

מדינת ישראל
משרד הפנים

חוזר המנהל הכללי
מיוחד

ירושלים, אדר ב' תשס"ג
מרץ 2003

ירושלים, אדר ב' תשס"ג
מרץ 2003

חוזר מיוחד

אל: ראשי העיריות
ראשי המועצות המקומיות
ראשי המועצות האזוריות

תוכן העניינים:

1. חברות עירוניות – קביעת שכרם ותנאי העסקתם של המנהל הכללי ובעלי

עמ' 3

תפקידים בחברות עירוניות

עמ' 8

חוזה מיוחד להעסקת המנהל הכללי

עמ' 21

2. קצבה ומשכורת מקופה ציבורית וגמלאות כפל

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 חינוך, 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 שיעמדו בדרישות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה – 1985 הקובע כי:

" 29(א) גוף מתוקצב או גוף נתמך כהגדרתו בסעיף 32 לא יסכים על שינויים בשכר, בתנאי פרישה 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 העסקה

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

השכר הקובע של מנכ"ל רשות מקומית הינו בהתאם לטבלת השכר בחוזר המנהל

הכללי המיוחד מחודש דצמבר 2002 שתחולתו 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.

עדכון השכר יהיה מותנה בהתנהלות תקינה של החברה ונפח הפעילות.

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

כאשר חל שינוי בנפח הפעילות המשוקלל או כל עוד לא מוצה מסלול הקידום כקבוע 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 חוזה אישי לתשלומים ולהטבות הבאות:

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

דמי כלכלה לעובדים אחרים יהיה עפ"י שעור 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 ד', מיכסת הק"מ המירבית שתאושר לעובד לא תעלה על 1,000 ק"מ לחודש והחזר 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 לקרן השתלמות אליה משתייך העובד 7.5% ממשכורתו הכוללת והעובד יפריש 2.5% ממשכורתו הכוללת.

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

ג. בתוך המשכורת הכוללת, כלולים כל התשלומים שהעובד היה זכאי לקבלם אילו לא הועסק בחוזה זה, לרבות בתשלום עבור שעות נוספות, כונוניות, פרמיות, קריאות פתע וכן כל הרכיבים והתשלומים החודשיים והשנתיים כגון: גמול השתלמות וכן כל תוספות השכר ותוספות לשכר, מכח כל הסכמים או הסדרים קיבוציים, למעט תוספות המנויות בחוזר זה.

למען הסר ספק העובד לא יהיה זכאי לכל הטבה אחרת פרט לאלו המופיעות בחוזה/ים המצ"ב.

ד. במשכורת הכוללת נכללות כל תוספות היוקר שהן בתוקף ליום תחילת תוקפו של החוזה.

ניתן יהיה לעדכן המשכורת הכוללת עפ"י החלטת הממונה על השכר אחת לשנה בחודש ינואר, אם יאושר עדכון כזה, אך לא יותר מהשינוי במדד והכל בהתאם להוראות הממונה על השכר וחוזרי מנכ"ל משרד הפנים שיתפרסמו בנושא.

ה. העובד אינו רשאי לעסוק בכל עבודה אחרת בשכר. מילוי תפקיד נוסף ללא שכר טעון קבלת אישור מראש ובכתב מהדירקטוריון ומשרד הפנים.

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

1. תגמולי פרישה ופיצויי פיטורין

שיעורי הפרשות החברה והעובד בגין תגמולים ופיצויי פיטורין לפי סוגי ההסדרים הפנסיוניים:

<u>סוג ההסדר</u>	<u>הפרשת הרשות</u>	<u>הפרשות העובד</u>
פנסיה צוברת	* 14 1/3 %	5.5 %
ביטוח מנהלים	* 13 1/3 %	5%
קופת גמל	* 13 1/3 %	5%

* יש לוודא כי ההפרשה הנ"ל כוללת הפרשות בגין פיצויי פיטורין לפי חוק פיצויי פיטורין התשכ"ג – 1963, עפ"י הכללים שנקבעו כך שיהיה כיסוי של 100% לחבות המעסיק כלפי העובד בנושא פיצויים באמצעות ההפרשה השוטפת, תוך עמידה בתנאי צו שר העבודה והרווחה בכך יימנע צורך בהתחשבות נוספת בעתיד. לעובדים הבוחרים בקופת גמל יש לוודא קבלת אישור חריג משר העבודה על מנת שההפרשה תכסה את חבות המעביד לעניין חבות פיצויים.

על העובד לבחור אחת משלוש האופציות הנ"ל והיא תצויין 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 הדירקטוריון בדבר פיטורי העובד, תינתן לו הודעה מוקדמת של חודש ימים ואז יבוא הסכם זה לידי סיום. אם העובד יכהן בתפקידו מעל לשנה יהיה זכאי בעת הפסקת עבודתו לתקופת הודעה מוקדמת של שלושה חודשים.

3. ימי מחלה ביטוח אובדן כושר וימי חופשה

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

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

ג. אפשרות לביטוח מפני אובדן כושר עבודה המבטיח פיצוי חודשי: **ניתן לבטח מפני אובדן כושר עבודה רק אם יבחר העובד לבטח זכויותיו בביטוח 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 מ' הביטוח יהיה נמוך מהמגיע לעובד עפ"י סעיף 3 א' לעיל תשלם החברה את ההפרש והכל בתחום מספר ימי המחלה להם העובד זכאי.

תשלום ימי המחלה האמור בסעיפים א' ו-ב' לעיל מכסים את התחייבויות הרשות המקומית עפ"י חוק דמי מחלה התשל"ו – 1976.

ד. ימי חופשה: העובד זכאי ל-22 ימי חופשה בשנה ויכול לצבור עד 55 ימים.
ימי חופשה אשר ייצברו ייפדו בעת פרישה מהעבודה(עד 55 ימים).

