

הסכם עבודה לסגן מנהל אגף/מנהל מחלקה בחברה עירונית

שנערך ונחתם ב - _____ ביום _____

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

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

הואיל: והתאגיד מעוניין כי העובד יועסק/יוסיף להיות מועסק בתפקיד של _____ (להלן: "התפקיד");

הואיל: ומינויו של העובד לתפקיד אושר לפי הוראות הדין;

והואיל: והתאגיד קבע את שכרו ותנאי העסקתו של העובד בכפוף למכתבו של סגן הממונה על השכר מיום 14.1.2018, כמפורט בהסכם זה להלן.

והואיל: והעובד הביע את רצונו לעסוק/להוסיף לעסוק בתפקיד, בשכר ובתנאי העסקה המפורטים בהסכם זה;

והואיל: והעובד מצהיר כי הוא מבין היטב את האמור בהסכם זה והוא חותם עליו מרצונו החופשי ללא כל כפיה ו/או לחץ ו/או אילוץ ולאחר שהייתה לו האפשרות לפנות לייעוץ משפטי מטעמו טרם חתימתו על ההסכם;

לפיכך הוצהר, הוסכם והותנה בין התאגיד לבין העובד כדלקמן:

- מבוא** 1. א. המבוא להסכם זה, נספחיו והצהרות הצדדים בו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
- ב. כותרות הסעיפים נרשמו לצורכי נוחות בלבד, ואין בהן כדי לשמש לצורך פרשנותו של ההסכם.
- ג. ההסכם כתוב בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד ובמקרה של עובדת יש לקרוא את ההסכם ככתוב בלשון נקבה.
- ד. בכל מקום בו נזכרות בהסכם זה הוראות הדין, החוזר, הוראות התקשי"ר, הוראות או תעריפי החשב הכללי במשרד באוצר או הוראות תכ"מ או הוראות והנחיות אחרות, הכוונה הינה להוראות, הנחיות ותעריפים אלו כפי שהן מעת לעת, לרבות הוראות הבאות במקומן.
- הסכם אישי לעובד בתפקיד הנהלה ו/או אמן אישי** 2. א. הסכם זה הינו הסכם אישי ומיוחד המסדיר באופן ממצה את היחסים בין תאגיד לבין העובד וקובע באופן בלעדי את שכרו ותנאי העסקתו של העובד.
- הסכם זה מבטל כל הסכם, הסכמה, מצג קודם או התחייבות אחרת, ככל שישנם.
- מובהר כי העובד לא יהיה זכאי לתמורה נוספת כלשהי בגין עבודתו מלבד זו המפורטת במפורש בהסכם זה.
- ב. קביעת תנאי העסקתו ומשכורתו של העובד נעשו בהסתמך על כך כי לא חלים על העובד מי מהוראות ההסכמים הקיבוציים ו/או ההסדרים ו/או הנוהגים החלים על עובדי המעסיק, בין אם הינם ברמה הקיבוצית ובין אם לאו.
- ג. על העובד והעסקתו לא יחולו ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים והנוהגים החלים על עובדיו האחרים של התאגיד או הרשות המקומית, ולרבות הסכמים, הסדרים ונוהגים שחלו על העובד, בין אם אלו חלו עליו עובר לחתימת הסכם זה ובין אם לאו.
- הגדרת** 3. התאגיד יעסיק את העובד בתפקיד והעובד מתחייב לעסוק בתפקיד

התפקיד

בהיקף שעות עבודה של משרה מלאה לפחות (כמוגדר בסעיף 6 להלן), אלא אם כן אושר אחרת, מראש ובכתב, על ידי הגורמים המוסמכים במשרד האוצר או בבאגף תאגידיים עירוניים במשרד הפנים. (להלן: "אגף תאגידיים עירוניים")

4. **כפיפות** הממונה הישיר על העובד הוא _____ ו/או מי מטעמו (להלן – **הממונה**).

