

# מדינת ישראל

## משרד האוצר

### אגף השכר והסכמי עבודה

א' בתמוז התשע"ו  
7 ביולי 2016  
ש.כ. 2016-11273  
תיק:

משתתפים : מר דוב צור, ראש העיר ראשון לציון  
מר יוסי וולף, עוזר ראש העיר ראשון לציון  
מר איתן עטיה, מנכ"ל פורום ה-15  
מר דיאא אסדי - סגן בכיר לממונה על השכר, משרד האוצר  
מר מוני מעתוק, מנהל האגף הבכיר לניהול ההון האנושי, משרד הפנים  
מר קובי איזדורפר - ראש ענף- שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר  
מר אוריה אילו, צוער משרד הפנים

רשם/ה : מר קובי איזדורפר, ראש ענף- שכר והסכמי עבודה

על סדר היום : סיכום דיון מיום 5.5.2016 בנושא העסקת עובדים בחוזים אישיים (בכירים ודירוגיים) בערים איתנות

#### רקע:

בחודש 3/2014 תוקנה פקודת העיריות (תיקון מספק 135) כך שהוגדרו קריטריונים להכרה ברשות מקומית כרשות איתנה. ברוח החוק שנחקק, הרשויות שברשימה משוחררות מאישורי משרד הפנים במספר תחומים. בהמשך למגמת הרחבת העצמאות לרשויות האיתנות, נידונו אפשרויות להקלות בכל הקשור לנושאי העסקה, אישור, וקידום בשכר בחוזים אישיים ברשויות אלו. להלן יפורטו הכללים הרלוונטיים שנידונו, על פיהם תהיינה הרשויות האיתנות רשאיות לפעול. יודגש, כי רשות מקומית תהיה רשאית לפעול לפי כללים אלו רק כאשר היא מוגדרת כאיתנה בהתאם לפקודת העיריות. ככל שרשות מקומית לא עומדת בקריטריונים להיותה רשות איתנה, הרשות לא תהיה רשאית לפעול לפי כללים אלו.

#### 1. כללים לקידום בתוך הטווח המאושר בחוזה בכירים:

- א. כללי הקידום הינם עפ"י בחירת הרשות: 5% - לאחר שנתיים, או 2.5% - כל שנה, בכפוף להמלצת הממונה הישיר.
- ב. לרשות אין צורך באישור או עדכון משרד הפנים בעת הקידום בתוך הטווח המאושר על-פי הכללים שלעיל.
- ג. קידום בשכר מעבר לטווח המאושר או מעבר לכללים שנקבעו לעיל מחייבת את אישור משרד האוצר.

#### 2. מכסות העובדים שניתן להעסיק בחוזים אישיים:

- א. בחוזה בכירים – 3% מכלל עובדי העירייה
- ב. בחוזים דירוגיים – 5% מכלל עובדי העירייה (מתייחס לכלל סוגי החוזים הדירוגיים).
- ג. למען הסר ספק, האמור בסעיף זה הינו בכפוף לאמור בעיף 4(ג) להלן.

### 3. קביעת רמה תחילית בטווח המאושר בחוזה בכירים:

- א. ככלל, עובד שנקלט או מועבר לחוזה אישי יועסק לפי רמת השכר התחילית של הטווח ויתקדם עפ"י הכללים כמפורט בסעיף 5.
- ב. קליטה ברמת השכר שאינה רמת השכר התחילית (ובכל מקרה לא יותר מהמקסימלית), ללא צורך באישור משרד הפנים והאוצר, תעשה אך ורק במקרים בהם הקליטה ברמת השכר התחילית תביא לירידה בשכרו (הפנסיוני) של העובד, לעומת שכרו ערב קליטתו ברשות, ועל כן הקליטה ברמת השכר האמצעית או המקסימלית נדרשת לצורך שמירת שכרו של העובד.
- בכל מקרה, שכרו של העובד לא יעלה על השכר המקסימאלי הקבוע לתפקיד, לא בקליטה ולא בהמשך תקופת העסקתו ברשות.

