



י"ט בתמוז התשפ"א
29 ביוני 2021
ש.כ. 2021-3055

לכבוד:

יצחק בורבא - יו"ר איגוד התאגידים העירוניים

יו"רים של חברות עירוניות

מנכ"לים של חברות עירוניות

הנדון: שכר ותנאי עבודה בחברות העירוניות

בהמשך לדיונים עם איגוד התאגידים העירוניים ולעבודת המטה המשותפת עם אגף תאגידים במשרד הפנים, הנני מתכבד להעמיד לרשותכם חוזר המאגד את תנאי העסקה ואת רמות השכר לעובדים לא בכירים בחברות העירוניות.

המסמך מאגד את מכלול תנאי השכר והתנאים הסוציאליים אותם הנהלת החברה רשאית לשלם לעובדים שאינם בכירים. המסמך מפרט את הכללים בעניינים אלו. רמות השכר המפורטות בחוזר זה לעובדים שאינם בכירים הן מקסימליות ולא ניתן לשלם שכר העולה עליהן אולם ניתן לשלם פחות מהן.

תשלום שכר העולה על הקבוע בחוזר זה, בהיעדר אישור פרטני, בין אם העובד החל את עבודתו בחברה טרם פרסום החוזר, ובין אם התקבל אחריו, עלול להוות חריגת שכר.

בתנאי העסקה (כגון, ביגוד, הבראה, וכמפורט בחוזר) קיימת בחירה לחברה בין תנאי העסקה הקבועים בחוק לבין תנאי העסקה המפורטים בחוזר זה, זאת בהתאם להחלטת דירקטוריון החברה. תנאי העסקה שלגביהם אין הוראת חוק ספציפית, רשאית החברה לשלם על פי הקבוע בחוזר או לא לשלם כלל. יובהר כי אין אפשרות לשלם או להעניק תנאים בטווח שבין המפורט בחוזר לבין הדין.

כולי תקווה כי מסמך זה יהווה כלי ניהולי משמעותי להנהלות החברות העירוניות ויסייע בקידום מטרות החברות העירוניות ואת השירות שהחברות מעניקות לתושבים. אגף השכר מקדיש משאבים רבים על מנת לקדם את המגזר הציבורי ואת ההנהלות של הגופים המתוקצבים והנתמכים בפרט, מסמך זה הינו התקדמות משמעותית לקידום מגזר ציבורי שקוף, יעיל ומודרני.

בכבוד רב,

דיאא אסדי
סגן בכיר לממונה על השכר

העתקים:

מר קובי בר-נתן – הממונה על השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

מר יאיר הירש – מנכ"ל משרד הפנים

מר יהונתן פת - יועץ בכיר לממונה על השכר, משרד האוצר

מר שאדי עזאם – סגן בכיר לממונה על השכר, משרד האוצר

מר דודי ספיר – מנהל אגף תאגידים, משרד הפנים



גב' גלי אמיר – מנהלת תחום בכיר- שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
מר איתי פלומבו ויסמן – סגן מנהל אגף תאגידיים, משרד הפנים
עו"ד אביטל כהן – לשכה משפטית- שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
מר גלעד ווירגין – כלכלן - שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
רפרנטים צוות שלטון מקומי, משרד האוצר



עובדים בחברות עירוניות – שכר ותנאי העסקה

יולי 2021





תוכן עניינים

4.....	מבוא	1.
6.....	הוראות כלליות	2.
6.....	טוחי שכר פנסיוני - עובדים שאינם בכירים	3.
10.....	קידום בשכרם של העובדים	4.
12.....	תנאים נלווים	
12.....	ימי חופשה	5.
15.....	ימי מחלה	6.
16.....	פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו	7.
18.....	הבראה	8.
19.....	ביגוד	9.
19.....	קרן השתלמות	10.
19.....	כוננויות	11.
20.....	תוספת מעונות	12.
21.....	אגרת רישיון מקצועי	13.
21.....	הפרשות פנסיוניות	14.
23.....	הפרשות עובד ומעסיק בגין רכיבי עבודה נוספת:	15.
23.....	הפרשות עובד ומעסיק בגין החזרי הוצאות:	16.
23.....	החזרי הוצאות- תחבורה ציבורית	17.
24.....	החזר הוצאות טלפון	18.
24.....	אחזקת רכב	19.
24.....	עבודה פרטית, מילוי מקום, חופשה ללא תשלום	20.
24.....	דיווח נוכחות	21.
24.....	תחולה	22.
26.....	נספח א': כתב התחייבות	
28.....	נספח ב': חוזים אישיים - יפורסמו בהמשך באתר הממונה על השכר	
29.....	נספח ג': שיטת חישוב תקציב הקידום	
30.....	נספח ד': חוזר מיום 14.01.2018	
35.....	נספח ה': חוזר 3/2003	
39.....	נספח ו': תגמול בגין כוננות, הוראת נסמן 27.50 לתקש"ר	
42.....	נספח ז': סעיף 14	
44.....	נספח ח': סעיף 4.11. לחזור מנכ"ל משרד הפנים 1/2011	



י"ט בתמוז התשפ"א
29 ביוני 2021
שכ. 2021-3055

1. מבוא

- 1.1 בהמשך לדיונים בין נציגי משרד האוצר, נציגי איגוד התאגידים העירוניים ונציגי משרד הפנים, להלן יפורטו עקרונות תנאי השכר וההעסקה המאושרים להעסקת עובדים לא בכירים בחוזים אישיים בחברות עירוניות (להלן: "החוזר" או "המתווה"). עובדים לא בכירים לצורך חוזר זה, הם עובדים שאינם מועסקים בחוזה נגזרת שכר בכירים.
- 1.2 טווחי השכר של העובדים הבכירים יהיו לפי חוזר מתאריך 3/2003 שכותרתו "חברות עירוניות – קביעת שכרם ותנאי העסקתם של המנהל הכללי ובעלי תפקידים בחברות העירוניות" (להלן: חוזר 3/2003) וחוזר 14.01.2018 שכותרתו "חברות עירוניות – עקרונות לקביעת רמות שכר לעובדים בחוזים אישיים" (להלן: חוזר 14.01.2018) לעובדים הבכירים המועסקים בנגזרת שכר מנכ"ל. זאת בנוסף לחוזרים המפורסמים מעת לעת על ידי הממונה על השכר במשרד האוצר בעניין חברות עירוניות.
- 1.3 חוזר זה יעמוד בתחולה מתאריך 1.7.2021, זאת למעט פרק 5 שעניינו קידום בשכרם של העובדים שאינם בכירים שתקפו החל מיום 1.1.2022. החוזר יחול על עובדי משרה שאינם מועסקים בחוזה בכירים בחברה, לפי הפירוט הקיים בפרק 22 שעניינו "תחולה". למען הסר ספק, בחוזר זה לא פורטו הכללים להעסקת עובדים שעתיים, אולם יובהר כי שכרם של עובדים שעתיים לא יעלה על האמור בחוזר זה. עובד שאינו בכיר שיתחיל העסקתו לאחר מועד תחולת החוזר, יחולו עליו הוראות חוזר זה והוא יחתם על חוזה התואם את הוראות חוזר זה.
- עובד שאינו בכיר אשר הועסק בחברה טרם מועד תחולת החוזר (להלן: "עובד קיים"), ואיננו חתום על חוזה בנוסח התואם את הוראות חוזר זה, יהיה רשאי להמשיך להיות מועסק בהתאם להנחיות הקיימות עד מועד פרסום חוזר זה. למען הסר ספק על עובד כזה גם לא יחול פרק 5 שעניינו "קידום בשכר עובדים" וכן טבלאות השכר המפורטות בפרק 4. עובד קיים אשר מעוניין כי יחולו עליו הוראות חוזר זה, יחתום על חוזה העסקה חדש אשר תואם את הוראות החוזר בכללותן.
- 1.4 למען הסר ספק, תקפו של חוזה לעובד שאינו בכיר הינו למשך עד שנה אחת. חידוש חוזה יתבצע בתחילתה של שנה קלנדרית, קרי בראשון לינואר בכל שנה.
- 1.5 דירקטוריון החברה, בכפוף למסגרת תקציב מאושרת, יבחן את טווחי השכר ואת תנאי ההעסקה המפורטים בחוזר זה ויקבל החלטה רוחבית באשר ליישום התנאים והכלל כפי שיפורט להלן. באישור יתייחס הדירקטוריון, בין היתר, לעלות יישום החלטותיו בחברה.



בהיעדר אישור דירקטוריון מפורש וכתוב, לא תהיה החברה רשאית לשלם טווחי שכר העולים על השכר התחילי המפורט בחוזר זה וכן לא תהיה רשאית להעניק תנאי העסקה לעובדים מעבר לקבוע בדין הכללי החל על עובדי המגזר הפרטי (להלן "דין"). יובהר, סעיף 22.2 גובר על סעיף זה.

1.6 יישום התנאים המיטיבים הקבועים בחוזר זה, מותנה ביכולת הכלכלית של החברה ובהחלטת הדירקטוריון, והחברה רשאית לשלם שכר נמוך מטווחי השכר הקבועים בהוראות חוזר זה כל עוד הוא אינו נמוך מהאמור בדין הכללי, דהיינו בנורמות המשפטיות החלות על עובדים במגזר הפרטי.

1.7 יישום הוראות חוזר זה בחברות עם חשב מלווה ולחברות בבעלות רשויות בהבראה מותנה באישור משרד הפנים.

1.8 החברה רשאית לבחור להעניק תנאי העסקה נלווים באחת משתי האפשרויות הבאות: או על פי התנאים המיטיבים הקבועים בחוזר זה או על פי הדין. והכל תוך התייחסות לשיקולים תקציביים, ענייניים ושוויוניים ובהחלטה רוחבית לכלל העובדים הלא בכירים.

בנוסף, חברה אינה חייבת לקבל את כל תנאי העסקה הנלווים בהתאם לחוזר אלא רק חלק מהם. דהיינו, החברה רשאית לבחור לגבי כל אחד מתנאי העסקה המפורטים בחוזר זה האם היא בוחרת לקבל את הוראות החוזר או בוחרת לשלם אותו על פי הדין. דירקטוריון החברה יבחר בהחלטה מפורשת אילו תנאים נלווים החברה מאמצת ותחיל על עובדיה על פי המפורט בחוזר ואילו יחולו על פי הקבוע בחוק - שתי אפשרויות אלה בלבד.

על אף האמור, החברה רשאית להנהיג תקופות אכשרה לזכאות לתנאי העסקה נלווים וזאת בכפוף לשיקולים ענייניים ושוויוניים.

לדוגמא: במידה שהחברה מעוניינת להחיל על עובדיה זכאות לקרן השתלמות, ביכולתה לקבוע באופן רוחבי כי זכאות לקרן השלמות תיווצר לעובד לאחר שנת ותק אחת. החברה תעשה זאת בכפוף להחלטה רוחבית שהכללים בה יחולו באופן שוויוני.

1.9 החברה והרשות בעלת המניות בחברה תתחייבנה שתיהן בכתבי התחייבות המצורפים נספח א', שכלל שתהיה עלות נוספת הנגזרת מיישום החוזר, הדבר לא יהווה עילה לדרישה תקציבית או טענה לביסוס דרישה לתקצוב ממשרד הפנים או מכל גורם ממשלתי אחר, וכמו כן כי הדבר לא יהווה עילה להעלאת מחירי התעריפים אותם היא מציעה לציבור וללקוחותיה, שכן החברה רשאית לשלם מטה מהשכר המפורט לעיל.

1.10 על החברה לדווח לאגף השכר (בכתובת הדוא"ל municorp@mof.gov.il), בטופס שבנספח א' לחוזר זה, ולפרט כיצד החוזר מיושם בעניינה.

1.11 יובהר כי תקרות השכר המפורטות בחוזר זה הן התקרות המקסימאליות ואין לחרוג מהן. עוד יובהר כי כל יתר תנאי השכר וההעסקה המפורטים בחוזר זה מהווים את התקרה המקסימאלית המאושרת ואין לחרוג ממנה. כאמור בסעיף 1.6 רשאית חברה לשלם פחות מטווח השכר הקבוע בחוזר זה. כמו כן ניתן יהיה



בתנאים מסוימים לקלוט עובדים חדשים בשכר גבוה מהרמה התחילית הקבועה ברובד הספציפי ובתוך טווח השכר וזאת בכפוף לאמור במסמך זה בסעיף 4.8.

יובהר כי כלל התשלומים המפורטים, טווחי השכר ותנאי ההעסקה, הינם בגין משרה מלאה.

1.12 למען הסר ספק, חוזר זה חל רק לעניין שכרם ותנאי העסקתם של עובדים המועסקים על ידי החברה. עוד יובהר כי החוזר אינו חל על עובדים המושאלים לחברה מהרשות, עליהם יחולו כללי ההעסקה החלים כדין ברשות המקומית. לא ניתן לשלם שכר ו/או תנאים מכוח הוראות חוזר זה לעובדים אשר התקן שלהם מתקצב בהסדר על ידי משרד ממשלתי או כל גורם ממשלתי אחר, עליהם יחולו כל כללי ההעסקה שנקבעו על ידי הגורם המתקצב, ככל שנקבעו ובכל מקרה שכרם ותנאי העסקתם לא יחרגו מהתנאים המיטיבים הקבועים בחוזר זה.

1.13 על החברה לנהוג על פי חוזרי הממונה על השכר בנושאים שאינם כלולים בחוזר זה.

2. הוראות כלליות

2.1 מובהר, כי אין באמור בחוזר זה כדי לגרוע מסמכותו של הממונה על השכר על פי חוק יסודות התקציב, תשמ"ה – 1985 או כדי לאשר הטבות כלשהן או תנאי העסקה הנובעים מהסדרים, הסכמות, נוהגים, נהלים, כללים, החלטות וכיו"ב, שהיו קיימים בחברות העירוניות עובר לחתימת חוזר זה, אף אם נהגו בפועל בענייניו של עובד או קבוצת עובדים, ככל שאלו אינם עולים בקנה אחד עם הוראות סעיף 29 לחוק.

