

## הסכם עבודה למשרות ארון ברשות המקומית

שנערך ונחתם ב - \_\_\_\_\_ ביום \_\_\_\_\_

בין : \_\_\_\_\_  
רחוב \_\_\_\_\_ (להלן: "הרשות המקומית" או "המעסיק")  
מצד אחד

לבין : \_\_\_\_\_ ת.ז. \_\_\_\_\_  
רחוב \_\_\_\_\_ (להלן: "העובד")  
מצד שני

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

**הואיל:** ומינויו של העובד לתפקיד אושר לפי הוראות הדין;

**והואיל:** ומועצת הרשות המקומית קבעה את שכרו ותנאי העסקתו של העובד כנדרש בתקנה 2(ב)(3) לתקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים), התש"מ-1979, או בסעיף 9(א)(9) לצו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה), התשל"ז-1977, לפי העניין, ובהתאם לחוזר הנחיות משותף למשרד הפנים והממונה על השכר במשרד האוצר מספר 01/2011 לעניין חוזים אישיים להעסקת נושאי משרה ותפקידי ארון ברשויות המקומיות שנחתמו לאחר ה-1.1.2010 כפי שיתעדכן מעת לעת. (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 (להלן: "הממונה על השכר") 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 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 התקשי"ר, הוראות או תעריפי החשב הכללי במשרד האוצר או הוראות תכ"מ או הוראות והנחיות אחרות, הכוונה הינה להוראות, הנחיות ותעריפים אלו כפי שהן מעת לעת, לרבות הוראות הבאות במקומן.
- הסכם אישי לעובד במשרת אמון אישי** 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.
- ב. קביעת תנאי העסקתו ושכרו של העובד נעשו בהסתמך על כך כי תפקיד העובד הוא 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 הוראה כלשהי מהוראות ההסכמים הקיבוציים ו/או ההסדרים והנוהגים החלים על עובדי המעסיק, בין אם הם ברמה הקיבוצית ובין אם לאו.
- ג. על העובד והעסקתו לא יחולו ההסכמים הקיבוצים, 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.

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), התש"ל – 1970 (להלן: "חוק הגמלאות") ו/או כי חלה על העובד הוראה כלשהי מהוראות ההסכמים 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 החלים על עובד משרת אמון המועסק בתנאי "דירוג דרגה" לפי התקן 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 למועד החזרתו בפועל, ובתוספת ריבית (רגילה) החשב הכללי במשרד האוצר.

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. על התמודדות במכרזים ברשות המקומית יחולו כללי חוזר ההנחיות המשותף למשרד הפנים והממונה על השכר לעניין העסקת עובדים במשרות אמון בשלטון המקומי מיום 10.12.18 (להלן: "חוזר 2018"), ואולם מובהר, כי ככל שהעובד התקבל לרשות המקומית למשרה אחרת במרכז כדין טרם מעברו לתפקיד במשרת אמון, הוא יהיה רשאי להתמודד במרכזים ברשות המקומית אך ורק במהלך השנתיים הראשונות להעסקתו במשרת האמון. לאחר שנתיים כאמור, יחולו עליו הכללים כאמור בסעיף 11 לחוזר 2018.

3. **הגדרת התפקיד**  
הרשות המקומית תעסיק את העובד בתפקיד \_\_\_\_\_.  
העובד מתחייב לעסוק בתפקיד בהיקף של 100% משרה אלא אם כן אושר אחרת, מראש ובכתב, על ידי אגף בכיר בקרת הון אנושי במשרד הפנים (להלן: "משרד הפנים") ובהתאם לאמור באישור.