4. החלטת דירקטוריון החברה- אישור החלת 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 ידנו, באותה 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 בנין 2, ת.ד. 6158 ירושלים 91061 כדלקמן:

א. פרוט התפקיד לו מונה העובד בחברה ושיעור השכר הכולל מהמשכורת הכוללת המתאימה לחברה העירונית בציון הרמה 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 ליידיע את משרד הפנים בכתב.

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

ז. הצהרה שנוסח החוזה זהה לנוסח שנקבע על ידנו.

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

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

7. תחולת החוזר החל מיום 1.1.2003.

בכבוד רב

מרדכי מרדכי
מנכ"ל משרד הפנים

יובל רכלבסקי
הממונה על השכר והסכמי עבודה
משרד האוצר

מודל (1)

חוזה מיוחד להעסקת עובד – (לעובד המבטח זכויותיו בביטוח מנהלים)

שנערך ונחתם ב - _____ ביום _____

בין : _____ (להלן "החברה העירונית")

לבין : _____ ת.ז. _____ (להלן "העובד")

הואיל: והחברה העירונית מעוניינת כי העובד יועסק/יוסיף להיות מועסק בתפקיד של _____ (להלן: "התפקיד");

והואיל: ומועצת המנהלים(דירקטוריון) קבעה את שכרו ותנאי העסקתו של העובד .

והואיל: והעובד הביע את רצונו לעסוק/להוסיף לעסוק בתפקיד בהתאם לתנאי השכר וההעסקה כמפורט בחוזה זה להלן;

אי לכך הוסכם והותנה כדלקמן:

1. **מבוא** המבוא לחוזה זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. **תוקף** חוזה זה יבוא במקום כל ההסכמים, ההסדרים והנוהגים הקודמים בין החברה העירונית לבין העובד.
3. **הגדרת** א. החברה העירונית תעסיק את העובד בתפקיד והעובד מתחייב לעסוק

בתפקיד בהיקף של משרה מלאה.	התפקיד סמכויות וכפיפות
ב. במסגרת התפקיד מתחייב העובד לבצע את כל המשימות שיוטלו עליו ע"י החברה העירונית בקשר עם סמכויותיו ותפקידיו.	
ג. בביצוע תפקידו יהיה העובד כפוף ליו"ר מועצת המנהלים(דירקטוריון).	
תפקידו של העובד נמנה עם תפקידי הנהלה כמשמעותם בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א – 1951, הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי ולפי כך לא יחולו על העובד הוראות החוק הנ"ל והוא לא יהיה זכאי לתמורה נוספת כלשהי בגין עבודתו מלבד זו המפורטת במפורש בחוזה זה.	4. אמון אישי
א. ההסכמים הקיבוצים, לרבות חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות, לא יחולו על העובד.	5. הסכם אישי
ב. חוזה זה הינו הסכם אישי ומיוחד המסדיר את היחסים בין החברה העירונית לבין העובד וקובע באופן בלעדי את תנאי העסקתו של העובד.	
א. העובד מתחייב למלא את תפקידו במסירות ובנאמנות ולשם כך להקדיש את זמנו, מרצו, כישוריו ונסיונו.	6. חובות העובד
ב. בתקופת עבודתו בחברה העירונית לא יהיה העובד רשאי לעסוק בכל עבודה אחרת בשכר. מילוי תפקיד נוסף ללא שכר, טעון קבלת אישור מראש ובכתב בהתאם להוראות החוק.	
ג. העובד מתחייב להודיע ל יו"ר מועצת המנהלים(דירקטוריון) מייד וללא דיחוי על כל נושא אשר לגביו יש לו עניין אישי ו/או העלול ליצור ניגוד אינטרסים עם תפקידו, יו"ר מועצת המנהלים(דירקטוריון)יפעל בקשר לאותו נושא לפי הנחיות והוראות משרד הפנים.	
ד. מיום חתימת חוזה זה העובד לא ישמש חבר ועד העובדים או נציגות של עובדים ולא יפעל מטעם ועד אז נציגות כאמור, או עבורם.	
א. תוקף חוזה זה הוא החל מיום _____.	7. תוקף החוזה והודעה מוקדמת
ב. לא יפוטרו העובד אלא עפ"י החלטת מועצת המנהלים(דירקטוריון).	
ג. החלטת הדירקטוריון בדבר פיטורי העובד לא תתקבל אלא בישיבת מועצת המנהלים(דירקטוריון) שזומנה במיוחד לעניין זה, ולאחר שניתנה הודעה כדין לכל חברי הדירקטוריון שדבר הפיטורים ידון באותה ישיבה, וניתנה לעובד הזדמנות להשמיע לפני הדירקטוריון את טענותיו בעניין הפיטורים.	
ד. החליטה מועצת המנהלים(דירקטוריון) בדבר פיטורי העובד, תינתן לו הודעה מוקדמת של חודש ימים ואז יבוא הסכם זה לידי סיום. אם	

העובד יכהן בתפקידו מעל לשנה יהיה זכאי בעת הפסקת עבודתו לתקופת הודעה מוקדמת של שלושה חודשים.

ה. העובד רשאי להפסיק את עבודתו בכל עת על-ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב של שלושה חודשים מראש כפוף לאמור בחוזה זה.

ו. 1) למרות האמור לעיל, רשאית החברה העירונית להפסיק את עבודתו של העובד לאלתר וללא הודעה מוקדמת במקרה של הפרת אמונים חמורה, או אם עבר עבירה פלילית שיש עמה קלון או המטילה דופי מוסרי בעובד.
2) הפסיקה מועצת המנהלים (דירקטוריון) את עבודת העובד בשל נסיבות כאמור לעיל לא יהיה העובד זכאי לקבל כל תשלום על חשבון פיצויי פיטורין.