3. טווחי שכר פנסיוני - עובדים שאינם בכירים

3.1 להלן תפורט טבלת השכר המפורטת את טווחי השכר (מינימום ומקסימום) לתפקידים המפורטים בה. עובד אשר נקלט לחברה לא ישתכר בסכום העולה על השכר המינימאלי המפורט בטווח אלא בנסיבות המפורטות בסעיף 3.8 להלן. עובד לא ישתכר בסכום העולה על שכר המקסימום המפורט בטבלה. הקידום בתוך הטווח ייעשה על פי הכללים שיפורטו להלן ובהתאם לתקציב הקידום ובכפוף להוראות חוזר זה.

3.2 יובהר על פי שיקול דעת של החברה, כי החברה רשאית לשלם מטה מהטווחים המפורטים והכל על פי הדין ובהתאם לשיקול דעת החברה ולהחלטותיה הרוחביות.



הערות	טווח שכר (השכר הפנסיוני למשרה מלאה)	תפקיד
<p>עובד בתפקיד זה יהיה זכאי לקבל תמורה בגין דיווח על ביצוע בפועל של שעות נוספות, עד לתקרת המכסה שתיקבע על ידי התאגיד.</p> <p>עובד בתפקיד זה לא יהיה זכאי לכווננויות.</p>	<p>8,000 - 11,000</p>	<p>עובדים באחד מהתפקידים הבאים: משפטנים, כלכלנים, רואי חשבון, מנהל חשבונות בכיר, אוצרים, מנהל משאבי אנוש (ראש ההיררכיה בתחום משאבי האנוש) ומקצועות נוספים אשר יפורסמו באתר הממונה על השכר והסכמי עבודה מעת לעת</p>
<p>עובד בתפקיד זה יהיה זכאי לקבל תמורה בגין דיווח על ביצוע בפועל של שעות נוספות, עד לתקרת המכסה שתיקבע על ידי התאגיד.</p> <p>עובד בתפקיד זה לא יהיה זכאי לכווננויות.</p>	<p>9,000 - 11,000</p>	<p>מהנדס מים, מהנדס כימי, מהנדס מכונות, מהנדס מחשבים וסייבר, מהנדס חשמן ובקרה, מהנדס אזרחי ומהנדס בניין</p>
<p>אין מדובר בטווח מינימום ומקסימום אלא כללים לקידום מעל שיא הטווח למהנדסים: ניתן יהיה לקדם מהנדסים קיימים ומצטיינים בלבד לטווח השכר, לפי פרמטרים שייקבעו (הצטיינות יתרה של העובד במסגרת מילוי תפקידו, ניהול פרויקטים ייחודיים, מומחיות, מקצועיות, יעילות, ועמידה ביעדים מוגדרים על ידי הממונה הישיר). הקידום ייעשה בהתאם לכללים המפורטים ובתוך תקציב הקידום. למען הסר ספק, מהנדס ייקלט לפי כללי הקליטה המפורטים בחוזר זה</p>	<p>המשך קידום ברמת השכר עד לשכר של 13,000</p>	<p>מהנדסים מצטיינים בתחומי הפעילות של החברה</p>



הערות	טווח שכר (השכר הפנסיוני למשרה מלאה)	תפקיד
<p>עובד בתפקיד זה יהיה זכאי לקבל תמורה בגין דיווח על ביצוע בפועל של שעות נוספות, עד לתקרת המכסה שתיקבע על ידי התאגיד.</p> <p>עובד בתפקיד זה לא יהיה זכאי לכוננויות.</p>	7,500 - 9,500	<p>תפקיד המיועד לעובד מקצועי שהוא אחד מאלה:</p> <p>א. הנדסאי בעל התמחות ספציפית לתפקידו;</p> <p>ב. רכז (לפי שיקול דעת החברה ואשר עומד לפחות באחד מהקריטריונים הבאים):</p> <ol style="list-style-type: none"> עובד המנהל לפחות כפיף אחד. מפקח על נותני שירותים המספקים שירות בהיקף משמעותי. מנהל תקציב בהיקף משמעותי ביחס להיקף החברה. אחראי על תחום פעילות מרכזי
<p>עובד בתפקיד זה יהיה זכאי לקבל תמורה בגין דיווח על ביצוע בפועל של שעות נוספות, עד לתקרת המכסה שתיקבע על ידי התאגיד.</p> <p>עובד בתפקיד זה יכול שיהיה זכאי לכוננויות על פי הכללים הקבועים בסעיף 11 בחוזר זה.</p>	7,000 - 9,000	<p>תפקיד המיועד לעובד בעל רישיון מקצועי אשר מוסדר בחוק או בתקנה לתפקידו וכן תפקיד של מנהל חשבונות.</p>
<p>עובד בתפקיד זה יהיה זכאי לקבל תמורה בגין דיווח על ביצוע בפועל של שעות נוספות, עד לתקרת המכסה שתיקבע על ידי התאגיד.</p> <p>עובד בתפקיד זה יכול שיהיה זכאי לכוננויות על פי הכללים הקבועים בסעיף 11 בחוזר זה.</p>	6,200 - 8,200	<p>תפקיד של עובד כללי</p>



- 3.3 השכר הפנסיוני לעובדים שאינם בכירים כולל בתוכו את כל התשלומים שהעובד זכאי לקבלם מלבד הרכיבים והתשלומים החודשיים והשנתיים המפורטים במפורש בחוזר זה, כדוגמת שעות נוספות, דמי הבראה, ביגוד החזרי הוצאות וכד'.
- 3.4 שכר העובדים המועסקים בחוזה שכר שיקלי יעודכן בכפוף להנחיות הממונה על השכר בהקשר זה המתעדכנות מעת לעת.
- 3.5 קידום בתוך טווח השכר כאמור בטבלה לעיל, ייעשה בהתאם לכללי הקידום שיפורטו להלן ובתוך תקציב הקידום.
- 3.6 שכרם של עובדים שאינם בכירים אינו כולל את התמורה בגין עבודה נוספת. עובדים שאינם בכירים יהיו זכאים לתמורה בגין עבודה בשעות נוספות (בכפוף לדיווח על ביצוע בפועל על ידי החתמת שעון נוכחות או אמצעי דיגיטלי אחר כנדרש, ובתנאי שיבוצעו לפי הצורך ובהתאם לדרישה מפורשת מצד המעסיק ובכפוף לאישורו). מכסת השעות הנוספות תיקבע בהתאם לצרכי העבודה אך בכל מקרה לא יותר מהמותר על פי הדין.
- 3.7 אין באמור לעיל בכדי לחייב את החברה להקצות מכסת שעות נוספות עבור מטלות העובד, החברה רשאית שלא להקצות מכסת שעות נוספות לפי צרכיה.
- 3.8 על אף האמור לעיל, ניתן יהיה לקלוט עובדים לא בכירים חדשים בשכר גבוה מהרמה התחילית הקובעת ברובד הספציפי בהתאם לאמור במסמך זה, אם הם עומדים באחד מהתנאים החלופיים המפורטים להלן:
- 3.8.1 נסיסיון רלוונטי של שלוש שנים מעל למוגדר בתנאי הסף לתפקיד.
- 3.8.2 בעלי השכלה אקדמאית עודפת על המוגדר בתנאי הסף לתפקיד (לדוגמה: אם הוגדר בתנאי התפקיד תואר ראשון ולעובד יש גם תואר שני או שלישי הרלוונטי לתפקיד).
- 3.8.3 מועמדים בעלי שכר פנסיוני גבוה מהשכר הפנסיוני התחילי לתפקיד כאמור לעיל, אשר יעברו ברצף העסקה לתפקיד. רצף העסקה לעניין סעיף קטן זה, יהווה משך זמן של עד 3 חודשים בין מועד סיום העסקת העובד במקום העבודה הקודם לבין תחילת עבודתו בחברה העירונית.
- 3.8.4 בכל המקרים המפורטים לעיל, התוספת המקסימלית לשכר הפנסיוני התחילי הקבוע ברובד הספציפי לא תעלה על סך של 10% מהשכר התחילי לתפקיד. דוגמה: עובד מקצועי בשכר תחילי של 7,000 ₪ שהוא בעל השכלה עודפת כאמור לעיל, יוכל לקבל, לפי שיקול דעת החברה, שכר תחילי של 7,700 ₪.
- 3.8.5 בכל מקרה של קליטה מעל לשכר התחילי, תוודא החברה כי היא עומדת בהוראות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו - 1996 ובהוראות חוק איסור אפליה מחמת מין מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה תשמ"ח - 1988.



4. קידום בשכרם של העובדים

4.1 הכללים המפורטים בפרק זה באשר לקידום בשכר יחולו על עובדים לא בכירים, וזאת בתוך טווחי השכר המאושרים לתפקידים. החברה תהיה רשאית לקדם עובד בשכרו, בהתאם לשיקול דעתה הבלעדי ולפי ביצועי העובד, המדידים ושאינם מדידים, והערכת העובד על ידי הממונה עליו.

4.2 תקרת הקידום השנתית לעובד תהיה עד 5% משכרו לערך שעה. לדוגמא: עובד ששכרו הפנסיוני עומד על 7,000 ₪ יוכל לקבל תוספת של עד 350 ₪ לשכרו החודשי.

4.3 שיעור תקציב הקידום כפוף לאישור הממונה על השכר אשר יפורסם מדי שנה ויעמוד על אחוז מסוים מתוך השכר הפנסיוני של העובדים הזכאים לקידום בשכרם במסגרת תקציב הקידום, כולל כל רכיבי העבודה הנוספת. שיעור תקציב הקידום שיפורסם על ידי משרד האוצר יאושר על ידי דירקטוריון החברה, הדירקטוריון רשאי לקבוע תקציב קידום נמוך מהשיעור המאושר על ידי משרד האוצר וזאת על פי שיקול דעתו. חישוב תקציב הקידום המאושר ייערך על ידי החברה באופן המפורט בנספח ג' לחוזר זה. כמו כן ועל מנת לסייע בחישוב תקציב הקידום השנתי, חברה המעוניינת בכך יכולה לפנות לאגף השכר על מנת לקבל לידיה קובץ Excel ייעודי.

4.4 חברה רשאית לקדם את שכרם של עובדיה בהתאם לתקציב הקידום החל מחודש ינואר 2022 ואילך (הקידום הינו בגין ביצועים שהתבצעו ונמדדו בשנה הקודמת לשנת חלוקת התקציב).

4.5 בגין שנת 2021 ואילך (כלומר- החל משכר ינואר 2022), הקידום בשכרם של העובדים, ייעשה בכפוף לשני קריטריונים אלה (להלן: "הערכות העובדים"):

4.5.1 חוות דעת תקופתיות לעובד שתערוך החברה;

4.5.2 מדידת ביצועי העובד ועמידתו ביעדים אותם יקבע המנכ"ל. עבור עובדים כלליים בלבד (על פי הגדרתם בטבלה בסעיף 4) החברה תציב מדדי ביצוע ככל שניתן.

4.6 אופן חישוב היעדים

4.6.1 לכל יעד יקבע מנכ"ל החברה מדד או מדדים.

4.6.2 למדדים יוצמדו שני יעדי קצה – מינימום ומקסימום. יעד המינימום הוא יעד אשר השגת תוצאה נמוכה ממנו, לא מזכה בניקוד בגין המדד. יעד המקסימום הוא יעד אשר השגת תוצאה שווה לו או גבוהה ממנו מזכה בניקוד מקסימלי בגין המדד.

4.7 מנכ"ל החברה יחלק את תקציב הקידום לעובדים הזכאים לכך, אחת לשנה, בחלוקה דיפרנציאלית ושונה, בהתאם לחוות הדעת התקופתית וביצועי העובד. תקציב הקידום יחולק בהתפלגות פעמון ככל שניתן.

יובהר כי המנכ"ל רשאי לקדם עובד בשכרו בין 0% ל-5% בשנה.



- 4.8 מכיוון שתקציב הקידום הינו בגין עמידה ביעדים וחוות דעת תקופתיות עובדים אשר במועד ההחלטה על חלוקת תקציב הקידום, השלימו פחות מחצי שנה בתפקיד, לא יהיו זכאים לקידום בשכר.
- 4.9 תקציבי הקידום לעובדים יחולקו תוך הקפדה על עמידה בהוראות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996.
- 4.10 לוחות זמנים לעניין תקציב הקידום:
- עד חודש פברואר מדי שנה** – קביעת יעדים לעובדים; מאחר וחוזר זה נכנס לתוקפו רק באמצע שנת 2021, בגין שנת 2021, אין חובה להציב יעדים וניתן להסתפק בחוות דעת בלבד.
- בחודשים ינואר - פברואר מדי שנה עוקבת** – בחינת העמידה ביעדים וקביעת יעדים חדשים;
- בחודשים ינואר – מרץ** – קביעת שיעור תקציב הקידום ואופן החלוקה;
- עד סוף חודש מרץ** – חלוקת תקציב הקידום בגין השנה הקודמת, כאשר עדכוני השכר יבוצעו רטרואקטיבית מחודש ינואר של אותה השנה.
- 4.11 המסמכים בנוגע לחלוקת תקציב הקידום, לרבות הערכות העובדים; פירוט בדבר אופן חישוב תקציב הקידום; ופירוט בנוגע לשם העובד, שכרו החודשי לערך השעה ערב הקידום, שיעור הקידום באחוזים, סכום הקידום השיקולי ושיעור הקידום באחוזים ושכרו החודשי לערך השעה לאחר הקידום יתועדו ויתויקו במשרדי החברה. התייעוד יועבר לגורמי המדינה המוסמכים לפי דרישתם.
- 4.12 יובהר, מעבר עובד לתפקיד בו טווח השכר גבוה יותר לעומת טווח השכר בתפקידו הקודם (זאת בתנאי ששיבוצו בתפקיד החדש נעשה כדין), באופן ששכרו הפנסיוני של העובד עלה כתוצאה מהמעבר, לא ייחשב כקידום במסגרת תקציב הקידום. למען הסר ספק, עובד לא יקודם במסגרת תקציב הקידום בגין אותה שנה ושכרו יגרע מהחישוב לאותה שנה.
- כלומר, מעבר של עובדים ושיבוצם בתפקידים חדשים לא יעשה במסגרת תקציב הקידום בשכר.
- 4.13 עובד לא בכיר, ששכרו נמצא בשיא הטווח הקיים לתפקידו (כמפורט בחוזר זה): החברה תהיה רשאית לשלם לעובד כאמור מענק בגין ביצועים אשר ישולם באופן חד פעמי לעובד, מתוך תקציב הקידום. השיקולים לתשלום מענק בגין ביצועים לעובד יהיו בהתאם לשיקולי קידום בשכר כפי שפורטו במתווה זה ובכפוף לשיקול דעתה הבלעדי של החברה ולפי ביצועי העובד, המדידים ושאניס מדידים, והערכת העובד על ידי הממונה עליו.
- 4.14 המענק ישולם כמענק שקלי חד פעמי בגין שנת העבודה (סכום המענק יעמוד על תוצאת הסכום החודשי שהחברה מבקשת להעניק לעובד במכפלת 12 חודשי עבודה). מענק זה יהווה בסיס להפרשות בשיעור של תגמולי המעסיק בתוספת 6% לפיצויים, ותגמולי עובד. המענק לא יהווה שכר לכל דבר ועניין ולא ייחשב לערך השעה.