5. **חובות העובד** א. העובד מתחייב לבצע את תפקידו באופן מקצועי, ביעילות, במסירות ובנאמנות ולבצע את כל המטלות והמשימות שיוטלו עליו על-ידי הממונה ו/או על ידי התאגיד בקשר עם סמכויותיו ותפקידיו, ולהקדיש לשם כך את זמנו, מרצו, כישוריו וניסיונו.

ב. העובד לא רשאי, בתקופת העבודה בתאגיד, לעבוד, במישרין או בעקיפין, בתמורה או שלא בתמורה, בכל עבודה אחרת או לעסוק בכל עיסוק אחר כשכיר, כעצמאי, כיועץ או למלא תפקיד אחר.

ג. על אף האמור בפסקה ב' לסעיף זה: אם העובד קיבל לכך אישור מראש ובכתב מדירקטוריון התאגיד כדון, יהא העובד רשאי להרצות במוסדות להשכלה גבוהה בישראל שהוכרו על-ידי המועצה להשכלה גבוהה, ובלבד שמשך זמן ההרצאות לא יעלה על ארבע שעות הוראה אקדמיות בשבוע ובתנאי שהעובד לא ירכוש בגין הרצאותיו במוסד להשכלה גבוהה מעמד של עובד קבוע במוסד, במשרה מלאה או חלקית. מובהר כי הוראות פסקה זו חלות גם לגבי עבודה פרטית המתבצעת בימי שישי, ביום מנוחה או ביום חג או מועד.

ד. העובד מתחייב להודיע לממונה עליו וליועץ המשפטי של התאגיד, מייד וללא דיחוי, על כל נושא אשר לגביו יש לו עניין אישי ו/או העלול ליצור ניגוד עניינים עם תפקידו, והממונה והעובד יפעלו בקשר לאותו נושא על פי הנחיות היועץ המשפטי של התאגיד והוראות הדין. ואולם, היה העובד היועץ המשפטי של התאגיד, עליו להודיע כאמור, בנוסף לממונה עליו, גם לאגף תאגידיים עירוניים ולפעול על פי הנחיותיו.

ה. מאחר שהעובד נמנה עם הנהלת התאגיד ולשם מניעת ניגוד עניינים הרי שהעובד לא ישמש חבר ועד העובדים ו/או נציגות של עובדים ולא יפעל מטעם ועד עובדים ו/או נציגות עובדים כאמור או עבורם.

שעות העבודה והדיווח עליהן 6. א. העובד מתחייב לעבוד לפחות 8.5 שעות ביום, לפחות 5 ימים בשבוע, ולא פחות מ-42.5 שעות בשבוע (לא כולל הפסקות), לעובד המועסק במשרה מלאה, וכי יעבוד ויהיה זמין לעבודה אף מעבר לאמור לעיל בהתאם לצורכי העבודה (להלן: "משרה מלאה").

ב. יום המנוחה השבועי של העובד הוא:
לגבי יהודי – יום שבת ;
לגבי מי שאינו יהודי – יום _____ (שישי, שבת או ראשון), לפי ההסדר הקבוע בסעיף 7(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה.

ג. על העובד לחתום על שעון נוכחות בכל כניסה למקום העבודה ובכל יציאה ממנו, ולדווח בכתב על שעות עבודה שבוצעו מחוץ למקום העבודה.

תוקף ההסכם ותקופתו 7. א. תוקפו של הסכם זה הוא ל-5 שנים החל מיום חתימתו, והוא יוארך בתום תקופה זו לתקופה נוספת של 5 שנים כל פעם, או עד לסיומו על ידי אחד הצדדים (לרבות במקרה של פיטורים או התפטרות, כמפורט להלן), או עד הגיעו של העובד לגיל פרישת חובה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 (להלן – גיל פרישת חובה), לפי המוקדם מבניהם.

ב. על אף האמור לעיל, תנאי מתלה לכניסתו לתוקף של הסכם זה, ולקבלת התנאים על פיו, הינו קבלת אישור בכתב להסכם מאת אגף תאגידים עירוניים.