8. משכורת כוללת תמורת עבודתו תשלם החברה העירונית לעובד סך של _____ ₪ לחודש החל מיום תחילת תוקפו של חוזה זה (להלן: "המשכורת הכוללת").

א. בתוך המשכורת הכוללת, כלולים כל התשלומים שהעובד היה זכאי לקבלם אילו לא הועסק בחוזה זה, לרבות התשלום עבור שעות נוספות, כונוניות, פרמיות, קריאות פתע וכן כל הרכיבים והתשלומים החודשיים והשנתיים כגון: גמול השתלמות וכן כל תוספות השכר ותוספות לשכר, מכוח הסכמים או הסדרים קיבוציים, למעט תוספת המנויות במפורש בחוזה זה. למען הסר הספק, העובד לא יהיה זכאי להטבות בגין תואר שני ו/או שלישי.

ב. במשכורת הכוללת נכללים כל תוספות היוקר שהן בתוקף עד ליום תחילת תוקפו של חוזה זה.

ג. ניתן יהיה לעדכן המשכורת הכוללת עפ"י החלטת הממונה על השכר אחת לשנה בחודש ינואר, אם יאושר עדכון כזה, אך לא יותר מהשינוי במדד והכל בהתאם להוראות הממונה על השכר וחוזרי מנכ"ל משרד הפנים שיתפרסמו בנושא.

ד. העובד לא יהיה זכאי לקבל כל תמורה או תשלום מאיזה סוג שהוא מעבר למשכורת הכוללת והתשלומים האחרים שפורטו בחוזה זה.

9. בנוסף למשכורתו הכוללת יהיה העובד זכאי לתשלומים ולהטבות כדלהלן:

דמי כלכלה א. דמי כלכלה בסך _____ ₪ לחודש; העובד לא יהיה זכאי לתשלומי אש"ל בארץ, למעט החזר הוצאות לינה בתפקיד לפי קבלות. עדכון דמי הכלכלה יהיה בשיעור עליית מדד יוקר המחיה במועדים שתעודכן תוספת היוקר ובישיעורים המתפרסמים לעניין זה ע"י הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

הוצאות רכב ב. החזר הוצאות רכב שירות – ישולם בנפרד לפי דיווח כמקובל בשירות המדינה בהתאם לרמת הניידות שאושרה לעובד, בתנאי שהעובד אינו נהנה מרכב צמוד.

<p>ג. לצורך מילוי תפקידו העובד זכאי להוצאות אחזקה ושימוש בטלפון אשר בדירתו, עד למכסה של _____ שיחות בחודש, למעט הוצאות עבור שיחות פרטיות לחו"ל וללא גילום מס. (אחוז שכרו של המנכ"ל x 150 ₪).</p>	<p>הוצאות טלפון</p>
<p>ד. העובד זכאי לקצובת הבראה בסכומים ובכמות ימים שמשתלמים לכלל עובדי החברה העירונית.</p>	<p>הבראה</p>
<p>ה. העובד זכאי לקצובת נסיעה בסכומים ובמועדים שמשתלמים לכלל עובדי החברה העירונית, בתנאי שהעובד אינו נהנה מרכב צמוד.</p>	<p>קצובת נסיעה</p>
<p>ו. החברה העירונית תפריש לקרן השתלמות אליה משתייך העובד 7.5% ממשכורתו הכוללת והעובד יפריש 2.5% ממשכורתו הכוללת.</p>	<p>קרן השתלמות</p>
<p>ז. העובד זכאי לקבל קצובת ביגוד כפי שתקבע החברה העירונית בכפוף לשיעורים המתפרסמים לעניין זה על ידי החשב הכללי במשרד האוצר.</p>	<p>קצובת ביגוד</p>
<p>(א) העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית של 22 ימי עבודה בשנה. העובד לא יהא רשאי לצבור ימי חופשה אלא באישור הרשות המקומית ובכל מקרה לא יותר מ – 55 ימים. (ב) הופסקה עבודתו של העובד מכל סיבה שהיא, לא יהיה רשאי לנצל את חופשתו הצבורה בטרם סיום יחסי עובד-מעביד. ימי החופש הצבורים יפדו בהתאם לאמור בחוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951.</p>	<p>חופשה שנתית 10.</p>
<p>העובד יהיה זכאי ל – 30 ימי מחלה לשנה בתשלום, לפי המשכורת הכוללת וכנגד הצגת אישורים רפואיים, והוא יהיה רשאי לצבור ימי מחלה אלה. בסיום עבודתו העובד אינו זכאי לפיצוי בגין ימי מחלה.</p>	<p>11. מחלה וביטוח כנגד, אובדן כושר עבודה</p>
<p>אם העובד יבקש זאת, והדבר ניתן, תבטח החברה העירונית את העובד בביטוח בפני אובדן כושר העבודה המבטיח פיצוי חודשי; ההוצאות בגין ביטוח כזה לא תחרוגנה מ 2 ½% ממשכורתו הכוללת של העובד, זכות זו אינה ניתנת להמרה.</p>	<p>ב.</p>
<p>למרות האמור בסעיף קטן (א) לעיל, העובד לא יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה מאת החברה העירונית, אם אלה שולמו במלואם במסגרת ביטוח כאמור בס"ק ב' לעיל. אולם, אם סך כל הסכומים שקיבל העובד כדמי מחלה במסגרת הביטוח כאמור נופלים מן הסכומים המגיעים לו להשלמת המשכורת הכוללת. תשלום החברה העירונית לעובד את ההפרש עד לסכום שלו הוא זכאי והכל בתחום מספר ימי המחלה להם זכאי העובד לפי סעיף זה.</p>	<p>ג.</p>

- ד. לשם מניעת ספק, מוסכם ומוצהר בזה כי תשלום ימי מחלה כדלעיל בא גם לכסות התחייבויות החברה העירונית על פי חוק דמי מחלה, התשל"ו – 1976.
- ה. בסיום עבודתו העובד אינו זכאי לפדיון ימי מחלה.