לדוגמא- עובד ששכרו הפנסיוני עומד על 9,500 ₪ ושנמצא בשיא הטווח. בהתחשב בביצועיו, ובכפוף לחוות דעת ממונה, החליטה החברה כי העובד זכאי לתוספת בשיעור של 3%. העובד יקבל מענק חד פעמי בסך של:

$$3,420 = 12 * 3\% * 9,500 \text{ ₪.}$$

תנאים נלווים

בנוסף לטווחי השכר המפורטים לעיל, עובדי החברה שאינם בכירים יהיו זכאים לתנאים נלווים כמפורט להלן בכפוף להחלטת דירקטוריון החברה. התנאים הנלווים המפורטים מטה יחולו על עובדים לא בכירים בחברה, אלא אם צוין במפורש אחרת.

למען הסר ספק, דירקטוריון החברה יבחר בהחלטה מפורשת אילו תנאים נלווים החברה מאמצת ותחיל על עובדיה, כאשר הבחירה תהיה בין המפורט בחוזר או כקבוע בחוק - שתי אפשרויות אלה בלבד. על אף האמור לעיל הדירקטוריון רשאי לקבוע כללים הכוללים תקופת אכשרה לעובדים לצורך זכאות למפורט בחוזר. תקופת האכשרה תחול באופן רוחבי ושוויוני.

5. ימי חופשה

5.1 דירקטוריון החברה רשאי, על פי בחירתו ויכולתו, לקבוע מכסת ימי חופשה על פי חוזר זה או על פי הקבוע בדין.

5.2 בחברות שיבחרו לקבוע מכסת ימי חופשה שנתית לפי המתווה המפורט בחוזה זה, יהיו העובדים זכאים לימי חופשה בהתאם לוותקם בחברה, כמפורט להלן. חברה עירונית תהיה רשאית, בכפוף להחלטתה ולשיקול דעתה הבלעדי, להכיר בוותק העסקה קודם של עובד בחברה עירונית אחרת או ברשות מקומית אחרת לצורך קביעת מכסת ימי חופשה לעובד.

5.3 מכסת ימי החופשה לעובד המועסק במשרה מלאה יחושבו כדלהלן:

מספר ימי חופשה לעובד שמוגדר כעובד 6 ימי בשבוע	מספר ימי חופשה לעובד שמוגדר כעובד 5 ימי בשבוע	ותק בשנים
18	16	ראשונה
20	18	שנייה
26	22	שלישית ואילך



5.4 חברה עירונית תהיה רשאית בהתאם לצרכיה ולשיקול דעתה הבלעדי, לקבוע כי בימי חול המועד ובערבי חג העובדים יעבדו יום מקוצר כמקובל לעובדי דור ב' ברשות המקומית אשר מחזיקה ביותר ממחצית כוח ההצבעה בחברה העירונית.

5.5 תקרת צבירת ימי החופשה נכון ל 31.12 בכל שנה לא תעלה על 55 יום (לעובד שמועסק 5 ימים בשבוע).

5.6 תקרת צבירת ימי החופשה נכון ל 31.12 בכל שנה לא תעלה על 65 יום (לעובד שמועסק 6 ימים בשבוע).

5.7 למען הסר ספק, הגדרת עובד כמועסק 6 ימים בשבוע הינה רק על פי התקן של העובד, ולא על בסיס הנעשה בפועל.

5.8 אופן חישוב מכסת ימי החופשה השנתית וימי החופשה המקסימאלית שניתן לצבור לעובד המועסק בחלק מימות השבוע (לדוגמא- עובד המועסק ב-60% משרה בשלושה ימי עבודה מלאים וביתר הימים אינו עובד) הוא כדלקמן:

מכסת ימי החופשה השנתית לעובד במשרה חלקית המועסק רק בחלק מימות השבוע תעמוד על מספר ימי העבודה שהעובד עובד בשבוע כפול מכסת ימי החופשה המקסימלית לעובד במשרה מלאה בתפקיד זה, חלקי מספר ימי העבודה האפשריים בתפקיד שאותו מבצע העובד בשבוע.

בתפקידים בהם נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים:

המכסה החדשה = ימי עבודה בפועל*מכסה שנתית

6

בתפקידים בהם נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים:

המכסה החדשה = ימי עבודה בפועל*מכסה שנתית

5

לדוגמא- עובד המועסק בתפקיד שבו שבוע העבודה עומד על חמישה ימים, ואשר בו עובד במשרה מלאה זכאי ל-22 ימי חופשה, אזי עובד המועסק ב- 3 ימי עבודה בשבוע יהיה זכאי ל- $13.2 = (3 * 22) / 5$ ימי חופשה בערך של יום עבודה מלא, בכפוף לאמור בסעיף 5.10 לעיל.

[בהקשר זה יובהר כי עובד אשר מועסק בחלקיות משרה, אך מועסק בכל ימות השבוע, מכסת ימי החופשה שלו תעמוד על 22 ימים (אם שבוע העבודה הוא בן 5 ימים בשבוע והוא בעל וותק העסקה של שלוש שנים ומעלה) או 26 ימים (אם שבוע העבודה הוא בן 6 ימים בשבוע והוא בעל וותק העסקה של 3 שנים ומעלה), אך ערכו של יום חופשה שלו יהיה לפי חלקיות משרתו].

חיוב בניצול מכסת ימי החופשה (לפי הנוסחה לעיל), תיעשה רק כאשר העובד נעדר מהעבודה עקב חופשה בימים בהם הוא אמור לעבוד. החיוב ייעשה בהתאם לערך היום אותו החסיר העובד.



לדוגמא- עובד המועסק 2.5 ימים בשבוע שיצא לחופשה ביום בו היה אמור לעבוד יום מלא יחויב ביום חופשה אחד ואם יצא לחופשה ביום בו הוא אמור לעבוד 1/2 יום הוא יחויב ב- 1/2 יום חופשה.

5.9 בנוסף על מכסת ימי החופשה שתיקבע לעובדים, החברה רשאית על פי בחירתה להעניק לעובדים אפשרות להיעדר מעבודתם, בתשלום, במהלך שני ימי בחירה בכל שנה קלנדרית. ימי הבחירה יהיו כמפורט להלן:

5.9.1 צום גדליה, ערב יום הכיפורים, ערב חג הסוכות, הושענא רבה, חג הסיגד, צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי), תענית אסתר, פורים, שושן פורים, ערב חג הפסח, ערב שביעי של פסח, חג המימונה, ל"ג בעומר, ערב חג השבועות, צום י"ז בתמוז, צום תשעה באב, ערב ראש השנה.

5.9.2 המועדים על פי בני העדה השומרונית – יום קורבן זבח פסח, חג הפסח, שביעי של פסח (חג המצות), חג השבועות, מועד החודש השביעי, יום הכיפורים, חג הסוכות, שמיני עצרת.

5.9.3 ערב חג המולד, ערב ראשית השנה, ערב חג ההתגלות, ערב חג הפסחא, יום הבשורה, ערב עליית ישו השמיימה, ערב חג השבועות.

5.9.4 ערב ראש השנה ההג'רית, ערב יום הולדת הנביא, עליית הנביא השמיימה (לילת אלאסרא ואלמעראג'), ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר), ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

5.9.5 ערב חג אלח'דר (אליהו הנביא), ערב חג הנביא שועייב (יתרו), ערב חג הנביא סבלאן, ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

5.9.6 יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית.

5.9.7 יום האישה הבין-לאומי, יום הזיכרון לשואה ולגבורה, יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות), יום ירושלים, אחד במאי, יום הניצחון על גרמניה הנאצית, יום פטירת הרצל, ראש השנה האזרחית, הראשון בספטמבר.

5.10 למען הסר ספר יובהר כי ימי בחירה שלא נוצלו במהלך אותה שנה קלנדרית ימחקו.

5.11 עובד המבקש להיעדר ביום בחירה, יודיע על כך לממונה עליו לפחות שלושה ימים מראש. על הממונה להודיע לעובד האם בקשתו מאושרת.

5.12 בנוסף על מכסת ימי החופשה שתיקבע לעובדים, החברה רשאית על פי בחירתה להעניק לעובדים אפשרות להיעדר מעבודתם, בתשלום, בגין תקופת אבלות של העובד: או על פי הקבוע בצו ההרחבה- הסכם המסגרת 2000 או על פי המפורט להלן:

(א) לגבי יהודי, נוצרי – אב, אס, בן, בת, אח, אחות, בעל או אשה.

(ב) מוסלמי, דרוזי – סבא, סבתא, אס, אב, בעל, אשה, בת, בן, אח, אחות, נכד/ה, אחייך, אחיינית,

דוד, דודה, בן דוד, בת דוד.



- (ג) נפטר קרוב משפחה של עובד יהודי, מחייבים דיני-ישראל להיעדר מהעבודה במשך 7 ימים, החל מיום הקבורה.
- (ד) חל אחד מחמשת הימים הבאים: א' של פסח, א' שבועות, א' סוכות, א' ראש השנה או יום הכפורים, תוך שבעת ימי האבל, מחייב הדין את העובד להיעדר מן העבודה עד אותו יום בלבד.
- (ה) מת קרוב משפחה באחד מימי חג הפסח, חג השבועות, חג הסוכות, מחייב הדין את העובד להיעדר מן העבודה עד ליום הקבורה, וכן 7 ימים לאחר יום החג.
- (ו) מת קרוב משפחה של עובד מוסלמי או דרוזי, מחייבת המסורת את העובד להיעדר מן העבודה במשך 7 ימים החל מיום הפטירה.
- (ז) נפטר קרוב משפחה של עובד נוצרי, מחייבת המסורת הנוצרית להיעדר מן העבודה מיום הפטירה עד יום הקבורה ועד בכלל.
- (ח) ימי אבל לעובדים המשתייכים לעדות המוסלמיות בישראל לפי דת האיסלם ימי אבל לפטירת אחד הקרובים הבאים: סבא, סבתא, אם, אב, בעל, אישה, בת, בן, אח, אחות, נכד/ה, אחיינ, אחיינית, דוד/ה, בן דוד, בת דודה, גיס, גיסה, חותן, חתן.
מספר ימי אבל מיום הקבורה: 7
- (ט) ימי אבל לעובדים המשתייכים לעדה הצ'רקסית בישראל ימי אבל לפטירת אחד הקרובים הבאים: סבא, סבתא, אם, אב, בעל, אישה, בת, בן, אח, אחות, נכד/ה, אחיינ, אחיינית, דוד/ה, בן דוד, בת דודה, גיס, גיסה, חותן, חתן.
מספר ימי אבל מיום הפטירה: 7
- (י) ימי אבל לעובדים המשתייכים לעדות הנוצריות בישראל ימי אבל לפטירת אחד הקרובים הבאים: אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בעל, אישה.
מספר ימי אבל מיום הפטירה ויום האזכרה הארבעים: 7 + 1

6. ימי מחלה

- 6.1 דירקטוריון החברה רשאי, על פי בחירתו ויכולתו, לקבוע מכסת ימי מחלה שנתית על פי חוזר זה או על פי הקבוע בדין.
- 6.2 עובד קיים אשר יבחר להיות מועסק בהתאם להוראות חוזר זה, ואשר קיימת לו מכסת ימי מחלה שטרם נוצלו בחברה, יתרת ימי המחלה העומדת לעובד ערב החתימה על הסכם העסקה חדש בהתאם להוראות חוזר זה לא תתעדכן עקב החלת החוזר.
- לדוגמה: מכסת ימי המחלה העומדת לזכותו של עובד ביום 01.07.2021 עומדת על 50 ימים. מכסה זו תישאר ותעמוד בעינה. לא ניתן לבצע חישוב יתרות מחלה רטרואקטיבי.
- 6.3 בחברות שיבחרו לקבוע מכסת ימי מחלה שנתית מעל לקבוע בחוק בהתאם לחוזר זה, יהיו העובדים זכאים לימי מחלה בהתאם לותקם בחברה, כמפורט להלן. חברה עירונית תהיה רשאית, בכפוף להחלטתה



ולשיקול דעתה הבלעדי, להכיר בוותק העסקה קודם של עובד בחברה עירונית אחרת או ברשות מקומית אחרת לצורך קביעת מכסה שנתית של ימי מחלה לעובד.

6.4 ימי מחלה לעובד המועסק במשרה מלאה יחושבו כדלהלן:

מספר ימי מחלה	ותק בשנים
18	ראשונה
24	שנייה
30	שלישית ואילך

6.5 דמי מחלה ישולמו כמפורט להלן: ביום הראשון למחלה - 50%, ביום השני למחלה - 75% וביום השלישי ואילך למחלה, ישולם תשלום מלא (100%).

6.6 על אף האמור לעיל, עובד יהיה זכאי לדמי מחלה בגובה של 100% כבר החל מיום המחלה הראשון וזאת, בגין עד ארבעה ימי מחלה בכל שנה קלנדרית. לאחר ניצול ארבעה ימי מחלה בתשלום של 100% מתוך מכסת ימי המחלה, יחול ההסדר המפורט בסעיף 6.5 לעיל.