### 4. תפעול/ תהליך עבודה:

א. העסקת עובד בחוזה בכירים תעשה אך ורק בהתאם לכללים המפורטים בחוזרי המנכ"ל המשותפים למשרד הפנים ומשרד האוצר מיום 15.2.2011 שמספרו 1/2011, ומיום 21.8.2011 שמספרו 4/2011 (מלבד הצורך בקבלת אישור משרד הפנים להעסקה בחוזה אישי), מסמך העקרונות לאישורי חוזים אישיים (להלן: "מסמך העקרונות") מיום 23.10.2013, מסמך בנושא משרות אמון ברשויות המקומיות מיום 16.4.2015, ועל בסיס חתימה על נוסחי החוזים והנספחים הפנסיוניים כפי שמפורסמים באתר משרד הפנים בלבד. כמות מנהלי מינהלים ומנהלי אגפים ברשויות אלו, תיקבע ותתואם מול משרד הפנים, בשים לב לשונות הארגונית בין הרשויות המקומיות. אין צורך בקבלת אישור משרד הפנים או ביידועו לצורך העסקה בחוזה אישי לכל שינוי ביחס לחוזה המקורי החתום, יש להחתיים את העובד על נספח עדכון לחוזה המצוי באתר משרד הפנים. על הרשות להקפיד כי על החוזים, נספח עדכון לחוזה והנספחים הפנסיוניים יחתמו שני מורשי החתימה של הרשות המקומית בצירוף חותמת הרשות המקומית. יש להקפיד על העסקת העובדים אך ורק בהתאם לכללים שבמסמך זה ואך ורק בהתאם לחוזה עליו הוא חתום.

אישור מועצת העיר נדרש לצורך העסקה בחוזים במשרות סטטוטוריות ובמשרות אמון בלבד.

- ב. העסקה בחוזים דירוגיים, לרבות חוזה אישי מסוג 587, עפ"י הכללים והמכסות המאושרות – ייקבעו הנחיות ברורות בתיאום על ידי משרדה האוצר להעסקה בחוזים מסוגים אלו. בכפוף להנחיות שיאושרו, העסקה בחוזים אלו אינה מחייבת אישור ויידוע משרד הפנים.
- ג. האישורים לחוזים אישיים יהיו כפופים לפסק דין עס"ק 14-06-31963. על הרשות להתייעץ עם יועמ"ש הרשות לצורך יישום האמור בפסק הדין, ולנהוג בהתאם להנחיותיו. ככל שייקבע בעתיד הסכם קיבוצי המסדיר וקובע כללים ברורים הנוגעים להעסקת עובדים בחוזים אישיים, על הרשויות יהיה לפעול לפי הוראות ההסכם הקיבוצי.
- ד. על הרשות להעביר למשרד הפנים והאוצר דיווח שנתי, לפי המתכונת שתועבר לרשויות ע"י משרד הפנים, ביחס לעובדים המועסקים בחוזים אישיים ולמכסת החוזים הקיימת בכל רשות. משרדי האוצר והפנים שומרים לעצמם את הזכות לבטל את האישור לרשות שיתגלה שלא פעלה על-פי הכללים שלעיל.
- ה. מנכ"ל הרשות המקומית יהיה אחראי על הליך הבדיקה בטרם אישור העסקת עובד בחוזה אישי, ובהתאם, יהיה עליו לחתום בכתב ידו על הצהרה לפיה:
- א. הליך קליטת העובד בוצע בהתאם לכללים החלים על הרשויות המקומיות, לרבות אופן פרסום המכרז ונוסחו, עמידת המועמד שנבחר בדרישות הסף, והרכב ועדת הבחינה ובחירתה ללא שיקולים זרים.
- ב. לעובד שנבחר אין חריגות שכר בטרם החתמתו על החוזה.
- ג. גובה השכר בחוזה, וסוג החוזה על נספחיו עומדים בכללי משרד הפנים ומשרד האוצר.

5. חריגות שכר

א. יובהר כי אין באמור במסמך זה בכדי לאשר תנאי שכר והעסקה שאינם עולים בקנה אחד עם הוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, בין אם ביחס לעובדים המועסקים כיום בחוזים אישיים ובין אם ביחס לעובדים שיועסקו בעתיד בחוזים אישיים, והן בגין תנאי שכר ששולמו או משולמים לעובדים טרם העסקתם לפי חוזים אישיים.

ב. יובהר כי הרשות המקומית אינה רשאית להעביר עובד המועסק במסגרת של הסכם קיבוצי להעסקה בחוזה אישי ככל שנמצאה חריגה בשכרו הנוכחי. במקרה שכזה, על הרשות המקומית לפעול לתיקון החריגה באופן מידי, בתיאום מלא עם יחידת האכיפה במשרד האוצר.

העתק:

מר יוסי כהן - הממונה על השכר והסכמי עבודה (בפועל), משרד האוצר  
גב' אתי גבאי-מורלי - סגן בכיר לממונה על השכר - אכיפה, משרד האוצר  
המשתתפים