

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,

הודעה פצנ"ני עובדים מס' 13/2013

הנדון: תוספת ניהול לעובדים חדשים ברשויות המקומיות

בחמשך 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.

א
ס
א

"מתח דרגות של התפקיד" – מתח הדרגות של תפקיד העובד על פי הכללים החלים על אותה רשות מקומית. למען הסר ספק, דרגה אישית אינה נחשבת לעניין זה כדרגה במתח הדרגות הרלוונטי לתפקיד העובד. מובהר 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

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

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'

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

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'

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

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'

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

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%.

Handwritten signature and notes in blue ink.

3. חלק כללי:

א. **תחולה** - הודעה זו תחול על עובדים חדשים המועסקים אצל המעסיקים כהגדרתם בהסכם 2012, והמדורגים בדירוג עובדי המינהל והשירותים (הדירוג 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 כונויות, 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 ההסכם 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 מהמינימום 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).

ו. תוספת 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.

ז. ההפרשים לעובדים זכאים המועסקים ברשות המקומית בחודש יולי 2013, הנובעים מתוספת הניהול עבור 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 בגמלאות בגין עדכון השכר הקובע לפנסיה תקציבית וכל הזכויות הנובעות 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 הנובעות 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 האחרונה שבידיה.

ח. 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 ו/או תחולתה על עובד או סוגי עובדים ברשות המקומית, זו תידון ותוכרע בהתאם למנגנון יישוב חילוקי הדעות בחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות. בשלוש הערים הגדולות, יחול מנגנון יישוב חילוקי הדעות כמקובל בכל אחת מהן.

הסתדרות המעו"ף

שלוש הערים הגדולות

מרכז השלטון המקומי

מרכז המועצות האזוריות

**