6.7 בכפוף להחלטת הדירקטוריון, יהיו העובדים זכאים ל-2 ימי הצהרה על חשבון מכסת ימי המחלה, בהם יוכלו להיעדר בתשלום מבלי להציג תעודת רופא.

6.8 תקופת המחלה של העובדים תיחשב על בסיס ימי לוח (קלנדרים) ולא ימי עבודה.

7. פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו

7.1 למען הסר ספק, בעניין עובדים לא בכירים, הוראות סעיף זה מבטלות את מכתב סגן הממונה על השכר שכותרתו "בקשתכם להחלת הסדר פיצוי עבור ימי מחלה שלא נוצלו לעובדים המועסקים בחוזה אישי בחברות עירוניות ומבוטחים בפנסיה צוברת" מיום 28.02.2017.

7.2 על פי בחירת החברה והחלטתה, בעת סיום העסקה, תהיה החברה רשאית לשלם לעובדים הזכאים לכך ואשר עומדים בתנאים, פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו (עד לתקרת פיצוי בגין 120 ימים), בהתאם לכללים כדלהלן.

7.2.1 עובד יהיה זכאי לפיצוי בגין ימי מחלה לאחר סיום העסקה בחברה בגיל שלא פחות מ-50 שנה, וזאת לאחר לפחות 10 שנות העסקה בחברה.



7.2.2 עובד שניצל במשך כל תקופת עבודתו פחות מ-36% מסך כל ימי המחלה שהגיעו לו, יהיה זכאי לפיצוי עבור 8 ימי מחלה בגין כל 30 ימי המחלה מיתרת ימי המחלה שלו.

7.2.3 עובד שניצל במשך כל תקופת עבודתו בין 36% ועד 65% מסך כל ימי המחלה שהגיעו לו, יהיה זכאי לפיצוי עבור 6 ימי מחלה בגין כל 30 ימי מחלה מיתרת ימי המחלה שלו.

7.2.4 עובד שניצל במשך תקופת כל עבודתו מעל 65% מסך כל ימי המחלה שהגיעו לו, לא יהיה זכאי לפיצוי עבור ימי המחלה מיתרת ימי המחלה שלו.

7.2.5 לצורך חישוב סכום הפיצוי, כמות ימי המחלה כמפורט לעיל, יוכפלו בערך יום מחלה (1/25) ממשכורתו החודשית של העובד), וכן במקדם אחוזי כמפורט להלן:

7.2.5.1 סיום שירות בגיל 50-51 (לא כולל) - 30%

7.2.5.2 סיום שירות בגיל 51-52 (לא כולל) - 40%

7.2.5.3 סיום שירות בגיל 52-53 (לא כולל) - 50%

7.2.5.4 סיום שירות בגיל 53-54 (לא כולל) - 60%

7.2.5.5 סיום שירות בגיל 54-55 (לא כולל) - 70%

7.2.5.6 סיום שירות בגיל 55-56 (לא כולל) - 80%

7.2.5.7 סיום שירות בגיל 56-57 (לא כולל) - 90%

7.2.5.8 סיום שירות בגיל 57 ומעלה - 100%

7.2.6 תקופת השירות הנושאת זכות לחישוב ימי מחלה, ולפיצוי בגין חופשת מחלה שלא נוצלה, כוללת רק תקופת שירות בחברה העירונית אשר העובד צבר בגינה ימי חופשת מחלה.

7.2.7 תנאים נוספים לזכאות לפיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו:

7.2.7.1 סיום שירות בגין פטירת העובד במהלך השירות, וזאת לאחר שירות של 3 שנות העסקה בחברה, עובר לסיום השירות. במקרה זה ישולם הפיצוי לשאירים כמשמעותם בסעיף 4 לחוק הגמלאות. הפיצוי יחולק בין השאירים, כדלהלן:

א. השאיר העובד בן זוג- ישולם הפיצוי לו. השאיר גם יתומים- ישולם לבן הזוג מחצית הפיצוי, והשאיר יחולק בין היתומים בחלקים שווים.

ב. לא השאיר העובד בן זוג ויתומים, אך השאיר שאירים אחרים כמשמעותם בסעיף 4 לחוק הגמלאות, יחולק הפיצוי ביניהם בחלקים שווים.



7.2.7.2 סיום שירות בהתקיים שני התנאים הבאים במצטבר:

- א. העובד נפסל לשירות או נפסל לתפקיד מטעמי בריאות, על ידי הגורם המוסמך לקבוע זאת בחברה.
- ב. העובד שירת בחברה לפחות חמש שנים עובר לסיום שירותו.

8. הבראה

8.1 כפי שמפורט מטה, דירקטוריון החברה יבחר האם לשלם דמי הבראה בהתאם למפורט בחוזר זה או כדין.

8.2 דמי הבראה לעובד המועסק במשרה מלאה יחושבו כדלהלן:

מספר ימי הבראה בתשלום	ותק בשנים (לפי שנות עבודתו לרבות במקומות עבודה קודמים)
9 ימים לשנה	10 שנות עבודה ראשונות
10 ימים לשנה	11-15 שנות עבודה
11 ימים לשנה	16-19 שנות עבודה
12 ימים לשנה	20-24 שנות עבודה
13 ימים לשנה	25 שנות עבודה ומעלה

8.3 כקבוע בצו ההרחבה בעניין דמי הבראה, קצובת ההבראה תשולם בתשלום אחד. מועד התשלום יהיה באחד מחודשי הקיץ, מחודש יוני ועד חודש ספטמבר, אלא אם כן הוסכם או נהוג מועד אחר במקום העבודה.

8.4 תעריף יום הבראה במגזר הציבורי, נכון לתאריך חוזר זה: 432 ש"ח ליום. תעריף יום הבראה במגזר הפרטי, נכון לתאריך מכתבי זה: 378 ש"ח ליום. החברה תבחר בהחלטת דירקטוריון לפי איזה תעריף לשלם.

8.5 התשלום יחושב בגין התקופה שבין ינואר לדצמבר בשנה החולפת למועד התשלום, על פי שיעור המשרה של העובד ועל פי ימי הבראה להם העובד זכאי בגין ותק העסקתו.

8.6 דמי הבראה יעודכנו בהתאם לחוזרי הממונה על השכר, כפי שיעודכנו מעת לעת.

8.7 דמי הבראה הם חלק מהשכר הקובע לצורך פיצוי פיטורין.



9. ביגוד

- 9.1 דירקטוריון החברה רשאי, על פי בחירתו ויכולתו, להחליט האם לשלם קצובת ביגוד.
- 9.2 לגבי עובדים שאינם מקבלים ביגוד בעין, קצובת ביגוד תשולם בהתאם לקבוע בחוקת העבודה לעובדי השלטון המקומי בדור ב'.
- 9.3 סכום קצובת הביגוד כדלהלן, הינו למשרה מלאה, נכון לשנת 2021. קצובת הביגוד תעודכן בהתאם לעדכונים המאושרים שיעשו בשלטון המקומי מעת לעת.
- 9.4 חברה אשר החליטה על תשלום קצובת ביגוד לעובדיה אשר אינם מקבלים ביגוד בעין, תשלם להם קצובת ביגוד רמה 4, קרי: 2,148 ₪ לשנה נכון למועד חוזר זה.
- 9.5 עובדים המקבלים ביגוד בעין לא יהיו זכאים לקצובת הביגוד. עם זאת, ככל ששווי הביגוד בעין יהיה נמוך משווי קצובת הביגוד, החברה תהיה רשאית לשלם ההפרש בין קצובת הביגוד לבין שווי הביגוד בעין. לדוגמא, עמדה עלות הביגוד אשר סופק על ידי החברה, על 500 ₪ לעובד הזכאי לקבל קצובת ביגוד ברמה ארבע. בהתאם להחלטתה העקרונית של דירקטוריון החברה, תהיה החברה רשאית לשלם לעובד כאמור את ההפרש: $1,648 = 2,148 - 500$ ₪.
- 9.6 קצובת ביגוד לעובדים תשולם אחת לשנה ביחד עם תשלום משכורת חודש יולי.
- 9.7 קצובת הביגוד הינה בגדר השתתפות בהוצאות והיא אינה חלק מהשכר לכל דבר ועניין, ולא תובא בחשבון לעניין שכר השעה הרגיל, השכר היומי הרגיל, השכר המבוטח, פיצויי פיטורין, הפקדות לקרן השתלמות, דמי חופשה, גמול עבודה בשעות נוספות וכיו"ב. על אף האמור, חברה שבחרה להפריש עבור עובדיה הפרשות מעסיק בגין החזרי הוצאות תפריש בגין קצובת הביגוד על פי האמור בסעיף 16 להלן.

10. קרן השתלמות

- 10.1 החברה רשאית, בהחלטה רוחבית שתתקבל על ידי דירקטוריון החברה, להפריש כספים לקרן השתלמות לכלל עובדי החברה אשר חל עליהם חוזר זה.
- 10.2 הוותק המזכה בהפרשות לקרן השתלמות יקבע על ידי החברה, על פי נהליה, ובלבד שוותק הזכאות האמור יחול באופן שוויוני על כלל עובדי החברה.
- 10.3 שיעורי ההפרשות לקרן השתלמות: 2.5% (הפרשות עובד), 7.5% (הפרשות מעסיק).
- 10.4 הבסיס להפרשה יהיה השכר הפנסיוני.

11. כוננויות

- 11.1 החברה העירונית תהיה רשאית לאשר כוננויות רק לעובד כללי ולעובד בעל רישיון מקצועי לתפקידו (כפי שמוגדר בפרק 3 לחוזר זה) אשר מבצעים תפקידי שטח בתחומי האחזקה התפעול והבקרה ועל פי



לוח כונוניות שתקבע הנהלת החברה. מספר הכונוניות המקסימאלי שיאושר מדי חודש בחודשו לעובד, יעמוד על מספר הימים בחודש (ימים קלנדריים) חלקי מספר העובדים הרלוונטיים לביצוע הכונונות (בתפקידים האמורים), ובכל מקרה לא יותר מ-12 כונוניות לעובד, לפי הנמוך מבניהם. הכללים לתשלום הכונונות יהיו כמפורט בנסמן 27.5 לתקשי"ר לנוחיותכם, מצורף בנספח ז'.

11.2 למען הסר ספק מובהר, כי אין לעובדים זכאות לתשלום בגין קריאות פתע בחברות העירוניות בהתאם למתווה זה ובכל מקרה אין זכאות לתשלום בגין קריאת פתע ובגין כונונות באותו היום.

11.3 ככל שידרש, הגדרת התפקידים והתחומים המזכים בכונונות תבחן על ידי הגורמים המוסמכים במשרד האוצר, לאחר חצי שנה ממועד תחולת חוזר זה.

11.4 התשלום בגין הכונונות אינו חלק מהשכר לכל דבר ועניין, ולא יובא בחשבון לעניין שכר השעה הרגיל, השכר היומי הרגיל, השכר המבוטח, פיצויי פיטורין, הפקדות לקרן השתלמות, דמי חופשה, גמול עבודה בשעות נוספות וכיו"ב. על אף האמור, חברה שבחרה להפריש עבור עובדיה הפרשות מעסיק בגין רכיבי עבודה נוספת תפריש בגין תשלום הכונוניות על פי האמור בסעיף 15 להלן.

12. תוספת מעונות

12.1 תוספת מעונות תשולם בהתאם לאמור בחוזרי הממונה על השכר (חוזר הע – כללי, הסכם שמספרו 2011-1-48 מיום 07.08.2011, חוזר הע – כללי, הוראות שמספרו 2012-1-25 מיום 17.06.2012, חוזר הע – כללי, הוראות מיום 25.04.2018 שמספרו 1-2018-21)

12.2 תוספת מעונות תשולם לעובדת שהינה אם לילדים, או לעובד אב לילדים שתוספת זו אינה משולמת לאשתו, בהתאם להוראות החוזרים כאמור לעיל.

12.3 התוספת תשולם לעובדת שהינה אם או אב כאמור לעיל, לילד עד גיל 5. סכום התוספת, נכון לתאריך מכתב זה:

12.3.1 בעד ילד אחד / ילד ראשון — 312 ₪ לחודש.

12.3.2 בעד ילד שני — 213 ₪ לחודש.

12.4 הסכום כאמור הינו לעובדת המועסקת במשרה מלאה. לגבי עובדת המועסקת במשרה חלקית- הסכום יחושב בהתאם לחלקיות המשרה.

12.5 תוספת מעונות תשולם בו זמנית בגין עד שני ילדים. למען הסר ספק, לא תשולם כל תוספת בגין ילדים נוספים של אותה אם, שטרם מלאו להם 5 שנים.

12.6 סכום תוספת המעונות יעודכן אחת לשנה בהתאם לחוזרי הממונה על השכר בעניין זה.



12.7 תוספת מעונות תשולם רק בגין תקופה בעדה העובדת זכאית למשכורת מהמעסיק ובמימונו. כך, למשל, תוספת מעונות לא תשולם בעד תקופה אשר בגינה העובדת זכאית לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995, כפי שהוא מעת לעת, או לגבי תקופות בהן היא שוהה בחופשה ללא תשלום.

12.8 תוספת מעונות הינה בגדר השתתפות בהוצאות והיא אינה חלק מהשכר לכל דבר ועניין, ולא תובא בחשבון לעניין שכר השעה הרגיל, השכר היומי הרגיל, השכר המבוטח, פיצויי פיטורין, הפקדות לקרן השתלמות, דמי חופשה, גמול עבודה בשעות נוספות וכיו"ב. על אף האמור, חברה שבחרה להפריש עבור עובדיה הפרשות מעסיק בגין החזרי הוצאות תפריש בגין תשלום תוספת המעונות על פי האמור בסעיף 16 להלן.

13. אגרת רישיון מקצועי

13.1 עובד במשרה מלאה (ועובד במשרה חלקית באופן יחסי לחלקיות משרתו), יהיה זכאי להחזר התשלום עבור אגרה שנתית או אגרת רישיון מקצועי אשר שולמה על ידו רק במקרה בו הרישיון קשור באופן ישיר, ונדרש לו לשם ביצוע תפקידו המקצועי בחברה כפי שאושר על ידי החברה.

