

3. העסקת עובדים במשרות אמון בחוזה אישי

3.1. משרות האמון לצורך פרק זה הינם: עוזר/ת אישית לראש הרשות, עוזר/ת אישית לסגן ראש הרשות, מנהל/ת לשכת ראש הרשות.

3.2. יובהר כי חוזר זה אינו עוסק בדרך קבלת העובד למשרת האמון אלא אך ורק בשכרו של עובד זה ותנאי העסקתו. יובהר כי קליטת העובד תעשה אך ורק בהתאם לחוק, ובהתאם להבדלים הקיימים בין סוגי הרשויות המקומיות (עיריות או מועצות מקומיות ואזוריות).

3.3. יצוין, כי במקרים אלה, ראש רשות מקומית רשאי להעסיק מנהל/ת לשכה, בתנאי שאין עובד/ת קבוע הממלא תפקיד זה, וכן עוזר/ת אישית לראש הרשות, בהתאם לגודל הרשות כאמור בטבלה שלהלן, בתנאי שאין עובד קבוע הממלא תפקיד זה.

3.4. בחוזה יוסכם מראש, גם במקרים בהם העובדים זכו במכרז עפ"י דין, כי כהונתו של עובד במשרת אמון תיפסק על פי החלטת הממונה הנבחר. כמו כן, עם סיום כהונתו של הממונה הנבחר, בעקבות בחירות, התפטרות אישית או מכל סיבה אחרת, תיפסק מיידית העסקתם של עובדי משרות האמון על ידי הרשות. הפסקת כהונה זו דינה כדין סיום כהונה מוסכמת על פי החוזה, ועל כן אין צורך בהליך פיטורין נוסף.

3.5. עובד במשרת אמון (שאיננו המנהל הכללי) אינו רשאי לתת הוראות והנחיות לעובדי הרשות, למעט למזכירות ראש הרשות, או לעובדים המועסקים במשרות אמון נוספות. תקופת העבודה של עובד כזה לא תוכר כניסיון ניהולי בתפקיד בכיר.

3.6. עובד במשרת אמון המועסק בחוזה אישי, אינו רשאי להתמודד במכרזים פנימיים ברשות המקומית, וחלה עליו הגבלה אף להתמודד במכרזים פומביים עד שנה לאחר סיום תפקידו במשרת האמון.

3.7. בניגוד לאמור בסעיף הקודם, יובהר כי במידה והעובד שהועסק במשרת האמון בחוזה אישי הועסק קודם ברשות המקומית במשרה אחרת אליה נבחר במכרז כדין, יוכל העובד לחזור לתפקידו המקורי אך ורק במהלך השנתיים הראשונות להעסקתו במשרת האמון, ועם סיום עבודתו במשרת האמון, ולהתמודד לכלל המכרזים ברשות המקומית. על הרשות להבהיר לעובד ההנחיות האמורות בסעיף זה בכתב. במידה ולאחר שנתיים לא חזר העובד לתפקידו המקורי אין הרשות מחויבת לשמור משרתו זו או כל משרה אחרת ברשות לעתיד. כמו כן, יובהר כי עובד שנבחר במכרז למשרת אמון ומועסק בדירוג דרגה יוכל להתמודד לכלל המכרזים ברשות המקומית בדומה לשאר העובדים וזאת כל עוד לא הועבר למסלול של העסקה על פי חוזה אישי. במידה ונבחר העובד במכרז למשרת האמון והועסק בחוזה אישי הרי שחלות עליו ההנחיות האמורות בסעיפים 3.4 ו-3.6.

3.8. יודגש, כי העסקת עובדים בתפקידי ארון בחוזה אישי תאושר על ידי האגף לכח אדם ושכר ותתאפשר רק ברשויות מקומיות שאינן בתוכניות הבראה, ואשר תקציבן השוטף מאוזן בשנתיים האחרונות עפ"י הדוחות המבוקרים של רואה החשבון של הרשות.

3.9. בשים לב לאמור בסעיפים 3.1-3.8 לעיל, להלן טבלת מס' העובדים הבכירים בתפקידי ארון שרשות יכולה להעסיק בחוזה אישי:

תפקיד/ גודל הרשות	עוזר אישי ומנהל/ת לשכת ראש הרשות 30%-40%	עוזר סגן ראש הרשות בשכר* (שכר העובד יותאם לאמור בטבלה שבסעיף 3.10)	סה"כ
עד להחלטת הממונה הנבחר או עם סיום כהונתו של הממונה הנבחר			תקופת החוזה**
עיריות מעל 200,000 תושבים	2	4	6
עיריות מעל 150,000 תושבים	2	3	5
עיריות מעל 100,000 תושבים	2	3	5
עיריות מעל 50,000 תושבים	2	2	4
עיריות עד 50,000 תושבים	2	2	4
מו"מ ומוא"ז מעל 10,000 תושבים (ראה סעיף 3.11 שלחן)	2	1	3
מו"מ ומוא"ז מעל ***5,000	1 - מנהל/ת לשכה בלבד	-	1

