



Deir Hanna Local Council

Deir Hanna 2497300 p. o. Box 18224

محضر جلسة مجلس

جلسة مجلس غير عادية رقم 2016/42

الزمان 29.11.2016 الساعة : 18:19

المكان: قاعة جلسات المجلس المحلي

الحضور: سمير حسين, نايف جو , نايف دغش , اسيد خلايله , تيسير دحابره , رمزي شواهده .

كذلك حضر الجلسة :

- اسامه حبيب - محاسب المجلس المحلي.
- اسد اشقر - المستشار القضائي للمجلس المحلي
- موضوع البحث: الاقرار والمصادقة على تعيين السيد سعيد احمد حسين لوظيفة مدير مكتب رئيس المجلس المحلي مנהל לשכת ראש הרשות (משרת אימון - פטורה ממכרז) والمصادقة على دفع راتبه واجره الشهري بموجب اتفاقية عمل خاصة وفقا لمنشور عام وزارة الداخلية رقم 1/2011 والتي بموجبها يدفع راتبه واجره الشهري بنسبة 40% من راتب موظف كبير .

افتتح الجلسة رئيس المجلس مرحبا بالأعضاء والحضور.

العضو نايف أحو: اطلب الغاء دعوات جلسات المجلس لأيام الخميس التي أرسلت الى أعضاء المجلس وتأجيلها لأيام اخرى حسب القانون .

رئيس المجلس السيد سمير حسين :

بموجب منشور مدير عام وزارة الداخلية 1/2011 يحق لرئيس المجلس تعيين مدير لمكتب رئيس المجلس مנהל לשכת ראש הרשות .

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

לقد قمنا بموازنة الوظيفة المذكوره ضمن ميزانية المجلس المحلي لسنة 2016 التي تمت المصادقه عليها من قبل وزارة الداخليه بتاريخ 20.7.2016 (نسبة الوظيفة 100% والراتب بنسبة 40% من راتب موظف كبير).

المبلغ المخصص لهذه الوظيفة ضمن الميزانيه المذكوره هو 170,000 شافل .

بعد اقرار الميزانيه , تقدمنا بطلب ل אישור נחיצות للوظيفة اعلاه ووزارة الداخليه صادقت على هذه الوظيفة بتاريخ 29.8.2016 . ارفق لمحضر هذه الجلسة مصادقة وزارة الداخليه و בקשת נחיצות كملحق رقم 1 لمحضر الجلسة .

لقد طلبنا من المستشار القضائي بفحص آلية اشغال الوظيفة وقام بتقديم وجهة نظر قانونيه من تاريخ 20.10.2016 , ملحق رقم 2 لمحضر هذه الجلسة .

رايت من المناسب تعيين السيد سعيد احمد حسين للوظيفة المذكوره بنسبة وظيفه 100% وبموجب اتفاقية عمل خاصه بنسبة 40% من راتب موظف كبير .

اوزع لأعضاء المجلس نسخه من الاتفاقية المقترحة المصادقه عليها في هذه الجلسة وترفق كملحق رقم 3 لمحضر هذه الجلسة .

اطلب من محاسب المجلس والمستشار القضائي للمجلس بشرح الموضوع .

قام محاسب المجلس بتوزيع نسخه من الاتفاقية المقترحة على اعضاء المجلس (ملحق رقم 3 لمحضر هذه الجلسة) و اشار بان كان هنالك نواقص في تعبئة الاتفاقية التي تم توزيعها لأعضاء المجلس مع دعوة المجلس .

اوضح المستشار القضائي للمجلس المحلي بان الاتفاقية التي وزعت لأعضاء المجلس في هذه الجلسة

(ملحق رقم 3) هي الاتفاقية الكامله مع אחוז משרה והקף שכר .

נאيف حجو : لقد وفرتم علينا سؤال اعددناه بهذا الخصوص .

محاسب المجلس اسامه حبيب :

ان بند الميزانيه المخصص لتمويل تكافة الاتفاقية المقترحة هو بند 1611300110 שכר מנהל לשכת ראש הרשות والموازن بقيمة 170 الف شافل ضمن الميزانيه العاديه لسنة 2016 التي

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

صادق عليها المجلس المحلي بتاريخ 14.7.2016 والتي صادقت عليها وزارة الداخلية بتاريخ
20.7.2016 .

اسد اشقر : المستشار القضائي للمجلس

لقد نوهت في وجهة النظر القانونيه من 29.10.2016 ماهية الوظيفة المذكوره وطريقة اشغالها (ملحق
رقم 2 لمحضر الجلسة) كذلك اقدم لكم البلاغ من تاريخ 22.11.2016 بما يخص הסדר ניגוד
לניינים مع السيد سعيد حسين ملحق رقم 4 لمحضر الجلسة وذلك بعد ان قدم السيد سعيد حسين
النموذج المطلوب بما يخص تصريحه المطلوب حسب منشور عام وزارة الداخلية .

السيد سعيد حسين صرح عن وجود قرابه حسب تعريفها في أمر السلطات المحليه لا המועצות
המקומיות נוהל קבלת עובדים לעבודה لعدد من عاملي المجلس المحلي , عليه يتوجب التوجه
ل ועדת מנהל שירות עובדים من اجل الحصول على المصادقه على تشغيل السيد سعيد حسين .

اقتراح رئيس المجلس المحلي السيد سمير حسين :

اقتراح المصادقه على تعيين السيد سعيد احمد حسين لوظيفة مدير مكتب رئيس المجلس المحلي מנהל
לשכת ראש הרשות بموجب اتفاقية العمل الخاصه المقترحه المرفقه لمحضر هذه الجلسة كملحق
رقم 3 (הסכם עבודה למשרות אימון ברשות) وذلك في حال اقرت ועדת מנהל שירות
העובדים طلب رئيس المجلس المحلي بالمصادقه على هذا التعيين بسبب علاقه القرابه بين السيد
سعيد احمد حسين وموظفين في المجلس المحلي وتمويل تكلفة الاتفاقية المقترحه من بند الميزانيه
العاديه رقم 1611300110 الموازن بقيمة 170,000 شافل ضمن الميزانيه العاديه لسنة 2016 التي
صادقت عليها وزارة الداخلية في يوم 20.7.2016 .

اقتراح السيد نايف حجو :

اقتراح عدم توظيف سعيد احمد حسين لهذه الوظيفة المطلوبه للأسباب التاليه :

1. كونه قريب رئيس المجلس من عائلته القريبه جداً
2. سعيد حسين يحضر منذ فتره لهابقه جلسات استماع للعمال والموظفين اللذين يسبق فصلهم من
عملهم في المجلس .

ادارة عمل المجلس مع رئيس المجلس خطوه بخطوه وبتصرف

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

3. تناقض مصالح حسب تقرير المستشار القانوني لهذا الصدد من يوم 22.11.2016 ردأ على رسالتي من يوم 20.11.2016 .

4. يتدخل بعمل موظفي وعمال المجلس بجميع الأقسام والأعمال .
5. يقوم بأعطاء برامج عمل وتوجيهات بدون تفويض وأعطى صلاحيات مقره من هيئة المجلس المحلي بالإضافة الى كونه متقاعد من عمله في المجلس منذ سنوات ويحصل على راتب تقاعد ويعمل في المجلس كموظف عن طريق شركة قوى عامله .

ملاحظة العضو رمزي شواهدة : تتمه لأقتراح السيد نايف حجو اود ان الاحظ ان السيد سعيد يحظى بغرفة مكتب داخل المجلس المحلي .

طرح رئيس المجلس المحلي الأقتراحين للتصويت الواحد مقابل الآخر .
صوت مع أقتراح رئيس المجلس المحلي 4 أعضاء وهم الساده سمير حسين , نايف دغش , اسيد خلايله , تيسير دحابره .

صوت مع اقتراح السيد نايف حجو عضو واحد وهو السيد نايف حجو .

امتنع العضو رمزي شواهدة عن التصويت .

وبذلك اقر اقتراح رئيس المجلس اعلاه

اقلت الجلسة في تمام الساعة 18:43

سجل المحضر - اسامه حبيب

محاسب المجلس

سمير حسين

رئيس المجلس

1 Case



מדינת ישראל
משרד הפנים – מינהל מחוז צפון
לשכת הממונה על המחוז

כ"ה אב תשע"ו
29 אוגוסט 2016

לכבוד
מר סמיר חוסיין
ראש המועצה המקומית דייר חנא

שלום וברכה,

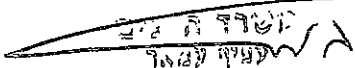
הנדון: מועצה מקומית דייר חנא - בקשות אישורי נחיצויות משרה

1. הנני מאשר בזה נחיצות מילוי המשרות כמפורט: מנהל/ת לשכת ראש המועצה 100% משרה, אב בית/איש אחזקה - 100% משרה, ניתן בזה היתר לפרסם עליה מכרז פנימי, או פומבי במקרה שלא יימצא מועמד מתאים מבין עובדי המועצה.
2. במכרז הפנימי יוכל להתמודד אך ורק עובד העומד בהנחיות חוזר המנכ"ל 3/2011 "תקופת אכשרה לצורך התמודדות במכרז פנימי". הנחיות לעניין עובדים שהתקבלו שלא כדין מפורסמות בהנחיות ראש מנהל השירות שנכנסו לתוקפן ב 1.1.2014 ומפורסמות באתר האינטרנט של המשרד בדף האגף לכוח אדם ושכר. הנחיות אלו מתעדכנות מעת לעת בהתאם לצורך.
3. איוש המשרה ייעשה מתוך מסגרת כח האדם המאושרת במסגרת תקציב הרשות המקומית המאושר.
4. דירוג המשרה יותאם לאמור בחוברת מסלולי הקידום לעובדים ברשויות המקומיות.
5. נוסח המכרז יותאם לדרישות החוק וחוזרי המנכ"ל השונים. במידה ומדובר במשרה ייעודית, נוסח המכרז יותאם לדרישות המשרד הממשלתי הרלוונטי.
6. הרכב ועדת הבחינה יתואם עם גב' לאה מרקו, ממונה רשויות, מחוז צפון.
7. העסקת קרובי משפחה אסורה ללא אישור ועדת מנהל השירות. במידה ונבחר קרוב משפחה של מי מעובדי או נבחרי הרשות המקומית, על הרשות לפעול בהתאם להנחיות חוזר המנכ"ל 3/2011. נוסח חוזר המנכ"ל מצוי באתר האינטרנט של משרד הפנים.
8. תוקף האישור לשנת תקציב זו בלבד.

