

פרק ח'

ימי העבודה ושעות עבודה

27 שעות עבודה ושעות נוספות

מספר שעות העבודה במשרדים הוא כנהוג במשרדי הממשלה. לוח שעות העבודה בכל יום מיום העבודה יקבע בהתאם עם ועד העובדים. ساعات העבודה של העובדים בכל ימות השנה הן 42.5 שעות בשבוע.

810/98
8.6.98
עובדות המועסקת במשרדה מלאה או חלקית זכאיות להפסקה אחת ביום העבודה עד 4 שעות.

ההפסקה תהא על חשבון העובדת ובתיאום עם המעסיק, אם צרכי עבודה יוצאים מן הכלל מחייבים להעסיק עובד שעות נוספת נוספת, תשלום הרשות לעבוד תמורה הנוספות שהעובד יעבד לפי דרישתה: بعد 2 השעות הנוספות הראשונות לאחר יום העבודה הרגיל - 125% ולאחר השעות הראשונות - 150% מהשכר שלו לכל שעה נוספת.

שבוע עבודה בן 5 ימי עבודה

27.1

חל על כל העובדים שחווקת העבודה לעובדי הרשות המקומיות חלה עליהם. השירותים ברשות המקומיות יפעלו במשך 5 ימי עבודה שבועיים, ביום אחד הי' זכותה וסמכותה של הנהלת כל רשות מקומית לקבוע את סדרי העבודה, סוג השירות, שעות ודריכים לקבלת קהל אשר ינתנו בכל אחד מהימים ראשון עד שישי כתוצאה ממעבר העובדים לשבעה עבודה בן 5 ימים. שעות העבודה של היום הפנוי ביום השישי יתחלק באופן שווה על פני חמישת ימי העבודה האחרים, אלא אם הוסכם על חלוקה אחרת בתיאום עם נציגות העובדים המקומיות.

עובד המבקש להמנע מלעבוד בתוספת השעות המותחיבות מצימצום מספר ימי העבודה חייב לקבל הסכמת המעסיק, ניתנה ההסכם, תוקטן משרתו בהתאם.

המעבר לשבעה עבודה בן 5 ימים יתבצע ככלל:

שבוע העבודה המקוצר יהיה ביום ראשון עד חמישי (א-ה) והיום הפנוי יהיה בדרך כלל ביום השישי.

חייב לעבוד לפחות ביום השישי, על-פי סידור העבודה שנקבע במקום העבודה, יהיה היום הפנוי של אותו עובד ביום ראשון לאחריו.

חייב לעבוד לפחות ביום ראשון שעל-פי סידור העבודה שנקבע במקום העבודה, הוא היום הפנוי שלו, יהיה היום הפנוי של אותו עובד ביום השישי של אותוسبوع. לא ניתן לעובד היום הפנוי כאמור לעיל, ניתן לו היום הפנוי באחד מימי

27.2

שעות וימי עבודה

424/88
5/9/88
במשרה
מלאה,
כהוק

א. **תחום שעות עבודה החל מ-1/4/89** תחום שבוע העבודה יהיה 42.5 שעות שהם 184 שעות חודשיות. תחום שעות זה יהיה בתוקף כל השנה. (הורף וקיין).

ב. עובד רשות מקומית שבמסגרת ההסכם המקומיים הקיימים מועסק במשרה מלאה, פחות מ-42.5 שעות עבודה בשבוע, ימץ לעבד אותן מספר שעות עבודה גם לאחר המעבר של הרשות המקומית בה הוא עובד ל-5 ימים בשבוע.

27.3

חלוקת המשרה בשעות וב אחוזים

עובד רשות מקומית המועסק כדרישת הרשות המקומית במשרה חלנית, והרשות אינה יכולה להעסיקו במשרה מלאה ואשר אינו עובד בעבודה אחרת, המשלים את עבודתו, זכאי לשכר מוגדל מעבר לחלוקת משירותו בפועל, ויעבוד בפועל את מספר השעות השבועיות על-פי הפירוט בטבלה : -

677/95
12.9.95

שיעור חלניות המשרה בפועל (ב אחוזים)	שיעור השכר המוחשב ממשרה מלאה (ב אחוזים)	שעות עבודה בשבוע (על בסיס 42.5 שעות בשבועיות)	שיעור השכר המשרה בפועל (ב אחוזים)
30	30	10.5	25
36	36	13	30
42	42	15	35
48	48	17	40
54	54	19.5	45
60	60	21.25	50
64	64	23.5	55
68	68	25.5	60
72	72	27.5	65
76	76	30	70
80	80	32	75

אחוזי השכר ושעות העבודה בכל חלניות מישרה השונים מהופיע בטבלה, יושבו באופן ייחדי (בהתאם, מעוגל לשלים או לחצי).

עבודה חלנית שלא ביזמת המעסיק - עובד אשר אינו יכול או אשר אינו רוצה לעבוד במשרה מלאה וכן עובד בעבודה נוספת לעובdotו החלנית ברשות המקומית, אינו זכאי לתוספת הניל.

דין עבודה חלנית לגימלאי - עובד בפנסיה מוקדמת, משמעותו שמשרתו אינה מישרה ייחודה, לפיכך אינו זכאי להגדלה הניל.

בבסיס חישוב ערך שעת עבודה 27.4

להלן מכסת שעות העבודה לחודש, הנגורות ממכסת שעות לשבוע, לצורך חישוב ערך שעה.

סה"כ שעות עבודה בחודש	מכסת שעות עבודה בשבוע
173	40
178	41
180	41.5
182	42
184	42.5

27.5 שינויים בהגדרות בתנאי עבודה (עקב המעבר מ-6 ל-5 ימי עבודה בשבוע)

(א) שכר יומי - שכר יום עבודה ייחסב תוך התאמה לקיצור שבוע העבודה.

(ב) חישוב שכר לשעה של עובד יומי - שכר יומי כפול 5 חלקי מסכת שעות העבודה השבועית.

(ג) אם יליד עד גיל שנה במשרה מלאה - זכאיות לעבוד שעיה אחת פחות ליום אך לא פחות מ- 7 שעות עבודה ליום, עד מלאת שנה לילד. אם יליד עד גיל 8 או שני ילדים עד גיל 12, מסכת שעות העבודה השבועית נשארות ללא שינוי.

(ד) קריית פטע - דין קריית פטע ביום הפנו, כדין קריית פטע לאחר ساعات העבודה, והתגמול יהיה על-פי הקיים בדבר קריית פטע.

(ה) שעות עבודה נוספות - דין שעת העבודה שתתווסף ליום העבודה הקיים תחשב כשעת עבודה רגילה לכל דבר ועניין.

(ו) עובדים שידרשו לעבוד שעות נוספות מעבר לשעות העבודה היומיות כנ"ל, או למסכת השעות השבועית, יהיו זכאים לתשלום באחוזים כלהלן:

עבור כל אחת מהשעות הנוספות הראשונות - 125% לכל שעיה, עבור השעה הנוספת השלישית ליום ולכל שעיה נוספת שלאחריה - 150% לכל שעיה.

(ז) שעות העבודה בערבי חג ומועד - ישארו ללא שינוי מהקיים.

(ח) מסכתימי מחלת - ללא שינוי - דהיינו 30 ימים לכל שנה עם זכות צבירה. חיובימי מחלת יהיה כבעבר כמספרימי העדרות לרוגל מחלת שעל-פי הלוות. חל יום ההעדרות בגין מחלת גם ביום הפנו, יהיה דין יום זה כדין יום מחלת החל בשבת.

27.6 עבודה בשעות נוספות**(א) החובה לעבוד שעות נוספות –**

בכפוף כאמור בסעיף 27, עובד הנדרש על-ידי הממונה עליו לעבוד שעות נוספות, חייב לעשות זאת אלא אם קיימות סיבות אישיות המתקבלות על דעת הממונה, המונעות מהעובד להיענות לפניהת הממונה.

(ב) תשלום שעות נוספות לפי רישום –

תשלום עבור עבודה בשעות נוספות יהיה באישור ראש הרשות המקומית או מי שהוא הסמיך לכך, העובד ירשום את השעות הנוספות שעבד וידועו עליהם.

(ג) אישור שעות נספנות רק אחרי מילוי מכסת שעות רגילות –
עובדת שעות נספנות תאושר לעבוד רק אחרי שמי לא את מכסת שעות
העבודה הרגילה.

(1) שעות נספנות נחבות רק השעות שהעובד עבד בפועל מעל תחום
יום העבודה החל על מקצועו.