פיטורים/ התפטרות והודעה מוקדמת 8. א. התאגיד רשאי להפסיק את שירותו של העובד, בכל עת, על פי הוראות הדין והנחיות משרד הפנים.

ב. הוחלט על פיטורי העובד, תינתן לו הודעה מוקדמת של חודש ימים ואז יבוא הסכם זה לידי סיום; ואולם, אם העובד יכהן בתפקידו מעל לשנה יהיה זכאי בעת הפסקת שירותו לתקופת הודעה מוקדמת של שלושה חודשים.
למען הסר ספק, האמור בסעיף זה אינו חל לגבי עובד המסיים שירותו עקב הגיעו לגיל פרישת חובה.

ג. למען הסר ספק, האמור בהסכם זה אינו בא לגרוע מסמכותו (ככל שישנה) של בית הדין למשמעת לפי חוק הרשויות המקומיות (משמעת),

התשל"ח-1978, לפסוק בדבר פיטורים של העובד בשל עבירת משמעת כמשמעותה בחוק האמור.

ד. העובד רשאי להפסיק את שירותו, בכל עת, על-ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב של חודש ימים מראש; ואולם, ואם כיהן בתפקידו מעל לשנה – על-ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב של שלושה חודשים מראש, והכל בכפוף לאמור בהסכם זה.

ה. ככל שהתאגיד אינו מעוניין בעבודתו של העובד בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או מקצתה, בין אם פוטר ובין אם התפטר, יודיע לו על כך ובמקרה זה יהיה העובד זכאי לתמורת הודעה מוקדמת בסכום השווה למשכורת הכוללת בלבד (כאמור בסעיף 9), אשר לה היה זכאי בעד התקופה שלגביה ויתר התאגיד על עבודתו. מובהר בזאת כי העובד לא זכאי לתנאים סוציאליים על תמורת ההודעה המוקדמת.

משכורת כוללת 9. א. תמורת עבודתו ישלם התאגיד לעובד משכורת חודשית כוללת בסך של _____ ₪ המהווה % _____ משיא השכר הנורמטיבי של מנכ"ל התאגיד ע"פ הוראות חוזר מנכ"ל משרד הפנים והממונה על השכר מחודש 3/2003 שמספרו 5/2003 בשים לב להיקף משרתו, וזאת החל מיום תחילת תוקפו של הסכם זה (בהסכם זה: "המשכורת הכוללת"). תמורת ביצוע עבודה מעבר לשעות העבודה הרגילות הנהוגות בתאגיד תשולם לעובד תמורה נוספת בגין שעות אלו לפי האמור בחוק שעות עבודה ומנוחה וזאת לפי דיווח ביצוע בפועל בלבד ולא יותר מ_____ שעות נוספות.

ב. במשכורת הכוללת כלולים כל התשלומים שהעובד היה זכאי לקבלם אילו לא הועסק בהסכם זה, מכל מקור שהוא, ו/או אילו לא חוק שעות עבודה ומנוחה לא היה חל עליו. מכלל זה, בסכום המשכורת הכוללת כלולים הרכיבים הבאים: השכר המשולב, כל תוספות השכר ותוספות לשכר, כוננויות או קריאות פתע, פרמיות, וכן כל הרכיבים והתשלומים החודשיים והשנתיים כגון: גמול השתלמות, מענק יובל, והכל למעט רכיבים או תשלומים המנויים במפורש בהסכם זה. למען הסר הספק, העובד לא יהיה זכאי להטבות בגין תואר שני ו/או שלישי.

ג. במשכורת הכוללת נכללות כל תוספות היוקר שהן בתוקף עד ליום תחילת תוקפו של הסכם זה.