בכבוד רב,

אלי רגב

מנהל המינהל לשירותי חירום
ומ"מ ממונה מחוז צפון


סגן ממונה מחוז הצפון

העתק:

גב' לאה מרקו, ממונה רשויות, מחוז צפון
מר מוני מעתוק - מנהל אגף כח אדם ושכר ברשויות המקומיות, מינהל שלטון מקומי

שם הרשות המקומית: עיר חנה
 תאריך: 8.16

לכבוד: אילי גלב / אילי גלב
 מרגבי
 ממונה רשויות במחוז 123

הנדון: טופס בקשה לאישור נחיצות מילוי משרה למועצות מקומיות ואזוריות או לעיריות המצויות בתוכנית הבראה/התייעלות

פרטים ליצירת קשר:

שם איש הקשר ברשות המקומית	תפקיד	טלפון
nicolle חסידים	מנהל	052 540300
פקס	כתובת	כתובת מייל
046780589	עיר חנה	dit-hana@zahav.net.il

פרטי המשרה:

שם המשרה:	מס' תקן (במידה וקיים):	היקף משרה (אחוז):
מנהל עסקת ראש בהשגת		100%
דירוג המשרה:	מתח הדרישות:	האם מדובר במשרה קיימת/חדשה?
בכירים (הסמך עמ' 2)	3 ימים 2	(מצ"ב נוסח מכרז מוצע לפרסום)
עליון אילן	אכפ"ל עמ' 3	קיימת/חדשה (סמן בעיגול)
האם מדובר במשרה זמנית?	האם מדובר במשרה שבוטלה במסגרת תכנית הבראה?	תאריך ביטול המשרה (במידה ובוטלה):
לא	כן	
כן/לא (סמן בעיגול)	כן/לא (סמן בעיגול)	
תאריך העסקה צפוי	ותאריך סיום העסקה	
_____	_____	
האם העובד שבוטלה משרתו קיבל תנאי פרישה מועדפים באישור משרד הפנים? (במידה וכן, יש לצרף את אישור המשרד)		
כן/לא (סמן בעיגול)		

התפנות וחיוניות המשרה:

שם העובד המפנה (במידה ומדובר במשרה קיימת):	משך תקופת העבודה של העובד המפנה את המשרה:	מסלול הפנסיה בו הועסק העובד המפנה את המשרה:
		תקציבית/צוברת (סמן בעיגול)
תאריך התפנות המשרה (או איוש המשרה - במידה ומדובר במשרה חדשה):	פירוט סיבת התפנות המשרה:	

הסבר מלא על חיוניות המשרה (במידה ומדובר במשרה חדשה על הרשות לצרף מכתב הסבר מפורט הכולל דף ובו מודל המבנה הארגוני של הרשות, התייחסות למציאות היום, והמחשת צורך ברור לאיוש משרה חדשה זו. כמו כן, במידה ומדובר בשינוי דירוג מהתקן הקיים יש לציין זאת ולהסביר את סיבת השינוי):

הצ"ב מסמך על ראש המ' 2

קיומו של עובד זמני אשר משמש כממלא מקום למשרה:	שם העובד הזמני אשר משמש כממלא מקום (במידה ויש):

כן/לא (סמן בעיגול). משך זמן מילוי המקום:

נתונים תקציביים (ימולאו על ידי הגזבר):

העלות השנתית הכוללת של השכר והפנסיה ברשות (יובהר כי הכוונה לעלות הכוללת עבור כלל עובדי ופורשי הרשות): 9/16 ₪ 27672	אחוז הוצאות השכר מסך תקציב הרשות, כולל חינוך ורווחה: 27672/55211	אחוז הוצאות השכר מסך תקציב הרשות, ללא חינוך ורווחה: 8487/55211
₪ 50%	₪ 15%	
אחוז הוצאות השכר מסך תקציב הרשות, כולל חינוך ורווחה וללא פנסיונרים: (27672 - 1861) / 55211	אחוז הוצאות השכר מסך תקציב הרשות, ללא חינוך ורווחה וללא פנסיונרים: (8487 - 1861) / 55211	
₪ 47%	₪ 12%	
העלות השנתית הכוללת בגין משרה זו:	במידה ומבוקש שינוי בדירוג המשרה - התוספת לעלות השנתית המשוערת בשל שינוי הדירוג:	
₪ 170 000	₪	
במידה והמשרה התפנתה בשל פרישה לפנסיה תקציבית - העלות השנתית של הפנסיה החדשה:	האם המשרה מתקצבת על ידי גורם חיצוני כלשהוא? כן/לא (סמן בעיגול). במידה וכן, מי?	
₪		
סך התקצוב המועבר לרשות על ידי גורם זה: ₪	(יש לצרף אישור לתקצוב זה התום על ידי הגורם הרלוונטי).	
האם המשרה מתקצבת בתקציב הרשות המאושר?	הערות:	
כן/לא (סמן בעיגול)		

- מצ"ב נוסח מכרז מוצע לפרסום. נוסח מכרז זה נבדק על ידי מזכיר/מנכ"ל הרשות והוא עומד בדרישות הסף בהתאם לנדרש.
- מתח הדרגות ודירוג המשרה נבדק על ידי גזבר הרשות והוא תואם את האמור בחוברת מסלולי הקידום לעובדים ברשויות המקומיות.
11/2011
- הרשות הגישה את דו"ח המצבת והצהרה השנתית וקיבלה אישור האגף לכה אדם ושכר לכך.

חשב מלווה (במידה יש)
₪

ראש הרשות
מנכ"ל/מזכיר הרשות
6.8.2016

גזבר הרשות
6.8.2016

המלצת המחוז - לשימוש פנימי:

1. הרשות המקומית הגישה את דו"ח המצבת והצהרה לשנת התקציב הנוכחית וקיבלה אישור לכך מהאגף לכה אדם ושכר.
2. הבקשה הוגשה בצירוף כלל המסמכים הנדרשים (נוסח מכרז, אישור לתקצוב המשרה במידה ומדובר במשרה ייעודית, הסבר מפורט לנחיצות המשרה ותרישים מבנה ארגוני של הרשות במידה ומדובר במשרה חדשה ועוד).
3. תקציב הרשות המקומית אושר לשנה זו ואכן משרה זו מתקצבת בתקציב הרשות המקומית המאושר.

4. לעניות דעתי מצבה התקציבית של הרשות והתנהלותה הכללית מאפשרים אישור בקשה זו.

5. לעניות דעתי, אכן מדובר במשרה נחוצה לרשות המקומית ואין מניעה לאשרה.

6. נוסח המכרז שצורף תואם את הנחיות החוק והמשרד.

7. הערות נוספות:

חתימת ממונה הרשויות

תאריך

שם ממונה הרשויות



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

6/8/2016

לכבוד

מר אלי רגב - הממונה על מחוז הצפון במשרד הפנים
גב' לאה מארקו - ממונת רשויות

הנדון : מכתב הסבר על חיוניות משרה- מנהל לשכת ראש הרשות

א.ג.נ

הריני מתכבד לצרף מכתבי כנדרש בטופס בקשת הנחיצות

הח"מ רואה מן הנכון לאייש המשרה האמורה מתוקף חוזר מנכ"ל 1/2011 .

הכפר מונה כ 10 אלף תושב , ואין עובד קבוע הממלא תפקיד זה ובהתאם לאותו חוזר מנכ"ל אני
רשאי למנות מנהל לשכה בהיקף משרה מלאה , ובהתאם תקצבתי בתקציב המועצה לשנת 2016
משרה זו בהיקף של משרה שלמה ובשכר בהתאם לשכר בכירים , דרגה 2 לפי אחוז שכר 40%
מהנקוב בטבלה שבחוזר

משרד הפנים אישר את תקציב המועצה האמור ביום 20/7/2016

נא אישורכם למשרה

בכבוד רב

סמיר חוסיין ראש המועצה

משרד הפנים
 מינהל השלטון המקומי
 האגף לניהול ההון האנושי ברשויות המקומיות

מנהל לשכת ראש הרשות המקומית¹

נתוני המשרה
סוג תפקיד:
התפקיד אינו מוגדר בחקיקה.
תאריך עדכון:
8/3/2016
תיאור התפקיד
ייעוד:
ניהול והפעלה של לשכת ראש הרשות, וסיוע אדמיניסטרטיבי לראש הרשות לקידום ענייני הרשות בהתאם להנחיותיו.
תחומי אחריות:
1. ניהול, פיקוח ובקרה על הפעילות התקינה של לשכת ראש הרשות. 2. ניהול תכנית הפעילויות של ראש הרשות. 3. ריכוז והפצת מידע, הנוגע לפעולות ולהחלטות ברשות.
פירוט הביצועים והמשימות העיקריות, כנגזר מתחומי האחריות:
1. ניהול, פיקוח ובקרה על הפעילות התקינה של לשכת ראש הרשות <ul style="list-style-type: none"> א. תכנון חלוקת העבודה בין עובדי הלשכה. ב. הנחיה והדרכה מקצועית של עובדי הלשכה. ג. בקרה על עבודת עובדי הלשכה. ד. מתן פתרונות לבעיות של עובדי הלשכה. ה. ביצוע עבודה אדמיניסטרטיבית בלשכה בשעת עומס, בהתאם לצרכים.
2. ניהול תכנית הפעילויות של ראש הרשות <ul style="list-style-type: none"> א. מיון וניתוב הפניות המגיעות ללשכת ראש הרשות (בתיאום עם עוזר ראש הרשות). ב. תיאום פגישות לראש הרשות, על פי הנחיותיו ועל פי בקשות המופנות מעוזר ראש הרשות. ג. ריכוז חומר ומידע לראש הרשות לקראת ובעקבות דיונים שונים בהם הוא נוכח. ד. משלוח תזכורות שונות לראש הרשות ולגורמים בכירים ברשות, לגבי פעילויות ופגישות בענייני הרשות.
3. ריכוז והפצת מידע הנוגע לפעולות ולהחלטות ברשות <ul style="list-style-type: none"> א. כתיבה ועריכה של מסמכים בהתאם להנחיות ראש הרשות.