(2) אם מטעמים של סדרי עבודה או מטעמים אחרים, עובד מתחיל
לעבוד אחרי השעה שנקבעה לתחילת העבודה, או קיבל רשות
להיעדר בעשיות העבודה לעניין שאינו קשור לעבודתו, יש לקחת
בחשבון רק את שעות העבודה בפועל.

(ד) תשלום שעות נספנות לעבוד במשרה חלקית –
עובד במשרה חלקית הנדרש לעבוד מעל תחום יום העבודה המקורי
במשרתו, זכאי לתשלום לפי הפירוט הבא:

(1) השלמת שעות העבודה עד משירה מלאה – 100% של השכר.
(2) מעל זאת – כמפורט לגבי תשלום שעות נספנות.

(ה) רכיבי שכר לחישוב ערך השעה –

לצורך חישוב ערך שעה יש לכלול את השכר המשולב וכן כל תוספת שכר
שהשלומה אינו מותנה, המשולמת באופן רציף, גם בעת העדרויות ואין
מותנת ביום העבודה בפועל.

החל מ-1/2/89 תחושב גם השלמת הכנסתה, המשולמת בהתאם לחוק
שכר המינימום, כרכיב שכר לצורך חישוב ערך שעה.

27.7 **תוספת بعد עבודה ביום עבודה מפוצלים**

27.71 תשלום עבור עבודה בפיצול

ברשות מקומית בה ניתנים שירותים לקהל גם בשעות אחריה"צ, רשאית
הרשota, בהתאם עם ועד העובדים, להנrig יום עבודה מפוצל.
העובדים הנדרשים לעבוד ביום עבודה מפוצל, יהיו זכאים לתשלום כמפורט
להלן אם נתקיימו התנאים הבאים:

א. משך הפסקת הצהרים היא 3 שעות לפחות.

ב. העובד מועסק דרך קבוע לפחות בשני ימי עבודה מפוצלים בשבוע.

ג. העובד אינו זכאי לקבל כל הטבה בקיצור ביום העבודה לאחר יום העבודה
המפוצל.

ד. העובד מועסק במסגרת שבוע עבודה של 42.5 שעות, יחד עם זאת תוספת
זו תחול על העובדים המינימום ברשות המקומית שבה כולל העובדים
ousingם פחות מ-42.5 שעות בשבועות.

27.72 שיעור תוספת הפיצול

תוספת הפיצול תשולם באחזois בהתאם לשיעוריים הבאים:

מס' ימי העבודה	שיעור התוספת לחודש	המפעלים לשבוע	בأחזois מהמשכורת
10.4%	5		
8.2%	4		
6.0%	3		
4.3%	2		
--	1		

27.73 שיעור התוספת לעובד חלק

עובד המועסק במשרחה חלקית, זכאי לתוספת פיצול באופן יחסי לחלוקת משרתו.

618/94
הסכום שכר
96' - 93

27.74 תוספת הפיצול כרכיב לפנסיה

החל מ-1/9/1993 הוכרה תוספת הפיצול כרכיב שכר לצורך חישוב הנימלאות ומהוות שכר לכל דבר ועניין. יש להפריש מרכיב זה הפרשות לקרן השתלמות ולקופת גמל. עובד שפרש לגימלאות לפני 1/9/1993 ואשר בסמוך לפרישתו שלמה לו תוספת פיצול, יש לכלול ממועד זה, את תוספת הפיצול בחישוב המשכורת הקובעת ממנה משולמת לו הגימלה.

27.75 ניכוי תוספת פיצול בעת היידרות

עובד הנדרך מן העבודה ביום בו היה אמור לעבוד בפיצול, יוכה מתוספת הפיצול החלק היחסית של התוספת לאחר כל יום היידרות כמפורט להלן:

בשם מועסק העובד דרכ' קבוע	שיעור הפיצול בשבוע	הינכוי بعد כל יום היידרות
1/22 של התוספת החודשית	5	
1/17 של התוספת החודשית	4	
1/13 של התוספת החודשית	3	
1/9 של התוספת החודשית	2	

27.8 קריית פטע וכוננות עובדים

261/82
20/10/82

(א) פיצוי על כוננות - העובדים ברשות המקומות בכל הדירוגים שלגביהם

לא נקבעו בהסכם ארציים הוראות מיוחדות אחראות בנושא כוננות,

ונדרשים להמצא בכוננות בדירות לרגל צרכי העבודה, אחראיו שעוט

העבודה, יקבלו תשלום עבור הכוחנות:

بعد כוננות הנמשכת עד חמיש שעות ושליש - תשלום של 100% بعد כל

שעה של כוננות.

بعد כוננות הנמשכת מעל חמיש שעות ושליש ועד שמונה שעות, - תשלום

של 100% بعد כל שעת כוננות ורק עבור חמיש שעות ושליש.

بعد כוננות הנשכט למעלה משמונה שעות - תשלום בסכום השווה למי שהועסק בcornוגות של יותר מזמן שעות ושליש ועד שמונה שעות. בתוספת תשלום של 2/3 משכר של שעה רגילה بعد כל שעת כוננות שמעל השעה השמינית ואילך.

(ב) קריית פטע עובד, ש חוזר לבתו אחר שעות העבודה ונקרא לחזור לעבודתו אחרי הפסקה של שעה אחת לפחות ממועד סיום עבודתו, מקבל תשלום כמקובל, بعد מלאה השעות הנוספות בהן עבד. התשלום לא יהיה פחות מאשר بعد ארבע שעות עבודה וגילות. הועסק העובד עקב קריית פטע יותר מ-4 שעות נוספות, לא יהיה התשלום הנitin לו עדן פחות מהתמורה بعد יומם עבודה מלא. עובד המקבל שעות נוספות על-פי מכסה המוסכמת מראש, תחשבנה השעות בהן עבד למעשה בעת קריית פטע חלק מסך כל מספר השעות הנוספות שעבד באותו חודש.

27.9 עובדה במשמרות

27.91

עובדת במשמרות – הגדרה

"עובדת במשמרות" מושמעה עובדה שבה מועסק העובד, המבוצע ביחידתו לפחות בשתי משמרות קבועות ומלאות ליום, והעובדים מועסקים בהן לוחופין.

27.92 תחומי העובדה במשמרות:

- (א) משמרת ראשונה משעה 00: 00 עד שעה 00: 14 (משמרת יום);
 - (ב) משמרת שנייה משעה 14: 00 עד שעה 22: 00 (משמרת ערב);
 - (ג) משמרת שלישיית משעה 22: 00 עד שעה 06: 00 (משמרת לילה);
- שעה שמיינית במשמרת לילה תחשב כשעה נוספת.

27.93 שיעור התשלום במשמרות

עובד, לרבות עובד זמני הממלא תפקיד הchron במשמרות, זכאי לתשלום ככללו:

(א) **עובדת בתחום משמרת ראשונה** - עובד כנ"ל המועסק במשמרת ראשונה (משמרת יום) אינו זכאי לכל תוספת תמורה בעבורתו במשמרת זו ויקבל את משכורתו הכללת בלבד.

(ב) **עובדת בתחום משמרת שנייה** - על אף האמור בהגדרת עובדה במשמרות, נקבע כי עובד כנ"ל המועסק דרך קבוע או לסתוגין בתחום המשמרת השנייה (בין השעות 14: 00 ו- 22: 00), זכאי بعد בעבורתו באותו תחום, לתוספת של 20% ממשכורתו הכללת ובלבד שהוא מועסק בתחום המשמרת השנייה לפחות 3 שעות.

הסכמים קיבוי
לשנים
1972/74

11/72
9/72
3/12/72
216/81
11/6/81

(ג) **עבודה במשמרת שלישית וдин השעה השמיינית בה** -

238/82
14/2/82
מ-2

מספר שעות העבודה במשמרת השלישית נקבע בחוק שעות עבודה
ומנוחה ל-7 שעות, הנחשבות כיקום עבודה בתחום זה. עובד המועסק
בתחומי המשמרת השלישית לא יותר מ-7 שעות, זכאי بعد זמן עבודתו
באוטו ותחום לתוספת של 50% ממשכורתו הכלולית.

עובד שעja שמיינית במשמרת שלישית, תיחסב שעja זו כשעה נוספת,
והעובד יהיה זכאי, עד שעja זו לסכום המשולם לשעה במשמרת
שלישית 150% כשהוא מוכפל ב-125% (זהינו סה"כ 187.5%).