מיסים ותשלומי חובה 12. חברה העירונית לא תשא בתשלומי מיסים או בתשלומי חובה אחרים החלים על העובד מכח הוראות חוזה זה ומכח הוראות כל דין.

מילואים 13. בתקופת שירותו במילואים יהיה העובד זכאי לקבל מהחברה העירונית מלוא המשכורת הכוללת והתשלומים האחרים לפי הסכם זה, אולם כל סכום שישולם לעובד עבור שירותו מצה"ל או ממקור אחר כלשהו (למעט דמי כלכלה), יוחזר לחברה העירונית על ידי העובד או ינוכה במלואו ממשכורתו.

תגמולי פרישה ופיצויי פיטורין 14. א. מוסכם בזה בין הצדדים, כי – על תקופת עבודתו של העובד בחברה העירונית עפ"י חוזה זה לא יחולו הוראות חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התשל"ל – 1970. במקום זה יבחר העובד, בהסכמת החברה העירונית, להבטיח זכויותיו הסוציאליות בקופת גמל (כמשמעותה בסעיף 47 לפקודת מס - הכנסה) במסגרת ביטוח מנהלים או במסגרת קרן פנסיה מוכרת, כמפורט להלן.

1.א. נבחר ביטוח מנהלים כאמור, תפריש החברה העירונית סכום השווה ל 13 1/3% מהמשכורת הכוללת והעובד יפריש על חשבונות הוא סכום השווה ל- 5 אחוז ממשכורת זו. העובד מסכים בזה שהחברה העירונית תנכה ממשכורתו 5% כאמור לצורך העברת סכום זה לביטוח המנהלים

2.א. חמישה אחוז מתוך הפרשות המעביד והפרשות העובד, ביחד עם הפרשי ההצמדה והרווחים על אותן הפרשות, ישמשו ככספי תגמולים לטובת העובד או לשאיריו במקרה של פטירתו.

3.א. יתרת ה- 8 1/3% מתוך הפרשות המעביד, ביחד עם הפרשי ההצמדה והרווחים על אותן הפרשות, ישמשו לכיסוי פיצויי הפיטורין שיגיעו לעובד או לשאיריו במקרה של פטירתו, למעט בנסיבות המפורטות בסעיף קטן ז' לעיל.

4.א. ההפרשות הנ"ל יבואו במקום פיצויי פיטורין לפי חוק פיצויי פיטורין, התשל"ז-1963, ואם יהיה צורך בכך יובא ההסדר לאישור שר העבודה והרווחה בהתאם לסעיף 14 לחוק הנ"ל.

5.א. בחר העובד בביטוח מנהלים כאמור תהיה הפוליסה בבעלות הרשות המקומית כל עוד הינה המעביד של העובד והוא החברה העירונית יישאו בתשלומים בגין הפוליסה.

6.א. עם הפסקת עבודתו של העובד עקב סיומו של חוזה זה מכל סיבה שהיא

ופרישתו המוחלטת מן החברה העירונית יהיה העובד, או שאיריו במקרה של פטירתו, זכאים לקבל את הבעלות בפוליסה, הכל בהתאם לתנאי הפוליסה ובכפוף לאמור בסעיף קטן ז' לעיל.

- ב.** החברה העירונית מתחייבת לשלם לעובד את ההפרש במידה ויהיה כזה, בין הסכומים אותם הפרישה בגין פיצויי פיטורין ביחד עם הפרשי והרווחים על אותן הפרשות, לבין סכום פיצויי פיטורין אשר היו מגיעים לו על פי חוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963.
- הצמדה**
- ג.** למען הסר ספק, מובהר בזה, כי אם בתקופת עבודתו של העובד או בסיומה, הסכומים אותם הפרישה החברה העירונית בגין פיצויי פיטורין ביחד עם הפרשי הצמדה והרווחים על אותן הפרשות יהיה גדול מסכום פיצויי פיטורין אשר מגיעים לו על פי חוק פיצויי פיטורין התכ"ג-1963, להעביר הפרש זה לתגמולים וכי הוא שייך לחברה העירונית והיא תביא אותו בחשבון בעת תשלום ההפרשות בגין פיצויים או בעת תשלום הפיצויים עם הפסקת עבודתו.
- העברת התפקיד** 15. עם הפסקת עבודתו בחברה העירונית מתחייב העובד להעביר את תפקידו בצורה מסודרת וכן למסור לחברה העירונית את כל המסמכים, המידע וכל חומר אחר שהגיע אליו או הוכן על ידו בקשר לעבודתו.
- סודיות ואי תחרות** 16 א. במשך תקופת העסקתו ולאחריה, מתחייב העובד שלא להעביר לאחר או לעשות שימוש במידע החברה העירונית או במידע שהגיע אליו במסגרת עבודתו בחברה העירונית בקשר עמה ואשר אינו נחלת הכלל, לשמור על סודיות בכל הקשור לעסקיה ולענייניה ולא לפגוע בדרך כלשהי במוניטין של החברה העירונית.
- ב.** במשך שנה מיום הפסקת עבודתו בחברה העירונית ותהיה הסיבה לכך אשר תהיה, לא יעסוק העובד בכל עיסוק ולא יתן כל שירות העלול להעמידו ביחסי תחרות עם החברה העירונית, או בניגוד אינטרסים עימה, אלא אם ניתנה לכך הסכמה של מועצת החברה העירונית. הקביעה בדבר קיום יחסי תחרות או ניגוד אינטרסים תהיה באופן בלעדי בידי מועצת המנהלים(הדירקטוריון).
- הודעות** 18. 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 ראיה חותכת לתאריך המסירה.

