

החלטת ועדת מעקב מיום 3.8.2017 מכוח ההסכם הקיבוצי מיום 16 בפברואר 2017

בהתאם להוראות סעיפים 12 – 14 להסכם הקיבוצי שנחתם בין מרכז השלטון המקומי, שלושת הערים הגדולות ומרכז המועצות האזוריות לבין ההסתדרות הכללית החדשה, הסתדרות המהנדסים והסתדרות ההנדסאים והטכנאים (להלן: "נציגות העובדים") ביום 16.2.2017 (להלן: "הסכם 2017") החליטה ועדת המעקב בישיבתה ביום 3.8.2017 כלהלן:

1. תוספת מדורגת 2017

מוסכם כי על אף האמור בסעיף 8 להסכם 2017, סכומי התוספת המדורגת 2017 ומועדי הזכאות לה יהיו כמפורט להלן:

(א) סכומי התוספת –

- 1) עד דרגה 38 תעמוד התוספת על 1,100 ₪ (אלף ומאה ₪).
 - 2) בדרגה +38 תעמוד התוספת על סך של 1,030 ₪ (אלף ושלושים ₪).
 - 3) בדרגה 39 תעמוד התוספת על סך של 850 ₪ (שמונה מאות וחמישים ₪).
 - 4) בדרגה +39 תעמוד התוספת על סך של 675 ₪ (שש מאות שבעים וחמישה ₪).
 - 5) בדרגה 40 תעמוד התוספת על סך של 485 ₪ (ארבע מאות שמונים וחמישה ₪).
 - 6) בדרגה +40 תעמוד התוספת על סך של 300 ₪ (שלוש מאות ₪).
 - 7) בדרגה 41 תעמוד התוספת על סך של 75 ₪ (שבעים וחמישה ₪).
- למען הסר ספק, עובד בדרגה +41 ומעלה לא יהיה זכאי לתוספת.

(ב) המועדים לזכאות לתוספת –

- 1) העובדים בדירוג המהנדסים יהיו זכאים לתוספת החל מחודש יולי 2016 (משכורת יולי 2016 המשולמת בחודש אוגוסט 2016).
- 2) העובדים בדירוג ההנדסאים והטכנאים ובדירוג הלבורנטים יהיו זכאים לתוספת החל מחודש פברואר 2017 (משכורת פברואר 2017 המשולמת בחודש מרץ 2017).

כ"ב

ד. נ.
ש

/כ

ל.י.ל

- ה. תוספת הניהול לא תהווה "תוספת קבועה" כהגדרתה בסעיף 2.3 להסכם שנחתם בין הצדדים ביום 4.8.2003 (להלן: "הסכם הבלתי ייחודיים"), ולא תובא בחשבון לעניין חישוב שכר מינימום.
- ו. תוספת הניהול תהווה בסיס לחישוב תוספת 3.6% שניתנה מכוח ההסכם הקיבוצי מיום 31.1.01 (להלן: תוספת 3.6%), אך לא תהווה בסיס לכל תוספת קיימת אחרת.
- ז. עובד זכאי שעבר לתפקיד במתח דרגות גבוה יותר ו/או נוספו לו כפיפים תחת אחריותו המזכים בתוספת ניהול, יהיה זכאי מאותו מועד לתוספת הניהול הרלוונטית למצבו העדכני.
- ח. עובד שהיה זכאי לתוספת ניהול ומספר הכפיפים לו פחת מהמינימום המזכה בתוספת הניהול שקיבל ערב השינוי, יהיה זכאי לקבל תוספת שקלית בגובה תוספת הניהול שקיבל ערב השינוי (שמירת שכר).
- ט. עובד זכאי, שהיה זכאי לתוספת ניהול, ועבר לתפקיד אחר בדירוג המהנדסים או הנדסאים וטכנאים שאינו מזכה בתוספת, יהיה זכאי לקבל תוספת שקלית בגובה תוספת הניהול שקיבל ערב המעבר (שמירת שכר).
- י. בנוסף לאמור בהודעה בענייני עובדים, יהיה זכאי לתוספת ניהול עובד שאחראי במסגרת תפקידו לפקח על מערך שירות חיצוני גם אם תפקידו אינו כולל אחריות ניהולית ישירה על עובדים. לצורך קביעת הזכאות לפי סעיף קטן זה, יראו כל עובד שירות חיצוני שבפיקוח העובד כ"כפיף" כהגדרתו בהודעה בענייני עובדים.
- מובהר, כי מערך שירות חיצוני הוא שירות הניתן באמצעות קבלן שירות.