4. **כפיפות**  
הממונה הישיר על העובד הוא \_\_\_\_\_ 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. 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.
- ג. על אף האמור בפסקה ב. לסעיף זה, אם העובד קיבל לכך אישור מראש ובכתב מהממונה וממועצת הרשות המקומית כדן, יהא העובד רשאי להרצות במוסדות להשכלה גבוהה בישראל אשר הוכרו על-ידי המועצה להשכלה גבוהה, בכפיפות למגבלות המצוינות בפסקה 42.425 לתקשי"ר, ובפרט- שמשך זמן ההרצאה לא יעלה על 4 שעות הוראה אקדמיות בשבוע ושההרצאה תבוצע לאחר שעות העבודה הרגילות. האישור לעבודה פרטית יינתן בתנאי שהעובד לא ירכוש, בגין הרצאותיו במוסד להשכלה גבוהה בו הוא ירצה, מעמד של עובד המוסד במשרה מלאה או חלקית.
- עובד לא יתחייב לעבודה פרטית, כלפי גורמים חיצוניים, עד לקבלת אישור מראש מהממונה וממועצת הרשות המקומית.
- מובהר כי הוראות פסקה זו חלות גם לגבי עבודה פרטית המתבצעת בימי שישי, ביום מנוחה או ביום חג או מועד.
- ד. העובד מתחייב להודיע לממונה וליועץ המשפטי של הרשות, מיד 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.
- ה. מאחר שהעובד עובד במשרת אמן 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.
6. א. הרשות המקומית תעסיק את העובד בתפקיד והעובד מתחייב לעסוק בתפקיד לפחות 5 ימים בשבוע ולא פחות מ- 42 שעות שבועיות, וכן מתחייב העובד כי יעבוד ויהיה זמין לעבודה אף מעבר לאמור לעיל בהתאם לצורכי העבודה (להלן: "**משרה מלאה**").
- כל שינוי בהיקף משרתו של העובד, לאחר חתימת הסכם זה, טעון אישור, מראש ובכתב, על ידי משרד הפנים. יובהר, כי שעות העבודה המינימליות

במשרה חלקית יחושבו בהתאם להיקף המשרה ביחס לשעות העבודה במשרה מלאה וכי שעות העבודה וימי העבודה יקבעו על ידי הממונה.

ב. יום המנוחה השבועי של העובד הוא (יש למחוק את המיותר):

לגבי יהודי – יום שבת;

לגבי מי שאינו יהודי – יום \_\_\_\_\_ (שישי, שבת או ראשון), לפי ההסדר הקבוע בסעיף 7(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה.

ג. העובד יחתים כרטיס נוכחות בכל כניסה ויציאה ממקום העבודה, קרי

בתחילת יום העבודה, בסוף יום העבודה ובכל יציאה ממקום העבודה וחזרה אליו, במהלך יום העבודה, בין אם לצורך עבודה (יציאה בתפקיד) או לצרכים פרטיים (יציאה פרטית), על העובד לדווח על השעות בדו"ח הנוכחות. החתמת כרטיס הנוכחות לא תשמש לצורך קבלת שכר עבור שעות נוספות, אלא לצרכי בחינת נוכחות העובד בעבודה, ולעניין ימי החופשה והמחלה שנוצלו על-ידי העובד. ככל שעובד לא יחתים כרטיס נוכחות או שלא ידווח כנדרש לפי העניין, תנכה הרשות ממשכורתו החודשית את השיעור היחסי של המשכורת בגין הימים שבהם לא החתים כרטיס נוכחות או לא דיווח כאמור, והעובד נותן הסכמתו לכך.

7. א. תוקף הסכם זה הוא החל מיום חתימתו.

כהונתו של עובד במשרת אמון תיפסק והעסקתו תסתיים עם סיום כהונתו של הממונה מכל סיבה שהיא, לרבות בעקבות בחירות מוניציפליות, או התפטרות, וכן על פי החלטת הממונה שלו ובכפוף לכל דין.

על אף האמור לעיל, רשאי הממונה או מי שהוסמך על ידיו לעניין זה לקצוב את תקופת העסקתו של העובד מראש, לפי בחירת הממונה. יובהר כי במקרה כזה ההסכם זה יבוא לסיומו בתום התקופה הקצובה והעובד לא יהיה זכאי לפיצוי כלשהו בגין סיום ההסכם, למעט פיצויי פיטורים להם הוא זכאי בהתאם להוראות הדין וההסכם. מוסכם בזאת כי במקרה שבו קצב הממונה את תקופת כהונתו של העובד במשרת האמון, יסיים העובד את עבודתו בתום תקופה זאת ללא צורך בהליך נוסף.

ב. על אף האמור לעיל, תנאי מתלה לכניסתו לתוקף של הסכם זה, ולקבלת התנאים על פיו, הוא קבלת אישור בכתב מאת משרד הפנים.

8. א. **פיטורים / התפטרות** הרשות המקומית רשאית להפסיק את העסקתו של העובד, בכל עת, על פי הוראות הדין, אולם בכל מקרה תינתן לעובד הודעה מוקדמת בכתב

של חודש ימים מראש, והכל בכפוף לאמור בהסכם זה.