כתובות 19. כתובת הצדדים לצורך זה הן :

_____ : החברה העירונית

_____ : העובד

ולראיה באו על הצדדים

_____ העובד

_____ החברה העירונית

מודל (2)

**חוזה מיוחד להעסקת עובד –
(לעובד המבטח זכויותיו בקרן פנסיה)**

שנערך ונחתם ב - _____ ביום _____

בין : _____ (להלן "החברה העירונית")

לבין : _____ ת.ז. _____ (להלן "העובד")

הואיל: והחברה העירונית מעוניינת כי העובד יועסק/יוסיף להיות מועסק בתפקיד של _____ (להלן: "התפקיד");

והואיל: ומועצת המנהלים (דירקטוריון) קבעה את שכרו ותנאי העסקתו של העובד .

והואיל: והעובד הביע את רצונו לעסוק/להוסיף לעסוק בתפקיד בהתאם לתנאי השכר וההעסקה כמפורט בחוזה זה להלן;

אי לכך הוסכם והותנה כדלקמן:

מבוא 1. המבוא לחוזה זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

תוקף 2. חוזה זה יבוא במקום כל ההסכמים, ההסדרים והנוהגים הקודמים בין החברה העירונית לבין העובד.

הגדרת 3. א. החברה העירונית תעסיק את העובד בתפקיד והעובד מתחייב לעסוק

בתפקיד בהיקף של משרה מלאה.	התפקיד סמכויות וכפיפות
ב. במסגרת התפקיד מתחייב העובד לבצע את כל המשימות שיוטלו עליו ע"י החברה העירונית בקשר עם סמכויותיו ותפקידיו.	
ג. בביצוע תפקידו יהיה העובד כפוף ליו"ר מועצת המנהלים(דירקטוריון).	
תפקידו של העובד נמנה עם תפקידי הנהלה כמשמעותם בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א – 1951, הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי ולפי כך לא יחולו על העובד הוראות החוק הנ"ל והוא לא יהיה זכאי לתמורה נוספת כלשהי בגין עבודתו מלבד זו המפורטת במפורש בחוזה זה.	4. אמון אישי
א. ההסכמים הקיבוצים, לרבות חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות, החלים על עובדיה האחרים של החברה העירונית לא יחולו על העובד.	5. הסכם אישי
ב. חוזה זה הינו הסכם אישי ומיוחד המסדיר את היחסים בין הרשות המקומית לבין העובד וקובע באופן בלעדי את תנאי העסקתו של העובד.	
א. העובד מתחייב למלא את תפקידו במסירות ובנאמנות ולשם כך להקדיש את זמנו, מרצו, כישוריו וניסיונו.	6. חובות העובד
ב. בתקופת עבודתו בחברה העירונית לא יהיה העובד רשאי לעסוק בכל עבודה אחרת בשכר. מילוי תפקיד נוסף ללא שכר, טעון קבלת אישור מראש ובכתב בהתאם להוראות החוק.	
ג. העובד מתחייב להודיע ל יו"ר מועצת המנהלים(דירקטוריון) מיידי וללא דיחוי על כל נושא אשר לגביו יש לו עניין אישי ו/או העלול ליצור ניגוד אינטרסים עם תפקידו, יו"ר מועצת המנהלים(דירקטוריון) יפעל בקשר לאותו נושא לפי הנחיות והוראות משרד הפנים.	
ד. מיום חתימת חוזה זה העובד לא ישמש חבר ועד העובדים או נציגות של עובדים ולא יפעל מטעם ועד אז נציגות כאמור, או עבורם.	
א. תוקף חוזה זה הוא החל מיום _____ עד _____.	7. תוקף החוזה והודעה מוקדמת
ב. לא יפוטר העובד אלא עפ"י החלטת מועצת המנהלים(דירקטוריון).	
ג. החלטת הדירקטוריון בדבר פיטורי העובד לא תתקבל אלא בישיבת מועצת החברה העירונית שזומנה במיוחד לעניין זה, ולאחר שניתנה הודעה כדין לכל חברי הדירקטוריון שדבר הפיטורים ידון באותה ישיבה, וניתנה לעובד הזדמנות להשמיע לפני הדירקטוריון את טענותיו בעניין הפיטורים.	
ד. החליטה מועצת המנהלים(דירקטוריון) בדבר פיטורי העובד, תינתן לו הודעה מוקדמת של חודש ימים ואז יבוא הסכם זה לידי סיום. אם העובד יכהן	

בתפקידו מעל לשנה יהיה זכאי בעת הפסקת עבודתו לתקופת הודעה מוקדמת של שלושה חודשים.

ה. האמור בסעיפים קטנים (א) עד (ד) אינו בא לגרוע מסמכותו של בית הדין למשמעת לפי חוק הרשויות המקומיות (משמעת), התשל"ח-1978, לפסוק בדבר פיטורין של העובד בשל עבירת משמעת כמשמעותה בחוק האמור.

ו. העובד רשאי להפסיק את עבודתו בכל עת על-ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב של שלושה חודשים מראש כפוף לאמור בחוזה זה.

ז. (1) למרות האמור לעיל, רשאית החברה העירונית להפסיק את עבודתו של העובד לאלתר וללא הודעה מוקדמת במקרה של הפרת אמונים חמורה, או אם עבר עבירה פלילית שיש עימה קלון או המטילה דופי מוסרי בעובד.

(2) הפסיקה מועצת המנהלים (דירקטוריון) את עבודת העובד בשל נסיבות כאמור לעיל לא יהיה העובד זכאי לקבל כל תשלום על חשבון פיצויי פיטורין.

8. משכורת לחודש כוללת
תמורת עבודתו תשלם החברה העירונית לעובד סך של _____ ₪ החל מיום תחילת תוקפו של חוזה זה (להלן: "המשכורת הכוללת").