¹ משרה זו פטורה ממכרז בהתאם לסעיף 2 לתקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים), התשי"ט-1979 ובהתאם לסעיף 9 לצו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה), התשל"ז-1977 ורק מחוייבת כאישור המינוי על ידי מועצת הרשות המקומית בכפוף כמובן לתקנון המשרה כמסגרת ונקציב הרשות המקומית המאושר. ככל שהרשות בעוניינת לשלם לעובד שכר לפי חוזה אישי ולא לפי ההסכם הקיבוצי עליה לאשר זאת במועצת הרשות המקומית במפורש וככפוף לאישור משרד הפנים. המועמד שימונה חייב לעמוד לפחות בדרישות הסף המפורטות בתיאור תפקיד זה.

משרד הפנים
מינהל השלטון המקומי
האגף לניהול החון האנושי ברשויות המקומיות

<p>ב. איסוף מידע ופנייה לגורמים רלוונטיים, בתוך ומחוץ לרשות, לצורך סיוע לראש הרשות בקבלת החלטות.</p>	
<p>ג. מעקב-אחר פעולות יחידות הרשות לצורך דיווח לראש הרשות, לרבות קבלת עדכונים מסגני ראש הרשות/סמנכ"לים.</p>	
<p>ד. הכנת דו"חות, לבקשת ראש הרשות, לצורך מיפוי ובקרה על פעולות ביחידות הרשות.</p>	
<p>ה. מתן מענה לגורמים שונים בנוגע לנושאים מקצועיים הקשורים לעבודת ראש הרשות.</p>	
<p>כפילות:</p>	
<p>לראש הרשות.</p>	
<p>מאפייני העשייה היחודיים בתפקיד:</p>	
<p>א. עבודה בשעות לא שגרתיות.</p>	
<p>ב. ייצוגיות.</p>	
<p>ג. התמודדות עם שינויי לוחות זמנים ואירועים בלתי מתוכננים.</p>	
<p>תנאים מקדימים למינוי</p>	
<p>בעל תואר אקדמי שנרכש במוסד המוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה, או שקיבל הכרה מהמחלקה להערכת תארים אקדמיים בחוץ לארץ. כאשר אין תואר אקדמי, נדרש תחליף של שנות ותק מקצועי כמוגדר בהמשך.</p>	<p>השכלה:</p>
<p>לא נדרש.</p>	<p>קורסים והכשרות מקצועיות:</p>
<p>עברית ברמה גבוהה.</p>	<p>שפות:</p>
<p>היכרות עם תוכנות ה-OFFICE.</p>	<p>יישומי מחשב:</p>
<p>לא נדרש.</p>	<p>רישום מקצועי:</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> רשות מקומית ברמה א' – לפחות 3 שנות ניסיון מוניציפלי ו/או מזכירותי ו/או ניהולי. אם אין למועמד תואר אקדמי, יידרשו 6 שנות ניסיון מוניציפלי ו/או מזכירותי ו/או ניהולי.</p>	<p>ניסיון מקצועי:</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> רשות מקומית ברמה ב' ו-ג' - לפחות שנתיים ניסיון מוניציפלי ו/או מזכירותי ו/או ניהולי. אם אין למועמד תואר אקדמי, יידרשו 4 שנות ניסיון מוניציפלי ו/או מזכירותי ו/או ניהולי.</p>	<p>ניסיון ניהולי:</p>
<p>לא נדרש, מעבר לסעיף לעיל.</p>	<p>ניסיון ניהולי:</p>

משרד הפנים
מינהל השלטון המקומי
האגף לניהול ההון האנושי ברשויות המקומיות

נספח א' - מנהל לשכת ראש הרשות המקומית²

לשכת הרשות.	היחידה:
מנהל לשכת ראש הרשות.	תואר המשרה:
	זרמת המשרה ודירוגה:
	היקף העסקה:
פנימי/פומבי.	סוג מכלול:
ניהול והפעלה של לשכת ראש הרשות, וסיוע אדמיניסטרטיבי לראש הרשות לקידום ענייני הרשות בהתאם להנחיותיו. עיקרי התפקיד:	תיאור התפקיד:
א. ניהול, פיקוח ובקרה על הפעילות התקינה של לשכת ראש הרשות. ב. ניהול תכנית הפעילויות של ראש הרשות. ג. ריכוז והפצת מידע, הנוגע לפעולות ולהחלטות ברשות.	
<u>השכלה ודרישות מקצועיות</u> בעל תואר אקדמי שנרכש במוסד המוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה, או שקיבל הכרה מהמחלקה להערכת תארים אקדמיים בחוץ לארץ. אם אין תואר אקדמי נדרש תחליף של שנות ותק מקצועי כפי שיוגדר בהמשך.	
<u>דרישות ניסיון</u> א. ניסיון מקצועי - • רשות מקומית ברמה א' - לפחות 3 שנות ניסיון מוניציפלי ו/או מזכירותי ו/או ניהולי. כאשר אין למועמד תואר אקדמי, יידרשו 6 שנות ניסיון מוניציפלי ו/או מזכירותי ו/או ניהולי. • רשות מקומית ברמה ב' ו-ג' - לפחות שנתיים ניסיון מוניציפלי ו/או מזכירותי ו/או ניהולי. אם אין למועמד תואר אקדמי, יידרשו 4 שנות ניסיון מוניציפלי ו/או מזכירותי ו/או ניהולי. ב. ניסיון ניהולי - ראו סעיף לעיל.	תנאי סף:
<u>דרישות נוספות</u> <input checked="" type="checkbox"/> שפות - עברית ברמה גבוהה.	

² משרה זו פטורה ממוכרז בהתאם לסעיף 2 לתקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים), התשי"ס-1979 ובהתאם לסעיף 9 לצו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה), התשל"ז-1977 ורק מחוייבת באישור הפיננסי על ידי מועצת הרשות המקומית בכפוף כמובן לתקנון המשרה במסגרת תקציב הרשות המקומית המאושר. ככל שהרשות מעוניינת לשלם לעובד שכר לפי חוזה אישי ולא לפי ההסכם הקיבוצי עליה לאשר זאת במועצת הרשות המקומית במפורש ובכפוף לאישור משרד הפנים. המועמד שימונה חייב לעמוד לפחות בדרישות הסף המפורטות בתיאור תפקיד זה.

משרד הפנים
מינהל השלטון המקומי
האגף לניהול ההון האנושי ברשויות המקומיות

<input checked="" type="checkbox"/> יישומי מחשב - היכרות עם תוכנות ה-OFFICE.	
<ul style="list-style-type: none"> • עבודה בשעות לא שגרתיות. • ייצוגיות. • התמודדות עם שינויי לוחות זמנים ואירועים בלתי מתוכננים. 	<p>מאפייני העשייה הייחודיים בתפקיד:</p>
<p>לראש הרשות.</p>	<p>כפיפות:</p>
<p>מועד פרסום המכרז: _____ בקשות למכרז יש להגיש עד יום: _____ טפסים להגשת הבקשות אפשר להשיג במשרדי הרשות המקומית בכתובת: _____ איש הקשר ברשות לעניין מכרז זה: _____ טלפון: _____</p> <p>על החתום - ראש הרשות _____</p>	<p>מינהלה:</p>
<p>המכרז נכתב בלשון זכר, אך מופנה לגברים ולנשים כאחד.</p>	<p>הבהרה מגדרית:</p>

נספח ב' - מנהל לשכת ראש הרשות המקומית - הוראות הדין הקיים

וחוזרי מנכ"ל

חוזרי מנכ"ל

- חוזר מנכ"ל 1/2011. חוזים אישיים להעסקת נושאי משרה ותפקידי אמן ברשויות המקומיות שנחתמו לאחר ה- 1.1.2010.
- חוזר מנכ"ל 4/2011. היקפי המשרות ואחוזי השכר לנושאי משרה ברשויות המקומיות – הבהרות ותיקונים.
- חוזר מנכ"ל 4/2011. תואר אקדמאי למשרות ניהול.