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 לתשלום פיצוי (חלף הודעה מוקדמת) בסכום השווה למשכורת הכוללת בלבד (כאמור בסעיף 9 להלן), אשר לה היה זכאי בעד התקופה שלגביה ויתרה הרשות המקומית על עבודתו.

מובהר בזאת כי תשלום פיצוי כאמור אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין ולא יובא בחשבון לרבות לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, פיצוי בגין פדיון חופשה, פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו לא ילקח בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת לפי חוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן: "חוק הגמלאות") ולא יבוצעו בגינו הפרשות לקופות גמל (לרבות לקרן השתלמות, קרן פנסיה או ביטוח מנהלים). למען הסר ספק, אין בציון הרכיבים לעיל, כדי לקבוע זכאות להם.

משכורת  
כוללת

9. א. תמורת עבודתו תשלם הרשות המקומית לעובד משכורת חודשית כוללת בסך של \_\_\_\_\_ ₪ המהווה % \_\_\_\_\_ מהנקוב בטבלה שבנספח א' לחוזר לגבי רשות מקומית בדרגה \_\_\_\_\_, וזאת באופן יחסי להיקף משרתו (בהסכם זה: "המשכורת הכוללת").

ב. במשכורת הכוללת כלולים כל התשלומים שהעובד היה זכאי לקבלם מכל מקור שהוא, אילולא הועסק בהסכם אישי זה, ו/או אילו חוק שעות עבודה ומנוחה היה חל עליו, לרבות תשלום בעד שעות נוספות, כוננויות, פרמיות, קריאות פתע וכן כל הרכיבים והתשלומים החודשיים והשנתיים כגון גמול השתלמות ומענק יובל, וכן כל תוספות השכר ותוספות לשכר, מכוח הסכמים או הסדרים קיבוציים, למעט תשלומים המוזכרים 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 הסכם 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 לעיל, המשכורת הכוללת תעודכן בהתאם לחוזר מנכ"ל משרד הפנים ולהוראות הממונה על השכר כפי שיתפרסמו מעת לעת.

ו. על אף האמור בפסקה ה. לעיל, הרשות המקומית רשאית 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 ככל שהרשות המקומית תיכנס לתוכנית הבראה או התייעלות, קרי תכנית שאושרה מול אגף בכיר לבקרה תקצוב ופיתוח במשרד הפנים, הרשות המקומית תהיה רשאית להפחית את המשכורת הכוללת של העובד ו/או להפחית רכיבים או תשלומים אחרים להם הוא זכאי מכוח הסכם זה, וזאת בהתאם לקבוע בתכנית ההבראה או התייעלות. העובד נותן בזה הסכמה בלתי חוזרת לכך.

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

**דמי כלכלה ואש"ל** א. 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.
- סכום 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 \_\_\_\_\_ 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 הכלכלה יהיה על פי עדכונים המתפרסמים לעניין זה על ידי

הממונה על השכר.

- 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. על פי החלטת הרשות המקומית ועל פי שיקול דעתה הבלעדי, הרשות המקומית תהיה רשאית להעמיד לרשות העובד ולשימושו רכב צמוד לצורך מילוי תפקידו, ועל-פי המפורט להלן:
- (1) הרשות המקומית תישא בהוצאות הכרוכות בשימוש ברכב ובאחזקתו, בכפוף לכללים המפורטים בפרק 11 להוראות התכ"מ, בשינויים המחויבים וכפי שיתעדכנו מעת לעת.
- (2) מובהר כי הרשות לא תשלם קנסות בגין דוחות תנועה וחנייה של הנוהגים ברכב הצמוד, והעובד יישא בתשלום קנסות אלו. לעניין זה תחול הוראת תכ"מ 11.4.0.7, בשינויים המחויבים וכפי שתעודכן מעת לעת.
- (3) העובד יחזיר את הרכב לידי הרשות המקומית, באופן מידי עם דרישת הרשות המקומית, כשהוא במצב תקין, וזאת מכל סיבה שהיא, או עם ניתוק יחסי העבודה בין העובד לבין הרשות המקומית, ותהא הסיבה לניתוק היחסים אשר תהא, לפי המוקדם מבניהם.
- 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.
- קצובת נסיעה**      ד. העובד זכאי לקצובת נסיעה לפי הכללים הנהוגים כדין לגבי כלל עובדי הרשות המקומית, ובאותם מועדים, בתנאי שלא הועמד רכב צמוד לשימוש.
- הוצאות טלפון**      ה. (1) לצורך מילוי תפקידו העובד יהיה זכאי להחזר הוצאות אחזקה ושימוש בטלפון קווי בסכום של \_\_\_\_\_ ₪ לחודש (ללא גילום מס), בהתאם למפורט בחוזר מנכ"ל משרד הפנים לעניין זה מחודש פברואר 2011.
- (2) העמידה הרשות המקומית לשימוש העובד טלפון נייד יהיה העובד מחויב בגינו בתשלום כל סכום העולה על \_\_\_\_\_ ₪ לחודש.
- (3) העובד יישא בכל סכום העולה על הסכום הנ"ל והוא נותן בזאת





