

הסכם עבודה לנושא משרה ברשות המקומית (בתחולה מיום 27/5/2024)

שנערך ונחתם ב - _____ ביום _____

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

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

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 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 ההעסקה 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 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:

- | | |
|---|--|
| <p>1. א. המבוא להסכם זה, נספחיו והצהרות הצדדים בו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.</p> <p>ב. כותרות הסעיפים נרשמו לצורכי נוחות בלבד, ואין בהן כדי לשמש לצורך פרשנותו של ההסכם.</p> <p>ג. ההסכם כתוב בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד ובמקרה של עובדת יש לקרוא את ההסכם ככתוב בלשון נקבה.</p> <p>ד. 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>מבוא</p> |
| <p>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.</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>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.</p> | <p>הסכם אישי לעובד בתפקיד הנהלה ו/או אמון אישי</p> |

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.

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 (%) _____ 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 _____ 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 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.

(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 הנהלת 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.

א.6.

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").

**שעות
העבודה
והדיווח
עליהן**

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 _____ (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 התפטרות, 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.

כללי

קציבת כהונה
ידוע לי ומוסכם עלי כי ככל שתקבע הוראה הקוצבת את כהונתם של בכירים בשלטון המקומי, וככל שההוראה תחול על סוג התפקיד אותו אני ממלא, יחולו עלי הכללים שייקבעו במסגרתה.

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.

משכורת כוללת 9. א. תמורת עבודתו תשלם הרשות המקומית לעובד משכורת חודשית כוללת בסך של _____ ₪ המהווה % _____ מהנקוב בטבלה שבחוזר לגבי רשות מקומית בדרגה _____, 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 אילו לא הועסק בחוזה זה, מכל מקור שהוא, ו/או 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, 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 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 ההבראה, 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), התש"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 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.

בנוסף למשכורתו הכוללת יהיה העובד זכאי לתשלומים ולהטבות כדלהלן:

10. תשלומים

נוספים

**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 דהיינו _____ 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 _____ ₪ 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.

**הוצאות
רכב**

ב.

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.

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 הנהגים 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.

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

הוצאות טלפון	ה.	<ul style="list-style-type: none"> • העובד זכאי להחזר הוצאות טלפון קווי בסכום של _____ ₪ לחודש (ללא גילום מס), בהתאם למפורט בחוזר. • העמידה הרשות המקומית לשימוש העובד טלפון נייד יהיה העובד מחויב בתשלום כל סכום העולה על _____ ₪ לחודש. <p>העובד יישא 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.</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>
הבראה	ו.	העובד זכאי לקצובת הבראה בסכומים ובכמות ימים שמשתלמים כדין לכלל עובדי הרשות המקומית, בהתאם להיקף משרתו.
עיתון מקצועי	ז.	העובד זכאי לקבל עיתון מקצועי אחד, אם אישרה זאת הרשות.
קרן השתלמות	ח.	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 ההשתלמות.
קצובת ביגוד	ט.	העובד זכאי לקבל קצובת ביגוד בהתאם למקובל ברשות המקומית, בהתאם להיקף חלקיות משרתו.

**חופשה
שנתית**

11. א.

העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית של 22 ימי עבודה בשנה (לעובד המועסק, חמישה ימים בשבוע)
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").

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.

לעובדים המועסקים במשרה חלקית ואינם עובדים חמישה 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 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 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 פנסיה נכות.

ב. על עובד המועסק פחות מחמישה ימים בשבוע תחולנה הוראות נסמן (ב) או (ד) לפסקה 33.212 לתקשי"ר, 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.

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.

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 אישי), – 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 הפרשות 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 (עבור כל נושאי המשרה) והחזרי הוצאות בלבד (עבור כל נושאי המשרה פרט למנכ"ל הרשות המקומית) וכי לא תהיינה הפרשות בגין עבודה נוספת או בגין תשלומים אחרים כלשהם, בהתאם לנספח א' להסכם מיוחד להעסקת עובד בחוזה אישי, המצורף להסכם זה.

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 הפנסיונית 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
(ניכוי קופה
ציבורית)**

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. **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 לידי 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 וניכוי 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 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.

הודעות 21.

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.

כתובות 22.

כתובת הצדדים לצורך זה הן :

_____ : הרשות המקומית :

_____ : העובד :

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

ולראיה באו על הצדדים

העובד

הרשות המקומית