(ד) הסדר זה אינו חל על העובדים המקבלים הטבה אחרת بعد שעות
עובדות בתחום המשמרת השנייה (כגון תשלום بعد עבודה בשעות
 נוספת, במתן يوم מנוחה שבועי נוספת או יום מועד, או קיצור يوم עבודה
 עקב עסקה בתחום המשרתת השנייה וכו') אך הם רשאים לבחור
 בהסדר זה במקום ההסדרים הנ"ל.

הסדר זה אינו חל על שעות עבודה מפוצלות.

27.10 תמורה بعد עבודה ביום מנוחה שבועיים ובימי מועד

4/71
14/12/71

תשלום התמורה ביום מנוחה שבועיים, ביום העצמאות ובימי מועד או
 בילופות אותם ימים, הוא כלהלן:

לענין זה: "יום מנוחה שבועי, יום העצמאות או יום מועד" - פירשו פרק
 הזמן משעה 17:00 (בעונת החורף) או משעה 18:00 (בעונת הקיץ) בערב היום
 הנדון עד לשעה 00:00 בבוקר;
 "לילה" - פירשו השעות מ-22:00 עד 06:00 למחמת בבוקר;
 "chorf" - מ-1 באוקטובר עד 31 במרס;
 "קיז" - מ-1 באפריל עד 30 בספטמבר.

עובד המועסק ביום מנוחה שבועי או ביום העצמאות או ביום מועד, יהיה
 זכאי לפיצויו בשיעור של 75% משכרו הרגיל וכן לשעת חופשה אחת بعد כל
 שעja בו הועסק כאמור.

עובד המועסק ב"לילה" הנופל בתחום يوم מנוחה שבועי, ביום העצמאות או
 יום מועד, יהיה זכאי بعد השעות הנופלות בתחום הלילה כאמור, לפיצויו
 בשיעור של 100% משכרו הרגיל וכן לחופשה בשיעור של שעja אחת بعد כל
 שעja שבה הועסק כאמור.

עובד בעבודת משמרות, המועסק ב"לילה" ביום מנוחה שבועי: ביום
 העצמאות או ביום מועד, במשמרת כפולה שאורכה 15 שעות לפחות, יהיה
 זכאי, بعد השעות הנופלות בתחום הלילה כאמור, לפיצויו בשיעור של 125%
 משכרו הרגיל וכן לחופשה בשיעור של שעja אחת بعد כל שעja שבה הועסק
 כאמור.

עובד המועסק בערב יום מנוחה שבועי, يوم העצמאות או יום מועד בשעות הנופלות בתחום היום האמור, יהיה זכאי לקבל بعد שעות נוספות אלא פיצוי בשיעור של 100% מהשכר הרגיל.
הוראות אלו הן בתוקף החל מה-1/11/71.

28 איסור עבודות חוץ

(א) בסעיף זה "עבודת חוץ" – כל עסک או עבודה מחוץ לשירות הרשות

הLocale למעט:

(1) עבודה ציבורית שלא על מנת לקבל פרט.

(2) עבודה מדעית, אומנותית או ספרותית לא התקשרות קבועה.

(3) השעות הון וקבלת רווחים ממנה שאין עמה עבודה או עסק.

(ב) עובד הרשותocale המשמש בקביעות במשרה מלאה (בסעיף זה

"עובד הרשות") לא יעסוק ולא ישתתף בעקיפיו או במישרין בעבודת חוץ:

אולם, ראש רשות באישור המועצה להתיר לעובד רשותocale מקומית

לעסק בעבודת חוץ שלא על מנת לקבל פרט, והמועצה רשאית במקרים

מיוחדים, להתיר לעובד לעסוק בעבודת חוץ גם על מנת לקבל פרט.

(ג) אין רשותocale רשאית להתיר לעובד לעסוק בעבודת חוץ על מנת

לקבל פרט לפי סעיף זה – אלא אם:

(1) היא לטובה הכלל.

(2) אינה עשויה לפגוע לרעה בתפקידו של עובד הרשות.

(3) אין בה ממשות התחרות בלתי הוגנת עם מי שאינו עובד רשות.

(4) אין בה כדי ליצור התקשרות בין העובד לבין אדם, תאגיד או מוסד

העומדים במעט כספי, מסחרי או ענייני עם הרשות.

(5) העובד הצהיר על הפרט שיקבל בעודה.

(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי עובד רשות באישור ראש הרשות, לעסוק

בעבודה מדעית, אומנותית או ספרותית מחוץ לשירות הרשות גם אם

העבודה היא בהתקשרות קבועה.

(ה) עובד הרשות העובד בעבודת חוץ על מנת לקבל פרט בניגוד להוראות

סעיף זה יהיה צפוי לכנס בהתאם לקבע בחוק.

פרק ט'

חופשה שנתית והבראה

29 **חופשה שנתית** - כל העובדים הקבועים במשכורת חדשית יקבלו חופשה שנתית בתשלום מלא.

30 **מכסת החופשה שנתית** - החל מ- 1.4.1986 מכסת החופשה - המנוחה השנתית לעובד, נקבעת בהתחשב בדרגתו בויתקו בשירות הרשות המקומית ובעילו.

לעובדים המועסקים 6 ימים בשבוע מחשבים את מכסת חופשת המנוחה, לפי מספר ימי העבודה בפועל שבhem שווה העובד במנוחה - חופשה ואין לכלול במנין ימי החופשה את ימי השבת, החג והמועד. עם המעבר לשבוע עבודה מקוצר החל מ- 1/4/88, מchosבת מכסת חופשת המנוחה לעובדים המועסקים 5 ימים בשבוע, לפי מספר ימי העבודה בפועל שבhem שווה העובד במנוחה / חופשה. ואין לכלול במנין ימי החופשה את היום השבועי הפנוי ואת ימי השבת, החג והמועד.

להלן מכסות החופשה שנתית. למועסקים בשבוע עבודה מקוצר (5 ימים) לעומת המכסה שהיא הייתה בשבוע עבודה מלא (6 ימים).

מכסת החופשה שנתית בהתאם לדרגה, ותק בעבודה והגיל.

הדרגה בדירוג (האחד)	מספר שנים העבודה	החל מגיל 50 שנה ואילך	אך לא לפני שנות עבודה שנייה ברשות הLocale	מינהל ושירותים או בדירוגים מקצועיים אחרים
דרגה 2 – 3	5 – 1 שנים	מהשנה ה-6 ואילך	לעובד 5 יע' בשבוע 26	לעובד 5 יע' בשבוע 22
דרגה 4 ומעלה – החל מהשנה הראשונה	26	לעובד 6 יע' בשבוע 26	לעובד 5 יע' בשבוע 22	לעובד 5 יע' בשבוע 19

מכסת חופשה עובדים צעירים - עובדים צעירים מתחת לגיל 18, העובדים שבוע מקוצר בן 5 ימי עבודה זכאים לחופשה שנתית של 13 ימי עבודה לשנה. **מיוציא חופשה שנתית במוסדות מערכת החינוך** - לבעלי מקצוע בשירותים ובמנהל במוסדות מערכת החינוך של הרשות המקומית, לגבייהם קיימת חובת העסקה ותשלום שכר בכל חודשי השנה, תונצל החופשה שנתית בתקופת הפגרות של בית-הספר, בחופשת הקיץ, סוכות, חנוכה ופסח.