עובד יהיה זכאי לצבור חופשת מחלה בשיעור של שני ימים וחצי בעד כל חודש עבודה(לעובד המועסק לפחות חמישה ימים בשבוע). צבירת ימי מחלה אלה היא 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.

ב.

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 בפסקה א בסעיף זה.

ימי הצהרה אינם ניתנים לצבירה או להעברה משנה לשנה.

"ימי הצהרה" – לעניין סעיף זה, הם ימים שהם ימי עבודה אך העובד נעדר בהם מעבודתו מפאת מחלה ולא קיבל תעודת מחלה מרופא. על העובד למסור, בשובו לעבודה, לידי הממונה, הודעה אישית על מחלתו.

ג.

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.

ד.

זכאותו של עובד המועסק פחות מחמישה ימים בשבוע לצבירת ימי חופשת מחלה בתשלום תחושב על פי הוראות נסמן (ב) או (ד) לפסקה 33.212 לתקשי"ר, לפי העניין, ולא על פי האמור בפסקה א בסעיף זה.

כל התשלומים המפורטים בהסכם זה הם ברוטו והעובד יישא 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.

מובהר כי על תקופת עבודתו של העובד ברשות המקומית על פי הסכם זה לא יחולו הוראות חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל – 1970 (להלן: "חוק הגמלאות").

ב.

ההסדר הפנסיוני אשר יחול על העובד יהיה בהתאם למפורט להלן.

ג.

הרשות תבטח את העובד בקופת גמל לקצבה, לפי בחירתו, בהתאם למפורט להלן:

(1) בסעיף זה – "המשכורת המבוטחת" – המשכורת הכוללת וכן קצובת הבראה (בחודש בו היא משולמת בלבד).

(2) הרשות תפריש לקופת הגמל לקצבה סכום השווה ל – 7.5% מהמשכורת המבוטחת של העובד, לרכיב תגמולים.

(3) במקרה שבו בחר העובד בקופת גמל לקצבה שאינה קרן פנסיה כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005, וההסדר הפנסיוני כולל רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה, כי אז תשלום הרשות לתגמולים לפי סעיף קטן (2) לעיל יכלול את תשלום המעסיק עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה. בכל מקרה, שיעור הפרשות המעסיק לחלק התגמולים לבדו, מתוך ההפרשה האמורה בסעיף קטן (2) לעיל, לא יפחת מ-5% מהמשכורת המבוטחת.

(4) מובהר כי תשלום המעסיק בעבור רכישת כיסוי למקרה של אבדן כושר עבודה כאמור, ביחד עם הפרשות המעסיק לתגמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהמשכורת המבוטחת (אף אם השיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד עולה על 2.5%).

(5) העובד יפריש על חשבונו סכום השווה ל – 7% מהמשכורת המבוטחת, לרכיב תגמולים. העובד מסכים בזה לכך שהרשות המקומית תנכה את הסכום האמור ממשכורתו, לצורך העברתו לקופת הגמל לקצבה.

(6) אין באמור בסעיפים קטנים (2) ו- (5) לעיל כדי לגרוע מהוראות הדין החלות בעניין שיעורי ההפרשה לקרן פנסיה ותיקה. מובהר כי שיעורי ההפרשה לתגמולים, בקרן פנסיה ותיקה, במועד החתימה על הסכם זה, עומדים על 7.5% הפרשת מעסיק ו – 7% הפרשת עובד.

(7) הרשות המקומית תפריש לקופת הגמל לקצבה סכום השווה ל – 8.33% מהמשכורת המבוטחת, לרכיב פיצויים.