4. תוספת פרופסיונאלית 2018

4.1 החל מיום 1.6.2018 (משכורת חודש יוני 2018 המשולמת בחודש יולי 2018), תשולם תוספת שכר בשיעור של 10% (עשרה אחוזים) מהשכר המשולב (להלן - תוספת פרופסיונאלית 2018) לעובדים בדירוג המהנדסים ובדירוג ההנדסאים והטכנאים בלבד, המועסקים אצל המעסיקים ברשויות המקומיות, בתפקידים הבאים:

א. חשמלאי בעל תעודת חשמלאי.

ב. טכנאי איכות סביבה ו/או הנדסאי איכות סביבה ו/או מהנדס איכות סביבה.

ג. טכנאי נוף ו/או הנדסאי נוף ו/או מהנדס נוף ו/או אדריכל נוף.

ד. ממונה על בטיחות וגיהות.

4.2 הזכאות לתוספת פרופסיונאלית 2018 ותשלומה מותנים במילוי אחד התפקידים המפורטים בסעיף 4.1 לעיל, והיא תשולם לעובד/ת כל עוד הוא מועסק באחד התפקידים המפורטים לעיל.

4.3 תוספת פרופסיונאלית 2018 לא תהווה תוספת קבועה כהגדרת תוספת קבועה בסעיף 2.3 בהסכם הבלתי ייחודיים וזאת על אף האמור באותו הסכם, ולא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמה לשכר מינימום, לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987. למען הסר ספק, מובהר כי התוספת תהיה "תוספת

1/5

33
א.ח.ל
ש

מוחרגת" לעניין הוראות חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום – הוראת שעה), התשע"ה-2015.

4.4 תוספת פרופסיונאלית 2018 תהווה שכר לכל דבר ועניין לרבות לחישוב ערך השעה לצורך תשלום גמול עבור עבודה נוספת, כוננויות, משמרות, קריאות פתע, לעניין גמלאות ולעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה ולפיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963.

4.5 תוספת פרופסיונאלית תהווה בסיס לחישוב תוספת 3.6%, אך לא תהווה בסיס לכל תוספת קיימת אחרת.

5. ועדת מעקב

ועדת המעקב תתכנס בחודש דצמבר 2017 על מנת לבחון במועד זה:

א. את העלות של תוספת הניהול בכל אחד מהדירוגים (להלן - **עלות תוספת הניהול**) ואת אופן הקצאת יתרת מסגרות העלות, זאת בהמשך למפורט להלן:

(1) בדירוג המהנדסים –

א. העלות שנותרה מהסכם 2% לאחר הקצאת העלות של תוספת מדורגת 2017 בסכומים המפורטים בסעיף 1.א. לעיל, (החל ממועד הזכאות לתוספת הניהול בהתאם לסעיף 3(א) לעיל, מיום 1.7.2017) הינה בגובה של 1% (להלן בסעיף קטן זה – **יתרת עלות הסכם 2%**).

העלות שנותרה מהסכם המסגרת לאחר הקצאת עלות התוספות של יולי 2016 (סעיף 5.1.1 בהסכם המסגרת) ומרץ 2017 (סעיף 5.1.2 בהסכם המסגרת) כתוספת שקלית 2016 ותוספת אחוזית 2016, הינה 4.75% (ארבע נקודה שבעים וחמישה אחוז) (להלן בסעיף קטן זה – **יתרת עלות הסכם המסגרת**).

ב. עלות תוספת פרופסיונאלית 2018 כמפורט בסעיף 4 לעיל הינה 1.93% (אחד נקודה תשעים ושלושה אחוז) והיא תמצה את עלות התוספות של יוני 2018 בסך 1.75% (סעיף 5.1.4 בהסכם המסגרת). יתרת עלות תוספת פרופסיונאלית 2018 בסך 0.18% תילקח מתוך הקצאת עלות התוספות של ינואר 2018 (סעיף 5.1.3 בהסכם המסגרת שמוסכם על הצדדים שתידחה לגבי העובדים בדירוג המהנדסים שהסכם זה חל עליהם לפברואר 2018), או מתוך הקצאת עלות התוספות של דצמבר 2018 (סעיף 5.1.5 להסכם המסגרת, שמוסכם על הצדדים שתידחה לגבי עובדים בדירוג המהנדסים אשר הסכם זה חל עליהם לפברואר 2019).