13.2 ההחזר ישולם בכפוף להמצאת קבלות לגבי התשלום אשר שולם על ידי העובד בפועל. זאת בהתאם לחוזרי החשב הכללי בעניין זה, כפי שיעודכנו מעת לעת.

13.3 החזר התשלום הינו בגדר השתתפות בהוצאות והוא אינו חלק מהשכר לכל דבר ועניין, ולא יובא בחשבון לעניין שכר השעה הרגיל, השכר היומי הרגיל, השכר המבוטח, פיצויי פיטורין, הפקדות לקרן השתלמות, דמי חופשה, גמול עבודה בשעות נוספות וכיו"ב. על אף האמור, חברה שבחרה להפריש עבור עובדיה הפרשות מעסיק בגין החזרי הוצאות תפריש בגין תשלום אגרת הרישוי המקצועי על פי האמור בסעיף 16 להלן.

14. הפרשות פנסיוניות

החברה תבחר בין אחת משתי האפשרויות הבאות:

14.1 ביטוח עובדי החברה על פי הדין.

14.2 לחילופין, ביטוח עובדי החברה בהתאם להוראות ולשיעורים המפורטים בסעיף זה, שענייני הפרשות פנסיוניות:

14.2.1 המעסיק יפריש לקופת הגמל לקצבה סכום השווה ל – 5% מהשכר הפנסיוני של העובד, לרכיב תגמולים.



- 14.2.2 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 המעסיק לתגמולים לפי סעיף קטן 14.2.1 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 (א), לא יפחת מ-5% מהשכר הפנסיוני.
- 14.2.3 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% מהשכר הפנסיוני (אף אם השיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הפנסיוני של העובד עולה על 2.5%).
- 14.2.4 העובד יפריש על חשבונו סכום השווה ל- 7% מהשכר הפנסיוני לרכיב תגמולים. העובד מסכים בזה לכך שהמעסיק ינכה את הסכום האמור ממשכורתו, לצורך העברתו לקופת הגמל לקצבה.
- 14.2.5 אין באמור בסעיפים קטנים (14.2.1) ו- (14.2.4) לעיל כדי לגרוע מהוראות הדין החלות בעניין שיעורי ההפרשה לקרן פנסיה ותיקה. מובהר כי שיעורי ההפרשה לתגמולים, בקרן פנסיה ותיקה, במועד החתימה על חוזה זה, עומדים על 7.5% הפרשת מעסיק ו- 7% הפרשת עובד.
- 14.2.6 המעסיק יפריש לקופת הגמל לקצבה סכום השווה ל- 1/3% 8 מהשכר הפנסיוני של העובד, לרכיב פיצויים.
- 14.2.7 הפרשות המעסיק לרכיב פיצויים לפי סעיף-קטן (14.2.6) כאמור, 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").
- 14.2.8 המעסיק והעובד מאמצים את הוראות האישור הכללי שניתן על-ידי שר העבודה והרווחה לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. נוסח האישור מצורף כנספח ז' למסמך זה.
- עם הפסקת עבודתו של העובד מכל סיבה שהיא ופרישתו המוחלטת מן החברה, יהיו העובד, או שאיריו במקרה של פטירתו, זכאים לקבל את הבעלות בזכויות שנצברו ו\או שנוצרו לזכותו בקופת הגמל לקצבה, בכפוף לתקנון קופת הגמל לקצבה או לתנאי פוליסת הביטוח, לפי העניין.
- 14.2.9 החברה 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.
- 14.2.10 פרטי קופת הגמל לקצבה בה בחר העובד ושיעורי ההפרשות לקופה האמורה יפורטו בטופס שיצורף כנספח לחוזה האישי.



14.2.11 שיעורי ההפרשות כאמור מאושרים לתשלום החל ממועד תחולת החוזר, בכפוף לחתימת עובד קיים על הסכם העסקה חדש בנושא זה.

15. הפרשות עובד ומעסיק בגין רכיבי עבודה נוספת

- 15.1 אין חובה בדין להפריש עבור רכיבי עבודה נוספת.
- 15.2 ככל שתבחר בכך החברה בהחלטת דירקטוריון, ניתן להפריש הפרשות עובד ומעסיק כמפורט לעיל בסעיף 14, ולמעט רכיב השלמת פיצויי פיטורין בשיעור של 2.33%. כלומר:
הפרשות מעביד לתגמולים בשיעור של 7.5% מרכיב העבודה הנוספת.
הפרשות עובד לתגמולים בשיעור של 7% מרכיב העבודה הנוספת.
הפרשות מעביד לפיצויים בשיעור של 6% מרכיב העבודה הנוספת.

16. הפרשות עובד ומעסיק בגין החזרי הוצאות

- 16.1 אין חובה בדין להפריש עבור החזרי הוצאות.
- 16.2 ככל שתבחר בכך החברה, ניתן להפריש הפרשות עובד ומעסיק כמפורט להלן:
16.2.1 שיעור הפרשות העובד והמעסיק יעמוד על 5% כל אחד.
16.2.2 הבסיס להפרשות בגין החזרי הוצאות הם הוצאות שהוציא העובד בגין עבודתו לדוגמא: החזר הוצאות אש"ל, החזר הוצאות כלכלה, החזר הוצאות רכב משתנות וקבועות, ביטוח חובה, ביטוח מקיף ואגרת רישוי רכב.
16.2.3 יובהר כי אין להפריש בגין תשלומי גילום מס כלשהם.

17. החזרי הוצאות- תחבורה ציבורית

- 17.1 עובדים אשר החברה מספקת עבורם רכב צמוד אינם זכאים להחזרי הוצאות בתחבורה ציבורית.
- 17.2 החזרי הוצאות ישולמו בגין נסיעה בתחבורה ציבורית בהתאם לאמור בחוזרי הממונה על השכר (חוזרנו 2016-1-39 מיום 23.8.2016, חוזרנו 2017-1-29 מיום 28.05.2017 וחוזר הע - כללי הוראות שמספרו 2018-1-16 מיום 29.01.2018) ובכל מקרה לא יותר מהקבוע בהוראות החשכ"ל (הוראת תכ"ם 13.4.0.2 שעניינה "תשלום קצובת נסיעה" כפי שתתעדכן מעת לעת).
- 17.3 החזרי הוצאות תחבורה ציבורית הינם בגדר השתתפות בהוצאות והם אינם חלק מהשכר לכל דבר ועניין, ולא יובאו בחשבון לעניין שכר השעה הרגיל, השכר היומי הרגיל, השכר המבוטח, פיצויי פיטורין, הפקדות לקרן השתלמות, דמי חופשה, גמול עבודה בשעות נוספות וכיו"ב. על אף האמור, חברה שבחרה



להפריש עבור עובדיה הפרשות מעסיק בגין החזרי הוצאות תפריש בגין תשלום החזרי הוצאות נסיעה על פי האמור בסעיף 16 לעיל.

18. החזר הוצאות טלפון

18.1 חברה רשאית לבחור לשלם לעובד לא בכיר תשלום בגין החזר הוצאות טלפון סלולרי בסך 48.6 ש"ח.

19. אחזקת רכב

19.1 החברה רשאית לשלם לחלק מעובדיה בכפוף לשיקול דעתה הבלעדי, החזר הוצאות נסיעה בתפקיד (רכב שירות) – בתשלום אשר ישולם בנפרד לפי דיווח כמקובל בשירות המדינה, וכמפורט בחוזרי החשב הכללי כפי שיעודכנו מעת לעת בהתאם להיקף משרתו של העובד ובהתאם לרמת הניידות שאושרה לעובד, ככל שאושרה, בתנאי שלא הועמד רכב צמוד לשימוש העובד.

20. עבודה פרטית, מילוי מקום, חופשה ללא תשלום

20.1 עבודה פרטית נוספת - בהתאם לכללים המפורטים בסעיף 42.4 לתקש"ר. מנכ"ל החברה או מי שהוסמך מטעמו מיחידת משאבי האנוש, יהיה הגורם המוסמך למתן היתר עבודה פרטית, בכפוף להוראות המפורטות בסעיף 42.4 לתקש"ר.

20.2 מילוי מקום - בהתאם לכללים המפורטים בחוזר 1/2011 בסעיף 4.11. מצ"ב.

20.3 חופשה ללא תשלום – לא ניתן לאשר חופשה ללא תשלום לעובדי החברה העירונית אלא במקרים חריגים במיוחד ולתקופה שלא תעלה על שנה; זאת באישור מנכ"ל החברה. יובהר כי אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכות העובד בחופשה ללא תשלום מכוח הדין.

21. דיווח נוכחות

כלל עובדי החברה יהיו מחויבים לדווח על נוכחותם בעבודה בכל כניסה למקום העבודה, ובכל יציאה ממנו (בין אם יציאה במסגרת התפקיד, ובין אם יציאה לצרכים פרטיים). אופן הדיווח ואמצעי הדיווח ייקבעו על ידי החברה אך יכללו אמצעי דיגיטלי לרישום.

22. תחולה

22.1 עובדים שאינם בכירים אשר יתקבלו לעבודה בחברה עירונית לאחר פרסום מועד חוזר זה יועסקו בהתאם לכללים הקבועים בחוזר זה ובהתאם למתווה שאושר על ידי דירקטוריון החברה במסגרת הוראות החוזר.

22.2 עובדים שאינם בכירים אשר מועסקים בחברה עירונית לפני מועד תחולת חוזר זה, אשר שכרם משולם על פי הכללים טרם פורסם חוזר זה או ששכרם ותנאי העסקתם אושרו כדין ע"י הממונה על השכר במשרד



האוצר, רשאים להמשיך ולהיות מועסקים בחברה בהתאם לכללים הקיימים ערב חתימת חוזר זה. למען הסר ספק, עובדים קיימים כאמור לא יהיו זכאים לתשלום שכר או תנאי העסקה או לקידום בשכרם בהתאם להוראות חוזר זה ואף לא יהיו זכאים לתשלום בתוך טווח השכר בקבוע בחוזר זה.

22.3 עובדים אשר יבחרו לשנות את מתכונת העסקתם בהתאם להוראות חוזר זה ובהתאם למתווה שיאשר דירקטוריון החברה בכפוף לחוזר זה, יחתמו על חוזה העסקה חדש המתאים להוראות החוזר, אשר תוקפו לשנה אחת והכל כמפורט בחוזר זה. עובד אשר הסכים על שינוי תנאי העסקתו בהתאם לחוזר, לא יהיה רשאי להיות מועסק בשנית על פי הכללים הקיימים ערב חתימת חוזר זה.

עובד כאמור, אשר שכרו נמצא מתחת לשכר התחילי ואשר יבחר לחתום על הסכם המתאים להוראות חוזר זה, ישתכר בשכר התחילי הקיים בטווח.

22.4 למען הסר ספק, עובדים קיימים המועסקים בחוזה אישי בחריגה לכאורה מהמאוסר על ידי הממונה על השכר ושלא על פי הכללים המאושרים, לא יוכלו להמשיך ולהיות מועסקים בחברה בתנאים חורגים.

22.5 יובהר, לגבי עובד שמועסק בתפקיד שלא מוסדר במסגרת במסמך זה (ככל שיהיו כאלה), על החברה לפנות לקבל אישר פרטני לתנאי שכרו והעסקתו מאגף הממונה על השכר במשרד האוצר.

22.6 יובהר כי חברות עירוניות אשר להן אישור מפורש ובכתב מהממונה על השכר במשרד האוצר, המסדיר את כל או חלק מהנושאים המוסדרים בחוזר זה, תגבר ההסדרה הפרטנית שנעשתה באותם נושאים בלבד.



נספח א':

**התחייבות חברת _____ ורשות _____ בעניין יכולתה להפעיל את
מתווה השכר ללא דרישות תקציביות**

לכבוד:

אגף השכר והסכמי עבודה

בדוא"ל: municorp@mof.gov.il

בהתאם למכתבו של הממונה על השכר מתאריך 28.06.2021 אנו מודיעים על יישום המתווה.

מצ"ב אישור דירקטוריון החברה לתוספת העלות (במסגרת אישור התקציב השנתי) הנובעת מיישום מתווה זה.

הרינו לאשר כי החברה והרשות יישאו במלוא הגדלת עלות תקציב השכר הנגזר ממתווה זה בשיעור של _____ ובסכום של _____ (על בסיס הנתונים שהוצגו בסעיף 1 לעיל) ממקורותיהן, ולא ידרשו בגין תוספת העלות הנובעת מהפעלת מתווה השכר תוספת תקציב ממשרד הפנים או ממי מגורמי המדינה.

מצ"ב החלטות הדירקטוריון ביחס לתנאי העסקה מיטיבים. יש לפרט באילו מתנאי השכר תנהג החברה על פי החוק ולגבי אילו ינהג כמפורט בחוזר.

תנאים נלווים	לפי החוק/לא משולם	לפי החוזר
ימי חופשה		
ימי בחירה		
ימי מחלה		
הבראה		
ביגוד		
קרן השתלמות		
תוספת מעונות		
הפרשות פנסיוניות		
הפרשות פנסיוניות בגין רכיבי עבודה נוספת		
הפרשות פנסיוניות בגין רכיבי החוזר הוצאות		
לימודים		



		החזר הוצאות רכב
		החזר הוצאות טלפון

גזבר הרשות

יו"ר הדירקטוריון

מנכ"ל החברה



נספח ב' - חוזים אישיים - יפורסמו בהמשך באתר הממונה על השכר



נספח ג': שיטת חישוב תקציב הקידום

1. שיעור תקציב הקידום יסומן כ- D.
2. יש לחשב את הבסיס לפי נתוני השכר שבגינה משולם תקציב הקידום. (יש לכלול נתונים לכלל החודשים בשנת השכר שבגינה משולם התקציב, אם גם העובד עבד רק בחלק מהשנה ולפיכך נתוניו יופיעו רק בחלק מהשנה): השכר לערך השעה לגבי כלל העובדים הרלוונטיים (A) כולל עבודה נוספת ששולמה לאותם עובדים (B).
3. יש לחשב את היחס $C = (A+B)/A$.
4. יש לחלק את $E = D/C$. E הוא "מקדם הפחתה". את הבסיס שהתקבל בשלב 2 יש להכפיל E. תוצאת מכפלה זו היא הסכום לחלוקה.