3.10. להלן טבלת אחוזי השכר המרבי למשרות אמון, במידה והרשות מעוניינת להעסיקם בחוזים אישיים:

<u>מספר התושבים ברשות</u>	<u>מנהל/ת לשכה</u>	<u>עוזר אישי לראש הרשות</u>	<u>עוזר אישי נוסף לראש הרשות*</u>	<u>עוזר אישי לסגן בכר של ראש הרשות*</u>
עד 10,000	30%-40%	-	-	-
עד 20,000	30%-40%	30%-40%	-	-
20,000-50,000	30%-40%	35%-45%	-	20%-30%
50,000-100,000	30%-40%	45%-55%	-	20%-30%
100,000-250,000	30%-40%	55%-65%	30%-40%	30%-40%
מעל 250,000	30%-40%	60%-70%	30%-40%	30%-40%

3.11. * יודגש כי משרת העוזר הנוסף לראש הרשות ברשויות שבהן למעלה מ-100,000 תושבים, וכן משרת העוזר האישי לסגן בכר של ראש הרשות, נכללות בתוך המכסה הכוללת המאושרת להעסקת עובדים בתפקידי אמון לפי גודל הרשות בהתאם לטבלה לעיל.

3.12. * מספר העוזרים לסגני ראש רשות בשכר, נגזר ממספר סגני ראשי הרשויות בשכר המקסימאלי שהרשות יכולה להעסיק, על פי חוזר מנכ"ל משרד הפנים מחודש מאי 2004. יודגש כי ניתן למלא מכסה זו, רק בתנאי שמכהן בפועל סגן בשכר בהתאם להנחיות החוזר. יצוין כי בהתאם לכלל זה, מועצות מקומיות ואזוריות שבהן למעלה מ-20,000 תושבים, ומכהנים בהן שני סגני ראש רשות בשכר, יוכלו להעסיק עוזר אחד לכל סגן.

3.13. *** יובהר כי גם במועצות מקומיות ואזוריות שבהן עד 5000 תושבים ניתן להעסיק מנהל/ת לשכה בחוזה אישי. עם זאת, אישור זה יינתן אך ורק במקרים חריגים ובהתאם לשיקול דעת האגף לכח אדם ושכר במשרד הפנים.

3.14. העסקת עובדי משרות האמון בחוזה אישי תתאפשר אך ורק לעובדים במשרה מלאה.

3.15. חוזה אישי ייחתם אך ורק על-פי מתכונת החוזה שכותרתו "הסכם עבודה למשרות אמון ברשות המקומית" המצ"ב. כאמור לעיל, כל חוזה אחר בטל לפי הוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985. החוזה החתום יועבר לאישור האגף לכח

אדם ושכר במשרד הפנים, וללא קבלת אישור האגף לא יהיה כל תוקף לחוזה. יובהר כי הרשות רשאית להציע לעובד לחתום על חוזה אישי שבו יוסכם על רמת שכר הנמוכה מרמת השכר המרבי הקבועה לעובד בחוזר זה, וזאת בהתאם ליכולתה התקציבית של הרשות.

3.16. אחוז השכר בטבלה לעיל (סעיף 3.10) נגזר מטבלת השכר המופיעה בראש מסמך זה (סעיף 1.8). עם כניסתו לעבודה יהא זכאי העובד למשכורת מרבית בהתאם לטווח המופיע בטבלה שבסעיף 3.10 לחוזר זה. יודגש כי גובה שכרו של העובד תלוי במצבה הכלכלי של הרשות, ויכול שיהא פחות מהטווח המופיע בטבלה. בכל מקרה שכרו של העובד לא יעלה על האחוז המרבי הנקוב בטבלה לעיל (סעיף 3.10). תשלום השכר לפי חוזה אישי מותנה בהחלטת מליאת הרשות המקומית ועל פי אישור גזבר הרשות המקומית על יכולת תקציבית. האישורים כאמור לעיל יועברו לאישור האגף לכוח אדם ושכר במשרד הפנים. לרשות ניתנת האפשרות לגמישות ניהולית בניהול עובדיה ובקידום שכרם לפי מדדים של תפוקות והישגים בתפקיד. במקרים בהם אישרה מליאת הרשות את שכרו של העובד מראש בין טווחי שכר מסוימים לאחר קבלת אישורו התקציבי של הגזבר, אין צורך בקבלת אישור משרד הפנים לעדכון השכר. במקרים אחרים (בהם לא אושר טווח שכר אלא אחוז שכר ספציפי) על הרשות לקבל את אישור משרד הפנים לכל עדכון שכר.