ג. עלות תוספת הניהול תילקח מיתרת עלות הסכם 2% ואם עלות תוספת הניהול תהיה גבוהה מיתרת עלות הסכם 2% (להלן בסעיף קטן זה – **היתרה**) היתרה תילקח מיתרת

1/0.5

3
ק
26

עלות הסכם המסגרת. אם עלות תוספת הניהול תהיה פחות מיתרת עלות הסכם 2%, העלות שתיוותר תחולק בהתאם לאמור בסעיף קטן 5(א)(3) שלהלן.

(2) בדירוג ההנדסאים והטכנאים ובדירוג הלבורנטים –

א. העלות שנותרה מהסכם 2% לאחר הקצאת העלות של תוספת מדורגת 2017 בסכומים המפורטים בסעיף 1.א. לעיל (החל ממועד הזכאות לתוספת הניהול בהתאם לסעיף 3(א) לעיל, מיום 1.7.2017) הינה בגובה של 0.07% (אפס נקודה אפס שבע אחוז) (להלן בסעיף קטן זה – יתרת עלות הסכם 2%).

העלות שנותרה מהסכם המסגרת לאחר הקצאת עלות התוספת של יולי 2016 (סעיף 5.1.1 בהסכם המסגרת) ומרץ 2017 (סעיף 5.1.2 בהסכם המסגרת) כתוספת שקלית 2016 ותוספת אחוזית 2016 הינה 4.75% (ארבע נקודה שבעים וחמישה אחוז) (להלן בסעיף קטן זה – יתרת עלות הסכם המסגרת).

ב. עלות תוספת פרופסיונאלית 2018 כמפורט בסעיף 4 לעיל הינה 1.2% (אחד נקודה שתיים אחוז) והיא תבוא מתוך יתרת עלות הסכם המסגרת, מתוך עלות התוספת של יוני 2018 (בסך 1.75% - סעיף 5.1.4 בהסכם המסגרת).

ג. עלות תוספת הניהול תילקח מיתרת עלות הסכם 2%, ואם עלות תוספת הניהול תהיה גבוהה מיתרת עלות הסכם 2% (להלן בסעיף קטן זה – היתרה), היתרה תילקח מיתרת עלות הסכם המסגרת, מתוך עלות התוספת של ינואר 2018 (סעיף 5.1.3 בהסכם המסגרת שמוסכם על הצדדים שתידחה לגבי עובדים בדירוג ההנדסאים והטכנאים שהסכם זה חל עליהם לפברואר 2018). אם עלות תוספת הניהול תהיה פחות מיתרת עלות הסכם 2%, העלות שתיוותר תחולק בהתאם לאמור בסעיף קטן 5(א)(3) שלהלן.

(3) אם מסגרות העלות שתיוותרנה, מהסכם המסגרת ומהסכם 2% לאחר ההקצאה לתוספת מדורגת 2017, תוספת ניהול, ותוספת פרופסיונאלית 2018, יגיעו עד 2.375% (שתיים נקודה שלוש שבע חמש אחוז), הן יוקצו לכל הדירוגים, להגדלת תוספת שקלית 2016 מכוח הסכם המסגרת, בסכומים ובמועדים שייקבעו על ידי ועדת המעקב, כך שיישמרו מסגרות העלות של הסכם המסגרת והסכם 2%. התוספת השקלית תחושב לפי ערך של 94.28 ש"ח לכל אחוז עלות בדירוג המהנדסים, ו-67.26 ש"ח לכל אחוז עלות בדירוג המהנדסים והטכנאים ובדירוג הלבורנטים.

דוגמה:

אם בדירוג המהנדסים יימצא שלאחר תשלום תוספת מדורגת 2017, תוספת ניהול, ותוספת פרופסיונאלית 2018 לא נותרה עלות מהסכם 2% ונותרה עלות של 1.5% בלבד מהסכם המסגרת, אזי תוספת שקלית 2016 תגדל בסכום של 141.42 ש"ח.