- (8) הפרשות הרשות המקומית לרכיב פיצויים לפי סעיף-קטן (7) לעיל, ביחד עם הפרשי ההצמדה והרווחים בגין הפרשות אלו, יבואו במקום מלוא (100%) פיצויי פיטורים על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים").
- (9) הרשות המקומית והעובד מאמצים את הוראות האישור הכללי שניתן על-ידי שר העבודה והרווחה לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. נוסח האישור מצורף **כנספח א'** להסכם זה.
- (10) עם הפסקת עבודתו של העובד מכל סיבה שהיא ופרישתו המוחלטת מן הרשות המקומית, יהיו העובד, או שאיריו במקרה של פטירתו, זכאים לקבל את הבעלות בזכויות שנצברו וואו שנוצרו לזכותו בקופת הגמל לקצבה, בכפוף לתקנון קופת הגמל לקצבה או לתנאי פוליסת הביטוח, לפי העניין, והכל בכפוף לאמור בסעיף-קטן (11) להלן.
- (11) הרשות המקומית מוותרת בזאת מראש על כל זכות שיכולה להיות לה להחזר כספים מתוך תשלומיה, לפי סעיף זה, אלא אם נשללה זכותו של עובד לפיצויי פיטורים בפסק הדין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים ובמידה שנשללה, או שהעובד משך כספים מקופת הגמל לקצבה שלא בשל אירוע מזכה. לעניין זה "אירוע מזכה" – מוות, נכות או פרישה בגיל 60 או יותר.

ד. פרטי קופת הגמל לקצבה בה בחר העובד ושיעורי ההפרשות לקופת האמורה מפורטים בטופס המצורף **כנספח ב'** להסכם זה.

הפרשות בגין החזר הוצאות 15. א. בגין רכיבי שכר שהם החזרי הוצאות יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה, לפי בחירתו של העובד, בהתאם למפורט להלן:

- (1) הרשות תפריש לקופת הגמל לקצבה סכום השווה ל – 5% מרכיבי שכר שהם החזרי הוצאות, לרכיב תגמולים.
- (2) העובד יפריש על חשבונו סכום השווה ל – 5% מרכיבי שכר שהם החזרי הוצאות, לרכיב תגמולים. העובד מסכים בזה לכך שהרשות תנכה את הסכום האמור ממשכורתו, לצורך העברתו לקופת הגמל לקצבה. העובד יהיה רשאי לבקש להגדיל את שיעור הניכוי האמור עד ל – 7% או כפי שיהיה בהתאם לדין מעת לעת.
- (3) לעניין סעיף זה, "רכיבי שכר שהם החזרי הוצאות" – קצובת ביגוד (בחודש בו היא משולמת בלבד), דמי כלכלה ואש"ל, קצובת נסיעה (ככל שהעובד זכאי לה), החזר הוצאות נסיעה בתפקיד (ככל שהעובד זכאי לו), החזר הוצאות אחזקה ושימוש בטלפון קווי.

מובהר למען הסר ספק כי לא תבוצע כל הפרשה בגין זקיפת הטבה או גילום מס.

פרטי קופת הגמל לקצבה בה בחר העובד ושיעורי ההפרשות לקופה האמורה מפורטים בטופס המצורף **כנספח ג'** להסכם זה.

ב. מובהר כי ההסדר הפנסיוני יחול לגבי המשכורת המבוטחת בלבד ובנוסף תבוצענה הפרשות בגין החזרי הוצאות בלבד, כמפורט לעיל, וכי לא תבוצענה הפרשות בגין תשלומים אחרים כלשהם.

16. א. בנוסף לאמור לעיל, עובד שסיים את העסקתו לאחר 4 שנות עבודה לפי הסכם זה (להלן: "**תקופת האכשרה**"), וערב תחילת העסקתו על פי הסכם זה הועסק ברשות המקומית לפי הסכמים קיבוציים ("תנאי דרוג- דרגה"), יהיה זכאי, עבור תקופת עבודתו הקודמת ברשות המקומית עד למועד חתימת הסכם זה, לתשלום כמפורט להלן:

(1) עובד שלגבי זכויותיו הפנסיוניות, בגין התקופה עד למעבר למתכונת העסקה על פי הסכם זה, חל הסדר פנסיה תקציבית, אולם הועסק ברשות המקומית במשך פחות מ- 10 שנים הנושאות זכות לגמלאות, לפי תנאי "דירוג דרגה" יהיה זכאי, בגין התקופה האמורה, לפיצויי פיטורים המחושבים לפי הוראות חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963 (להלן: "**חוק פיצויי פיטורים**").