הסכם קיבוי:
כללי לשנים
1972-74
מ-72

- 31 **ימי חופשה לעובדים בתפקידים ומקטועות מיוחדות**
עובדים הזכוים על-פי חוק או הסכם קיבוצי למכסת חופשה שנתיות עדיפה, יחולו לנכיבותם הוראות אותו הסכם קיבוצי או החוק.
- 32 **חופש להשתלמות מקצועית, צרכים משפחתיים וכו'** - עובד רשאי לקבל מן הרשות חופשה שלא בשכר לצרכים משפחתיים, להשתלמות מקצועית ולהבראה. הסדר זה טעון אישור מוקדם והסכמה של הנהלת הרשות. עובד שיצא לחופשה שלא בשכר, אינו זכאי לחופשה שנתיות ולא לkopfat תגמולים פנסיה ופיצויים بعد תקופת חופשה זו. כמו כן, משך הזמן של החופשה שלא בשכר, לא יכול ביחסו תוספת הותק למשכורת ולא בחשבו שיעור החופשה השנתית ולא בחשבו דמי הפיצויים והפנסיה.
- 33 **מאਮטי מקבלים חופשה שנתית** - הזכות לחופשה שנתית היא מיום הכנסתו של העובד לעובדה והוא זכאי לקבלה רק לאחר שעבד שישה חודשים רצופים. החופשה ניתנת גם בעד חלק של שנה לפי חישוב יחסי. קבלת החופשה היא חובה על העובד, לפי חוק חופשה ומנוחה.
- 33.1 **חישוב חופשה בימי חוה"מ וערבי חג** - חלה החופשה שנתית של העובד בחלוקת או במלואה ביום חול המועד או בערב חג או מועד, בהם משך يوم העבודה קצר מן הרגיל, יזקפו על חשבו חופשת המנוחה של העובד, רק שעות העבודה בהן היה חייב לעבוד לפחות שעה בחופשה ולא לפי ימי עבודה מלאים.
- 34 **צבירת חופשה מרבית** - אין לצבור חופשה אלא על-פי הסכמת הרשות המקומית, אך לא יותר מאשר 65 ימים לموظקים 6 ימים בשבוע ו- 55 יום לموظקים בשבוע בן 5 ימים בשבוע.
- 34.1 **ニיצול וצבירת ימי חופשה, לחולים בנסיבות מיוחדות**
בתחילת מ- 1.5.1998, נקבע כי על מנת להקל על סבלם של עובדים הרשויות המקומיות החולמים בנסיבות מיוחדות הווסכם על הצדדים כי הרשות המקומית תבוא לקרהם בנושא ניצול וצבירת ימי החופשה שנתית להם הם זכאים כעובד הרשות.
עובדים כנ"ל לא ידרשו לצאת לחופשה שנתית של יותר משבועיים בשנה זאת במועד שיבחר על ידם ויთואם עם מעסיקם.
את יתרת ימי חופשתם יכולים העובדים הנ"ל לנצל או לצבור תוך תאום עם מעסיקם.
עובדים כנ"ל שירצו לנצל זכותם זו יעבירו למנהל משאבי אנוש/כח אדם ברשות אישור רפואי בדבר מחלתם.

34.2 האירועים המפטיקים חופשה שנתית - חלו בימי החופשה השנתית ארווע מהאירועים הבאים, וואים את החופשה השנתית כנפקת לאותם ימים ויש להשלים אותם ככל האפשר בתוך אותה שנה.
ואלה הימים שפטיקים את החופשה השנתית:

- (א) הימים בהם שירות העובד בשירות מילואים לפי חוק שירות הביטחון נוסח משולב התשי"ט - 1959 או באימונו בשירות העבודה בהתאם לחוק שירות עבודה בשעת חירום התשכ"ז - 1967.
- (ב) ימי חג שאין עובדים בהם על-פי חוק או על-פי הסכם או נוהג.
- (ג) ימי חופשת הלידה.
- (ד) הימים שבהם אין העובד מסוגל לעבוד מחמת תאונה או מחלה, על-פי תעודה רופא.
- (ה) ימי אבל במשפחה, כאשר מטעמי דת או נוהג אין העובד עובד בהם.
- (ו) ימי שביתה או השבתה.

34.3 אי ניצול חופשה שנתית עקב מילואים, חופשת לידיה - עובדים שמועדן חופשטים קבועים

789/97
14.12.97

החל מ- 1.1.98 1. עובדים ברשות המקומית אשר תאריך יצאתם לחופשtes השנתית נקבע בהסכם הקיבוציים הארץ-ישראלים לימי חופשטים בלוח השנה, אשר מחמת אחת מן הסיבות המנוונות להלן: מילואים או חופשת לידיה אינם יכולים לנצלה במלואה או בחלוקת ואשר אינם יכולים לצאת לחופשה שנתית בתאריכים אחרים יהיו זכאים לנצל את ימי החופשה שלא באותה שנה, במהלך השנה הקלמדית הבאה.
תאריכי הייציאה לחופשה יתואמו עם המונזה עליהם.

35 תמורה החופשה למפטר - עובד מפטר יכול לקבל משכורת תמורה החופשו ולא ישלח לחופשה בתקופת ההודיעה המוקדמת לפיטורים. עובד המפטר מעובdotו יכול את תמורה החופשו בשכר רק כאשר הרשות המקומית לא נתנה לו אפשרות לקבל את החופשו לפני מתן הודעה המוקדמת, אבל אם נדחתה יציאתו לחופשה, שלא לפי דרישת הרשות המקומית, קיבל את החופשו בתקופת הודעה המוקדמת על דנו.

36 השתפות בהוצאות הבראה

לצורכי סעיף זה "שנה" - פירושה תקופה של 12 חודשים המתחילה ב-1 בינואר. למען הבראה זכאי עובד:
(א) בתקופת חופשת המנוחה שלו.
(ב) בתקופת חופשת הלידה עד מה מקבלת העובדת דמי לידי מהמוסד לביטוח לאומי.

(ג) בתקופת חופשת מחלת לדגל תאונה בעבודה, עדיה מקבל העובד דמי פגיעה מהמוסך לביטוח לאומי.

(ד) בתקופת חופשת מחלת, אם הוכיח העובד, על סמך תעודה רפואי, כי היה זוקק להבראה בזמן חופשת המחלת שלו.

37 מענק ההבראה –

הנהלה דשտתף בהוצאות ההבראה של כל עובד בכל שנה ובלבד שהעובד יצא ל חופשת הבריאות באותה שנה לפחות ל-7 ימים.

139/79 27/5/79- מ-	<p>37.1. מבשת ימי הבריאות בתשלום –</p> <p>החל מ- 1.1.1993 קיבל העובד קצובת הבריאות שנתי מודרגת כדלקמן :</p> <table border="0"><tr><td style="width: 10%;">10</td><td style="width: 10%;">שנות עבודה ראשונות</td><td style="width: 10%;">9 ימים לשנה</td></tr><tr><td>10-15</td><td>שנות עבודה</td><td>10 ימים לשנה</td></tr><tr><td>11-19</td><td>שנות עבודה</td><td>11 ימים לשנה</td></tr><tr><td>12-24</td><td>שנות עבודה</td><td>12 ימים לשנה</td></tr><tr><td>25</td><td>שנות עבודה ומעלה</td><td>13 ימים לשנה</td></tr></table>	10	שנות עבודה ראשונות	9 ימים לשנה	10-15	שנות עבודה	10 ימים לשנה	11-19	שנות עבודה	11 ימים לשנה	12-24	שנות עבודה	12 ימים לשנה	25	שנות עבודה ומעלה	13 ימים לשנה	37.1
10	שנות עבודה ראשונות	9 ימים לשנה															
10-15	שנות עבודה	10 ימים לשנה															
11-19	שנות עבודה	11 ימים לשנה															
12-24	שנות עבודה	12 ימים לשנה															
25	שנות עבודה ומעלה	13 ימים לשנה															
139/79 27/5/79- מ-	<p>37.11. שנות העבודה המוכרות למכסת הבריאות</p> <p>זכאותו של עובד לקצובת הבריאות מודרגת תבה לפי סה"כ שנות עבודה בפועל של העובד לרבות במקומות עבודה קודמים לעובduto בשרות המקומיות.</p> <p>השירות בצה"ל לחישוב מכסת הזכאות - במנין שנות העבודה לצורך קביעת הזכאות למכסת ימי הבריאות, תובא בחשבון החל מ-1/1/88 גם תקופת שירות החובה בצה"ל.</p>	37.11															
412/87 14/12/87- מ-	<p>37.12 גובה המענק</p> <p>בהתאם לאמור בסעיף 21 לחוק העבודה, יהיו דמי הבריאות זהים לאלה הנקבעים מעת לעת לגבי העובדים בשירות המדינה.</p> <p>הזכאות לקצובת הבריאות אינה מותנית בהציג קבלות המיעדות על שהות בפועל בהבראה או על תשלום מ.ע.מ. על הזכאות הבריאות.</p> <p>שיעור הקצובה לכל יום הבריאות המשולמת לעובדים בחודש יוני 2001 נקבעה ל- 325.00 ש"ח ליום. והוא תשולם לעובד בגין התקופה ינואר-דצמבר 2000 על-פי מכסת ימי הבריאות לה הוא זכאי, בהתאם לשנות עבודתו.</p>	37.12															
524/91 28/8/91- מ-	<p>37.13. מועד תשלום המענק</p> <p>תשולם קצובת הבריאות לעובדים ולגימלאים תיועשה אחת לשנה ביחד עם תשלום משכורת חודש יוני.</p>	37.13															

37.2 תשלום קצובת הבריאות לגימלאים המקבלים את הפנסיה מהרשות המקומית.

37.21 קצובת הבריאות לגימלאים

עובד שפרש מהעבודה לגימלאות זכאילקצובת הבריאות פעם בשנה במועד בו מקבלים העובדים הפעילים את קצובת הבריאות, בהתאם לאחיזוי הגימלה המשולמת לו.