10.5

א.נ.ל
20
3
א

בהמשך לאמור, אם מסגרות העלות שתיוותרנה כאמור לעיל יהיו גדולות מ-2.375%, היתרה (מעל 2.375%) תשולם לכל הדירוגים, באמצעות הגדלת תוספת אחוזית 2016. במקרה כזה סכומי תוספת שקלית 2016 יחושבו מחדש לפי הכללים שנקבעו בהסכם המסגרת, ולא בסכומים כפי שמפורט לעיל.

מובהר כי הכללים הקבועים בהסכם המסגרת לעניין תוספת שקלית 2016 ותוספת אחוזית 2016 ימשיכו לחול.

ב. בנוסף, תדון ועדת המעקב גם על אופן הקצאת מסגרת העלות שטרם הוקצתה, כדלקמן:

(1) לדירוג המהנדסים - 1% בגין התקופה שמיום 1.7.2016 ועד ליום 30.6.2017.

(2) לדירוג ההנדסאים והטכנאים -

- 2% בגין התקופה שמיום 1.7.2016 ועד ליום 31.1.2017.

- 0.07% בגין התקופה שמיום 1.2.2017 ועד ליום 30.6.2017.

(3) לדירוג הלבורנטים-

0.07% בגין התקופה החל מיום 1.2.2017 ועד ליום 30.6.2017.

ג. למען הסר ספק, בכפוף לאמור לעיל, לא יהיו עוד דיונים בוועדת המעקב על עלות תוספת מדורגת 2017 ועלות תוספת פרופסיונלית 2018.

6. בהתאם לסעיף 5 להסכם הבלתי ייחודיים, קובעת ועדת המעקב כדלקמן:

א. החל מיום 1.1.2018 (משכורת ינואר 2018 המשולמת בפברואר 2018), תוספת הבלתי-ייחודיים תהווה בסיס לחישוב תוספת 3.6%.

ב. מובהר כי מעסיק שערב חתימת הסכם זה חישוב את תוספת הבלתי-ייחודיים כבסיס לחישוב תוספת 3.6%, ימשיך לעשות כן.

ג. האמור בסעיפים קטנים א-ב לעיל ממצה באופן מלא ומוחלט כל דרישה או תביעה, קיימת או עתידית, של ההסתדרות בנוגע לאופן חישוב תוספת 3.6% לגבי תוספת הבלתי-ייחודיים.

7. מיצוי תביעות

א. האמור בהחלטה זו מהווה מיצוי מלא ומוחלט של תביעות הצדדים לגבי מלוא מסגרת עלות התוספות לעובדים כמפורט בהסכם המסגרת מיום 18.4.2016 (להלן - הסכם המסגרת), בהסכם בין הצדדים מיום 18.4.2016 (להלן - הסכם 2%), בהסכם 2017, ואת מסגרת עלות תוספות נוספת כהגדרתה בסעיף 18 בהסכם הלבורנטים.

מובהר למען הסר ספק, כי אין באמור כדי לגרוע מהוראות הסכם הלבורנטים, ובכלל זה סעיף 18(ד)

1/5

3
1/10
ע


סיפא להסכם הלבורנטים.


ב. למען הסר ספק מובהר כי לא נותרה עוד יתרת עלות כלשהי להקצאה ולא ימשך כל משא ומתן בעניין למעט האמור בסעיף 5 לעיל.

ג. מובהר כי לגבי דירוג הלבורנטים, הקבוע בהסכם 2017 והקבוע בהחלטה זו באים במקום סעיף 19 בהסכם הלבורנטים בנוגע למסגרת עלות התוספות הנוספת כהגדרתה בסעיף 18 להסכם הלבורנטים.


ד. למען הסר ספק, אין בהחלטה זו כדי לגרוע מהוראות מיצוי התביעות והשקט התעשייתי שבהסכם המסגרת מיום 18.4.2016, בהסכם 2% ובהסכם 2017.

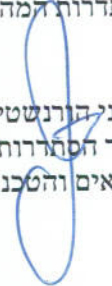
ולראיה באנו על החתום:


גבי חגית מגן
ראש מינהל שטר ותנאי עבודה,
מרכז השלטון המקומי


מר אברהם פרץ
סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל בעיריית
ת"א, בשם שלושת הערים הגדולות