(2) עובד שלגבי זכויותיו הפנסיוניות, בגין התקופה שעד למעבר למתכונת העסקה על פי הסכם זה, חל הסדר פנסיה צוברת יהיה זכאי, בגין התקופה האמורה, להשלמת פיצויי פיטורים המחושבים לפי חוק פיצויי פיטורים, ככל שלא בוצעו עבורו, בגין התקופה האמורה, הפרשות במקום מלוא החבות בפיצויי פיטורים.

ב. המשכורת הקובעת לעניין פיצויי הפיטורים, לפי פסקה א(1) או א(2) לעיל, לפי העניין, תהיה המשכורת בתנאי "דירוג דרגה" בדרגת השיא של תקן משרתו של העובד ערב המעבר למתכונת העסקה על פי הסכם זה.

17. **פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו**  
עם סיום העסקתו, יהיה העובד זכאי לפיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו, ובלבד שמתקיימים בו תנאי הזכאות המפורטים בחוזר הממונה על השכר מיום 22.12.2016, כפי שיעודכן מעת לעת, ובכפוף ליתר התנאים והכללים המפורטים בחוזר האמור.

18. **קיצבה ומשכורת**  
עובד המועסק על פי הסכם זה, ואשר זכאי לקצבה מהרשות המקומית, יחולו עליו הוראות סעיף 35 לחוק הגמלאות והתקנות שהותקנו מכוחו.

**(ניכוי  
קופה  
ציבורית)**

19. **משמעת** על העובד יחולו כל דיני המשמעת החלים על עובדי הרשויות המקומיות, כאמור בכל דין.
20. **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.
21. **שמירת סודיות** א. 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 לרשות 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 יישא באחריות, יפצה וישפה את הרשות המקומית וכל צד ג' בגין נזקים מכל מין וסוג שיגרמו עקב אי קיום התחייבויותיו לפי פסקה א לעיל.
- ג. מובהר כי מגבלות לאחר פרישה המעוגנות בדין לרבות בחוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), תשכ"ט-1969, יחולו על העובד.
22. **קיצוז וניכוי חוב** הרשות המקומית זכאית לקזז ו/או לנכות מכל סכום שיגיע לעובד, אם יגיע, את הסכומים שהעובד יהיה חייב לה, בכפוף לכל דין.
23. **הודעה על תנאי עבודה** הסכם זה מהווה גם הודעה על תנאי עבודה על פי הוראות חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב – 2002.
- אין בהסכם זה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין.

**הודעות** 24. הודעה שנשלחה בדואר רשום לצד על פי כתובתו, כאמור להלן, תראה כאילו נתקבלה על ידי הנמען שלושה ימים לאחר מסירתה. וקבלה הנושאת את חותמת הדואר תהווה ראייה חותכת לתאריך המסירה. הודעה שנמסרה באופן ידני, תראה כאילו נתקבלה באופן מיידי.

**כתובות** 25. כתובת הצדדים לצורך זה הן :  
הרשות המקומית : \_\_\_\_\_  
העובד : \_\_\_\_\_

מצ"ב נספחים א'- ג' המהווים חלק בלתי נפרד מהסכם זה.

### ולראיה באו על הצדדים

\_\_\_\_\_  
העובד

\_\_\_\_\_  
הרשות המקומית

### נספח א' להסכם העבודה

#### **אישור כללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963**

בתוקף סמכותי לפי **סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים**, התשכ"ג - 1963 (להלן - החוק), אני מאשר כי תשלומים ששילם מעביד החל ביום פרסומו של אישור זה, בעד עובדו לפנסיה מקיפה בקופת גמל לקיצבה שאינה קופת ביטוח כמשמעותה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד - 1964 (להלן - קרן פנסיה), או לביטוח מנהלים הכולל אפשרות לקיצבה או שילוב של תשלומים לתכנית קצבה ולתכנית שאינה לקצבה בקופת ביטוח כאמור (להלן - קופת ביטוח), לרבות תשלומים ששילם תוך שילוב של תשלומים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח, בין אם יש בקופת הביטוח תכנית 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:

1. תשלומי המעביד -

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

(ב) לקופת ביטוח אינם פחותים מאחד מאלה:

(1) 13.33% מן השכר המופטר, אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להבטחת הכנסה חודשית במקרה אבדן כושר עבודה, בתכנית שאישר הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2.5% מן השכר המופטר, לפי הנמוך מביניהם (להלן - תשלום לביטוח אבדן כושר עבודה);

(2) 11% מן השכר המופטר, אם שילם המעביד בנוסף גם תשלום לביטוח אבדן כושר עבודה, ובמקרה זה יבואו תשלומי המעביד במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד; שילם המעביד בנוסף לאלה 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.