21

נספח ג
1 תיקון מספר

הצעת תצקיב מפורטת ברמה של סעיף סכומים בש"ח

מועצה מקומית ד"ר חנא
הצעת תצקיב 2016

2015 תצקיב	2016 תצקיב	הפרש	תיקון	תקציב ויקון	מין 2	מין 1	סעיף	מחלקה	שם סעיף	סעיף תצקיב
56000	42000	0	0	42000	פעולות כלליות	הוצאות	431	61	הנהלה ומועצה-חשמל	1611000431
6000	7000	0	0	7000	פעולות כלליות	הוצאות	432	61	הנהלה ומועצה-מים	1611000432
14000	12000	0	0	12000	פעולות כלליות	הוצאות	433	61	הנהלה ומועצה-חומרי נקליון	1611000433
290000	290000	0	0	290000	פעולות כלליות	הוצאות	440	61	בשות	1611000440
4000	4000	0	0	4000	פעולות כלליות	הוצאות	450	61	רהוט והחזקות	1611000450
33000	33000	11000	44000	44000	פעולות כלליות	הוצאות	470	61	אחזקות מנוטות	1611000470
30000	28000	0	0	35000	פעולות כלליות	הוצאות	510	61	נסיעות ואש"ל	1611000510
5000	5000	0	0	511	פעולות כלליות	הוצאות	511	61	אירוח וכיבוד	1611000511
4000	6000	0	5000	514	פעולות כלליות	הוצאות	514	61	רכישות מתנות	1611000514
23000	23000	0	6000	521	פעולות כלליות	הוצאות	521	61	הנהלת מועצה-השתלמות	1611000521
145000	140000	0	23000	522	פעולות כלליות	הוצאות	522	61	הנהלת מועצה-ספרות ועתונות	1611000522
40000	25000	0	140000	540	פעולות כלליות	הוצאות	540	61	הנהלת מועצה-דמי חבר בארגו	1611000540
8000	7000	0	7000	550	פעולות כלליות	הוצאות	550	61	תקשורת	1611000550
86000	80000	0	35000	710	פעולות כלליות	הוצאות	710	61	פרסום	1611000710
25000	20000	0	20000	780	פעולות כלליות	הוצאות	780	61	הנהלת ומועצה	1611000780
9000	9000	0	9000	930	פעולות כלליות	הוצאות	930	61	הנהלה - ע. קבלניות	1611000930
700000	721600	0	700000	110	שכר כללי	הוצאות	110	61	הנהלה ומועצה-רכישת ציוד	1611100110
5000	170000	0	170000	110	שכר כללי	הוצאות	110	61	שכר ראש הרשות	1611300110
1000	3000	0	3000	521	פעולות כלליות	הוצאות	521	61	מנהל לשכת ראש המועצה	1612000110
5000	1000	0	1000	540	פעולות כלליות	הוצאות	540	61	מבקר הרשות	1612000110
5000	5000	0	5000	930	פעולות כלליות	הוצאות	930	61	מבקר פנימי השתלמות	1612000521
173000	170000	0	170000	110	שכר כללי	הוצאות	110	61	מבקר פנימי הוצאות תקשורת	1612000540
2000	2000	0	2000	450	פעולות כלליות	הוצאות	450	61	משכורות כלולות	1612000930
2000	2000	0	2000	470	פעולות כלליות	הוצאות	470	61	משכורות כלולות	1613000110
1000	1000	0	1000	511	פעולות כלליות	הוצאות	511	61	אחזקות מנוטות משרד	1613000450
2000	2000	0	2000	521	פעולות כלליות	הוצאות	521	61	מכונות משרד והחזקת	1613000470
1000	1000	0	1000	540	פעולות כלליות	הוצאות	540	61	מזכירות-אירוח וכיבודים	1613000511
5000	5000	0	5000	560	פעולות כלליות	הוצאות	560	61	מזכירות-השתלמות	1613000521
1000	1000	0	1000	930	פעולות כלליות	הוצאות	930	61	דאר וטלפון	1613000540
1000	1000	0	1000	110	שכר כללי	הוצאות	110	61	מזכירות-הוצאות משרדיות	1613000560
1000	1000	0	1000	110	שכר כללי	הוצאות	110	61	מזכירות-רכישת ציוד יסודי	1613000930
1000	1000	0	1000	110	שכר כללי	הוצאות	110	61	משכורת כוללת וועצת לענייני אשה	1614200110



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

29 אוקטובר 2016

לכבוד:

מר סמיר חוסיין ראש מועצה מקומית דייר חנא

א.ג.

הנדון: מינוי מנהל/ת לשכת ראש הרשות המקומית

בהתאם לבקשתך להן חוות דעתי בעניין מינוי מנהל/ת לשכת ראש המועצה:

1. במסגרת האוגדן החדש של הגדרות התפקיד בשלטון המקומי אשר מפורסם באתר של משרד הפנים, ישנה התייחסות למשרת מנהל לשכת ראש הרשות (מצי"ב הנוסח).
2. מצויין באותו פרסום לעיל כי **ימשרה זו פטורה ממכרז בהתאם לסעיף 2 לתקנות העירויות (מכרזים לקבלת עובדים), התש"ס-1979 ובהתאם לסעיף לצו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה), התשל"ז-1977 ורק מחוייבת באישור המינוי על ידי מועצת הרשות המקומית בכפוף כמובן לתקנון המשרה במסגרת תקציב הרשות המקומית המאושר. ככל שהרשות מעוניינת לשלם לעובד שכר לפי חוזה אישי ולא לפי ההסכם קיבוצי עליה לאשר זאת במועצת הרשות המקומית במפורש ובכפוף לאישור משרד הפנים".** בהתאם לפרסום צויין כי המשרה כפופה **לראש הרשות".**
3. תיאור התפקיד בהתאם לאותו פרסום הוא כלהלן: **יניהול והפעלה של לשכת ראש הרשות, וסיוע אדמיניסטרטיבי לראש הרשות לקידום ענייני הרשות בהתאם לנוחיותיו".** במסגרת הפרסום קיים פירוט נוסף למטלות המוטלות על אותו עובד שעניינם לשכת ראש המועצה. עיקר התפקיד הוא ניהול, פיקוח ובקרה על הפעילות התקינה של לשכת ראש הרשות, ניהול תכנית הפעילויות של ראש הרשות וריכוז והפצת מידע הנוגע לפעולות והחלטות הרשות.
4. במסגרת חוזר 1/2011 צויין בסעי' 3.5. לחוזר כי: **יעובד במשרת אימון (שאיננו מנהל הכללי) אינו ראוי לתת הוראות והנחיות לעובדי הרשות, למעט למזכירות ראש הרשות, או לעובדים המועסקים המועסקים במשרות אימון נוספות. תקופת העבודה לעובד כזה לא תוכר כניסיון ניהולי בתפקיד בכיר".**
5. משרת מנהל לשכת רשות היא משרה פטורה ממכרז בהתאם לסעיף 2 לתקנות העירויות (מכרזים לקבלת עובדים), התש"ס-1979 ביחס לעירויות ובהתאם לסעיף 9 לצו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה), התשל"ז-1977. מטעמי נוחות להלן לשון סעיף 9 לצו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה), התשל"ז-1977:



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

9" (א) על אף האמור בסעיף 8, לא תחול חובת עריכת מכתב פנימי על סוגי משרות אלה:

(1) משרות של מורים בבתי ספר יסודיים שבבעלות הרשות המקומית, ובלבד שיתמלאו באישור משרד החינוך והתרבות;

(2) משרות של מורים בבתי ספר של חטיבת הביניים או בבתי ספר על-תיכוניים שבבעלות הרשות המקומית, ובלבד שיתמלאו באישור משרד החינוך והתרבות;

(3) משרות של גננות בגני ילדים או בגננונים שבבעלות הרשות המקומית, ובלבד שיתמלאו באישור משרד החינוך והתרבות;

(4) משרה המיועדת לבוגרי אוניברסיטה, במסלול של תכנית צוערים לשלטון המקומי שאישר משרד הפנים, ובלבד שהמנהל הכללי של משרד הפנים או מי מטעמו אישר את המשרה כאמור ובתנאי שהתקבל לעבודה בתוך שלוש שנים מיום קבלת התואר במסלול האמור;

(5) משרה של מלווה צמוד לתלמיד ובלבד שמשרד החינוך אישר את תקן המלווה הצמוד לאותו תלמיד;

(6) משרה לפי שעות לתקופה שלא תעלה על שלושה חודשים רצופים לצורך ביצוע מיזם זמני, ובתנאי שלא יועסק במשרה זו אדם שבוצעה עמו התקשרות נוספת מכוח סעיף זה בשנת התקציב הנוכחית ובלבד שחלפו שישה חודשים לפחות ממועד ההתקשרות האחרונה;

(7) משרה של עובד הנעדר ממשרתו לתקופה זמנית, לשם איושה במילוי מקום שלא יעלה על שנה; המנהל הכללי רשאי, מטעמים מיוחדים, להאריך את ההעסקה לתקופות נוספות, אם מצא כי היעדרות העובד נמשכת ובלבד שסך כל התקופות הנוספות יפחת משנה;

(8) משרה שהתפנתה באורח קבע, לשם איושה במילוי מקום לתקופה זמנית שלא תעלה על שלושה חודשים; המנהל הכללי רשאי להאריך לתקופה אחת נוספת של שלושה חודשים ובלבד שנוכח לדעת כי ננקטו כל הפעולות הדרושות לאיוש המשרה כדן, וכי ההארכה דרושה לשם השלמת הליך המכרז;

(9) מנהל לשכה לראש רשות מקומית, עוזר לראש רשות מקומית, נהג של ראש רשות מקומית, מנהל לשכה לסגן ראש רשות מקומית בשכר, עוזר של סגן ראש רשות מקומית בשכר, מנהל לשכה או עוזר למנהל הכללי, ובלבד שהמועצה אישרה את העסקתם, לפי תקן כוח האדם המאושר.

(ב) איוש המשרות המנויות בתקנת משנה (א) עד (8), ייעשה בהליך בחירה שוויוני, הגון ושקוף ככל האפשר, לפי סוג המשרה."

(ההדגשה של הח"מ)

6. אם כן, מינוי מנהל לשכת ראש מועצה אינו מחייב מכרז ואף לא הליך בחירה שוויוני וכזו שכן סעיף 9 (ב) לא כלל אותה משרה, אך אותו מינוי מחויב באישור מליאת המועצה המקומית.



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

7. ככל שהרשות מעוניינת לשלם לעובד שכר לפי חוזה אישי ולא לפי ההסכם הקיבוצי עליה
לאשר זאת במועצת הרשות המקומית במפורש ובכפוף לאישור משרד הפנים בהתאם
לאמור בחוזרי המנכ"ל הרלוונטיים.

8. לפי הפרסום של הגדרת התפקיד כאמור, המועמד חייב לעמוד בדרישות הסף שלהלן:

א. השכלה: בעל תואר אקדמאי שנרכש במוסד המוכר על ידי המועצה להשכלה
גבוהה, או שקיבל הכרה מהמחלקה להערכת תארים אקדמאיים בחוץ לארץ.
כאשר אין תואר אקדמי, נדרש תחליף של שנות וותק מקצועי כמוגדר בהמשך.

ברשויות מקומיות ברמה ב' ו- ג': לפחות שנתיים ניסיון מוניציפאלי ו/או
מזכירותי ו/או ניהולי, אם אין למועמד תואר אקדמאי יידרשו 4 שנות ניסיון
מוניציפאלי ו/או מזכירותי ו/או ניהולי.