3.17. רשות איתנה, לא תצטרך לקבל את אישור האגף לכח אדם ושכר במשרד הפנים להעלאת השכר במתכונת האמורה בסעיף הקודם אף אם לא קיבלה מראש בהחלטת המועצה תשלום שכר לפי טווח שכר, אלא יחולו עליה רק החובות האחרות האמורות בסעיף הקודם (המלצת ראש רשות ואישור גזבר), וצרוף אישור של מנכ"ל/מזכיר הרשות המקומית והגזבר על קיום חובות אלה, במסגרת הודעתם, לאגף כח אדם ושכר במשרד הפנים על ביצוע העלאת השכר ושיעורה.

3.18. ברשויות המצויות בתכנית הבראה, לא יאושר הקידום בשכר עד לסיום תכנית הבראה.

3.19. בתוך המשכורת הכוללת, כלולים כל התשלומים שהעובד היה זכאי לקבלם אילו לא 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 תוספות הנמנות במפורש בחוזה המצ"ב.

3.20. למען הסר ספק העובד לא יהיה זכאי לכל הטבה אחרת פרט להטבות המופיעות בחוזה המצ"ב.

3.21. במשכורת הכוללת נכללות כל תוספות היוקר העומדות בתוקף עד ליום תחילת תוקפו של החוזה. המשכורת הכוללת תעודכן אחת לשנה בחודש ינואר על-פי השינוי

במדד ובהתאם להוראות הממונה על השכר והסכמי עבודה וחוזר מנכ"ל משרד הפנים.

3.22. עובד במשרת אמון המועסק בחוזה אישי אינו זכאי להפרשות לקופות גמל מכוח ההסכמים הקיבוציים החלים על העסקת עובדים בדירוג דרגה ובכלל זה להפרשות בגין החזרי הוצאות לרכיבים שאינם פנסיוניים (5%-5%), ולהפרשות לפיצויים בגין השכר לפנסיה תקציבית מכוח ההסכם הקיבוצי מה- 4.8.03, או להפרשות לקופת גמל מכל סוג שהוא. למעט הפרשות לפנסיה צוברת עפ"י המפורט בסעיף 6 להלן.

3.23. יובהר כי עובדי משרות האמון המועסקים בחוזה אישי חייבים להחתיים כרטיס נוכחות פעמיים ביום. החתמת הכרטיס חייבת להיעשות בתחילת יום העבודה וכן ביציאה ממנו. במקרה של היעדרות נושא משרה לצורך עבודה (יציאה בתפקיד), על העובד לדווח על השעות בדו"ח הנוכחות. החתמת כרטיס הנוכחות לא תשמש לצורך קבלת שכר עבור שעות נוספות, אלא לצרכי בחינה של ימי החופשה והמחלה שנוצלו על-ידי העובד. עובד שלא יחתים כרטיס נוכחות או שלא ידווח כנדרש לפי העניין, תנכה הרשות ממשכורתו החודשית את השיעור היחסי של הימים שבהם לא החתיים כרטיס נוכחות.

3.24. עובדים במשרות אמון העוברים לחוזה אישי לפי חוזר זה, יהיו רשאים לחתום על החוזה המוצע, בתנאי שנותרו להם לפחות 2 שנות עבודה עד לגיל הפרישה לפנסיה (גיל 67), במועד החתימה על החוזה (הגיל זהה לנשים וגברים).

3.25. החוזה האישי מזכה את העובד בקבלת פיצויי פיטורין עם הפסקת עבודתו של העובד עקב סיומו של החוזה מכל סיבה שהיא, למעט אם נקבע אחרת על ידי ביה"ד למשמעת או ביה"ד לעבודה, בין מחמת פיטורין ובין מחמת התפטרות. מעתה, הרשות המקומית לא תשלים את ההפרשים בין הסכומים אותם הפרישה באופן שוטף בגין פיצויי פיטורין לבין סכום פיצויי הפיטורין אשר היו מגיעים לעובד ע"פ חוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963, זאת כיוון שהסכומים האמורים הופרשו כבר לעובד בקרן הפנסיה, קופת גמל או ביטוח מנהלים, והוא יהיה זכאי להם בכל מקרה. ההפרשות תתבצענה על פי נספח להסכם העבודה המצ"ב, "אישור כללי (נוסח משולב) בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים" המונע כפל תשלומים או תשלום פיצויי פיטורים נוספים מעבר לסכומים המופרשים.