217/81
11/6/81 מ
524/91
8.8.91

מכסת ימי הבריאות, לה זכאי הגימלי תהיה כמכסת הימים לה היה זכאי ערב פרישתו מהעבודה בהתאם להסכם העבודה.

237/82
11/2/82 מ-2

37.22 הקצובה המשולמת לעובדים ולגמלאים – עדכון
הכללים לתשלום קצובת הבריאות לגימלאים, ועדכון שיעור הקצובה עבור כל יום הבריאות, זהים לשיעור הקצובה המשולמת לכל העובדים ברשויות המקומיות.

38 הבריאות לעובד במשרה חלקית –

עובד חלקי זכאי למעטן הבריאות יחסית לחלקיות משרתו.

פרק י'

חגים ומועדים, וימי זכרון

39. ימי חופשה –

העובדים חופשיים מעובdotם בימי המועד הבאים:

1. ראש השנה - יום א' ויום ב' של החג.
2. יום הכיפורים.
3. יום א' של סוכות, שמיני עצרת.
4. יום א' ויום ז' של פסח.
5. חג השבעות.
6. יום העצמאות.

39.1 ערבי חגים –

בימי חול המועד (פרט להושענא-רבעא וששי של פסח) ביום הראשון של חנוכה, ביום הפורים ובערב יום העצמאות - תיפסק העבודה בשעה 1acha"z. בערב ראש השנה, ערב סוכות, ערב פסח, הושענא-רבעא (ערב שמחת תורה), שני של פסח ובערב שבועות תיפסק העבודה בשעה 12.

39.2 בערב יום הכיפורים תיפסק העבודה בשעה 00:11.

39.3 הזכות לימי בחירה / חופשה מעובודה –

בקבוצות הפיכת ה- 1 במאי ליום בחירה החל מ- 1.4.1995, יהולו הכללים הבאים לגבי הזכות לימי בחירה כחופשה מעובודה:

מיצסת ימי בחירה כחופש מעובודה –

(א) העובדים בעלי ותק של 5 שנים ומעלה בעבודה ברשות, יהיו זכאים בכל שנה להיעדר מהעבודה ב-3 מTON ימי הבחירה (לעומת 2 ימי בחירה עד כה).

(ב) העובדים בעלי ותק של פחות מ-5 שנים בעבודה ברשות, יהיו זכאים בכל שנה להיעדר מהעבודה ב-2 מTON ימי הבחירה.

ימי בחירה על-ידי העובד –

(ג) עוזרות לגננות תוכלנה לנצל ה- 1 במאי כיום בחירה רק אם אין גן הילדים פועל באותו יום. אך במקרה, מכסת ימי הבחירה של עובדים אלו לא יפחית משאר עובדי הרשות.

649/95
12/4/95 מ-

814/98

39.31 יוס' ירושלים ב' יוס' בחירה

א. החל משנת התשנ"ט - 1999 יתוסף "יום ירושלים" – כח' באיר לרשימת "ימי הבחירה" המוסכמת אשר ממנה זכאים עובדי הרשות המקומית לבחור כיימי העדרות בתשלומים.

ב. העובדים המינהליים במערכת החינוך ועובדיו חינוך, נוער, חברה וקהילה וקדום נוער, לא יהיו זכאים לבחור ביום זה "כיום בחירה" בשל קיומם של לימודיים ופעילויות סדרירים במערכות אלו.

ג. ראש הרשות רשאי למנוע מעובדים במערכות החירות של רשות מلنצל ג' את "יום ירושלים" כ"יום בחירה".

39.32 ימי הבחירה:

- א. ערביום הכהיפורים כ"ז בניסן (יום השנה למרד הגיטאות)

ב. החשענא-רבא ז. יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל

ג. עשרה בטבת (יום השואה) ח. יום ירושלים – כח' באייר

ד. פורים ט. ל"ג בעומר

ה. ערבי פסח י. ט' באב

יא. האחד במאי

39.4 העדרות ביום הזיכרון לחלי ממערכות ישראל ולהללי פעילות חבלנית עוינית (פח"ע)

על-פי החוק, קרוב משפחה בדרגה ראשונה (הורים, הורי ילדים, בן-זוג, ילדים, אחים ו אחיות) של חלל במערכות ישראל, רשאי להיעדר מהעבודה ביום הזכרון הכללי לחללי מערכות ישראל. יום זה ייחשב לו כיום עבודה.

על-פי החלטת הממשלה מיום 5.2.97 לא יתקיים יום זכרון מלכתי בנפרד לחללי פעילות חבלנית עוינית (פח"ע). האיזור לחילים אלו יעשה במסגרת יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל.

לפיכך, נקבע עתה כי קרוב משפחה בדרגה ראשונה (הורים, הורי-ילדים, בן-זוג, ילדים, אחים ואחיות) של חלל פעלויות חבלנית עוינית (פח"ע) רשאי להיעדר מהעבודה ביום הזיכרון הכללי לחילופי מערכות ישראל, כאשר יום זה ייחשב לו ביום עובודתם.

39.5 **היאור יוס השבוצה בחמשה ימי הצום שבולה העברי.**

הרשות להחסир שעתיג'יס ב'יום האום -

עובד רשות יהודית המועסק במשרה מלאה ומזכהיר בכתב שהוא צם באחד או יותר מחמש הצומחות הבאות: צום גדליה, עשרה בטבת, תענית אסתר י"ז בתמוז ובחשעהباب, רשאי לאחר שעתים לעובודה או לסיים עבוזתו שעתיים לפני הזמן.

עובד יגיש תצהיר זה שבועיים לפני הצום באמצעות הממונה הישיר שעובד שאושרה יציאתו, כאמור. יראו אותו כמי שמילא את מיקמתה בעבודת

אין לנכות משכחו עקב איחורו או יציאתו המוקדמת, כמו כן אין להפחית ימים ממכסת חופשתו השנתית וכן לא יהיה להשלים שעת אלו. קיצור יום העבודה ביום הצום כאמור, יחול על עובד ברשות מקומית, גם אם הוא מועסק ברשותה חלקית ואשר ביום הצום עליו לעבוד 8 שעות או יותר בהמשך אחד או בפיצול.

40 **חגי המיעוטים –**

חגים ומתעדים לבני המיעוטים יהיו כנהוג לגבי המיעוטים העובדים בשירות המדינה.

- 722/96 40.1 **עובדיס הנוהגים ביום מנוחה ומועד לפי עדות דתיות שונות –**
- עובד רשות מקומית שלפי השתייכותו לעדה דתית אינו חוגג ביום חג או שבתון בהם הרשות מושבתת. על הרשות לנוהג לכפיו לפי סדר קדימות כדלקמן :
- (1) הרשות תעסיק את העובד ביום החג או השבתון האמורים לעיל במידה האפשר ולפי צרכי העבודה. והכל יהיה הולם את מעמדו של העובד במקומות העבודה.
- (2) אם התנאים אינם אפשריים העסקת העובד באותו יום חג או שבתון, תאפשר הרשות לעבוד להמירימי בחירה להם הוא זכאי על-פי וותקו והשתייכותו לעדה הדתית, ביום חג או שבתון בהם אין אפשרות להעסיק את העובד.
- (3) ביום חג או השבתון האמורים לעיל שסעיפים 1-2 אינם ברי מימוש לגבי אותו עובד, תשלם הרשות לעבוד שכר עבודה מלא ותזקוף את התשלומים ע"ח ימי החופשה הצבורה של העובד 45 דקות חופשה שנתית לכל שעת יום חג או שבתון בהם העובד אינו מועסק על-פי האמור לעיל.
- (4) הרשות והעובד יכולים להגיע להסכמה משותפת על המרות ימי חג או שבתון, אותן נהוג העובד לחוגג על-פי השתייכותו לעדה דתית, לימי החג והשבתון, בהם הרשות מושבתת בדרך כלל.

40. ימי מנוחה וחגים לעובדים המשתייכים לעדות נוצריות בישראל

שם החג	מספר ימים	תאריכים שונים לקתולים פרוטסטנטים, אורתודוקסים ארמנים	התאריכים הקבועים שונים לפי העדahan משתייך העובד	אורותודוקסים	ארמנים	קתולים פוזטנטנים
חג המולד	24 דצמבר	6 לינואר	18 לינואר	יום	1	תאריך משתנה
יום שני לחג המולד	25 דצמבר	7 לינואר	19 לינואר	יום	1	תאריך משתנה
ראש השנה	26 דצמבר	8 לינואר	20 לינואר	יום	1	תאריך משתנה
יום התגלות	1 לינואר	14 לינואר		יום	1	תאריך משתנה
יום השישי לפניהם				יום	1	תאריך משתנה
פסחא (3 ימים לפני הפסחא)				יום	1	תאריך משתנה
פסחא				יום	1	תאריך משתנה
יום שני לפסחא				יום	1	תאריך משתנה
עליה השמיימה				יום	1	תאריך משתנה
שבועות				יום	1	תאריך משתנה
יום שני שבועות						

מספר ימים

א. 2 ימי בחירה בשנה לעובדים עד 5 שנים ותק בעבודה

ב. 3 ימי בחירה בשנה לעובדים בעלי 5 שנים ותק ומעלה בעבודה.