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

(א) הסכמת העובד להסדר לפי אישור זה בנוסח המפרט את תשלומי המעביד ואת קרן הפנסיה וקופת הביטוח, לפי הענין; בהסכם האמור ייכלל גם נוסחו של אישור זה;

(ב) ויתור המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזיר כספים מתוך תשלומיו, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 או 17 לחוק ובמידה שנשללה או שהעובד משך כספים מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח שלא בשל אירוע מזכה; לענין זה, "אירוע מזכה" - מות, נכות או פרישה בגיל ששים או יותר;

(ג) אין באישור זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויי פיטורים לפי החוק, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה עבודה, בגין שכר שמעבר לשכר המופטר.

אליהו ישי  
שר העבודה והרווחה

**נספח ב' להסכם העבודה**

**מוסכם כי זכויות העובד:**

שם משפחה	שם פרטי	מס' ת.ז.

יבוטחו החל מיום \_\_\_\_\_ בקופת גמל לקצבה לפי בחירתו בהתאם למפורט להלן:



❖ לעובד שבחר בקרן פנסיה, שאינה קרן ותיקה:

שם הקרן	מס' הקופה

הפרשות המעסיק		הפרשות העובד/ת
לתגמולים	לפיצויים	לתגמולים
7.5%	8 1/3%	7%

❖ לעובד שבחר בקרן פנסיה ותיקה, בהתאם לזכותו על-פי דין:

שם הקרן	מס' הקופה

הפרשות המעסיק		הפרשות העובד/ת
לתגמולים	לפיצויים	לתגמולים
7.5%	* 6%	7%

\* שיעור נוסף של 2 1/3%, לרכיב פיצויים, יופקד ב-\_\_\_\_\_.

❖ לעובד שבחר בקופת גמל לקצבה שאינה קרן פנסיה (קופת גמל לקצבה שהיא קופת ביטוח – "ביטוח מנהלים", או קופת גמל לחיסכון):

שם הקופה	מס' הקופה

הפרשות המעסיק			הפרשות העובד
לתגמולים**	לביטוח אובדן כושר עבודה	לפיצויים	לתגמולים
		8 1/3%	7%

\*\* לא פחות מ – 5% ובסך הכל יחד עם ההפרשה לביטוח אובדן כושר עבודה – 7.5%.

הנני מודיע כי ידוע לי שניתנה לי האפשרות לבחור בכל אחת מהחלופות המפורטות בנספח זה (בכפוף להוראות הדין), וכי בחרתי בחלופה המפורטת לעיל לפי שיקול דעתי, בהתאם לזכותי על-פי דין. הנני מתחייב כי לא תהיה לי, בשום שלב שהוא, כל טענה כלפי המעסיק בשל ביטוחי בהתאם לחלופה שבחרתי כאמור. כל האמור מבלי לגרוע מהאמור בסעיפים 14(ג)(8) ו – 14(ג)(9) להסכם ההעסקה.	
חתימת העובד:	

\_\_\_\_\_  
העובד

\_\_\_\_\_  
המעסיק

\_\_\_\_\_  
תאריך:

### נספח ג' להסכם העבודה

**מוסכם כי עבור העובד:**

שם משפחה	שם פרטי	מס' ת.ז.

**יבוצעו הפרשות בגין רכיבי החזר הוצאות כמפורט בסעיף 15 להסכם העבודה בהתאם  
למפורט להלן:**

שם הקופה	מס' הקופה

הפרשות המעסיק לתגמולים	הפרשות העובד/ת לתגמולים
5%	* (5% עד 7% - למלא לפי בחירת העובד)

\_\_\_\_\_

העובד

\_\_\_\_\_

המעסיק

\_\_\_\_\_ תאריך: