובד-מעביד. בעד ימי החופשה הצבורים שלא נוצלו, ישולם לעובד פדיון חופשה בהתאם לאמור בחוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951.

ג. העובד יתיה זכאי לימי בחירה כנהוג כדין לגבי עובדים חדשים.

12. א.1. עובד יהיה זכאי לצבור חופשת מחלה בשיעור של שני ימים וחצי בעד כל חודש שירות, לעובד המועסק (לפחות תמישה ימים בשבוע). צבירת ימי מחלה אלה הינה ללא מגבלה.

במקרה של היעדרות מהעבודה לרגל מחלה, על העובד להודיע על כך לממונה, ככל האפשר בתחילת היום הראשון להיעדרו. עם מסירת ההודעה יודיע העובד גם את מקום הימצאו בתקופת היעדרו. נבצר מן העובד למסור את ההודעה בעצמו, ידאג למסירתה באמצעות קרוב משפחה או אדם אחר.

מובהר כי ניצול ימי מחלה יהיה לפי ימי לוח השנה הקלנדרית, כולל ימי מנוחה, ימי מועד וכדומה.

דמי המחלה יחושבו לפי המשכורת הכוללת בלבד.

2. א. ניצול ימי המחלה יהיה כנגד הצגת תעודת מחלה מתאימה כאמור בתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז-1976, וזאת מבלי לגרוע מזכותה של הרשות להעמיד את העובד לבדיקה רפואית.

ואולם, העובד יהא זכאי לנצל, מתוך סך מכסת ימי המחלה הצבורה, עד שני ימי הצהרה" כנהוג כדין לגבי עובדים חדשים יובהר כי גם ימי מחלה אלו ינוכו ממכסת ימי המחלה של העובד, כאמור בסעיף 121.

ימי הצהרה אינם ניתנים לצבירה או להעברה משנה לשנה

"ימי הצהרה" – לעניין סעיף זה, הינם ימים שהינם ימי עבודה אך העובד נעדר מעבודתו מפאת מחלה ולא קיבל תעודת מחלה מרופא. על העובד למסור, בשובו

לעבודה, לידי הממונה, הודעה אישית על מחלתו.

א.3. לא ישולמו דמי מחלה בגין הימים להם זכאי העובד לתשלום מכוח ביטוח אובדן כושר מחברת הביטוח במסגרת ביטוח אובדן כושר עבודה או מקרן פנסיה במסגרת פנסיית נכות.

ב. על עובד המועסק פחות מחמישה ימים בשבוע תחולנה הוראות נסמן (ב) או (ד) לפסקה 33.212 לתקשייר, לפי העניין, ולא האמור בסעיף קטן (א)(1) בסעיף זה.

לעובד המועסק במשרה חלקית ואינו עובד חמישה ימים בשבוע – תוקטן הזכאות לימי ההצהרה בהתאם להיקף משרתו.

13. כל התשלומים המפורטים בהסכם הם ברוטו והעובד ישא בכל מס שחל ו/או יחול בגין תשלומי הרשות המקומית ו/או בגין התנאים המפורטים בהסכם זה והרשות המקומית תנכה מכל סכום המגיע לעובד את כל תשלומי החובה שניכויים נדרש על פי כל דין.

מיסים ותשלומי חובה

14. א. ההסדר הפנסיוני של העובד יהיה בהתאם למפורט להלן (יש לסמן את ההסדר המתאים ולמחוק את המיותרים):

הסדר פנסיוני

פנסיה תקציבית

- לגבי עובד שהשלים לפחות 10 שנים נושאות זכות לגמלאות באותה רשות המקומית לפי זירוג דרגה, עובר למעבר להעסקה לפי הסכם זה וממשיך בפנסיה תקציבית, ההסדר הפנסיוני יהיה כמפורט בנספח ההסדר הפנסיוני - פנסיה תקציבית, המצורף להסכם זה.
- עובד כאמור אשר בחר בהסדר פנסיוני - פנסיה תקציבית, לא יוכל לעבור לאחר מכן להסדר פנסיוני אחר, אף אם יבקש זאת.

פנסיה צוברת

- העובד בחר להבטיח את זכויותיו בקרן פנסיה חדשה – ההסדר הפנסיוני יהיה כמפורט בנספח ההסדר הפנסיוני – קרן פנסיה חדשה (פנסיה צוברת) המצורף להסכם זה.
- העובד בחר להבטיח את זכויותיו בביטוח מנהלים יהיה כמפורט בנספח ההסדר הפנסיוני – ביטוח מנהלים (פנסיה צוברת) המצורף להסכם זה.

- בחר העובד להבטיח את זכויותיו בקרן פנסיה ותיקה שבהסדר (העובד יכול לבחור בקרן פנסיה ותיקה רק אם הוא היה מבוטח בפנסיה תקציבית לא יאוחר מחודש דצמבר 1994 או אם העובד היה מבוטח בקרן פנסיה ותיקה ערב המעבר לחוזה איש), – ההסדר הפנסיוני יהיה כמפורט בנספח ההסדר הפנסיוני – קרן פנסיה "ותיקה שבהסדר" המצורף להסכם זה.
- בחר העובד להבטיח את זכויותיו בקופ"ג שאינה קרן פנסיה או ביטוח מנהלים יעמדו שיעורי ההפרשות על השיעור לו היה העובד מבוטח בביטוח מנהלים.
- בחר העובד להבטיח את זכויותיו בתמהיל פנסיוני אחר לא יעלו אחוזי הרשות המקומית על האחוז הנקוב בחוזר המשותף מחודש ינואר 2011 לגבי אותו סוג ביטוח .