ימי בחירה
ערב חג המולד
ערב הפסחא
יום אחד במא依
יום האישה הבנלאומי
יום זכרון אישיש של
קרוב שנפל במערכות
ישראל.
יום זכרון לחלי צה"ל

40. א. ימי מנוחה וחגים לעובדים המשתייכים לעדות מוסלמיות בישראל (כולל צ'רקסים)

שם החג	מספר ימים	תאריך אזרחי	מספר ימים	שם החג
ראש השנה הגדית	1 יום חופש	אין מועד קבוע	12 רבע אול	רשלן הנביא מוחמד
מולך הנביא מוחמד	1 يوم חופש	אין מועד קבוע	1,2,3	עד אלפיטר
עד אלפיטר	3 ימי חופש		9 יום ערפה	עד אלאדרה + ערב החג
עד אלאדרה + ערב החג	5 ימי חופש		10-13 די אלחני	

10 מוחרים	ערבי חגיגים יום עשורא אםצע שעבעאן ليلת אלקדר אליאסרא ולמייראגן'
15 שעבעאן	1 במאי יום הזיכרון לחללי צה"ל.
27 רמאדן	יום זכרון אישי של קרוב שנפל במערכות ישראל
27 רגיב	

ב. צום הרמאדן

בימי צום הרמאדן זכאים העובדים הצמים לקיצור יום העבודה בשעתים למשירה מלאה ובאופן יחסית לאחוז המשרה.

הזכאים לקיצור יום העבודה עקב הصوم, לא יהיו זכאים לקיצור נוסף וכיום רשאים להנות מזכאות לקיצור יום העבודה הגדול יותר.

4.4 ימי מנוחה וחגים לעובדים דרושים

תאריך	מספר ימי מנוחה/חגים בשנה	שם החג
אין תאריך קבוע	4 (+ 1 يوم ע רפה)	עד אל אדחא (הקורבן)
25 לינואר	1	עדنبي אלחידר
25 – 28 לאפריל	4	עדنبي שועייב (יתרנו)
10 לסתפטמבר	1	עדنبي סבלן

מספר ימי

723/96	א. 2 ימי בחירה בשנה לעובדים עד 5 שנים ותק בעבודה. ב. 3 ימי בחירה בשנה לעובדים בעלי 5 שנים ותק ומעלה בעבודה.	1. يوم النبي عופوري 2. יום הזיכרון לחללי צה"ל. 3. יום זכרון אישי של קרוב משפחה שנפל במערכות ישראל. 4. 1 במאי. 5. يوم האישה البنלאומי 6. ערבי חגים.
--------	--	---

649/95 12/4/95	723/96	41 חופש האחד במאי – יום חגם של העובדים בעולם, - האחד במאי הוסדר במסגרת ימי הבחירה כאמור בסעיף 39.3.
-------------------	--------	---

42 ימי פגרה לעובדים ארעים –

עובד ארעי החוגג את ה-1 במאי, חג הפועלים, רשאי להיעדר בשכר אותו יום רק לאחר שהשלים שירות רצוף של 3 חודשים. עובד ארעי רשאי להיעדר מהעבודה לרגל דרישת המסורת בט' באב, והוא זכאי לשכר אם שירות ברשות המקומית שירות רצוף של 3 חודשים.

עובדים ארעים יבוטחו בקרנות הביטוח לחופשת חג – 10 ימים.

עובד זכאי לקבל משכורת עבור תקופת העדרו מהעבודה בידי אבל בהתאם למסורת.

המסורת של בני העדות השונות להעדות מהעבודה לרجل אבל היא:

(א) לגבי יהודי, אב, אם, בן, בת, אח, אחיות, בעל או אשה.

(ב) נפטר קרוב משפחה של עובד יהודי, מחייבים דיני ישראל להעדר מהעבודה במשך 7 ימים, החל מיום הקבורה.

(ג) חל אחד מחמשת הימים הבאים: اي של פסח, اي שביעות, اي סוכות, اي ראש השנה או יום הכיפורים, תוך שבעת ימי האבל, מחייב הדין את העובד להעדר מן העבודה עד אותו יום בלבד.

(ד) מת קרוב משפחה באחד מימי חג הפסח, חג השבעות, חג הסוכות, מחייב הדין את העובד להעדר מן העבודה עד ליום הקבורה, וכן 7 ימים לאחר יום התן.

725/96

(ה) **ימי אבל לעובדים המשתייכים לעדות הנוצריות בישראל**
ימי אבל לפטירת אחד **מספר ימי אבל** **ימים הפטירה ויום**
הקרוביים הבאים **1 + 7** **האזכרה הארבעים**
אב, אם,
בן, בת,
אח, אחיות,
בעל, אישת

ימים הפטירה ויום האזכרה הארבעים	מספר ימי אבל 5 + 1	ימי אבל לפטירת אחד הקרוביים הבאים סבא, סבתא נכד, נכדיה חס, חממות דוד דודת אחין, אחיינית
--	-------------------------------------	--

ימים הפטירה ויום האזכרה הארבעים	מספר ימי אבל 1 + 3	ימי אבל לפטירת אחד הקרוביים הבאים GIS, ניסה בעל אחיות, אשת אח אחין, אחיינית בן-דוד, בת-דודת
יום הקבורה ויום האזכרה הארבעים	מספר ימי אבל 1 + 1	כומר ראש העדה של הנפטר ובעדרו מלא מקוםו אשר עורך את הטכסים בימים אלו

(א) ימי אבל לעובדים המשתייכים לעדות המוסלמיות בישראל לפי דת האיסלאם

724/96 914/00 13.9.00	מיום הפטירה מספר ימי אבל 7	מיום הפטירה מספר ימי אבל 7	ימי אבל לפטירת אחד הקרוביים הבאים: סבא, סבתא אם, אב בעל, אישה בת, בן את, אחיות נכד, נכדה אחין, אחיינית
-----------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--

(ב) ימי אבל לעובדים המשתייכים לעדה הזרקסיית בישראל

725/96	מיום הקבורה מספר ימי אבל 7	מיום הקבורה מספר ימי אבל 7	ימי אבל לפטירת אחד הקרוביים הבאים: סבא, סבתא אב, אם בעל, אישה בן, בת את, אחיות נכד, נכדה אחין, אחיינית
--------	----------------------------------	----------------------------------	--

(ג) ימי אבל לעובדים דרוזים

723/96	מיום פטירת אחד מקורי המשפחה הbatis	מיום פטירת קרוב, לעובדים דרוזים מספר ימי אבל 7	ימי אבל לפטירת קרוב, לעובדים דרוזים סבא, סבתא אב, אם בעל, אישה בן, בת את, אחיות נכד, נכדה דוד, דודת אחין, אחיינית בן-דוד, בת-דודת גיס, גיסת חוון, חתן
--------	--	---	--

44 נישואי העובד –

עובד שנשא אשה או עובדת שנישאה לאיש, רשאית(ת) להעדר מן העבודה שלושה ימים על חשבו הרשות המקומית. העובד(ת) חייב(ת) למסור לרשות את ההודעה בדבר הנישואין לפחות שבעה ימים קודם.

נישואי בלבת –

44.1

663/95
4/7/95

חופשה בשכר לעובד או עובדת, ביום נישואי הבן / הבת.
עובד/ת רשות מקומית המשיא/ה את בנו או בתו, רשאי להיעדר בשכר ביום הנישואין. על העובד/ת להודיע להנהלת הרשות על נישואי הבן / הבת 14 יום לפני מועד הנישואין. הענקת החופשה מיעדת ליום הנישואין ואינו ניתן לצבירה, להמרה או לפדיון.

מועד תחוללה 1/7/95.

45 ימי העצרת או השבתון של המדינה –

ימי העצרת או השבתון של המדינה, דין כדין חג ומועד, ולא ינוכו משכר העובד ולא מחותשו.

פרק יי"א

חופש מהלה

46 **חופש מהלה –**

לכל עובד חודשי הזכות לחופשת מהלה בתשלום משכורת מלאה בשיעור של חודש לשנה בזכות צבירה של כל שנות העבודה בימי הימים שחלה בהם.

46.1

השתתפות בהחזר הוצאות קבועות לעובד הנעדר מהעבודה מפני מהלה

קשה

בהתאם להוראות הקיימות, עובד הזקאי לאחזקת רכב והנעדר מהעבודה בתשלום זקאי להחזר הוצאות קבועות גם בתקופת העדרותו בכפיפות לביצוע מכסת הק"מ השנתית, עד 3 חודשים מיום תחילת העדרותו.

746/96
8.12.96

בהתאם להנחיות אלו, העדרות מטיעמים אלו במשך עד 3 חודשים מזקה החזר 50% בגין כל חודש של העדרות.

ניתן לאשר במקרים מסוימים בגין מהלה קשה הזר של הוצאות קבועות (לרבות ביטוח רישי) עד לתקופה של 6 חודשים.

במקרים אלו על ראש הרשות לקבוע מי יהיה מוסמך לאשר החזר הוצאות קבועות ואשר לו יהיה שיקול הדעת לקופה שכאמור, לא עלתה על 6 חודשים.

46.2

צבירת זכויות בתקופה ניצולימי מהלה

הננו מבקשים להבהיר זהה שכל עד מתקיים יחסית לעובד מעבד ועובד המנצל את תקופה חופשת המלה שצבר, בין אם מכסת הימים שניצל רחבה או מצומצמת ממשיך להיות זקאי לזכויות הנובעות מעצם העסקתו והנוגעים לזכויותיו הפנסיוניות, למי חופשה, מהלה, הבראה, ביגוד וותק. זאת כל עוד עמדים לזכותו ימי מהלה אותם לא ניצל.

749/96
.18.1296

47 **תעודת הרופא – על כל מקרה מהלה של 2 ימים ומעלה, על העובד להביא תעודת מהלה מרופא מוסכם. אין עובד יכול להנוט מחופשת מהלה עד 2 ימים ללא תעודת רופא אלא פעמיים בשנה.**

48 **הבראה שזינה מהלה – בחופשת מהלה יחשב גם הזמן שהעובד שהה בהבראה על-פי פקודת רופא, כתוצאה מהלה.**

אם מחלת העובד תימשך לעלה מכיסת חופשת מחלת המגעה לו לפי שנות עבירותו, יהיה זכאי לחופשת מחלת נוספת של שבועיים לכל שנת עבודה במחצית המשכורת ולא יותר מ-6 חודשים.

908/00
21.12.00

49.1 תרומה ימי מחלת עיי' העובדים -

לאור בנסיבות רבות אשר הגיעו אל הצדדים הוחלט לאפשר לעובדים המעניינים בכך לתרום ימי מחלת לעובדים אחרים, וזאת במקרים בהם העובד החולה במחלה קשה לסייע את כל מיכסת ימי המחלת אשר עמדו לרשותו לרבות חופשת המחלת במחצית משכורת על פי ההסכמים הקיבוציים.

1. העובד החולה -

א. ימי מחלת יתרמו לעובד חולה רק לאחר שניצל את כל ימי המחלת העומדים לרשותו לרבות חופשת המחלת במחצית משכורת.

ב. חוליה בחד ייאן זכאי לתקופה מקסימלית בת 3 חודשים לניצול ימי מחלת על ידי תרומות.

2. הרשות -

א. הרשות תקבע כי לאחר התרומה עצמה יוותרו לעובד התורמים מינימום של 30 ימי מחלת צבוריים.

ב. על האחראי ברשות להציג בפני העובדים התורמים כי ימים אלה נחשבים "כימי מחלת מנוצלים" דבר אשר יכול להשפיע על הזכאות שלהם עצם לניצול ואו פדיון ימי מחלת עם תום שירותם על פי הכללים הקיימים בעניין זה.

3. ההליך -

א. כל איסוף תרומה של ימי מחלת עבור העובד יאושר על ידי ראש הרשות או מי שהוסמך על דיו.

ב. במידה וניתן אישור המבוקש יש להחתים את העובדים על טופס התחייבות בנושא כמפורט להלן.

ג. כל 30 ימי תרומה יאפשרו הקצאת 8 ימי מחלת בלבד לניצול על ידי החולה.

ד. לא יתרמו יותר מ-1800 ימי מחלת בשנה.

אל: מנהל כ"א משאבי אנוש

ברשות המקומית

תרומות ימי מחלת

1. אני החתום מטה מס' ת.ז. מאשר בזאת כי לאור מחלת של חברתי/חברי לעובדה גב'/מר תרמתי לזכותה/לזכותוימי מחלת ידוע לי כיימי המחלת העומדים לרשותי לאחר תרומה זו נכון להיות הינם ימי מחלת.
2. למען מנוע ספק, תרומה זו נתרמה עקב רצוני האישי ובהתנדבות.
3. ידוע לי כי הימים הנתרמים נחשבים כ"ימי מחלת מנוצלים" על פי התקנות.
4. אני מצהיר/ה כי אין לי ולא יהיה לי ואו לכל הבא מקומי או מטעמי שום דרישות ואו תביעות, מכל סוג שהוא כנגד מי מהמנחים, עובדים ואו מי מטעם בכל הקשור לימי מחלת אלה.

חתימת העובד

תאריך

- 50 ימי מחלת בימי החופשה השנתית -ימי מחלת בימי החופשה השנתית נזקפים על-חשבון חופשת מחלת בתנאי שהרופא המוסכם אישר בתעודה את המחלת וכמה זמן שנמשך אי כושרו לעובדה מסיבת המחלת.
- 51 הידועה על מחלת מדבקת - העובדים חייבים להודיע לרשות המקומית על כל מקרה של מחלת מדבקת שנפלה במשפחותם. אם בכלל המחלת קיבל העובד הוראה מהרופא המוסכם לא לבוא לעבודה, ייזקף לו הדבר על-חسبון חופשת מחלת.
- 51.1 (א) היעדר לרجل מחלת ילד -עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנה, זכאי לזקוף, עד 6 ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת ילדו, על-חשבון תקופת המחלת הצborough שלו. וב惟ב שבן-זוגו הינו עובד ולא נעדר באותו ימים מעובdotו מכוח זכאותו כאמור, או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד.
- (ב) היעדר חד הוריה לרجل מחלת ילדו שעמו - על אף האמור לעיל הוסכם בין הצדדים כי הורה במשפחה חד הורית יוכל לזקוף עד 12 ימים בשנה של

4/71
14/12/71
מ-71

837/98
8.11.98

היעדרות בשל מחלילדו, על חשבו תקופת המחלת הצבורה שלו.

תקוף סעיף מזה זה, מיום 1.9.98.

(ג) העדר הורה במחלה התואמים או השלישייה - על אף האמור לעיל הווסכם בין הצדדים כי הורה יוכל לזקוף עד 12 ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת ילדיו התואמים (בעת ובעונה אחד) ועד 15 יום בשל מחלת "שלישיית" ילדים (בעת ובעונה אחרת). זאת על חשבו תקופת המחלת הצבורה שלו.

תקוף סעיף משנה זה, מיום 1.7.99

4/71
14/12/71
מ-71

(ד) העובד חייב להודיע לממוני עלייו ככל האפשר ביום הראשון להיעדרו ולהמציא לא אחר מהיום השלישי להיעדרו, תעודה רפואית מוכרת על מחלת הילד, והודעה בכתב שבה הוא מודיע שNALץ להיעדר מהעבודה מפני הצורך לטפל בילד. במקרה זה חובה להמציא תעודה רפואית גם על היעדרות של יום אחד בלבד.

(ה) כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים לעיל, לא יראו בהיעדרו כהיעדרות מהעבודה - המזכה אותו לזקוף את הימים מחשבו ימי מחלתו.

היעדרות לרجل מחלת ממארת

51.2

648/95
19/2/95
מ-95

הורה לילדים שטרם מלאו לו גיל 18 שנה, המועסק לפחות שנות עבודה אחת, זכאי לזקוף עד 60 ימים בשנה, על חשבו חופשת המחלת הצבורה שלזוכתו, כאשר הילד חולה במחלה ממארת. ובלבד שבקבבת זוגו של ההורה הינו עובד אף הוא ולא נעדר מהעבודה מכח זכאותה כאמור, או שהילד נמצא בחזקתו/ה הבלעדית של העובד/ת.

אם נאלץ הורה להיעדרות זו, תמסור הצהרה חותמה למומנה על משאבי אנוש ויצורף אישור רפואי בדבר מחלת הילד.