שכר מנהל לשכה ותנאי העסקתו כפי שבאו בחוזר מנכ"ל משרד הפנים מס' 1/2011:

9. רשות שמספר תושביה עד 10,000 יכולה להעסיק מנהל לשכת ראש רשות בשכר מרבי של
30% - 40%. (ראה לעניין זה הטבלה בסעיף 3.10 לחוזר מנכ"ל משרד הפנים 1/2011).
העסקת עובדי משרות האימון בחוזה אישי תתאפשר אך ורק לעובדים במשרה מלאה
(סעי' 3.13 לאותו חוזר).

10. בהתאם לסעי' 3.16 לאותו חוזר, צויין כי: יעם כניסתו לעבודה יהא זכאי העובד
למשכורת מירבית בהתאם לטווח המופיע שמופיע בטבלה שבסעי' 3.10 לחוזר זה.....
האישורים יועברו לאישור האגף לכוח אדם ושכר במשרד הפנים.

11. בחוזר מצויין כי במקרים שבהם אישרה מליאת הרשות את שכרו של העובד מראש בין
טווחי שכר מסוימים לאחר קבלת אישורו התקציבי של גזבר הרשות אין צורך בקבלת
אישור משרד הפנים לעדכון השכר. במקרה בו עסקינן, הכוונה של הרשות לשלם למנהל
לשכת ראש המועצה שכר של 40% משכר בכירים ובהתאם עניין זה אינו רלוונטי ואין
צורך בהתייחסות לנושא עדכון השכר לאחר מכן, הואיל ומי שמתקבל לעבודה מקבל כבר
את הטווח המרבי.

12. הסכם עבודה למשרות אמון ברשויות המקומיות צורף לחוזר מנכ"ל משרד הפנים 1/2011
ובמסגרת אותו חוזר קיימת התייחסות לגבי זכויותיו של העובד והכללים החלים עליו.

13. למשרד הפנים הוגשה בקשה לאישור נחיצות משרה ביחס לתפקיד זה ביום 6.8.2016
וביום 29.8.2016 ניתן אישור מנהל המינהל לשירותי חידום ומי"מ ממונה מחוז הצפון מר
אלי רגב לתפקיד זה.

14. בהתאם לכל האמור, וכפוף לעמידתו של המועמד בתנאי הסף ותתימתו על הנוסח של
ההסכם האישי, יש להביא את מינויו של מנהל/ת לשכת ראש המועצה לאישורה של
המליאת בהתאם להוראות החוזר ובאותה מידה לאשר גם את החוזה האישי עבורו לפי
הנוסח שהובא במסגרת חוזר מנכ"ל 1/2011. על כן הנוסח המוצע של ההזמנה למליאה
אמור להיות כך:



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

"אישור מינוי/ה של מר/גב' _____ לתפקיד מנהל לשכת ראש המועצה-
(משרת אימון הפטורה ממכרז).
אישור תשלום שכר/ה של מר/גב' _____ לפי חוזה אישי בהתאם לחוזר
מנכ"ל משרד הפנים מס' 1/2011."

15. לכל שאלה נוספת אשמח לעמוד לשירותך.

בכבוד רב ובברכה
אסד אשקר, עו"ד
היועץ המשפטי של המועצה

הסכם עבודה למשרות אמנו ברשות המקומית (סעיף 3 לחוזר)

שנערך ונחתם ב - _____ ביום _____

מזד אחד ביו: אולגה אקלונד - צ'יר תנא
רחוב צ'יר תנא 249 (להלן: "הרשות המקומית" או "המעסיק")

מזד שני לביו: סאז'ה חוסין ת.ז. 054912615
רחוב צ'יר תנא 249 (להלן: "העובד")

הואיל: והרשות המקומית מעוניינת כי העובד יועסק/יוסיף להיות מועסק בתפקיד של ג'נה אשנה טווע הייל (להלן: "התפקיד");

הואיל: ומינויו של העובד לתפקיד אושר לפי הוראות הדין;

והואיל: ומועצת הרשות המקומית קבעה את שכרו ותנאי העסקתו של העובד 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 שבתן 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 ו/או לחץ ו/או אילוץ ולאחר שהייתה לו האפשרות לפנות לייעוץ משפטי מטעמו טרם חתימתו על ההסכם;

לפיכך הוצהר, הוסכם והותנה בין הרשות המקומית לבין העובד בדלקמן:

- | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <p>המבוא להסכם זה, נספחיו והצהרות הצדדים בו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.</p> <p>כותרות הסעיפים נרשמו לצורכי נוחות בלבד, ואין בהן כדי לשמש לצורך פרשנותו של ההסכם.</p> <p>ההסכם כתוב בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד ובמקרה של עובדת יש לקרוא את ההסכם ככתוב בלשון נקבה.</p> <p>בכל מקום בו נזכרות בהסכם זה הוראות הדין, החוזר, הוראות התקשי"ר, 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.</p> | <p>1. א.</p> <p>ב.</p> <p>ג.</p> <p>ד.</p> | <p>מבוא</p> |
| <p>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.</p> <p>הסכם זה מבטל כל הסכם, הסכמה, מצג קודם או התחייבות אחרת, ככל שישנם.</p> <p>מובהר כי העובד לא יהיה זכאי לתמורה נוספת כלשהי בגין עבודתו מלבד זו המפורטת במפורש בהסכם זה.</p> | <p>2. א.</p> | <p>הסכם אישי לעובד בתפקיד הנהלה ו/או אמון אישי</p> |
| <p>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 החסדרים והנהגים החלים על עובדי המעסיק, בין אם הינם ברמה הקיבוצית ובין אם לאו.</p> | <p>ב.</p> | |
| <p>על העובד והעסקתו לא יחולו ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים והנהגים החלים על עובדיה האחרים של הרשות המקומית, לרבות חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות, ככל שהיא, חלה ברשות המקומית, ולרבות הסכמים, הסדרים ונהגים שחלו על העובד, בין אם אלו חלו עליו עובר לחתימת הסכם זה ובין אם לאו.</p> | <p>ג.</p> | |



ד.

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 (רגילה) החשב הכללי במשרד האוצר.

המדד הבסיסי יהיה המדד שהיה ידוע ביום שבו קיבל העובד את התשלום והמדד הקובע יהיה המדד שיהיה 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.

ה.

העובד אינו רשאי להתמודד במכרזים פנימיים ברשות המקומית, וחלה עליו הגבלה אף להתמודד במכרזים פומביים עד שנה לאחר סיום תפקידו במשרת האמון (והכל בכפוף לאמור בהנחיות המופיעות בסעיפים 3.6 ו-3.7 לחוזר המשותף לממונה על השכר במשרד האוצר ומנכ"ל משרד הפנים מחודש פברואר 2011).

3. הגדרת התפקיד

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 <u>כאשר הורה/או</u> 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.
	1. ב.	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.
	2. ב.	אף על האמור בסעיף 1. ב., אם העובד קיבל לכך אישור מראש ובכתב ממועצת הרשות המקומית כדין, יהא 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.
	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 עובד במשרת אמון 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), וכי יעבוד ויהיה זמין לעבודה אף מעבר לאמור לעיל בהתאם לצורכי העבודה (להלן: "משרה מלאה").

- ב. יום המנוחה השבועי של העובד הוא :
 לגבי יהודי – יום שבת ;
 לגבי מי שאינו יהודי – יום שבת (שישי, שבת או ראשון), לפי ההסדר הקבוע בסעיף 7(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה.
- ג. על העובד לחתום על שערך נוכחות בכניסה למקום העבודה וביציאה ממנו, ולדווח בכתב על שעות עבודה שבוצעו מחוץ למקום העבודה.
7. א. תוקף ההסכם ותקופתו
 תוקף החוזה זה הוא החל מיום חתימתו, החוזה יבוא לסיומו עם סיום כהונתו של מלך סלר תל"ב בהר כי הוראה זו תחול בכל מקרה של סיום כהונת מלך סלר תל"ב בין בעקבות בחירות, בין בעקבות התפטרות אישית, ובין כל סיבה אחרת.
 על אף האמור לעיל, רשאי מלך סלר תל"ב או מי שהוסמך על ידיו לעניין זה לקצוב את שירותו של העובד בכל עת על ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב של חודש אחד מראש או על ידי תשלום משכורת של חודש אחד, לפי בחירת מלך סלר תל"ב יובהר כי במקרה כזה החוזה יבוא לסיומו והעובד לא יהיה זכאי לפיצוי כלשהו בגין סיום החוזה. מוסכם בזאת כי במקרה שבו קצב הנבחר את תקופת כהונתו של העובד במשרת האמון, יסיים העובד בתום תקופה זאת ללא צורך בהליך נוסף.
- 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. א. ביטורים / התפטרות הודעה מוקדמת
 הרשות המקומית רשאית להפסיק את שירותו של העובד, בכל עת, על פי הוראות הדין והנחיות משרד הפנים.
- ב. 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.
- ג. העובד רשאי להפסיק את שירותו, בכל עת, על-ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב של חודש ימים מראש והכל בכפוף לאמור בהסכם זה.
- ד. 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.

- משכורת פוללת 9 א.
- תמורת עבודתו תשלם הרשות המקומית לעובד משכורת חודשית כוללת בסך של 9128.45 ₪ המהווה % 40 מהנקוב בטבלה שבחוזר לגבי רשות מקומית בדרגה 2, בשים לב להיקף משרתו, וזאת החל מיום תחילת תוקפו של הסכם זה (בהסכם זה: "המשכורת הכוללת").
- ב. במשכורת הכוללת כלולים כל התשלומים שהעובד היה זכאי לקבלם אילולא הועסק בחוזה זה, מכל מקור שהוא, ו/או אילולא 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, כוננויות או קריאות פתע, פרמיות, וכן כל הרכיבים והתשלומים החודשיים והשנתיים כגון: גמול השתלמות, והכל למעט רכיבים או תשלומים המנויים במפורש בהסכם זה. למען הסר הספק, 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 והוראות 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 לדרחות את מועד העדכון, וזאת מטעמי 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 ההבראה או בהסדר ההבראה, ובאישור אגף כוח אדם ושכר. העובד נותן בזאת הסכמה בלתי חוזרת לכך.