למען הסר ספק מובהר כי על תקופת עבודתו של העובד ברשות המקומית עפ"י הסכם זה לא יחולו הוראות חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התש"ל – 1970.

ב. מובהר כי ההסדר הפנסיוני יחול לגבי המשכורת הכוללת בלבד וכי לא תהיינה הפרשות בגין החזרי הוצאות או בגין תשלומים אחרים כלשהם.

ג. בנוסף לאמור לעיל, פרש העובד מיוזמתו לאחר שעבד 4 שנים או יותר לפי חוזה זה (להלן: "תקופת האכשרה") או פוטר, והיה קודם לכן עובד הרשות בדירוג דרגה וההסדר הפנסיוני החל עליו לפי הסכם זה הינו הסדר פנסיה צוברת, יהיה העובד זכאי עבור תקופת עבודתו הקודמת ברשות המקומית עד לחתימת הסכם זה:

1. לגבי עובד שזכויותיו הפנסיוניות עד למעבר לחוזה זה היו בפנסיה תקציבית אך לא השלים באותה רשות לפחות 10 שנים נושאות זכות לגמלאות לפי דירוג דרגה עובר למעבר להעסקה לפי הסכם זה - לפיצויי פיטורים בשיעור שנקבע בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963 (להלן - חוק פיצויי פיטורים).

2. לגבי עובד אחר שלא נכלל בסעיף ג 1 לעיל - להשלמת פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים, ככל שלא בוצעו עבורו הפרשות במקום מלוא החבות בפיצויי פיטורים.

המשכורת הקובעת לעניין הפיצויים, לפי פסקה ג1. או ג2, לפי העניין, תהיה המשכורת בדירוג דרגה בדרגת השיא של תקן משרתו במועד סיום עבודתו ברשות.

עובד המועסק על פי חוזה זה, וזכאי לקצבה מ"קופה ציבורית" כהגדרתה בסעיף 35 לחוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970, יחולו עליו הוראות סעיף 35 לחוק האמור והתקנות שהוצאו לפיו.

15. קיצבה
ומשכורת
(גיבוי קופה
ציבורית)

על העובד יחולו כל דיני המשמעת החלים על עובדי הרשויות המקומיות, כאמור בכל דין.

16. משמעת

עם הפסקת עבודתו ברשות המקומית מתחייב העובד להעביר את תפקידו בצורה מסודרת וכן למסור לרשות המקומית את כל המסמכים, המידע וכל חומר אחר שהגיע אליו או הוכן על ידו בקשר לעבודתו.

17. העברת
התפקיד

העובד מצהיר ומתחייב כי במשך תקופת העסקתו ולאחר סיומה, מכל סיבה שהיא, וללא הגבלת זמן, ישמור בסוד, לא יעתיק, לא ישתמש, לא ימסור, לא יגלה, לא יפרסם ולא יחשוף לצד ג' כלשהו מידע סודי שהגיע לידי ו/או לידיעתו, במישרין ו/או בעקיפין.

18. א. שמירת
סודיות

העובד מצהיר ומתחייב כי ינקוט את כל אמצעי הזהירות וכל הצעדים הדרושים ו/או שידרשו לשמירת המידע האמור ו/או מניעת מסירת המידע ו/או הגעתו לצד ג' כלשהו.

לעניין הסכם זה, "מידע סודי" – כל מידע או ידע הקשור רשות המקומית שאינו נחלת הרבים ושהגיע לידיעת העובד עקב עבודתו ברשות המקומית בין בכתב ובין בעל פה ובין תוך שימוש במשאבי מחשב, ולרבות כל מידע ואו מידע רגיש שהגיע לעובד בדבר אישיותו של אדם, צנעת חייו, מצב בריאותו, מצבו הכלכלי, דעותיו ואמונתו.

ב. העובד ישא באחריות, יפצה וישפה את הרשות המקומית וכל צד ג' בגין נזקים מכל מין וסוג שיגרמו עקב אי קיום התחייבויותיו לפי פסקה א.

ג. מובהר כי מגבלות לאחר פרישה המעוגנות בדין לרבות בחוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), תשכ"ט-1969, יחולו על העובד.

19. קיזוז וניכוי חוב הרשות המקומית זכאית לקזוז ואו לנכות מכל סכום שיגיע לעובד, אם יגיע, את הסכומים שהעובד יהיה חייב לה, בכפוף לכל דין.

20. הודעה על תנאי עבודה על תנאי עבודה גם הודעה על תנאי עבודה על פי הוראות חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), תשס"ב – 2002. אין בהסכם זה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או הסכם עבודה.

21. הודעה שנשלחה בדואר רשום לצד על פי כתובתו, כאמור להלן, תראה כאילו נתקבלה על ידי הנמען שלושה ימים לאחר מסירתה. וקבלה הנושאת את תותמת הדואר תהווה ראיה הותכת לתאריך המסירה.

22. כתובות הצדדים לצורך זה הן : כתובות

הרשות המקומית :