- ד. המשכורת הכוללת תעודכן על-פי שיעור תוספת היוקר בהתאם להסכם תוספת היוקר, במועד תשלומה, ועד לתקרה שתקבע באותו הסכם.
- ה. מעבר לאמור בפסקה ד' לעיל, המשכורת הכוללת תעודכן בהתאם לחוזר מנכ"ל משרד הפנים והוראות הממונה על השכר, בניכוי תוספות היוקר שצורפו לשכר כאמור בפסקה ד, מאז העדכון האחרון לפי פסקה זו.
- ו. על אף האמור בפסקה ה' לעיל, רשאי התאגיד שלא לעדכן, בשנה או בשנים מסוימות, את המשכורת הכוללת, מעבר לעדכון בהתאם להסכמי תוספת יוקר, או לדחות את מועד העדכון, וזאת מטעמים סבירים, לרבות משיקולים תקציביים.
- ז. מוסכם כי במסגרת תכניות הבראה המאושרות על ידי משרד הפנים או הסדרי הבראה, רשאי התאגיד להפחית את משכורתו הכוללת של העובד ו/או להפחית רכיבים או תשלומים אחרים להם הוא זכאי, וזאת בהתאם לקבוע בתכנית הבראה או בהסדר הבראה, ובאישור אגף כוח אדם ושכר והעובד נותן בזאת הסכמה בלתי חוזרת לכך.
- ח. אם על אף האמור בהסכם זה, תקבע ערכאה משפטית כלשהי, כי העובד זכאי ו/או היה זכאי לתשלום כלשהו מעבר לקבוע בהסכם זה ו/או כי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה חלות על העובד ו/או כי מוחלות לגביו הוראות חוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל – 1970 (להלן: "חוק הגמלאות") ו/או כי חלה על העובד הוראה כלשהי מהוראות מי מההסכמים הקיבוציים המאושרים, ההסדרים והנוהגים החלים על עובדי התאגיד כי אז יעמדו שכרו ותנאי העסקתו של העובד, למפרע מיום תחילת תוקפו של ההסכם, על אלו להם היה זכאי אם היה מועסק על פי הוראות ההסכמים הקיבוציים המאושרים, ההסדרים והנוהגים כאמור לפי תקן המשרה הצמוד למשרתו (להלן - שכר לפי דירוג דרגה) והעובד ישיב לתאגיד כל סכום שקיבל ממנה העולה על השכר לפי דירוג דרגה כשהוא צמוד לשינויים במדד המחירים לצרכן המפורסם על-ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (להלן: "המדד") מהמועד שבו קיבל העובד את התשלום ועד להחזרתו בפועל, ובתוספת ריבית (רגילה) החשב הכללי במשרד האוצר.
- המדד הבסיסי יהיה המדד שהיה ידוע ביום שבו קיבל העובד את התשלום והמדד הקובע יהיה המדד שיהיה ידוע ביום שבו העובד יחזיר את התשלום.
- התאגיד זכאי לקזז מכל סכום שיקבע כי העובד זכאי לו את הסכומים

שעל העובד להשיב לו כאמור.

האמור לעיל יחול על כל סכום שיתבע/ידרוש, אם יתבע/ידרוש, העובד ו/או מי מטעמו ו/או בשמו ו/או מכוחו ו/או חליפיו ו/או יורשיו.

10. תשלומים
נוספים

תשלומים והטבות מעבר למשכורת הכוללת לעובד המפורטות בס"ק א'-ה' לסעיף זה הינן ההטבות המקסימאליות, והחברה רשאית למחוק לגמרי סעיפים אלו, או לשלם הטבות שיפחתו ממה שנקבע בס"ק אלו, אך שלא יפחתו מהוראות הסכם קיבוצי מאושר בתאגיד (ככל שישנו).
תשלומים והטבות מעבר למשכורת הכוללת לעובד המפורטות בס"ק ו'-ז' לסעיף זה הינן ההטבות המקסימאליות, והחברה רשאית לקבוע לעובד הטבות שיפחתו ממה שנקבע בס"ק אלו, אך שלא יפחתו מהוראות הדין, או מהוראות הסכם קיבוצי מאושר בתאגיד (ככל שישנו).