10. **תשלומים נוספים**
בנוסף למשכורתו הכוללת יהיה העובד זכאי לתשלומים ולהטבות כדלהלן:

דמי כלכלה ואש"ל
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 100% 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 377.6 ₪ לחודש. (944 x 401)

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.

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

רכב צמוד
ג. 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 המחויבים.

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

(3) העובד יחזיר את הרכב לידי הרשות המקומית, כשהוא במצב תקין, לפי דרישת הרשות המקומית, מכל סיבה שהיא, או עם ניתוק יחסי

העבודה בין העובד לבין הרשות המקומית, ותהא 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 בשיווי 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.

ה. הוצאות טלפון
 העובד זכאי להתזר הוצאות טלפון קווי בסכום של 56 ₪ לחודש (ללא גילום מס),

העמידה הרשות המקומית לשימוש העובד טלפון נייד יהיה העובד מחויב בתשלום כל סכום העולה על _____ ₪ לחודש.

העובד ישא בכל סכום העולה על הסכום הנ"ל והוא נותן בזאת למעסיק הוראה בלתי חוזרת לנכות ממשכורתו החודשית כל סכום העולה על הסכום הנ"ל. מוסכם בין הצדדים כי הסכום העולה על הסכום הנ"ל הוא חוב של העובדת למעסיק וחתימת העובד על הסכם זה מהווה התחייבות בכתב של העובד כמשמעה בסעיף 25(א)(6) ו- 25(ב) לחוק הגנת השכר, תשי"ח – 1956.

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.

ו. הבראה
 העובד זכאי לקצובת הבראה בסכומים ובכמות ימים שמשותלים כדין לכלל עובדי הרשות המקומית, בהתאם להיקף משרתו.

ז. קרן השתלמות
 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 הנ"ל ולהעבירו לקרן השתלמות.

ח. קצובת ביגוד
 העובד זכאי לקבל קצובת ביגוד בהתאם למקובל ברשות המקומית, בהתאם להיקף חלקיות משרתו.

11. א. חופשה שנתית
העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית של 22 ימי עבודה בשנה (לעובד המועסק, חמישה ימים בשבוע)
אם קיימים ברשות המקומית חופשות מרוכזות הן יתולו 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").

העובד לא יהא זכאי לצבור ימי חופשה אלא באישור הרשות המקומית ובכל מקרה לא זכאי עובד המועסק חמישה ימים בשבוע לצבור יותר מ- 55 ימי חופשה.

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 יהיה זכאי לימי בחירה כנהוג כדין לגבי עובדים חדשים.

12. א.1. מחלה
עובד יהיה זכאי לצבור חופשת מחלה בשיעור של שני ימים וחצי בעד כל חודש שירות, לעובד המועסק (לפחות חמישה 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.

א.2. 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 12.1.

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.

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 הצהרה בהתאם להיקף משרתו.
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.

מיסים ותשלומי חובה 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.

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

פנסיה תקציבית

לגבי עובד שהשלים לפחות 10 שנים נושאות זכות לגמלאות באותה רשות
המקומית לפי דירוג 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 אישיל, – 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(האחוזים) על השיעור לו היה העובד מבוטח בביטוח מנהלים.

בחר העובד להבטיח את זכויותיו בתמהיל פנסיוני אחר לא יעלו שיעורי ההפרשות(האחוזים) על האחוז הנקוב בחוזר המשותף מינואר 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 לביטוח פנסיוני 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 1 או 2, לפי העניין, תהיה המשכורת בדירוג דרגה בדרגת השיא של תקן משרתו במועד סיום עבודתו ברשות.
15. קיצבה ומשכורת (ניכוי קופה ציבורית) עובד המועסק על פי חוזה זה, וזכאי לקצבה מ"קופה ציבורית" כהגדרתה בסעיף 35 לחוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התשי"ל-1970, יחולו עליו הוראות סעיף 35 לחוק האמור והתקנות שהוצאו לפיו.
16. משמעת על העובד יחולו כל דיני המשמעת החלים על עובדי הרשויות המקומיות, כאמור בכל דין.
17. העברת התפקיד 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.
18. א. שמירת סודיות 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 לידיו ו/או לידיעתו, במישרין ו/או בעקיפין. 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 ו/או 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. קיצוז ניכוי חוב הרשות המקומית זכאית לקזז ו/או לנכות מכל סכום שיגיע לעובד, אם יגיע, את הסכומים שהעובד יהיה חייב לה, בכפוף לכל דין.

20. הודעה על תנאי עבודה
הסכם זה מהווה גם הודעה על תנאי עבודה על פי הוראות תוק 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. הודעות
הודעה שנשלחה בדואר רשום לצד על פי כתובתו, כאמור להלן, תראה כאילו נתקבלה על ידי הנמען שלושה ימים לאחר מסירתה. וקבלת הנשאת את חותמת הדואר תהווה ראייה חותכת לתאריך המסירה.
22. כתובות
כתובת הצדדים לצורך זה הן :
הרשות המקומית : ב"ר חנא
העובד : ב"ר חנא ת.ב. 18310 אי קא 2494360

מצ"ב נספח הסדר פנסיוני ונספח ב' המהווים חלק בלתי נפרד מהסכם זה

ולראיה באו על הצדדים

העובד

הרשות המקומית

נספח להסכם מיוחד להעסקת עובד בחוזה אישי
הסדר פנסיוני – פנסיה תקציבית – לפי סעיף 14 להסכם

(רלוונטי לעובד שהשלים לפחות 10 שנים נושאות זכות לגמלאות ברשות המקומית לפי דירוג-דרגה, עובר למעבר להעסקה לפי ההסכם וממשיך בפנסיה תקציבית)

- א. מוסכם בין הצדדים, כי על תקופת עבודתו של העובד ברשות המקומית עפ"י ההסכם האישי שנספח זה מצורף אליו (להלן בנספח זה: "ההסכם") לא יחול חוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב) התש"ל-1970 (להלן "חוק הגמלאות"), יהא מקורו אשר יהא.
- ב. על אף האמור לעיל, תקופת שירותו של העובד לפי ההסכם תצורף לתקופת שירותו הקודמת ברשות המקומית (להלן: "תקופת השירות הכוללת") לענין הזכות לגמלאות לו ולשאריו, בכפוף לתנאים הבאים:
1. המשכורת הקובעת שעל בסיסה תשולם קצבתו של העובד עבור תקופת השירות שקדמה לתקופת ההסכם תהיה המשכורת הקובעת כהגדרתה בסעיפים 8 ו-9 לחוק הגמלאות בדרגה שהייתה לעובד ערב החתימה על ההסכם, היינו בדרגה _____ בדירוג _____.
2. עד למועד פרישתו של העובד מהרשות המקומית, המשכורת הקובעת כאמור לעיל תעודכן על פי אחת החלופות הבאות לפי החלופה הטובה יותר לעובד:
- 2.א. על פי הדרגה שהייתה לעובד ערב החתימה על ההסכם, כאמור בסעיף 1.ב.; או
- 2.ב. על פי דרגת השיא בתקן משרתו של העובד כפי שהינה בתפקידו של העובד ערב פרישתו מהרשות המקומית; או
- 2.ג. לפי דרגת פרישה או תוספת שהייה, אם העובד, אילו היה מועסק לפי תנאי דירוג-דרגה, זכאי לה במועד פרישתו על פי הנהלים שיהיו בתוקף במועד פרישתו.
3. ממועד פרישתו של העובד מהרשות המקומית ואילך, תעודכן המשכורת הקובעת על פי הוראות חוק הגמלאות בלבד.
4. למען הסר ספק, לא תשולם לעובד כל קצבה אלא לאחר פרישתו משורות הרשות המקומית ובכפוף לאמור בחוזה זה.
- ג. המשכורת הקובעת שעל בסיסה תשולם קצבתו של העובד עבור תקופת עבודתו עפ"י ההסכם תהיה המשכורת הקובעת וכפי שתעודכן לפי הוראות ההסכם.
- ד. עובד שיפרוש ביוזמתו משירות הרשות המקומית לאחר שעבד 4 שנים לפחות עפ"י ההסכם (להלן: "תקופת האכשרה"), ולאחר שמלאו לו 50 שנה לפחות, יהיה זכאי לקבל קצבה עבור תקופת השירות הכוללת בתום שירותו כמפורט בסעיפים קטנים ב', ג', ז-ה. על העובד להודיע על כוונתו לפרוש לפחות 3 חודשים מראש.
- ה. לא מלאו לעובד 50 שנה ביום פרישתו כאמור לעיל, יהיה זכאי לקבל את קצבתו החל מהתודש הראשון לאחר שמלאו לו 50 שנה ובלבד שהשלים את תקופת האכשרה לפני פרישתו.
- ו. לענין מניין תקופת האכשרה, תבוא במניין תקופת עבודה בפועל, לרבות היעדרות לפי סעיף 3 לחוק הגמלאות.