דוגמה מספרית:

$$2\% = D$$

$$1,000,000 = A$$

$$100,000 = B$$

$$1.1 = (1,000,000 + 100,000) / 1,000,000 = C$$

$$1.82\% = 2\% / 1.1 = E$$

הבסיס לחישוב תקציב הקידום: $A+B = 1,100,000$

הסכום לחלוקה = $1.82\% * 1,100,000 = 20,000$ ₪.



נספח ד': חוזר מיום 14.01.2018

מדינת ישראל משרד האוצר

אגף השכר והסכמי עבודה

כ"ז בטבת ה'תשע"ח
14 בינואר 2018
ש.כ. 47172-2017

לכבוד,
יזיר ריקטוויץ בחברות העירוניות,
מנכ"לים בחברות העירוניות

הגדרן: **חברות עירוניות - עירוניות לקביעת רמות שכר לעובדים בחחים אישיים**
חוזר הממונה על השכר מיום 11.2.2010 בעניין שכר ממנכ"לים בחברות עירוניות
חוזר משותף של מנכ"ל משרד הפנים והממונה על השכר במשרד האוצר מחודש 3/2003
שנספרו 5/2003 בעניין שכר ממנכ"ל בהאגף עירוני

בהמשך לחוזרים שבסימוכין, ולאור שאלות שעלו בעניין תנאי השכר וההעסקה של עובדים בחברות עירוניות, להלן
העקרונות שגובשו באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר (להלן: "אגף השכר") ושיש לפעול על פיהם לצורך
קביעת השכר של עובדים בחוזים אישיים בחברות העירוניות.
מסמך זה מחדד ומסביר את המצב הנהוג כיום, לאור טענות על חוסר בהירות והעדר כללים מנחים בעניין, המסמך יהיה
בתוקף כל עוד לא התקבלה הנתיחה אחרת מאגף השכר.

1. חברה עירונית אינה חייבת להעסיק עובד בכיר בתנאי השכר המפורטים במסמך זה, ימא רשאית להצטיין ברמת
שכר מקבילה הנהוגה לגבי עובד המועסק לפי רודג ודרגה באותה רמת תפקיד שכרשות המקומית שהחברה
בבעלותה.
**רמות השכר הקבוצות לכל חפיד (מני שיפורט בהמשך), תינן רמות שכר מקסימאליות, וזאת רשאית לקבוע
משיקולים מקצועיים וענייניים, לעובד במיד שכר נמוך ממה שנקבע לתפקידו לפי האמור במסמך זה.**
מכמות לעובדים בכירים המפורטים במכתבי זה, ייקבעו בהתאם למבנה הארגוני שיאשר ע"י אגף בכיר לתאגידים
עירוניים במשרד הפנים.

2. מסמך זה קובע תנאי העסקה מרביים לעובדים בתפקידים בכירים בחברות עירוניות, על פי כללים אחידים שיעמדו
בדרישות סעיף 29 לחוק יסודות התקציבים חתשמי"ה - 1983, הקובע כי:

"גוף מתוקצב או נתמך בהגדרתו בסעיף 32 לא יסכים על שינויים בשכר, בתנאי פרישה או בגמלאות, או על
הטבות כספיות אחרות הקשורות לעבודה, כמו כן, לא יהיה שינויים או הטבות כאמור, אלא בהתאם למה
שזוועטם או הנהגה לגבי כלל עובדי המדינה, או באישורו של שר האוצר"

לפיכך, חוזה וחוזה מתנאי מכתבי זה, או תחיה שלא קיבל את אישור משרד הפנים, הינו בטל נאין לו כל תוקף,
בהתאם לאמור בסעיף 29 לחוק יסודות התקציבים חתשמי"ה - 1983.

בהתאם לסעיף 21 לחוק זה, תבנה עירונית מוגדרת כיגוף מתוקצב."

3. אישור לחוזה אישי לעובד בחברה עירונית לפי הכללים במסמך זה, לרבות אישור נפת פעילות החברה העירונית,
יעתנו אך ורק בחתימתו של מנהל האגף הכפדי לתאגידים עירוניים במשרד הפנים, לאחר בוינתו את הבקשות על
פי כללים שיגכש במשרדו. אין היתר להעסקת עובדים בחוזה אישי בחברה עירונית ללא האישור הנ"ל, וללא
התנתה על חוזה אישי חתנאם את נוסח החוזים המצוינים כנספחים למכתבי זה, בהתאם לתפקיד העובד.

רח' קפלן 1 ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל': 02 - 5317113 מקס': 02 - 5695353

משרד האוצר - il gov



אגף רמת - il gov משרד



4. עד לאישור התווה ככתב, ולנוקפה שלא תעלה על 3 חודשים מתחילת ההצפקה בחברה, החברה תהיה רשאית לשלם לעובד מקדמות בשיעור 10% מהשכר המבוקש בחודש. במידה ונתקבלה הודעה משדר הפנים כי החוזה לא אושר, או שהחוזה אושר מתאריך סאוחר לתאריך הנקוב בחוזה, על העובד יהיה להשיב את ההפרש בין המקדמות שקיבל לבין השכר המקובל ברשויות המקומיות לעובד בתפקיד מקביל המחצק לפי האסכמים חקיבוניים (יררוג-דרגה).

5. חעסקת שכר בחוזה אישי ותוגה כבהירותו של העובד במכרו בדין, ובהתאמה לררשות הטף של התפקיד.

6. **מגביל חברה עיתונות**

רמת השכר (אחוז השכר) שהאגטר למגביל החברה העירונית, תהיה בהתאם להחור המשוקף של מגביל משרד הפנים הממונה על השכר במשרד האוצר שנספרו 3/2003, לחודש 5/2003 (מצ"ב לנחיות כנספת א' למכתבי זה). שכר המגבילים ברשויות המקומיות, שאליו מתייחס החודר הנייל, יהיה כפי שהוא מתערבן מעת לעת בהראות הממונה על השכר אל מגביל משור חפנים בעניין.

להלן חטבלה הערבנית לשנת 2017:

גודל הרשות בהתאם לגודל האוכלוסייה	דרגת לשות	משכורת בשיה החל מיום 1.1.2017
עד 5,000	1	20,920
5,001-10,000	2	22,821
10,001-20,000	3	28,527
20,001-30,000	4	30,428
30,001-50,000	5	32,330
50,001-100,000	6	34,231
100,001-250,000	7	36,134
250,000 ומעלה	8	38,036

7. **מגביל בחברה עיתונות**

רמת השכר (אחוז משכר מגביל החברה) החולית לעובד בחפקיד **מגביל** בחבור עיתונות (ככל שיארשר חפקיד כזה בחברה), לא תעלה על 70% מרמת השכר המקסימלית הנדרמטיבית של מגביל החברה (כאמור, החברה רשאית לאשר שכר חחילי נמוך מ-70%). השכר המקסימלי לעובד כאמור, לא יעלה על 80% מרמת השכר המקסימלית הנדרמטיבית של מגביל החברה (לפי התנה המפורט בהור 3/2003, ולא לפי שכר חמגביל המכות).

לדוגמא בלבד:

בחברה שבשליטתה של רשות המדורגת ברמה 4 (20,001-30,000) חושבים, בהתאם לנחוי הלמים הצרכניים) אשר בה שכר מגביל החברה המקסימלי הינו 90% משכר מגביל הרשות (90% * 30,428 = 27,385 ש"ח, נכון לתאריך מכתבי זה), השכר המקסימלי, כסוף מטלול הקודם, שהחברה רשאית לשלם לסמגביל לא יעלה על 80% משכר המגביל המקסימלי, כולקמן: 80% * 90% * 30,428 = 21,908 ש"ח.

יובהר כי רמת השכר כאמורה כוללת את החמורה בנין עבודה נוספת, לרבות שעות נוספות, ולא תשולם תמורה נוספת בנינה.

בהתאם לאמור בהודר הממונה על השכר מיום 1.1.2010 (מצ"ב לנחיות כנספת ב' למכתבי זה), כמקרים חריגים, בכפרו לאישור פרטי של הממונה על השכר או מי מטעמו, ניתן לאשר שכר מקסימלי לסמגביל החברה ברמת 83% משכר מגביל התאגיד.

יתר הכללים להעסקת עובד בחפקיד זה, יהיו זהים לכללים המפורטים בחור הממונה על השכר מיום 1.1.2010.

רה' קשלן | ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 ניל: 5317111 - 02 סקס': 5695353 - 02

חור האמולה - il טח עמור



חור ררמי - il טח עמור



8. מנהל אגף בחברה עירונית
 רמת השכר (אחוז משכר מנכ"ל החברה) התחילית לעובד בתפקיד **מנהל אגף** בחברה עירונית (ככל שיאושר תפקיד כזה בחברה). לא תעלה על 60% מרמת השכר המקסימלית הנורמטיבית של מנכ"ל החברה (כאמור, החברה רשאית לאשר שכר תחילי נמוך מ-60%). השכר המקסימלי לעובד כאמור, לא יעלה על 70% מרמת השכר המקסימלית הנורמטיבית של מנכ"ל החברה (לפי המתח המפורט בחוזר 3/2003, ולא לפי שכר המנכ"ל המכהן).

לדוגמא בלבד:
 בחברה שבשליטתה של רשות המדרגת ברמה 4 (30,000 - 20,000 חושבים, בהתאם לנתוני הלמ"ס הערוכניים) אשר בה שכר מנכ"ל החברה המקסימלי הינו 90% משכר מנכ"ל הרשות (90% * 30,428 = 27,385 ש"ח, נכון לתאריך מכתבי זה), השכר המקסימלי, בסוף מסלול הקידום שהחברה רשאית לשלם למנהל אגף, לא יעלה על 70% משכר המנכ"ל המקסימלי, כדלקמן: 70% * 30,428 = 21,299 ש"ח.

יובהר כי רמת השכר האמורה כוללת את התמורה בנין עבודה נוספת, לרבות שעות נוספות, ולא תשולם תמורה נוספת בנינה.

9. מנהל אגף בחברה עירונית
 רמת השכר (אחוז משכר מנכ"ל החברה) התחילית לעובד בתפקיד **מנהל אגף** בחברה עירונית (ככל שיאושר תפקיד כזה בחברה). לא תעלה על 40% מרמת השכר המקסימלית הנורמטיבית של מנכ"ל החברה (כאמור, החברה רשאית לאשר שכר תחילי נמוך מ-40%). השכר המקסימלי לעובד כאמור, לא יעלה על 50% מרמת השכר המקסימלית הנורמטיבית של מנכ"ל החברה (לפי המתח המפורט בחוזר 3/2003, ולא לפי שכר המנכ"ל המכהן).

לדוגמא בלבד:
 בחברה שבשליטתה של רשות המדרגת ברמה 4 (30,000 - 20,000 חושבים, בהתאם לנתוני הלמ"ס הערוכניים) אשר בה שכר מנכ"ל החברה המקסימלי הינו 90% משכר מנכ"ל הרשות (90% * 311,428 = 27,385 ש"ח, נכון לתאריך מכתבי זה), השכר המקסימלי, בסוף מסלול הקידום, שהחברה רשאית לשלם לסגן מנהל אגף לא יעלה על 50% משכר המנכ"ל המקסימלי, כדלקמן: 50% * 30,428 = 15,214 ש"ח.

החברה רשאית לקבוע מכסה של שעות נוספות לעובד לפי צרכי העבודה. תשלום עבור שעות נוספות לסגן מנהל אגף, ישולם בנוסף לשכר האמור, זאת על סמך דיווח על ביצוע כמות בלבד. אין באמור בכדי לחייב את החברה לשלם תמורה בנין שעות נוספות שכר צעו על ידי העובד, ללא רישיון לביצוע שעות אלו מצד החברה. מעבר לכך, לא תשולם תמורה עבור עבודה נוספת למעט תמורה עבור שעות נוספות, ככל שהחברה קבעה מכסת שעות נוספות לעובד.

10. מנהל מחלקת בחברה עירונית
 רמת השכר (אחוז משכר מנכ"ל החברה) התחילית לעובד בתפקיד **מנהל מחלקת** בחברה עירונית (ככל שיאושר תפקיד כזה בחברה). לא תעלה על 30% מרמת השכר המקסימלית הנורמטיבית של מנכ"ל החברה (כאמור, החברה רשאית לאשר שכר תחילי נמוך מ-30%). השכר המקסימלי לעובד כאמור, לא יעלה על 40% מרמת השכר המקסימלית הנורמטיבית של מנכ"ל החברה (לפי המתח המפורט בחוזר 3/2003, ולא לפי שכר המנכ"ל המכהן).

לדוגמא בלבד:
 בחברה שבשליטתה של רשות המדרגת ברמה 4 (30,000 - 20,000 חושבים, בהתאם לנתוני הלמ"ס הערוכניים) אשר בה שכר מנכ"ל החברה המקסימלי הינו 90% משכר מנכ"ל הרשות (90% * 30,428 = 27,385 ש"ח, נכון לתאריך מכתבי זה), השכר המקסימלי, בסוף מסלול הקידום, שהחברה רשאית לשלם למנהל מחלקת לא יעלה על 40% משכר המנכ"ל המקסימלי, כדלקמן: 40% * 30,428 = 12,171 ש"ח.

החברה רשאית לקבוע מכסה של שעות נוספות לעובד לפי צרכי העבודה, תשלום עבור שעות נוספות ישולם בנוסף לשכר האמור, זאת על סמך דיווח על ביצוע כמות בלבד. אין באמור בכדי לחייב את החברה לשלם תמורה בנין שעות נוספות שכר צעו על ידי העובד, ללא רישיון לביצוע שעות אלו מצד החברה. מעבר לכך, לא תשולם תמורה עבור עבודה נוספת למעט תמורה עבור שעות נוספות, ככל שהחברה קבעה מכסת שעות נוספות לעובד.