בנוסף למשכורתו הכוללת יהיה העובד זכאי לתשלומים ולהטבות כדלהלן:

דמי כלכלה ואש"ל יחושבו בהתאם למכפלה של כל אלה:

א. דמי כלכלה
ואש"ל

- שיעור משכורתו הכוללת של העובד מסכום המשכורת הכוללת המרבית שניתן לשלם למנכ"ל התאגיד.
 - היקף משרתו של העובד דהיינו _____ אחוז.
 - גובה דמי הכלכלה להם זכאי מנכ"ל משרד ממשלתי כמפורט בחוזרי הממונה על השכר במשרד האוצר (העדכון האחרון; חוזר העת – תעריפים עדכון 2-4-2009).
- הסכום הנכון למועד חתימת הסכם זה הוא _____ ₪ לחודש.

העובד לא יהיה זכאי, בנוסף לאמור לעיל, לתשלומי כלכלה ואש"ל בארץ, למעט החזר הוצאות לינה בתפקיד לפי קבלות ולפי תעריפי החשב הכללי במשרד האוצר.
עדכון דמי כלכלה ואש"ל יהיה בהתאם לנהוג לעובדים המועסקים בחוזה בכירים ברשות המקומית שמשרת התאגיד (להלן: "הרשות המקומית"), ובאותם מועדים.

ב. הוצאות
רכב

החזר הוצאות נסיעה בתפקיד (רכב שירות) – ככל שהתאגיד יאשר התשלום לפי צרכי העבודה, ישולם בנפרד לפי דיווח, ולפי הכללים המאושרים לעובדי דור ב' ברשות המקומית, בהתאם להיקף משרתו של העובד ובהתאם לרמת הניידות שאושרה לעובד בתנאי שלא הועמד רכב

צמוד לשימוש העובד.

הוצאות טלפון	ג.	<ul style="list-style-type: none">העובד זכאי להחזר הוצאות טלפון קווי בסכום של _____ ₪ לחודש (ללא גילום מס), בהתאם למפורט בחוזר מנכ"ל משרד הפנים והממונה על השכר מיום 15.2.2011 שמספרו 1/2011.העמידה התאגיד לשימוש העובד טלפון נייד יהיה העובד מחויב בתשלום כל סכום העולה על _____ ₪ לחודש. <p>העובד יישא בכל סכום העולה על הסכום הנ"ל והוא נותן בזאת למעסיק הוראה בלתי חוזרת לנכות ממשכורתו החודשית כל סכום העולה על הסכום הנ"ל. מוסכם בין הצדדים כי הסכום העולה על הסכום הנ"ל הוא חוב של העובדת למעסיק וחתימת העובד על הסכם זה מהווה התחייבות בכתב של העובד כמשמעה בסעיף 25(א)(6) ו-25(ב) לחוק הגנת השכר, תשי"ח – 1956.</p> <p>מובהר כי בגין טלפון נייד תבוצע זקיפת הטבה, בהתאם להוראת תכ"מ 13.5.3. מובהר כי העובד לא יהא זכאי לגילום המס המחויב בשל ההטבות לפי פסקה זו.</p>
קרן השתלמות	ד.	התאגיד יפריש לקרן השתלמות שיבחר העובד 7.5% מהמשכורת הכוללת והעובד יפריש 2.5% ממשכורתו הכוללת. העובד נותן לתאגיד הוראה בלתי חוזרת לנכות מהתשלומים המגיעים לו את הסך הנ"ל ולהעבירו לקרן ההשתלמות.
קצובת ביגוד	ה.	העובד זכאי לקבל קצובת ביגוד בהתאם למקובל ברשות המקומית, בהתאם להיקף חלקיות משרתו.
הבראה	ו.	העובד זכאי לקצובת הבראה בסכומים ובכמות ימים שמשתלמים כדין לכלל עובדי הרשות המקומית, בהתאם להיקף משרתו.
קצובת נסיעה	ז.	העובד זכאי לקצובת נסיעה לפי הכללים הנהוגים כדין לגבי כלל עובדי הרשות המקומית, ובאותם מועדים, בתנאי שלא הועמד רכב צמוד לשימוש.
חופשה	11. א.	העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית של _____ ימי עבודה בשנה (לעובד