א. בתוך המשכורת הכוללת, כלולים כל התשלומים שהעובד היה זכאי לקבלם אילולא הועסק בחוזה זה, לרבות התשלום עבור שעות נוספות, כוננויות, פרמיות, קריאות פתע וכן כל הרכיבים והתשלומים החודשיים והשנתיים כגון: גמול השתלמות וכן כל תוספות השכר ותוספות לשכר, מכוח הסכמים או הסדרים קיבוציים, למעט תוספת המנויות במפורש בחוזה זה. למען הסר הספק, העובד לא יהיה זכאי להטבות בגין תואר שני ו/או שלישי.

ב. במשכורת הכוללת נכללים כל תוספות היוקר שהן בתוקף עד ליום תחילת תוקפו של חוזה זה.

ג. ניתן יהיה לעדכן המשכורת הכוללת עפ"י החלטת הממונה על השכר אחת לשנה בחודש ינואר, אם יאושר עדכון כזה, אל לא יותר מהשינוי במדד והכל בהתאם להוראות הממונה על השכר וחוזרי מנכ"ל משרד הפנים שיתפרסמו בנושא.

ד. העובד לא יהיה זכאי לקבל כל תמורה או תשלום מאיזה סוג שהוא מעבר למשכורת הכוללת והתשלומים האחרים שפורטו בחוזה זה.

9. בנוסף למשכורתו הכוללת יהיה העובד זכאי לתשלומים ולהטבות כדלהלן:

דמי כלכלה
א. דמי כלכלה בסך _____ ₪ לחודש; העובד לא יהיה זכאי לתשלומי אש"ל בארץ, למעט החזר הוצאות לינה בתפקיד לפי קבלות. עדכון דמי הכלכלה יהיה בשיעור עליית מדד יוקר המחיה במועדים שתעדכן תוספת

היוקר ובשיעורים המתפרסמים לעניין זה ע"י הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

- הוצאות רכב** ב. החזר הוצאות רכב שירות – ישולם בנפרד לפי דיווח כמקובל בשירות המדינה בהתאם לרמת הניידות שאושרה לעובד, בתנאי שהעובד אינו נהנה מרכב צמוד.
- הוצאות טלפון** ג. לצורך מילוי תפקידו העובד זכאי להוצאות אחזקה ושימוש בטלפון אשר בדירתו, עד למכסה של _____ שיחות בחודש, למעט הוצאות עבור שיחות פרטיות לחו"ל וללא גילום מס. (אחוז שכרו של המנכ"ל x 150 ₪).
- הבראה** ד. העובד זכאי לקצובת הבראה בסכומים ובכמות ימים שמשתלמים לכלל עובדי החברה העירונית.
- קצובת נסיעה** ה. העובד זכאי לקצובת נסיעה בסכומים ובמועדים שמשתלמים לכלל עובדי החברה העירונית, בתנאי שהעובד אינו נהנה מרכב צמוד.
- קרן השתלמות** ו. החברה העירונית תפריש לקרן השתלמות אליה משתייך העובד 7.5% ממשכורתו הכוללת והעובד יפריש 2.5% ממשכורתו הכוללת.
- קצובת ביגוד** ז. העובד זכאי לקבל קצובת ביגוד כפי שתקבע החברה העירונית בכפוף לשיעורים המתפרסמים לעניין זה על ידי החשב הכללי במשרד האוצר.
- חופשה שנתית** 10. (א) העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית של 22 ימי עבודה בשנה. העובד לא יהא רשאי לצבור ימי חופשה אלא באישור החברה העירונית ובכל מקרה לא יותר מ – 55 ימים.
(ב) הופסקה עבודתו של העובד מכל סיבה שהיא, לא יהיה רשאי לנצל את חופשתו הצבורה בטרם סיום יחסי עובד-מעביד. ימי החופש הצבורים יפדו בהתאם לאמור בחוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951.
- מחלה וביטוח כנגד, אובדן כושר עבודה** 11. העובד יהיה זכאי ל – 30 ימי מחלה לשנה בתשלום, לפי המשכורת הכוללת וכנגד הצגת אישורים רפואיים, והוא יהיה רשאי לצבור ימי מחלה אלה.
בסיום עבודתו העובד אינו זכאי לפיצוי בגין ימי מחלה.
- מיסים החלים ותשלומי חובה** 12. חברה העירונית לא תשא בתשלומי מיסים או בתשלומי חובה אחרים על העובד מכח הוראות חוזה זה ומכח הוראות כל דין.

מילואים 13. בתקופת שירותו במילואים יהיה העובד זכאי לקבל מהחברה העירונית מלוא המשכורת הכוללת והתשלומים האחרים לפי הסכם זה, אולם כל סכום שישולם לעובד עבור שירותו מצה"ל או ממקור אחר כלשהו (למעט דמי כלכלה), יוחזר לחברה העירונית על ידי העובד או ינוכה במלואו ממשכורתו.

תגמולי פרישה ופיצויי פיטורין 14. א. מוסכם בזה בין הצדדים, כי – על תקופת עבודתו של העובד ברשות המקומית עפ"י חוזה זה לא יחולו הוראות חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התש"ל – 1970. במקום זה יבחר העובד, בהסכמת הרשות המקומית, להבטיח זכויותיו הסוציאליות בקופת גמל (כמשמעותה בסעיף 47 לפקודת מס - הכנסה) במסגרת ביטוח מנהלים או במסגרת קרן פנסיה מוכרת, כמפורט להלן.

1.א. נבחרה קרן פנסיה כאמור, תפריש החברה העירונית סכום השווה ל-1/3% 14 מהמשכורת הכוללת, והעובד יפריש על חשבונו הוא סכום השווה ל-1/2% 5 ממשכורת זו. העובד מסכים בזה שהחברה העירונית תנכה 1/2% 5 כאמור ממשכורתו לצורך העברת סכום זה לקרן הפנסיה.