מר ישראל נדיבי – מנכ"ל
מרכז המועצות האזוריות


מר אבי נישנקרין
יו"ר ההסתדרות הכללית הערשה
מר אהוד נוף
יו"ר הסתדרות המהנדסים


מר דני הורנשטיין
יו"ר הסתדרות
ההנדסאים והטכנאים

מרכז השלטון המקומי
הארבעה 19
תל-אביב

שלוש הערים הגדולות
מרכז המועצות האזוריות

מרכז הסתדרות המעו"ף
ארלוזורוב 93
תל-אביב

ב' אב תשע"ג
09 יולי 2013

לכבוד

ראשי הרשויות המקומיות

מנכ"לים, גזברים, מנהלי משאבי אנוש וחשבי שכר ברשויות המקומיות

יו"ר ועדי העובדים ברשויות המקומיות

מזכירי הסתדרות המעו"ף במרחבים

שלום רב,

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ג - 1957
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק
16.09.2013
ומספרו: 2037/2013
שלמה יצחקי, עו"ד
הממונה הראשי על יחסי עבודה

הודעה פאנימי ציבורית מס' 13/2013

הנדון: תוספת ניהול לעובדים חדשים ברשויות המקומיות

במשך להסכם מיום 17.5.2012 בין מרכז השלטון המקומי בישראל, שלוש הערים הגדולות ומרכז המועצות האזוריות לבין ההסתדרות החדשה, הסתדרות המעו"ף (להלן: "הסכם 2012") אשר קבע, בין היתר, כי החל מה- 1.10.2012 (להלן: "משכורת אוקטובר 2012"), תשולם תוספת ניהול לעובדים חדשים כהגדרתם בהסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 3.3.99 שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים הוא 7014/99 (להלן: "הסכם התוספות המקומיות") (להלן: "עובדים חדשים"), הממלאים תפקיד ניהול, ובהמשך להוראת סעיף 7 בו, הוועדה, שחבריה הם נציגי מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, נציגי הסתדרות המעו"ף ונציגי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, קבעה את הקריטריונים לתשלום תוספת ניהול כמפורט להלן:

1. הגדרות:

"עובד זכאי" – עובד חדש הזכאי לתוספת ניהול בהתאם לקריטריונים המפורטים להלן.

"כפיף" – כל עובד רשות מקומית בשליש משרה ומעלה, לרבות עובדים שעתיים, אשר כפוף היררכית לעובד זכאי.

לצורך קביעת מספר כפיפים שהם עובדים שעתיים, יערך חישוב מצטבר של היקפי משרותיהם החלקיות, גם אם נדרשים לכך מספר עובדים, כאשר כל משרה מלאה במצטבר תיחשב שוות ערך לכפיף אחד.

לדוגמה – ארבעה עובדים שעתיים שהיקף משרותיהם החלקיות במצטבר הוא משרה מלאה (100%) ייחשבו לכפיף אחד.

כפיף, אשר ממונים עליו היררכית ישירות יותר מעובד זכאי אחד, יימנה פעם אחת בלבד ויראו בו ככפיף רק לאחד מבין העובדים הזכאים.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including a large signature on the right and various initials and marks on the left.

"מתח דרגות של התפקיד" - מתח הדרגות של תפקיד העובד על פי הכללים החלים על אותה רשות מקומית. למען חסר ספק, דרגה אישית אינה נחשבת לעניין זה כדרגה במתח הדרגות הרלוונטי לתפקיד העובד. מובחר כי דרגת שהייה (דרגת +) אינה דרגה אישית.

לדוגמה - עובד שמתח הדרגות של תפקידו על פי הכללים החלים על אותה רשות מקומית הוא 9 - 11 / 39 - 41 וקיבל דרגה אישית 12 / 42, מתח הדרגות לצורך קביעת תוספת הניהול הוא 9 - 11 / 39 - 41.

2. הקריטריונים לזכאות לקבלת תוספת ניהול הם מתח דרגות ומספר כפיפים, במצטבר, כמפורט להלן:

א. שלוש הערים הגדולות

תוספת ניהול	מספר כפיפים	מתח הדרגות של התפקיד בדירוג המנהלי / דירוג המח"ר
10%	שניים לפחות	13 - 15 / 43 - 45 א' 12 - 14 / 42 - 44
7.5%	שניים לפחות	11 - 13 / 41 - 43 א' 10 - 12 / 40 - 42
5%	אחד לפחות	10 - 12 / 40 - 42 א' 9 - 11 / 39 - 41

לדוגמה - עובד זכאי בשלוש הערים הגדולות שמתח הדרגות של תפקידו הוא 10 - 12 / 40 - 42 ולו כפיף אחד זכאי לתוספת ניהול בגובה של 5%, ואם יש לו שני כפיפים, יהא זכאי לתוספת ניהול בשיעור 7.5%. עובד שאין לו את מספר הכפיפים כמפורט לעיל לא יהיה זכאי לתוספת ניהול.