המועסק, חמישה ימים בשבוע) (כפוף לשיקול דעת התאגיד, לא יותר מימי החופשה השנתיים למשרה מלאה ברשות המקומית, ולא פחות מהחוק)

העובד לא יהא זכאי לצבור ימי חופשה אלא באישור התאגיד ובכל מקרה לא זכאי עובד המועסק חמישה ימים בשבוע לצבור יותר מ___ ימי חופשה. (כפוף לשיקול דעת התאגיד, לא יותר מהמכסה המקסימלית לצבירה למשרה מלאה ברשות המקומית, ולא פחות מהחוק)

מובהר, כי אין בכך שהעובד עובד ו/או נדרש לעבוד מעת לעת 6 ימים בשבוע כדי לזכותו בימי חופשה נוספים.

ב. הופסקה עבודתו של העובד מכל סיבה שהיא, לא יהיה העובד זכאי לנצל את חופשתו הצבורה בטרם סיום יחסי עובד-מעביד. בעד ימי החופשה הצבורים שלא נוצלו, ישולם לעובד פדיון חופשה בהתאם לאמור בחוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951.

ג. העובד יהיה זכאי לימי בחירה כנהוג כדין לגבי עובדים חדשים ברשות המקומית. (כפוף לשיקול דעת התאגיד - הסעיף ניתן למחיקה)

מחלה 12. א. עובד יהיה זכאי לצבור חופשת מחלה בשיעור של ___ ימים בעד כל חודש שירות, לעובד המועסק (לפחות חמישה ימים בשבוע). צבירת ימי מחלה אלה הינה ללא מגבלה. (כפוף לשיקול דעת התאגיד: הצבירה והתשלום יהיו לא יותר מימי המחלה השנתיים למשרה מלאה ברשות המקומית, ולא פחות מהחוק)

במקרה של היעדרות מהעבודה לרגל מחלה, על העובד להודיע על כך לממונה, ככל האפשר בתחילת היום הראשון להיעדרו. עם מסירת ההודעה יודיע העובד גם את מקום הימצאו בתקופת היעדרו. נבצר מן העובד למסור את ההודעה בעצמו, ידאג למסירתה באמצעות קרוב משפחה או אדם אחר.

מובהר כי ניצול ימי מחלה יהיה לפי ימי לוח השנה הקלנדרית, כולל ימי מנוחה, ימי מועד וכדומה.

דמי המחלה יחושבו לפי המשכורת הכוללת בלבד. עם פרישתו, העובד יהיה זכאי לפיצוי עבור ימי מחלה שלא נוצלו, כנהוג

ברשות המקומית, ובכפוף לכללים המפורטים במכתבו של הממונה על השכר (בפועל) מתאריך 12.12.2016 בעניין זה. (כפוף לשיקול דעת התאגיד - אין חובת תשלום לסעיף פיצוי עבור ימי מחלה שלא נוצלו, ניתן למחיקה)

ב. ניצול ימי המחלה יהיה כנגד הצגת תעודת מחלה מתאימה כאמור בתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז-1976, וזאת מבלי לגרוע מזכותו של התאגיד להעמיד את העובד לבדיקה רפואית.

ג. לא ישולמו דמי מחלה בגין הימים להם זכאי העובד לתשלום מכוח ביטוח אובדן כושר מחברת הביטוח במסגרת ביטוח אובדן כושר עבודה או מקרן פנסיה במסגרת פנסיית נכות.

מיסים ותשלומי חובה 13. כל התשלומים המפורטים בהסכם הם ברוטו והעובד יישא בכל מס שחל ו/או יחול בגין תשלומי התאגיד ו/או בגין התנאים המפורטים בהסכם זה והרשות המקומית תנכה מכל סכום המגיע לעובד את כל תשלומי החובה שניכויים נדרש על פי כל דין.