2.א. שנים עשר אחוז מתוך הפרשות המעביד והפרשות העובד, ביחד עם הפרשי ההצמדה והרווחים על אותן הפרשות, ישמשו ככספי תגמולים לטובת העובד או שאיריו במקרה של פטירתו.

3.א. יתרת ה- 1/3% 2 מתוך הפרשות המעביד, ביחד עם הפרשי ההצמדה והרווחים על אותן הפרשות, ישמשו לכיסוי השלמת פיצויי הפיטורין שיגיעו לעובד או לשאיריו במקרה של פטירתו, למעט בנסיבות המפורטות בסעיף קטן ז' לעיל.

4.א. ההפרשות הנ"ל, יבואו במקום פיצויי פיטורין לפי חוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963, ואם יהיה צורך בכך יובא ההסדר לאישור שר העבודה והרווחה בהתאם לסעיף 14 לחוק הנ"ל.

5.א. עם הפסקת עבודתו של העובד עקב סיומו של חוזה זה מכל סיבה שהיא ופרישתו המוחלטת מן החברה העירונית יהיה העובד, או שאיריו במקרה של פטירתו, זכאים לקבל את הבעלות בזכויות שנצברו ו/או נוצרו לזכותו בקרן הפנסיה, הכל בהתאם לתקנות הקרן, ובכפוף לאמור בסעיף קטן ז' לעיל.

ב. החברה העירונית מתחייבת לשלם לעובד את ההפרש, במידה ויהיה כזה, בין הסכומים אותם הפרישה בגין פיצויי פיטורין ביחד עם הפרשי הצמדה והרווחים על אותן הפרשות, לבין סכום פיצויי הפיטורין אשר היו מגיעים לו על פי חוק פיצויי הפיטורין, התשכ"ג-1963.

ג. למען הסר ספק, מובהר בזאת, כי אם בתקופת עבודתו של העובד או בסיומה, הסכומים אותם הפרישה החברה העירונית בגין פיצויי פיטורין ביחד עם הפרשי ההצמדה והרווחים על אותן הפרשות יהיה גדול מסכום פיצויי הפיטורין אשר מגיעים לו עפ"י חוק פיצויי הפיטורין התשכ"ג-1963, אין להעביר הפרש זה לתגמולים וכי הוא שייך לחברה העירונית והיא תביא אותו בחשבון בעת תשלום ההפרשות בגין פיצויים או בעת תשלום הפיצויים עם הפסקת עבודתו.

דיני משמעת 15 . על העובד יחולו כל דיני המשמעת החלים על עובדי הרשויות המקומיות כאמור בכל דין.

העברת התפקיד 16 . עם הפסקת עבודתו בחברה העירונית מתחייב העובד להעביר את תפקידו בצורה מסודרת וכן למסור לחברה העירונית את כל המסמכים, המידע וכל חומר אחר שהגיע אליו או הוכן על ידו בקשר לעבודתו.

סודיות 17 א. במשך תקופת העסקתו ולאחריה, מתחייב העובד שלא להעביר לאחר או

לעשות שימוש במידע החברה העירונית או במידע שהגיע אליו במסגרת עבודתו בחברה העירונית בקשר עמה ואשר אינו נחלת הכלל, לשמור על סודיות בכל הקשור לעסקיה ולענייניה ולא לפגוע בדרך כלשהי במוניטין של החברה העירונית.

ב. במשך שנה מיום הפסקת עבודתו בחברה העירונית ותהיה הסיבה לכך אשר תהיה, לא יעסוק העובד בכל עיסוק ולא יתן כל שירות העלול להעמידו ביחסי תחרות עם החברה העירונית, או בניגוד אינטרסים עימה, אלא אם ניתנה לכך הסכמה של מועצת המנהלים(דירקטוריון). הקביעה בדבר קיום יחסי תחרות או ניגוד אינטרסים תהיה באופן בלעדי בידי מועצת המנהלים(דירקטוריון).

הודעות 18 . 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 ראיה חותכת לתאריך המסירה.

כתובות 19 . כתובת הצדדים לצורך זה הן :

_____ : החברה העירונית

_____ : העובד

ולראיה באו על הצדדים

_____ **העובד**

_____ **החברה העירונית**

קצבה ומשכורת מקופה ציבורית וגמלאות כפל

קצבה

בעקבות אימוץ חוק שרות המדינה (גמלאות לראש רשות וסגניו) (נוסח משולב) התש"ל-1970 (להלן-החוק) עבור עובדי הרשויות המקומיות, כאמור בסעיף 79 לחוקת העבודה, הריני קובע הוראות אלה בכל הקשור לקצבה ומשכורת מקופה ציבורית.

א. קצבה ומשכורת

עפ"י סעיף 35 לחוק האמור, על קצבתו של זכאי לקצבת פרישה המקבל גם משכורת מאוצר המדינה או מקופה אחרת שנקבעה כקופה ציבורית לענין זה, כגון: משרדי ממשלה, משרד ממשלתי, אוניברסיטאות, צה"ל, הסוכנות היהודית, החברות הממשלתיות, רשות הנמלים גופים הקשורים למדינה, רשויות מקומיות ובכללן: ועדות מרחביות לתכנון ובניה, חברות עירוניות, עמותות עירוניות וכל התאגידים העירוניים יחולו הוראות אלה:

1. גימלאי שטרם מלאו לו 55 שנה, במידה וקצבתו ומשכורתו המשולמות מהקופה הציבורית עולות על המשכורת הקובעת ממנה מחושבת הקצבה יש לקזז את הקצבה עד כדי 2/3 (שני שלישים) ראה דוגמה א'.

2. גימלאי שמלאו לו 55 שנה, במידה שקצבתו ומשכורתו המשולמות מהקופה הציבורית עולות על המשכורת הקובעת ממנה מחושבת הקצבה יש לקזז את הקצבה עד כדי 1/3 (שליש) ראה דוגמה ב'.