ב. רשויות מקומיות רמה א'

תוספת ניהול	מספר כפיפים	מתח הדרגות של התפקיד בדירוג המנהלי / דירוג המח"ר
10%	שניים לפחות	12 - 14 / 42 - 44 א' 11 - 13 / 41 - 43
7.5%	שניים לפחות	10 - 12 / 40 - 42 א' 9 - 11 / 39 - 41
5%	אחד לפחות	9 - 11 / 39 - 41 א' 8 - 10 / 38 - 40

33 א'
20
20

Handwritten signature and notes.

לדוגמה - עובד זכאי ברשות מקומית רמה א' שמתח הדרגות של תפקידו הוא 11 - 13 / 41 - 43, ולו שני כפיפים לפחות, זכאי לתוספת ניהול של 10%. עובד כאמור שלו רק כפיף אחד לא יהיה זכאי לתוספת ניהול.

ג. רשויות מקומיות רמה ב'

תוספת ניהול	מספר כפיפים	מתח הדרגות של התפקיד בדירוג המנהלי / דירוג המח"ר
10%	שניים לפחות	11 - 13 / 41 - 43 או 10 - 12 / 40 - 42
7.5%	שניים לפחות	9 - 11 / 39 - 41 או 8 - 10 / 38 - 40
5%	אחד לפחות	8 - 10 / 38 - 40 או 7 - 9 / 37 - 39

לדוגמה - עובד זכאי ברשות מקומית רמה ב' שמתח הדרגות של תפקידו הוא 7 - 9 / 37 - 39 ולו כפיף אחד לפחות זכאי לתוספת ניהול של 5%. עובד כאמור שאין לו כפיף אחד לא יהיה זכאי לתוספת ניהול.

ד. רשויות מקומיות רמה ג'

תוספת ניהול	מספר כפיפים	מתח הדרגות של התפקיד בדירוג המנהלי / דירוג המח"ר
10%	שניים לפחות	9 - 11 / 39 - 41 10 - 12 / 40 - 42
7.5%	שניים לפחות	7 - 9 / 37 - 39 8 - 10 / 38 - 40
5%	אחד לפחות	7 - 9 / 37 - 39
5%	אחד לפחות	6 - 8 / 36 - 38 <u>והעובד הזכאי הוא מנהל מדור</u>

לדוגמה - עובד זכאי ברשות מקומית רמה ג' שמתח הדרגות של תפקידו הוא 6 - 8 / 36 - 38 והוא מנהל מדור ולו כפיף אחד לפחות זכאי לתוספת ניהול של 5%.

33

א

א

א

א

3. חלק כללי:

א. תחולה - הודעה זו תחול על עובדים חדשים המועסקים אצל המעסיקים כהגדרתם בהסכם 2012, והמדורגים בדירוג עובדי המינהל והשירותים (חדירוג האחד) או בדירוג המח"ר (למעט פסיכולוגים), כהגדרתם בהסכם 2012 וכמפורט בסעיפי התחולה באותו הסכם.

ב. כאמור בהסכם 2012:

1) תוספת הניהול תהווה שכר לכל דבר ועניין, לרבות לעניין חישוב ערך שעה לעבודה נוספת, לרבות כונוניות, משמרות, תורנויות, קריאות פתע ושכר עידוד, לעניין פיצויי פיטורים כהגדרתם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, לעניין הפרשות לפנסיה ולקרן השתלמות.

2) תוספת הניהול לא תהווה תוספת קבועה כהגדרתה בסעיף 2.3 בהסכם הבלתי ייחודיים ולא תובא בחשבון לעניין חישוב שכר המינימום.

3) תוספת הניהול תהווה בסיס לחישוב תוספת 3.6% שניתנה מכוח החסכם הקיבוצי מיום 31.1.01, אך לא תהווה בסיס לכל תוספת קיימת אחרת.

ג. הזכאות לקבלת תוספת הניהול היא מיום 1.10.2012 או מהמועד שבו התמלאו התנאים המזכים בתוספת ניהול, כמפורט לעיל, המאוחר מביניהם.