הסדר פנסיוני 14. א. ההסדר הפנסיוני של העובד יהיה באחד מהבאים: קרן פנסיה חדשה או ביטוח מנהלים, בהתאם למפורט בנספח א' המצ"ב כחלק בלתי נפרד מהסכם זה (יש לצרף את ההסדר המתאים):

על תקופת עבודתו של העובד בתאגיד עפ"י הסכם זה לא יחולו הוראות חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התש"ל - 1970.

- בחר העובד להבטיח את זכויותיו בקופ"ג שאינה קרן פנסיה או ביטוח מנהלים יעמדו שיעורי הפרשות על השיעור לו היה העובד מבוטח בביטוח מנהלים.

- בחר העובד להבטיח את זכויותיו בתמהיל פנסיוני לא יעלו שיעורי הפרשות התאגיד על האחוז הנקוב בחוזר מנכ"ל משרד הפנים והממונה על השכר במשרד האוצר מיום 15.2.2011 שמספרו 1/2011 לגבי אותו סוג ביטוח.

ב. מובהר כי ההסדר הפנסיוני יחול לגבי המשכורת הכוללת, וכן בגין החזרי

הוצאות ועבודה נוספת בהתאם לנספח א' המצ"ב להסכם זה, וכי לא תהיינה הפרשות בגין תשלומים אחרים כלשהם.

15. **קיצבה ומשכורת (ניכוי קופה ציבורית)**
עובד המועסק על פי הסכם זה, וזכאי לקצבה מהמעסיק, יחולו עליו הוראות סעיף 35 לחוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970, והתקנות שהוצאו לפיו.

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

17. א. **שמירת סודיות**
העובד מצהיר ומתחייב כי במשך תקופת העסקתו ולאחר סיומה, מכל סיבה שהיא, וללא הגבלת זמן, ישמור בסוד, לא יעתיק, לא ישתמש, לא ימסור, לא יגלה, לא יפרסם ולא יחשוף לצד ג' כלשהו מידע סודי שהגיע לידי ו/או לידיעתו, במישרין ו/או בעקיפין.
העובד מצהיר ומתחייב כי ינקוט את כל אמצעי הזהירות וכל הצעדים הדרושים ו/או שידרשו לשמירת המידע האמור ו/או מניעת מסירת המידע ו/או הגעתו לצד ג' כלשהו.

לעניין הסכם זה, "מידע סודי" – כל מידע או ידע הקשור לתאגיד שאינו נחלת הרבים ושהגיע לידיעת העובד עקב עבודתו בתאגיד בין בכתב ובין בעל פה ובין תוך שימוש במשאבי מחשב, ולרבות כל מידע ו/או מידע רגיש שהגיע לעובד בדבר אישיותו של אדם, צנעת חייו, מצב בריאותו, מצבו הכלכלי, דעותיו ואמונתו.

ב. העובד יישא באחריות, יפצה וישפה את התאגיד וכל צד ג' בגין נזקים מכל מין וסוג שיגרמו עקב אי קיום התחייבויותיו לפי פסקה א' בסעיף זה.

ג. מובהר כי מגבלות לאחר פרישה המעוגנות בדין לרבות בחוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), תשכ"ט-1969, יחולו על העובד.

18. **קיצוז וניכוי חוב**
התאגיד זכאית לקזז ו/או לנכות מכל סכום שיגיע לעובד, אם יגיע, את הסכומים שהעובד יהיה חייב לה, בכפוף לכל דין.

19. **הודעה על תנאי עבודה**
הסכם זה מהווה גם הודעה על תנאי עבודה על פי הוראות חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב – 2002.

אין בהסכם זה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכח כל דין או צו הרחבה החל עליו.

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

21. **כתובות**
כתובת הצדדים לצורך זה הן :

התאגיד : _____

העובד : _____

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

ולראיה באו על הצדדים

העובד

התאגיד