רח' קפלן 1 ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 טל': 02 - 5317111 פקס': 02 - 5695353



11. תשלומים והטבות מעבר למשכורת הכוללת למנכ"ל החברה העירונית

- 11.1 התשלומים וההטבות המאושרים מעבר למשכורת הכוללת למנכ"ל החברה העירונית כמפורט לעיל, הם בדומה לתשלומים וההטבות המפורשות בחוזר מנכ"ל משרתת לממונה על השכר ומנכ"ל משרד הפנים שמספרו 3/2003 מחודש 3/2003.
- 11.2 למען הפר ספק, במקומות בהם מצוין שהתשלומים יהיו כנחוג בעדיייה, הרי שהם ישולמו כהתאם להסכמים הקיבוציים המאושרים הקיימים ברשות המקומית לה שייכת החברה, לגבי עובדי רוד בי.
- 11.3 דמי כלכלה יחשבו וישולמו למנכ"ל החברה כמכפלה שיעור משרתת בשיעור שכרו בפועל (נגזרת שכר מנכ"ל הרשות המקומית), מוכפל בסכום רמי הכלכלה המלא (נכון להיום, סכום רמי הכלכלה למנכ"ל רשות מקומית המועסק ב-100% משרה ו-100% שכר הינו 1,011 ₪).

תשלומים והטבות מעבר למשכורת הכוללת למנכ"ל החברה הינן התשלומים המקסימאליים, והחברה רשאית לקבוע למנכ"ל הטבות שישחוו ממה שנקבע לתפקידו לפי האמור במסמך זה, אך שלא יפחתו מהוראות חדי, אן מהוראות חסכם קיבוצי מאושר בתאגיד (ככל שישנו).

לדוגמא בלבד:

בחברה שבשליטת רשות מקומית המדרגת ברמה 4 (20,001-30,000) תרשבים בהתאם לנתוני הלא"ם הערכניים) בו מנכ"ל החברה מועסק ב-100% משרה, ומקבל שכר בשיעור של 90% משכר מנכ"ל חרשות המקומית, שיעור דמי הכלכלה למנכ"ל החברה יחושבו באופן הבא: $1,011 * 100\% * 90\% = 909.9$ ₪.

12. תשלומים והטבות מעבר למשכורת הכוללת לעובדים בתפקידים המפורטים בסעיפים 7-4 למכתבי זה

החברה רשאית לאשר הנאים גלורים והטבות מעבר למשכורת הכוללת, בדומה לתנאים הגלורים המאושרים למנכ"ל החברה העירונית, כאמור בסעיף 8 למכתבי זה, בהתאמה לתפקיד. דמי הכלכלה ייגזרו על פי שיעור השתכרותם של העובדים ממשכורתו של מנכ"ל החברה העירונית, ובהתאם לשיעור משרתם.

תשלומים והטבות מעבר למשכורת הכוללת למנכ"ל החברה הינן התשלומים המקסימאליים, והחברה רשאית לקבוע למנכ"ל הטבות שישחוו ממה שנקבע לתפקידו לפי האמור במסמך זה, אך שלא יפחתו מהוראות חדי, אן מהוראות חסכם קיבוצי מאושר בתאגיד (ככל שישנו).

לדוגמא בלבד:

בחברה שבשליטת רשות מקומית המדרגת ברמה 4 (20,001-30,000) תרשבים בהתאם לנתוני הלא"ם הערכניים), ושכרו הוכימילי של מנכ"ל החברה הינו 90%, שיעור דמי הכלכלה לעובד בכיר בחברה המועסק ב-100% משרה, נאשר כי שכרו יעמוד על 30% משכר מנכ"ל החברה יחושבו באופן הבא: $1,011 * 90\% * 30\% = 272.97$ ₪.

13. העסקה בחוזים אישיים לפי רמות השכר שבמסמך זה אינה חוכה מצד החברה או זכות מוקנית לעובד מתוקף תפקידו. וירקטוריון החברה רשאי לקבוע לעובדים המועסקים בתפקידים המפורטים בסעיפים 7-3 למכתבי זה, שכר נמוך משיעורי השכר שפורטו לעיל, לרבות מחכונת העסקה לפי רירוג ודרגה נאמור בסעיף 1 למכתבי זה. אך ככל מצבה, עם כניסתם לתפקיד, השכר התחילי לתפקידים האמורים לא יעלה על השכר התחילי כמפורט לעיל. קידום השכר של העובדים יהיה נדלקמן: כעבור שנתיים לביחוח ממוצע תחילת ההעסקה, כפוף להתנהלות תקציבית תקינה של החברה, גפה הפעילות, המלצה המנכ"ל וככל שמזונור בעובר בכיר שאינו מנכ"ל) אישוד וירקטוריון, החברה רשאית להעלות את שכרו של בעל התפקיד בלא יותר מ-5%, וכך הלאה, עד לרמת השכר המקסימלית לתפקיד.

14. עובדים קיימים המועסקים בתונה אישי ששכרם אושר ע"י משרד הפנים

א. ככלל, אין במתונה זה בכדי לפגוע או לגרוע מהשכר של עובדים קיימים המועסקים בתונה אישי שאושר כרין ע"י משרד האוצר ו/או משרד הפנים. בצר זה, למען המדר הטוב, מומלץ להברות לכחון את התאמת הווענהלות הוועשולומים בפועל לאישור שניתן בעבר.

רח' קפלן 1 ירושלים 9103002 ת.ד. 3100 גליל: 02 - 5317111 מקב: 02 - 5695353



ג. ככל ששכרם של העובדים נמוך מהשכר המינימאלי שבטוחי השכר שבמסמך זה, תישמר חגמישות בידי החברה העירונית לקדם את העובדים בפצילות של עד 5% משכרם לשנה עבודה אחת ויותר, בכפוף ליכולות ותקציב החברה, עד לרף השכר המינימאלי שבטוחי השכר המאושרים במכתבי זה. בתוך גווה השכר המאושר במכתבי זה, יקודמו העובדים לפי כללי הקידום המפורטים בסעיף 10 למכתבי זה.

15. על אף האמור בסעיף 2 למכתבי זה, לפני משורת הדין, עובדים קיימים המתעסקים בחזה אישי שלא אשר עיי הנורמים המסמכים (לרבות עובדים שעוברים גווה מרמות דגנר המקסימליות המפורטות במכתבי זה) יועברו להעסקה לפי הכללים המפורטים במכתבי זה, בהתאם להפקוד, זאת תוך תקופה של 6 חודשים מיום מכתבי זה. בתום התקופה, החברה תעביר דו"ח עדין טיפול לאגף תאגידים עירוניים במשרד הפנים ויחידת האכיפה באגף השכר. יובהר כי עובדים אשר לא יטופלו להפחתת שכרם בהתאם לרמות השכר שנקבעו במכתבי זה, יועברו למספול מנהלי של יחידת האכיפה בהתאם לסמכות הממנה ע"י החוק.

16. שוכים של עובדים בחברות עירוניות, המתעסקים בהפקידים שמתחת לרמת מנהל מחלקה כתאגיד, (יתפקידים שאינם בכירים) לא יעלה על רמת השכר המאושרת לעובדי הר בר בתפקידים זהים/מקבילים ברשות המקומית לה שייכת החברה,

17. עובר בהפקיד מנכ"ל החברה, יתתם על חוזה אישי שכותרתו: "הפנס עבדה למנכ"ל בחברה עירונית", המציב כנספה ג' למכתבי זה. עובר כאחד מהתפקידים הכאים: סמנכ"ל בחברה, מנהל אגף בחברה, יתתם על חזה אישי שכותרתו: "הפנס עבדה לסמנכ"ל/מנהל אגף בחברה עירונית", המציב כנספה ר' למכתבי זה. עובר באחד מהתפקידים הכאים: סגן מנהל אגף בחברה/מנהל מחלקה בחברה, יתתם על חוזה אישי שכותרתו: "הפנס עבדה למנהל מחלקה/תפקיד מיוחד בחברה עירונית", המציב כנספה ה' למכתבי זה.

18. יש להקפיד שכל האישיורים ייעשו וינתנו ככתב.

בכבוד רב,
11/3
זיאא אטרי

סגן בכיר לממונה על השכר

העתק:

- מר עדין יעקב - הממונה על השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
- מר מרדכי כהן - מנכ"ל משרד הפנים
- מר חיים ביבס - יו"ר מרכז שלטון מקומי
- מר שלמה דולברג - מנכ"ל מרכז שלטון מקומי
- גבי הגות מוגן - ראש מינהל שכר והסכמי עבודה, מרכז שלטון מקומי
- מר יצחק כורכא - יו"ר איגוד התאגידים העירוניים ברשויות המקומיות
- גבי אתי גבאי-טוילי - סגן בכיר לממונה על השכר - אכיפה, משרד האוצר
- רו"ח יובל מנפש - סגן לממונה על השכר - חקירות, משרד האוצר
- מר שאדי עאזם - מנהל תחום בכיר (אכיפה), משרד האוצר
- דו"ח דודי ספיר - מנהל אגף בכיר (תאגידים עירוניים), משרד הפנים
- מר איתי פלומב וייסמן - סגן מנהל אגף בכיר (תאגידים עירוניים), משרד הפנים
- מר קובי איידורפר - ראש ענף - שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר



נספח ה': חוזר 3/2003

מדינת ישראל

המנהל הכללי
משרד הפנים

הממונה על שכר והסכמי עבודה
משרד האוצר

חברות עירוניות

קביעת שכרם ותנאי העסקתם של המנהל הכללי ובעלי תפקידים בחברות עירוניות

1. כללי

חברות עירוניות עוסקות בפיתוח שירותים מוניציפליים (עירוניים וכפריים), אחזקה ופיתוח של נכסי הרשות, פיתוח אורבני, ייזום תעשייה, ייזום תיירות, מפעלי חינך, תרבות וחברה וכיו"ב. לאור הניסיון שנצבר בהפעלת חברות עירוניות, החליטו מנכ"ל משרד הפנים והממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר לקבוע הוראות בדבר תנאי העסקתם ושכרם של המנכ"ל ובעלי תפקידים אחרים בחברה העירונית, עפ"י כללים אחידים שעמדו בדרישות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה – 1985 הקובע כי:

" 29(א) גוף מתוקצב או גוף נתמך בהגדרתו בסעיף 32 לא יסכים על שינויים בשכר, בתנאי סרישה או בגימלאות או על הטבות כספיות אחרות הקשורות לעבודה ולא ינהיג שינויים או הטבות כאמור, אלא בהתאם למה שהוסכם או הונהג לגבי כלל עובדי המדינה או באישורו של שר האוצר".
הוראה זו חלה על חברות עירוניות.

"חברה עירונית" – חברה שיותר ממחצית כוח ההצבעה או הזכות למנות יותר ממחצית מספר הדירקטורים שלה הם בידי רשות מקומית או בידי רשות מקומית יחד עם המדינה או עם חברה עירונית אחרת או חברת בת עירונית.

2. תנאי העסקת

א. קביעת המשכורת הכוללת;

שכר מנכ"ל בחברה העירונית - ייקבע בשלב זה עפ"י שקלול שני מרכיבים:

- 1) מאזן החברה המאושר האחרון (משקלו יהיה 1/3).
- 2) ההכנסה הממוצעת של החברה ב - 3 השנים האחרונות (משקלה יהיה 2/3).

שיקלול מאזן החברה וההכנסה הממוצעת יוצר נפח פעילות משוקלל בש"ח לפיו ייקבע שכר המנכ"ל (עפ"י השיקלול המצויין בסעיף 2 א).



להלן הטבלה שעל פיה ייקבע שכר המנכ"ל:

רמה	גמח פעילות משוקלל	שכר מנכ"ל *
1	עד 4 מלשי"ח וחברות חדשות**	משכר מנכ"ל הרשות המקומית 65% - 75%
2	בין 4 - 8 מלשי"ח	משכר מנכ"ל הרשות המקומית 70% - 80%
3	בין 8 - 20 מלשי"ח	משכר מנכ"ל הרשות המקומית 75% - 85%
4	20 מלשי"ח ומעלה	משכר מנכ"ל הרשות המקומית 80% - 90%

השכר הקובע של מנכ"ל רשות מקומית הינו בהתאם לטבלת השכר ברזרז המנהל הכללי המיוחד מחדש דצמבר 2002 שתחילתו מיום 1.1.03.

* רמת השכר של מנכ"ל החברה העירונית תקבע בהתאם לאמור לעיל ובכפוף לאישור הדירקטוריון. עם כניסתו לעבודה יהיה זכאי המנכ"ל לשכר הבסיסי (הנמוך) - כעבור שנתיים, אם יימצא מתאים עפ"י המלצת הדירקטוריון, יעלה שכרו ב- 5% - כעבור שנתיים נוספות, בהמלצת הדירקטוריון, ניתן להעלות את שכרו ב- 5% נוספים, ובזה יגיע לשיא שכרו.

עזכרון השכר יהיה מותנה בתתנחלות תקינה של החברה וגמח הפעילות.

** חברות שטרם החלו לפעול - חברות חדשות שלא מינה להן מנכ"ל וחברות שהקמתן תאושר הרל מ-1.1.03.

כאשר חל שינוי בגמח הפעילות המשווקלל או כל עוד לא מוצה מסלול חקידום קבוע. מעלה, דירקטוריון החברה רשאי להחליט על שינוי ברמת שכרו של המנכ"ל עפ"י הכללים שנקבעו לעיל.

הדירקטוריון רשאי לקבוע שכר מנכ"ל הנמוך מאחוז השכר הקבוע בטבלה זאת.

ב. תשלומים והטבות מעבר למשכורת הכוללת

בנוסף למשכורת הכוללת יהיה זכאי עובד החתום על רוצת אישי לתשלומים ולהטבות הבאות:

1. דמי כלכלה - שיעור דמי כלכלה נכון ליום 1.1.02 לעובד המועסק לפי שכר כולל של 100% הינם 687 ש"ח לחודש. דמי הכלכלה למנכ"ל ישולמו באחוז מדמי הכלכלה הנ"ל, בהתאם לאחוז משכורתו מהמשכורת הכוללת בטבלה.
(אחוז שכרו של המנכ"ל x 687 ש"ח).

דמי כלכלה לעובדים אחרים יהיה עפ"י שיעור השתכרותם מהמשכורת הכוללת.