- ז. עובד שיפוטר בתקופת עבודתו לפי ההסכם לאחר שעבד שישה חודשים לפחות עפ"י ההסכם, יהיה זכאי לקבל קצבה עבור תקופת השירות הכוללת מיום פיטוריו כמפורט בסעיפים – קטנים ב', ג' ו-ח' ובלבד שנתמלאו בו התנאים המפורטים בסעיף 15(4) לחוק הגמלאות.
- ח. פרש העובד או פוטר בלא שנתמלאו בו התנאים המפורטים בסעיפים קטנים ד' או ה' לעיל, יהיה זכאי לבחור באחת האפשרויות הבאות:
- ח.1. הקפאת זכויות לקצבה לפי סעיף 17א ו-46 לחוק הגמלאות;
- ח.2. הסכם רציפות לפי סעיף 86 לחוק הגמלאות;
- ח.3. קבלת פיצויי פיטורים בעת הפרישה לפי התנאים הבאים:
- ח.3.א. פרש העובד מיוזמתו תוך תקופת האכשרה, יהיה זכאי עבור תקופת השירות הכוללת לפיצויי פיטורים, לפנים משורת הדין, בשיעור כדלקמן:
- ח.3.א.1. עבור תקופת עבודתו ברשות המקומית עד לחתימת ההסכם – השכר שעל בסיסו יקבעו הפיצויים יהיה שכרו של העובד בדרגה שהייתה לו ערב החתימה על ההסכם.
- ח.3.א.2. עבור תקופת עבודתו עפ"י ההסכם – השכר שעל בסיסו ייקבעו הפיצויים יהיה המשכורת הכוללת.
- ח.3.ב. פוטר העובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים עבור תקופת השירות הכוללת בשיעור הקבוע בחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג – 1963.
- ט. נפטר העובד בתקופת עבודתו לפי ההסכם, יהיו זכויות שאיריו כמפורט בסעיפים קטנים ב' ג' ו-ח' למען הסר ספק – בסעיף זה "זכות לגמלאות" ו- "קצבה" – כל הזכויות החלות מכת חוק הגמלאות לעובד או לשאיריו לרבות מענק פיצויים בגין שנים עודפות וכו', הכל בכפוף לאמור בנספח זה.
- יא. זכויותיו של העובד לפיצוי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים עבור תקופת השירות הכוללת, אם יש כאלה, יהיו לפי שתי תקופות, כמפורט בסעיף 5.3. לחזור המשותף מיום _____.
- יב. משכרו הקובע לפנסיה של העובד ינוכו דמי ניהול בשיעור של 2%, מדי חודש או לפי הכללים המחייבים, כפי שיהיו מעת לעת.
- יג. למען הסר ספק העובד לא זכאי לפיצויי פיטורין בנוסף לפנסיה תקציבית.

ולראיה באו על הצדדים

_____	_____
העובד	הרשות המקומית

נספח להסכם מיוחד להעסקת עובד בהוזה אישי
הסדר פנסיוני – קרן פנסיה חדשה (פנסיה צוברת)
(הפרשות לפנסיה (גמל) ולפיצוי פיטורין)

בתוקף החל מיום _____

זכויותיו של העובד _____ ת.ז. _____

תבוטחנה עפ"י בחירתו בהסדר פנסיוני כדלהלן:

א. בגין המשכורת הכוללת בקרן פנסיה _____ מסי קרן בשוק ההון _____ כדלקמן:

1. הפרשות הרשות המקומית לתגמולים 6%.

2. הפרשות הרשות הקומית לפיצויים 8.33%.

סה"כ הפרשות הרשות המקומית לקרן פנסיה חדשה 14.33%.

3. הפרשות העובד לתגמולים (5.5% - 7%) _____ (עפ"י בחירת העובד/ת)

מוסכם בין הצדדים כי ההסדר בנספח זה מהווה, בהתאם לסעיף 1(א) 1(ב) לצו שר העבודה והרווחה ועל פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963, שמורסם בילקוט הפרסומים התשנ"ח בע"מ 4395 (מצי"ב כנספח ב') פטור לרשות המקומית כמעסיק מ- 100% של פיצויי הפיטורים אם יגיעו לעובד והם מאמצים את הוראותיו.

הרשות המקומית מוותרת מראש על כל זכות שיכולה להיות לה להחזר כספים מתוך תשלומיה, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 או 17 לחוק ובמידה שנשללה, או שהעובד משך כספים שלא בשל אירוע מזכה; לענין נספח זה, "אירוע מזכה" פירושו – מוות, נכות או פרישה בגיל 60 או יותר.

מוסכם בין הצדדים כי ביטוח העובד כמפורט לעיל מהווה הסדר מיטיב על הוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (להלן - הצו) והוראות הצו לא חלות על עבודת העובד ברשות המקומית.

ולראיה באו על הצדדים

העובד	הרשות המקומית

אישור גורם מבטח (חברת ביטוח/חברת השקעות/קרן פנסיה)

שם איש הקשר _____ טלפון _____ נייד _____

כתובת _____

טלפון בחברה _____ מייל _____

תאריך _____ חתימת גורם מבטח _____

אישור העובד

כתובת _____

טלפון _____ נייד _____

תאריך _____ חתימת העובד _____

**נספח להסכם מיוחד להעסקת עובד בחוזה אישי
הסדר פנסיוני – ביטוח מנהלים (פנסיה צוברת)
(הפרשות לפנסיה (גמל) ולפיצויי פיטורין)**

החל מיום _____ זכויותיו של העובד _____ ת.ז. _____
תבוטחנה עפ"י בחירתו בהסדר פנסיוני כדלהלן:

בגין המשכורת הכוללת יבוטחו זכויותיו בחברת ביטוח _____ בע"מ כדלקמן:
הפרשות הרשות המקומית לתגמולים 5%.

הפרשות הרשות המקומית לפיצויים 8 1/3 %.

הפרשות הרשות המקומית להבטחת הכנסה תודשית במקרה של אובדן כושר עבודה, (בשיעור של עד
2.5%) _____ או השיעור הדרוש להבטחת אובדן כושר עבודה בגובה 75% מהמשכורת
הכוללת, הנמוך מביניהם.

הפרשות העובד לתגמולים (5% - 7%) _____ (עפ"י בחירת העובד/ת)
מס' קופה בשוק ההון _____

מוסכם בין הצדדים כי ההסדר בנספח זה מהווה, בהתאם לסעיף 1(א) 1(ב) לצו שר העבודה והרווחה
ועל פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963, שפורסם בילקוט הפרסומים התשנ"ח בע"מ 4395
(מצ"ב כנספח ב') פטור לרשות המקומית כמעסיק מ- 100% של פיצויי הפיטורים אם יגיעו לעובד והם
מאמצים את הוראותיו.

הרשות המקומית מוותרת מראש על כל זכות שיכולה להיות לה להחזיר כספים מתוך תשלומיה, אלא
אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 או 17 לחוק ובמידה שנשללה, או
שהעובד משך כספים שלא בשל אירוע מזכה; לעניין נספח זה, "אירוע מזכה" פירושו – מוות, נכות או
פרישה בגיל 60 או יותר.

מוסכם בין הצדדים כי ביטוח העובד כמפורט לעיל מהווה הסדר מיטיב על הוראות צו ההרחבה לביטוח
פנסיוני מקיף במשק (להלן - הצו) והוראות הצו לא חלות על עבודת העובד ברשות המקומית.

ולראיה באו על הצדדים

העובד	הרשות המקומית

אישור גורם מבטח (חברת ביטוח/חברת השקעות/קרן פנסיה)

שם איש הקשר _____ טלפון _____ נייד _____

כתובת _____

טלפון בחברה _____ מייל _____

תאריך _____ חתימת גורם מבטח _____

אישור העובד

כתובת _____

טלפון _____ נייד _____

תאריך _____ חתימת העובד _____

נספח להסכם מיוחד להעסקת עובד בחוזה אישי
הסדר פנסיוני - ביטוח בקרן פנסיה "ותיקה שבהסדר"
(הפרשות לפנסיה (גמל) ולפיצויי פיטורין)

החל מיום _____ זכויותיו של העובד _____ ת.ז. _____ תבוטחנה עפ"י בחירתו בהסדר פנסיוני כדלהלן:

א. בקרן פנסיה _____ (שם הקרן) _____ (סמל מוטב של הקרן) _____ (מס' קרן בשוק ההון) בגין המשכורת הכוללת .

1. הפרשות הרשות המקומית : לתגמולים 7.5%, לפיצויים 6%.

סה"כ הפרשות הרשות לקרן הפנסיה 13.5%.

2. הפרשות העובד : לתגמולים 7.5%.

ב. בקופת גמל _____ (שם הקרן) _____ (סמל מוטב של הקרן) _____ (מס' קרן בשוק ההון) , להבטחת השלמת פיצויי הפיטורים בשיעור 2.33% מהשכר הקובע לפנסיה.

מוסכם בין הצדדים כי ההסדר בנספח זה מהווה, בהתאם לסעיף 1(א) (ב) לצו שר העבודה והרווחה ועל פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963, שפורסם בילקוט הפרסומים התשנ"ח בע"מ 4395 (מצ"ב כנספח ב') פטור לרשות המקומית כמעסיק מ- 100% של פיצויי הפיטורים אם יגיעו לעובד והם מאמצים את הוראותיו.

הרשות המקומית מוותרת מראש על כל זכות שיכולה להיות לה להחזר כספים מתוך תשלומיה, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בכסף דין מכח סעיפים 16 או 17 לחוק ובמידה שנשללה, או שהעובד משך כספים שלא בשל אירוע מזכה; לעניין נספח זה, "אירוע מזכה" פירושו - מוות, נכות או פרישה בגיל 60 או יותר.

מוסכם בין הצדדים כי ביטוח העובד כמפורט לעיל מהווה הסדר מיטיב על הוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (להלן - הצו) והוראות הצו לא חלות על עבודת העובד ברשות המקומית.

ולראיה באו על הצדדים

העובד	הרשות המקומית

אישור גורם מבטח (חברת ביטוח/חברת השקעות/קרן פנסיה)

שם איש הקשר _____ טלפון _____ נייד _____

כתובת _____

טלפון בחברה _____ מייל _____

תאריך _____ חתימת גורם מבטח _____

אישור העובד

כתובת _____

טלפון _____ נייד _____

תאריך _____ חתימת העובד _____

נספח ב'

אישור כללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים לפי חוק

פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963

"בתוקף סמכותי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963 (1) (להלן – החוק), אני מאשר כי תשלומים ששילם מעביר החל ביום פרסומו של אישור זה, בעד עובדו לפנסיה מקיפה בקופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח כמשמעותה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964 (2) (להלן – קרן פנסיה), או לביטוח מנהלים הכולל אפשרות לקצבה או שילוב של תשלומים לתכנית קצבה ולתוכנית שאינה לקצבה בקופת ביטוח כאמור (להלן – קופת ביטוח), לרבות תשלומים ששילם תוך שילוב של תשלומים לקרן פנסיה לקופת ביטוח בין אם יש בקופת ביטוח תוכנית לקצבה ובין אם לאו, (להלן – תשלומי המעביד), יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולתקופה ששולמו (להלן – השכר המופטר), ובלבד שנתקיימו כל אלה:

א. תשלומי המעביד:

א.1. לקרן פנסיה אינם פחותים מ- 14.33% מן השכר המופטר או 12% מן השכר המופטר אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2.33% תשלומיו מקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד;

א.2. לקופת ביטוח אינם פחותים מאחד מאלה:

א.2.א. 13.33% מן השכר המופטר, אם משלם המעביד בעד עובדו, בנוסף לכך גם תשלומים להבטחת הכנסה חודשית במקרה אובדן כושר עבודה, בתכנית שאישר הממונה על שוק ההון ביטוח וחיסכון במשרד האוצר, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2.5% מן השכר המופטר, לפי הנמוך מביניהם (להלן – תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה);

א.2.ב. 11% מן השכר המופטר, אם שילם המעביד בנוסף גם תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה ובמקרה זה יבואו תשלומי המעביד במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד; שילם המעביד נוסף על אלה גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2.33% מן השכר המופטר, יבואו תשלומי המעביד במקום 100% פיצויי הפיטורים של העובד.