ב. עפ"י סעיף 32 לחוק האמור – כל גימלאי המקבל שתי קצבאות משתי קופות ציבוריות שונות ואלה עולות על 70% מהמשכורת הקובעת הגבוהה מבין שתי הקצבאות – יש לקזז כל סכום עודף על קצבה מירבית של 70% מהמשכורת הגבוהה יותר – ראה דוגמה ג'.

מדינת ישראל

דוגמא א':

קופה ציבורית

השם: המלך דוד
הנדון: הפעלת סעיף 35 לחוק שרות המדינה גמלאות ליום 1/2/2002

ניכוי מקצבת פרישה בש"ח בשל הכנסה נוספת מקופה ציבורית:

קצבת הפרישה: =====	הכנסה נוספת: =====
הרשות המקומית: ירושלים	קופה ציבורית: חברה עירונית
הגמלאית: המלך דוד	ת.תחילת העבודה: 1/1/2002
תאריך לידה: 17/6/50	משכורת קובעת: 15,000
משכורת קובעת: 13,691.00	שונות
תוספות נטו	
אחוז הקצבה: 41.00%	
קצבת הפרישה: 5,613.31	שונות
הכנסה + קצבה: 20,613.31	שונות
ההפרש החייב בקיזוז: 6,922.31	סה"כ שכר ברוטו: 15,000
נתוני עזר:	תאריך תחולה
הבסיס לקיזוז 2/3: 3,742.21	תחולת הקיזוז: 1/1/2000
הבסיס לקיזוז 1/3: 1,871.10	

התוצאה על בסיס הטבלה:

סה"כ קיזוז מעת הפרישה	קיזוז מצטבר (מגיל 55)	קיזוז 1/3 לחודש (מגיל 55)	קיזוז מצטבר (עד גיל 55)	ברוטו קיזוז 2/3 לחודש	קצבה ברוטו ללא ניכוי מס	הגיל הנוכחי לחודש 52 תקופת הקיצבה
לפי תקופת הקיזוז	לפי תקופת הקיזוז	(מגיל 55)	לפי תקופת הקיזוז	(עד גיל 55)	לחודש	בחודשים
3,742.21	3,742.21	3,742.21	3,742.21	3,742.21	5,613.31	1

קיזוז קצבה חודשית

א. עובד אמור בסעיף 1 דלעיל שמלאו לו 55 שנה קצבתו תקוזז עד כדי 1/3 (שליש) לפי הדוגמא שלהלן:

מדינת ישראל

דוגמא ב' :

קופה ציבורית

השם: המלך דוד

הנדון: הפעלת סעיף 35 לחוק שרות המדינה גמלאות ליום 1/2/2002

ניכוי מקצבת פרישה בש"ח בשל הכנסה נוספת מקופה ציבורית :

קצבת הפרישה: =====	הכנסה נוספת: =====
הרשות המקומית: ירושלים	קופה ציבורית: חברה עירונית
הגימלאית: המלך דוד	תחילת העבודה: 1/1/2002
תאריך לידה: 17/6/50	משכורת קובעת: 10,000
משכורת קובעת: 13,691.00 ₪	שונות
תוספות נטו	
אחוז הקצבה: 41.00%	
קצבת הפרישה: 5,613.31 ₪	שונות
הכנסה + קצבה: 15,613.31 ₪	שונות
ההפרש החייב בקיזוז: 1,922.31 ₪	סה"כ שכר ברוטו: 10,000
נתוני עזר:	תאריך תחולת הקיזוז: 1/1/2000
הבסיס לקיזוז 2/3: 3,742.21 ₪	
הבסיס לקיזוז 1/3: 1,871.10 ₪	

התוצאה על בסיס הטבלה :

סה"כ קיזוז מעט הפרישה	קיזוז מצטבר (מגיל 55)	קיזוז 1/3 לחודש (מגיל 55)	קיזוז מצטבר (עד גיל 55)	ברוטו קיזוז 2/3 לחודש	קצבה ברוטו ללא ניכוי מס	הגיל הנוכחי לחודש 52 תקופת הקיצבה
לפי תקופת הקיזוז	לפי תקופת הקיזוז	(מגיל 55)	לפי תקופת הקיזוז	(עד גיל 55)	לחודש	בחודשים
3,742.21	3,742.21	3,742.21	3,742.21	3,742.21	5,613.31	1

קיזוז
קצבה חודשית

ב. קצבה עפ"י החוק האמור מקופה ציבורית אחרת המועסק ברשות המקומית ויהא זכאי לקצבה נוספת, קצבתו ברשות יחד עם קצבתו הקודמת תוגבל עד כדי 70% מהמשכורת הגבוהה מבין שתי הקצבאות.

מדינת ישראל

דוגמא ג' :

קופה ציבורית

הנדון: ניכוי מקצבה עודפת מעל קצבה מירבית מקופה ציבורית עפ"י נוסח סעיף 32 לחוק שרות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב) התש"ל-1970 – מר המלך דוד

להלן צורת החישוב לצורך ניכויים מקצבה עודפת על קצבה מירבית כמתבקש מהוראות החוק כאמור לעיל:

משכורת בש"ח =====	הקצבה % =====	קצבה בש"ח =====	
7,258.54	50.34%	3,653.95	< קצבה מטעם המדינה
6,000.00	50.00%	3,000.00	< קצבה מטעם הרשות
	100.34%	6,653.95	< סכום שתי הקצבאות
7,258.54	70%	5,080.98	< קצבה מירבית כבסיס לקיזוז
		1,572.97	< עודף מקצבה מירבית לקיזוז
6,000.00	23.78%	1,427.03	< קצבה קובעת מטעם הרשות המקומית