2. הוצאות אחזקת רכב לעובד שהחברה אינה מעמידה לרשותו רכב צמוד ישולם החזר הוצאות רכב שירות על-פי דיווח, כמקובל בשירות המדינה, בהתאם לרמת הניידות שאושרה לו.

לעובדים שאושרה להם דרגת ניידות רמה די, מיכנסת הקי"מ המירבית שתאשר לעובד לא תעלה על 1,000 ק"מ לחודש וההחזר יהיה אך ורק עפ"י דיווח.

3. הבראה: העובד זכאי לקצובת הבראה בסכומים ובכמות ימים שמשתלמים לעובדי הרשות המקומית לה שייכת החברה עפ"י אותם כללים.

4. קצובת נסיעה: העובד זכאי לקצובת נסיעה בסכומים ובמועדים שמשתלמים לעובדי הרשות המקומית לה שייכת החברה, בתנאי שהעובד אינו נהנה מרכב צמוד.

5. קרן השתלמות: הרשות המקומית תפריש לקרו השתלמות אליה משתייד העובד 7.5% ממשכורתו הכוללת והעובד יפריש 2.5% ממשכורתו הכוללת

6. קצובת כינון: העובד זכאי לקבל קצובת כינון כפי שתקבע הרשות המקומית ובסופו לסכומים המתפרסמים לעניין זה ע"י החשב הכללי במשרד האוצר.

1. בתוך המשכורת הכוללת, כלולים כל התשלומים שהעובד היה זכאי לקבלם איזולא הועסק בחוזה זה, לרבות בתשלום עבור שעות נוספות, כונוניות, פרמיות, קדימות פתע וכן כל הרכיבים והתשלומים ההודשיים והשנתיים כגון: גמול השתלמות וכן כל תוספות שכר ותוספות לשכר, מכח כל הסכמים או תסדרים קיבוציים, למעט תוספות המטויות בחוזר זה.
- למען הסר ספק העובד לא יהיה זכאי לכל הטבה אחרת פרט לאלו המופיעות בחוזה/ים המצ"ב
7. במשכורת הכוללת נכללות כל תוספות היוקר שהן בתוקף ליום תחילת תוקפו של החוזה.
- ניתן יהיה לעדכן המשכורת הכוללת עפ"י התלטות הממונה על השכר אחת לשנה בהודש ינואר, אם יאושר עדכון כזה, אך לא יותר מהשינוי במדד זהכל בהתאם להוראות הממונה על השכר וחוזרי מנכ"ל משרד הפנים שיחפרסמו בנושא.
- ה. העובד אינו רשאי לעסוק בכל עבודה אחרת בשכר. מילוי תפקיד נוסף ללא שכר טעון קבלת אישור מראש ובכתב מהדירקטוריון ומשרד הפנים.

חזף העסקתו של המנכ"ל ועובדים שיועסקו עפ"י חוזה בלשחוא יובאו לאישור משרד הפנים אגף לכ"א ושכר ברשומ"ק, משרד הפנים.



1. תגמולי פרישה ומיצוי פיטורין

שיעורי הפרשות החברה והעובד בניין תגמולים ומיצוי פיטורין לפי סוגי ההסדרים
המסויינים:

סוג ההסדר	חברת הפרשות	הפרשות העובד
פנסיה צוברת	14 1/3 %	5.5 %
ביטוח מנהלים	13 1/3 %	5%
קופת גמל	13 1/3 %	5%

* יש לזכור כי ההפרשה הניל כוללת הפרשות בגין מיצוי פיטורין לפי חוק מיצוי פיטורין התשכ"ג - 1963, עפ"י הכללים שנקבעו כך שיהיה כיסוי של 100% לחבות המעסיק כלפי העובד בנושא מיצויים באמצעות ההפרשה השוטפת, תוך עמידה בתנאי צו שר העבודה וחירותה בכך וימנע צורך בהתחשבות נוספת בעתיד. לעובדים הנוחרים בקופת גמל יש לזכור קבלת אישור חריג משרד העבודה על מנת שההפרשה תכסה את חבות המעביד לעניין חבות מיצויים.

על העובד לבחור אחת משלוש האופציות הנ"ל והיא תצוין בחוזה שייחתם.

החברה תפריש את כל זכויותיהם של העובדים הבכירים לביטוח מנהלים או קרן פנסיה, בסיום התקשרות כל העובדים יקבלו את זכויותיהם מהקופה ואין לשלם תוספות כלשהן על חשבון החברה.

2. הודעה מוקדמת: החליט הדיירקטוריון בדבר פיטורי העובד, תינתן לו הודעה מוקדמת של חודש ימים ואז יבוא הסכם זה לידי סיום אם העובד יבחן בתפקידו מעל לשנת יהיה זכאי בעת הפסקת עבודתו לתקופת הודעה מוקדמת של שלושה חודשים.

3. ימי מחלה ביטוח אובדן כושר ומי חופשה

א. ימי מחלה: העובד זכאי ל-30 ימי מחלה לשנה כנגד חצנת אישורים רפואיים והוא רשאי לצבור ימי מחלה אלה.

ב. בסיום עבודתו העובד אינו זכאי למיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו.

ג. אפשרות לכיטוח מפני אובדן כושר עבודה המבטיח מיצוי חודשי: ניתן לבטח מפני אובדן כושר עבודה רק אם יבחר העובד לבטח זכויותיו בכיטוח מנהלים.

אם העובד יבקש, והדבר ניתן, החברה תפריש לצורך ביטוח זה עד 2.5% ממשכורתו הכוללת של העובד, על חשבונה. העובד לא יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה מהחברה אם אלה שולמו במלואם במסגרת ביטוח זה.

אם התשלום מוחי הביטוח יהיה נמוך מהמגיע לעובד עפ"י סעיף 3 אי לעיל תשלם החברה את ההפרש והכל בתחום מספר ימי המחלה לחם העובד זכאי.

תשלום ימי המחלה האמור בסעיפים אי ו-ב לעיל מכסים את התחייבויות הרשות המקומית עפ"י חוק דמי מחלה התש"ל - 1976.



ד. במניח העובד זכאי ל-21 ימי חופשה בשנה ויכול לצבור עד 55 ימים.
ימי חופשה אשר יצברו ייפדו בעת פרישה מהעבודה/עד 55 ימים).

4. החלטת דירקטוריון החברה - אישור החלטת החוזים ומקור תקציבי.

לכל חוזה אישי שנחתם למעט מנכ"ל, על החברה העירונית לצרף אישור מועצת המנהלים להעסקת העובד בחוזה ובתנאי העסקה בתנאים שאושרו על ידו, באותו החלטה יש לכלול את המקור התקציבי בתקציב החברה.

5. אישור תנאי העסקה

לצורך מימוש ההסכם שנחתם וקבלת אישור לחוזה על החברה להעביר אל משרד הפנים, אגף לכ"א ושכר ברשויות מקומיות, קריית בן גוריון בגין 2, ת.ד. 6158 ירושלים 91061 כדלקמן:

א. פרוט התפקיד לו מונה העובד בחברה ושיעור השכר הכולל מהמשכורת הכוללת המתאימה לחברה העירונית בציון הרסה הרלוונטית.

ב. החלטת מועצת המנהלים.

ג. התאמת העובד שמונה לתפקיד

ד. חוזה חתום ע"י יו"ר הדירקטוריון המנכ"ל/העובד או המוסמכים לחתום בשם החברה/העובד.

ה. כאשר החברה מבקשת לשנות או להגדיל את רמת השכר של המנכ"ל או בעל תפקיד אחר (לרבות קידומו במסלול שנקבע) יש לידע את משרד הפנים בכתב.

ו. נדגיש כי אישור חוזים אישיים יהיה בכפוף לכך שנוסחם יהיה זהה לטיוטות החוזים המצ"ב.

ז. הצהרת שנוסח החוזה זהה לנוסח שנקבע על ידנו.

יודגש כי אם יתברר שקיימים בחוזה האישי שינויים כלשהם לעומת הנוסח שנקבע או אם ינתן אישור ובדיעבד יתגלו בו שינויים האישור בטל מעיקרו.

6. באמור, החוזים מחייבים אישור מוקדם ובכתב של אגף כ"א ושכר ברשויות מקומיות במשרד הפנים.

7. תחולת החוזה החל מיום 1.1.2003.

בכבוד רב

מרדכי מרדכי
מנכ"ל משרד הפנים

יובל רכלבסקי
הממונה על השכר והסכמי עבודה
משרד האוצר

נספח ו': תגמול בגין כוננות, הוראת נסמן 27.50 לתקש"ר



1. כאשר צרכי העבודה מחייבים להעמיד עובד או קבוצת עובדים בכוננות, יקבע האחראי במסגרת התקציב המאושר על-פי חוק התקציב העומד לרשותו את היקף הקצאת הכוננויות.
2. חלוקת הכוננויות שהוקצו תהיה לפי סוגי המשרות ביחידה על-פי צרכי העבודה והתפקוד של היחידה לאחר שעות העבודה המקובלות, בהתאם לקריטריונים אלה:
 - 2.1 תפקידיה של היחידה.
 - 2.2 היקף אחריות היחידה.
 - 2.3 מידת הצורך בעובדי היחידה גם לאחר שעות העבודה המקובלות.
3. בנוסף לקריטריונים אלה, ובמסגרת חלוקת הכוננויות בתוך היחידה, ישקול האחראי במסגרת שיקוליו לצורך חלוקת הכוננויות שהוקצו כאמור לעיל, גם נתונים אלה:
 - 3.1 היקף האחריות של כל עובד ועובד ביחידה.
 - 3.2 המלצת הממונה על תפקוד העובד.
 - 3.3 חיוניות העובד בפתירת בעיות.
 - 3.4 מידת הצורך בעובד מעבר לשעות העבודה הרגילות.
4. האחראי ינהל טבלת כוננויות המפרטת את כמות הכוננויות שהוקצו למשרד ואופן חלוקתן בין יחידות ועובדי המשרד, בהתאם לקריטריונים כאמור בפסקה 27.502.
5. החלטת האחראי באופן חלוקת הכוננויות תתועד ותכלול את הפרטים הבאים:
 - 5.1 שם העובד (או שמות העובדים) אשר קיבלו כוננות, בציון מס' תעודת הזהות, תפקידים, תואר המשרה בה הם משובצים.
 - 5.2 הסיבות בגללן נדרשים העובדים הנ"ל להיות כוננים, בהתחשב בעבודת היחידה, המבנה שלה ומשימותיה.
6. בכפוף לאמור לעיל, האחראי רשאי בכל עת, להקטין, להגדיל או לבטל חלוקת הכוננויות לעובד או לקבוצת עובדים לפי צרכי המשרד. בנוסף, רשאי האחראי לעשות כן במידה וסבור כי העובד אינו עומד בקריטריונים למתן כוננויות או מסרב לביצוע הכוננות כאמור. כל שינוי בהקצאת כוננויות ילווה בהנמקה ויישרם בטבלת כוננויות.
7. על עובד שהוקצתה לו מכסת כוננויות להיות זמין לכל קריאה טלפונית או אחרת ובמידת הצורך להתייצב פיזית במשרד או במקום אחר, בהתאם לנדרש על ידי האחראי ולפי צרכי המשרד.
8. אין לאשר כוננויות ואין לבצע תשלום עבור כוננויות בעת חופשה, השתלמות, מילואים ומחלה או כל היעדרות המונעת ביצוע הכוננות;
9. התשלום עבור הכוננויות אינו חלק מהמשכורת הקובעת לצורך תשלום גמלאות על-פי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970;
10. זמן הכוננות הוא מסיום שעות העבודה הרגילות ועד תחילת יום העבודה הבא אחריו; לא ניתן לקבל תשלום עבור יותר מכוננות אחת ביממה;
11. בעבור כל כוננות יקבל העובד תשלום בעד חמש שעות ושליש לפי ערך של 100% שכר לשעה, אלא אם נקבע אחרת בהסכם או בהסדר קיבוצי.



12. עובד שהיה כונן ונקרא לעבוד בשעות נוספות בעת היותו בכוננות, כאמור לעיל, מקבל תשלום במסגרת מספר השעות הנוספות שאושר לו כאמור בסעיף 27.22 בלבד.

13. התברר כי מספר השעות שהעובד עבד בשעות נוספות בעת שהיה כונן, עלה על מספר השעות שאושרו לו במסגרת האמור בסעיף 27.22, יש לקבל אישור על כך מאת המוסמך לאשר תשלום בעד עבודה בשעות נוספות, כאמור בסעיף הנ"ל;

14. עובד שהיה כונן ביום מסוים ונקרא לעבודה ביום אחר שאיננו כונן בו, זכאי לתשלום בכפיפות לאמור בסעיף 27.22.



נספח ז': 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- 15.83% מן השכר המופטר או 13.5% 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. 15.83% 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 וחסכון במשרד האוצר, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2.5% מן השכר המופטר, לפי הנמוך מבניהם (להלן – תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה);

א.2.ב. 13.5% 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 –



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

החברה



נספח ח': סעיף 4.11. לחוזר מנכ"ל משרד הפנים 1/2011

4.11. העסקת עובדים במילוי מקום- במקרים חריגים תוכל הרשות להעסיק ללא מכרז עובד כממלא מקום של נושא משרה לתקופה של עד חצי שנה או עד לאיוש התפקיד במכרז, לפי המוקדם. על הרשות לוודא כי ממלא המקום עומד בדרישות הסף למשרה. במקרים חריגים בהם נדרש להאריך את התקופה, יש לבקש את אישור האגף לכח אדם ושכר ברשויות המקומיות. בתקופה של מילוי מקום ניתן להעסיק את ממלא המקום בחוזה מיוחד ברמת השכר ההתחלתית שיכול לקבל עובד המשובץ כדין במשרה זו, בכפוף לקבלת כל האישורים הנדרשים לאישור חוזה אישי. לחוזה המאושר תוסף פסקה לפיה "מובהר, כי העובד ממלא את התפקיד באופן זמני כממלא מקום לתקופה מרבית של עד חצי שנה בהתאם לאמור בסעיף 4.11 לחוזר המשותף. חוזה זה יפקע בתום חצי שנה או עם חזרת בעל התפקיד הסטטוטורי לעבודה או עד לאיוש המשרה כדין, לפי המוקדם".