ב. לא יאוחר משלושה חודשים מתחילת ביצוע תשלומי המעביד נערך הסכם בכתב בין המעביד לבין העובד ובו –

ב.1. הסכמת העובד להסדרה לפי אישור זה בנוסח המפרט את תשלומי המעביד ואת קרן הפנסיה וקופת הביטוח, לפי העניין, בהסכם האמור ייכלל גם נוסחו של אישור זה;

ב.2. ויתור המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להתזר כספים מתוך תשלומיו, אלא אם כן שנללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 או 17 לחוק ובמידה שנשללה

או בגין משיכת הכספים מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח שלא בשל אירוע מזכה; לעניין זה, "אירוע מזכה" – מוות, נכות או פרישה בגיל שישים או יותר.

ב.3. אין באישור זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצוי פיטורים לפי החוק, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה עבודה, בגין שכר שמעבר לשכר המופטר".

העובד

הרשות המקומית



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

יום שלישי 22 נובמבר 2016,

לכבוד:

מר סעיד אחמד חוסיין ת.ז. 054812615,
דיר חנא 24973.

א.נ.

הנדון: הסדר ניגוד עניינים – תפקיד מנהל לשכת ראש המועצה

בהמשך להצהרה בעניין הקרבה המשפחתית ולשאלון אשר הוגש על ידיך בעניין בדיקת ומניעת ניגוד עניינים, ולאחר ישיבה מהיום אתך ומתן הסבר מפורט לנשוא שבנדון לרבות זיבין היתר כי ייתכן והסדר זה לא יהיה ההסדר האחרון וכי צפוי כי ייערך הסדר נוסף לאחר זמן בהתאם להחלטת ועדת מנהל שירות העובדים בעניינך לאור הקרבה המשפחתית עליה הצהרת, אני מבהיר כלהלן:

1. כפי הצהרתך, הינך קרוב משפחה לעובדים הבאים:
"
 - 1) סלים חטיב מנהל מחלקת החינוך- בן דודה.
 - 2) סאמי אבו אלחוף, מחשבים ותחזוקה- בן דודה.
 - 3) עלאא אבראהים חוסיין- מנהל קידום נוער-גיס.
 - 4) גמאל עבאס בן דודה- מח' אחזקה."

בנוסף לאמור ובמסגרת השאלון הצהרת כי בנך מר חוסאם חוסיין מכהן כדירקטור בתאגיד המים מי הגליל בע"מ.

2. כפי שידוע לך, תיאור התפקיד בהתאם לאוגדן החדש של הגדרות התפקיד בשלטון המקומי אשר מפורסם באתר של משרד הפנים הוא כלהלן:

ניהול והפעלה של לשכת ראש הרשות, וסיוע אדמיניסטרטיבי לראש הרשות לקידום ענייני הרשות בהתאם להנחיותיו. עיקרי התפקיד:

1. ניהול, פיקוח ובקרה על הפעילות התקינה של לשכת ראש הרשות.
2. ניהול תכנית הפעילויות של ראש הרשות.
3. ריכוז והפצת מידע, הנוגע לפעולות ולהחלטות ברשות."

3. במסגרת הפרסום קיים פירוט נוסף למטלות המוטלות על מנהל לשכה, שעיקרם כאמור הינו ניהול והפעלה של לשכת ראש המועצה, אך גם הכנת דוחות ודיווחים כפי שפורט שם.

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

4. כל העובדים שאת שמותיהם ציינת (לרבות בנד) אינם עובדים בלשכת ראש המועצה, אך ייתכן מצב ובו תידרש כי תפנה אל חלקם לצורך איסוף מידע או לשם עריכת מעקב אחרי פעילות היחידות של הרשות או לצרכי הכנת דו"חות לבקשת ראש הרשות לצורך מיפוי ובקרה על פעילות ביחידות הרשות או לצרכי סיוע לראש המועצה בקבלת החלטות, ובעניין זה הנחייתי היא כלהלן:
- 1) כל פניה מסוג הפניות שפורטו לעיל, אף אם הוכנה על ידיך, ליחידה בה עובד קרוב משפחה מאלה שמנית בהצהרתך, לרבות פנייה לתאגיד מי הגליל בע"מ, תיחתם על ידי ראש המועצה בלבד.
- 2) באם נבצר מראש המועצה לחתום על פניות כאמור מסיבה כלשהי, כי אז הפניה האמורה תיחתם על ידיך ועד ידי יחדיו לאחר בדיקתה.
- 3) התשובות של הפניות לעיל וגם הדוחות שתכין לאחר מכן מתוקף תפקידך לראש המועצה יועברו במקביל גם אלי וגם אל גזבר המועצה, לצרכי מעקב ובקרה נוספת.
- 4) עליך להימנע מכל מצד בו עלול להיווצר חשש לניגוד עניינים בין תפקידך לבין תפקידיהם של קרובי משפחתך, ולפנות אלי בכל עת בה מתעורר חשש שכזה.
5. הינך נדרש לפעול בהתאם להוראות ולחוזרים בעניין מניעת ניגוד עניינים, לרבות בהתאם לחוות הדעת של הועדה למניעת ניגוד עניינים של נבחרי ציבור ברשויות המקומיות מתאריך 4/2007 וכפי שעודכנה בתאריך 2/2014 והנחיות היועץ המשפטי לממשלה מס' 1.1555 מתאריך 6/2006.
6. בנוסף, עליך לשמור על סודיות המידע המגיע אליך במסגרת תפקידך האמור ולהימנע משימוש פסול במידע פנים וכן עליך לפעול על פי הוראות חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה) התשכ"ט – 1969.
7. כמובן, וכפי שכבר הסברתי לך במידה וועדת מנהל שירות העובדים תאשר את העסקתך, כי אז עליך להפסיק כליל את עבודתך במסגרת חברת ס.ש. מטר ניהול וייעוץ בע"מ בטרם התחלה בעבודה במועצה. האמור הוא בנוסף להתחייבויות המוטלות עליך במסגרת החוזה האישי וחוזרי המנכ"ל הרלוונטיים ובמיוחד חוזר 1/2011.
8. במסגרת חוזה 1/2011 צויין בסעי' 3.5. לחזור כי: "עובד במשרת אימון (שאיננו המנהל הכללי) אינו רשאי לתת הוראות והנחיות לעובדי הרשות, למעט למזכירות ראש הרשות, או לעובדים המועסקים במשרות אימון נוספות. תקופת העבודה לעובד כזה לא תוכר כניסיון ניהולי בתפקיד בכיר".
9. יהיה עליך להימנע מכל התערבות הן במישרין והן בעקיפין ממתן הוראות או הנחיות למי מעובדי הרשות, למעט למזכירות לשכת ראש הרשות או לבעלי תפקידי אימון נוספים במידה ויועסקו כאלה.

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

10. בהתאם להנחיית היועץ המשפטי לממשלה מס' 1.1555, אני מזהירך כי האחריות להימנע מהיקלעות למצב של ניגוד עניינים מוטלת עליך. על כן, עליך האחריות לדווח לי ישירות על כל עניין שבידיעתך שעלול להעמידך במצב של חשש לניגוד עניינים עם תפקידך, וזאת אף אם לא נשאלת עליו במפורש. בכל מקרה בו יתעורר ספק בדבר יישום הוראות ההסדר לעיל או סוגיות שלא נצפו מראש שעשויות להעמידך במצב של חשש לניגוד עניינים, עליך להיוועץ אתי ולפעול בהתאם להנחיות אשר יינתנו לכם על ידי בכתב.

11. כן הינך מוזהר כי אם יחול שינוי בתוכן הצהרותיך, מחובתך לפנות אלי, למסור לי בכתב, את מלוא המידע הרלוונטי ולפעול בהתאם להנחיותיי בכתב לאחר מכן.

12. החלקים הרלוונטיים של הוראות חוזר מנכ"ל משרד הפנים בעניין "נוהל לבדיקה ומניעת ניגוד עניינים - עובדי הרשויות המקומיות" (חוזר מנכ"ל משרד הפנים 2/2011) וכן הנחיות היועץ המשפטי לממשלה מס' 1.1555 מהווים חלק בלתי נפרד מהסדר זה על כל המשתמע מכך כך שיש להקפיד על קיומם כאילו היו חלק בלתי נפרד מהסדר זה.

אבקשך להקפיד על ההנחיות האמורות וזאת כדי למנוע כל חשש לניגוד עניינים.

בכבוד רב
אסד אשקר עו"ד,
היועץ המשפטי לרשות

אישור, לאחר שההסדר הוקרא למכותם:

אני החתום מטה, מר סעיד חוסיין ת.ז. 054812615, מצהיר ומאשר בזאת כי קבלתי לידי את ההסדר לעיל וכי אני מתחייב לפעול לפיו, כן אני מצהיר כי אפעל במיידית לדווח ליועץ המשפטי על כל חשש לניגוד עניינים כפי שפורט בהנחיותיו לעיל.

בכבוד רב,
סעיד חוסיין