ד. עובד זכאי שעבר לתפקיד במתח דרגות גבוה יותר ו/או נוספו לו כפיפים תחת אחריותו המזכים בתוספת ניהול, יהיה זכאי מאותו מועד לתוספת הניהול הרלוונטית למצבו העדכני.

לדוגמה - עובד זכאי, ברשות מקומית רמה א', שהיה בתפקיד במתח דרגות 9 - 11 / 39 - 41 והיה לו כפיף אחד ועל כן היה זכאי לתוספת ניהול בשיעור 5% ונוסף לו כפיף נוסף (סה"כ שני כפיפים) זכאי החל ממשכורת החודש שבו נוסף לו הכפיף הנוסף לתוספת ניהול בשיעור 7.5%.

ה. עובד שהיה זכאי לתוספת ניהול ומספר הכפיפים לו פחת מחמינימום המזכה בתוספת הניהול שקיבל ערב השינוי, יהיה זכאי לקבל תוספת שקלית בגובה תוספת הניהול שקיבל ערב השינוי (שמירת שכר), וזאת על אף האמור בסעיף 2 לעיל.

עובד זכאי, שהיה זכאי לתוספת ניהול, ועבר לתפקיד אחר בדירוג מנהלי או מח"ר (למעט פסיכולוגים) שאינו מזכה בתוספת, יהיה זכאי לקבל תוספת שקלית בגובה תוספת הניהול שקיבל ערב המעבר (שמירת שכר).

Handwritten notes and signatures:
 - Top left: "7.3" and a signature.
 - Bottom left: "de" and a signature.
 - Bottom center: "1.5" and a signature.
 - Right side: A large handwritten mark resembling a stylized "2" or "7" with "216" written below it, and "11" written below that.



1. ותוספת הניהול תשולם בפועל לעובדים הזכאים החל ממשכורת יולי 2013 ולא יאוחר ממשכורת אוגוסט 2013 ואילך, רטרואקטיבית למועד זכאותם, כאמור בסעיף 3.ג. לעיל, וכמפורט להלן.

1. ההפרשים לעובדים זכאים המועסקים ברשות המקומית בחדש יולי 2013, הנובעים מתוספת הניהול עבר התקופה שממשכורת אוקטובר 2012 או מהמועד שבו קמה לעובד זכאי הזכאות בהתאם לאמור לעיל, המאוחר מביניהם, ישולמו החל ממשכורת חודש יולי 2013 ולא יאוחר ממשכורת ינואר 2014.

כל ההפרשים לעובדים זכאים שסיימו את עבודתם ברשות המקומית ומקבלים פנסיה תקציבית עובר לחתימה על הודעה זו, והנובעים מהאמור בהודעה זו, כולל הפרשים במסלאות בגין עדכון השכר הקובע לפנסיה תקציבית וכל הזכויות הנבעות מסיום עבודתם של עובדים כאמור ישולמו לא יאוחר ממועד תשלום גמלת חודש ספטמבר 2013.

כל ההפרשים לעובדים זכאים שאינם במסלול פנסיה תקציבית שסיימו את עבודתם ברשות המקומית ערב חתימת הודעה זו, הנובעים מהאמור בהודעה זו, כולל הפרשים בגין עדכון השכר הקובע לרבות לפיצויי פיטורים וכל הזכויות הנבעות מסיום עבודתו ישולמו לא יאוחר מ- 60 יום מהיום שפנה לרשות המקומית. הרשות המקומית תשלח לעובד זכאי מכתב בו היא מודיעה לו על הזכות לכתובת תאחזונה שבדיית.

ת. ככל שיתגלעו חילוקי דעות ברשויות המקומיות, למעט שלוש הערים הגדולות, בכל נושא הקשור לפרשנות ויישום הודעה בענייני עובדים זו, לרבות בדבר תשלום תוספת ניהול כאמור ואו תחולתה על עובד או סוגי עובדים ברשות המקומית, זו תיידון ותוכרע בהתאם למנגנון יישוב חילוקי הדעות בתוקף העבודה לעובדי הרשויות המקומיות. משלוש הערים הגדולות, יחול מנגנון יישוב חילוקי הדעות כמקובל בכל אחת מהן.

~~מרכז השלטון המקומי~~
~~שלוש הערים הגדולות~~
~~השירותים המעריף~~
מרכז המועצות האזוריות

מרכז המועצות האזוריות
בישראל