בתקוף מיום 1.1.98.

היעדר מהעבודה לרجل מחלת הורה שמלאו לו 65 שנה

51.3

619/94
25/8/94
מ-94

בהתאם לחוק רשאי לעבוד לזקוף עד ישנהימי עבודה בשנה בשל מחלת הורה שמלאו לו 65 שנה, על-חסובו תקופת המחלת הצבורה שלו. עובד המבקש לזקוף לתקופת המחלת הצבורה שלו ימי היעדרות מעבודתו, ימסור לבעליו הצהרה חותמה בידו, לפי הטופס שהוסכם בין הצדדים לחוקה זו.

עובד שהורה נמצא במסד סיועדי אינו זכאי לזקוף לתקופת המחלת הצבורה שלו, היעדרות לשכטיפול בהורה.

עובד, שאחד מאחיו נעדר מעבודתו בשל מחלת הורה ומימש זכאותו לפי החוק, אינו זכאי להיעדר מעבודתו שלו, באותו ענין, באותו פרק זמן. לעניין זה, "אח" - בן או בת נספחים של ההוראה, שבשל טיפול בו מתבקשת זקיפת היעדרות לתקופת המחלת הצבורה, לרבות בן או בת מאמצים.

להצהרכו יצירף העובדי אישור מעת הרופא המטפל בהורה בדבר היות ההוראה

תלויה להחלטתו בעזרת חזותה, לביצוע פעולות יום יום;
לענין זה -

"פעולות יום יום" - לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה, נידות עצמית
בבית:

"רופא" - גם רפואי מחליף.
כל עוד לא מסר העובד את המסמכים האמורים, לא יראו בהיעדרו היעדרות
מהעבודה המזוכה אותו לזכוף את הימים מחשבון ימי מחלתו.

759/97
17.4.97

51.4 העדרות מן העבודה עקב מחלת בן זוג
חרינו לחביא לדייניכם כי עובד/ת זכאי/ת להיעדר מעבודתו בשל מחלת
מושחת של בן הזוג ובתנאי שימציא אישור המעד כי עלי לסייע את בנות
הזוג בשל המחלת הממושחת וטיפול רפואי צמוד.
העדרות מן העבודה, כאמור לעיל תחא על חשבון תקופת המחלת הצבורה של
העובד.
בעדר צבירת ימי חלה, העדרות מן העבודה תחא על חשבון ימי החופשה
השנתית הצבורה.
העדרות מן העבודה תחא עד ל- 30 ימים. ובאישור המעביר ניתן היה להעיר
העדרות עוד 30 ימים.
חישוב ימי הצבירה מתוך מכסת ימי המחלת יהיה כפי המקובל בחישוב מחלת
עובד.

878/99
31.10.99

51.5 הזכאות להיעדר בחלוקת שעות העבודה על חשבון חופשת מחלת
בתחוליה מיום 1.9.1999, נקבע כי עובד/ת אשר בשל מחלת, קבוע רפואי
תעסוקתי כי עליו לעבוד במשך חלק מיום בלבד, יהיה זכאי לשכר עבודה בגין
השעות שעבד בפועל בלבד, וכן יהיה זכאי במשך תקופה שלא תעלתה על שישה
חודשים במשך כל תקופה עבודהו לתשולם ימי מחלת, על חשבון חופשת
המחלה הצבורה העומדת לרשותו, על פי החישוב הבא:

מספר שעות העבודה בשבוע ביחס לנעדר העובד מן העבודה X 5 ימים (חלוקת)

מספר שעות העבודה הרגילים בשבוע ביחס להעבך חייב לעבוד לפחות
מחלתו.

741/96
31.12.96

51.6 העדרות לצורכי טיפול רפואי במלבד יום העבודה
שעות ההיעדרות של עובד הרשות המקומית הנזקק לטיפול רפואי אשר חייב
להתבצע במהלך שעות העבודה, על-פי הפניות רופא או מכון רפואי מוסמך,
יוקפו, במצבם לחשבון ימי המחלת שלו, על סמך אישור רפואי.
העובד רשאי על-פי הודעה בכתב, לצבור שעות העדרות אלו על חשבון מכסת
ימי ההצהרה להם הוא זכאי על-פי ההסכם.

mobher b'zat, cdlekman:

765/97
3.6.97

א. זמן היציאה והחזרה לטיפול ומנו, (לא כולל הטיפול) ולא יותר משעה וחצאה ליום, יכולו בחשבו שעות ההעדרות על חשבו מicasת ימי המחלה כאמור לעיל.

ב. בדיקות מעבדה, דם, רנטגן וכיו"ב שהין בזיקה למחלת מסוימת יש לכלול במסגרת ההעדרות שתובאנה בחשבו מicasת ימי המחלה הצבורה, כאמור לעיל.

ג. בדיקות רפואיות, כאמור בסעיף ב', המתבצעות בדבר שבשיגרה ולא זיקה למחלת מסוימת אין לכלול במסגרת ההעדרות כאמור לעיל.

ד. בדיקות רפואיות כנ"ל אשר ניתן לבצע בשעות שאין בשעות העבודה של העובד ברשות המקומית לא יכולו במסגרת ההעדרות המוכרות לתשלום כאמור לעיל.

! גירת ימי מחלת לעבוד רשות מקומית (לרובות שלוש הערים הגדולות) העובד לעובדו ברשות מקומית אחרת. (מכח הסכם רכיפות לפנסיה תקציבית)

51.71 גירת יתרת ימי מחלת של עובד העובד מרשות מקומית אחת לרשות

מקומית אחרת

733/96
31.12.96

החל מיום 1.1.1997, יחולו ההוראות שלහן על כל עובד אשר עבר מרשות מקומית, החל מיום 1.1.1997 לרשות מקומית אחרת, ואשר יחול עליו הסכם רכיפות זכויות לפנסיה תקציבית.

51.72

הגדרות:

- עובד ברשות מקומית;
- "עובד" – עובד העובר מעבודה ברשות מקומית אחת לעבודה ברשות מקומית אחרת זכאי לרכיבות זכויות;
- "בעלות" – הרשות המקומית;
- "בעלות מעבירה" – הבעלותמנה עובד העובד העובר;
- "בעלות מקבלת" – הבעלות אליה עובד העובד העובר;
- "השכר קבוע" – השכר לצורך פנסיה;

51.73

א. עובד העובר יהיה זכאי לחופשת מחלת בשכר בהתאם לנוהל בעלות המקבלת. עמداה לזכותו חופשת מחלת צבורה בעלות המעברה, תישמר לו זכותו לחופשת מחלת זו גם בתקופת שירותו בעלות המקבלת, וזאת לאחר שנייצל את כל ימי המחלת העומדים לזכותו בעלות המקבלת.

הבעלות המעבירה תמסור לבעלות המקבלת דיווח בדבר יורת ימי חופש
המחללה העומדים לזכות העובד בעת סיום עבודתו אצל הבעלות
המעבירה.

- ב. מען הסדר הטוב העברת ימי מחלת תהיה אך ורק במידה ויש צורך
בנציול ימי מחלת בפועל.
- ג. בהסכם זה לא ידוע נושא העברת ימי מחלת לצורך פדיון בעת יציאה
לגיימלאות.

51.74

א. הבעלות המקבלת תזוזה לבעלות המעבירה על העדרות העובד המוביל
مفאות מחלת, ועל ימי המחלת שניצל ע"ח הימים העומדים לזכותו
בעלות המעבירה. הבעלות המעבירה תעבור לבעלות המקבלת את דמי
המחללה ששילמה לעובד על בסיס השכר הקבוע של העובד הנוכחי במועד
התשלומים על ידי הבעלות המקבלת.

סדר הניצול שלימי המחלת יהיה לפי סדר הפוך. במידה ונצברו ימי מחלת
בכמה רשותות, יגבו ימי המחלת קודם מרשות אחרתה אח"כ יפנו לרשות
קודמת וכל הלאה.

- ב. העברת התשלומים מהבעלות המעבירה לבעלות המקבלת תתבצע בתוקף 60
ימים ממועד קבלת הדרישה.

51.75

זכאות העובד עבור למחצית השכר לתקופה של עד ½ שנה לפי סעיף 49
לחוקת העבודה, תקום רק לאחר נצול כל ימי המחלת מן הבעליות הקודמות
והבעלות הנוכחית.

51.76

הסכם זה מהוות חלק בלתי נפרד של ההסכם לרציפות זכויות פנסיה
ומושעות כל הגדרות, המונחים והביטויים בהסכם זה כמשמעותם בהסכם
העיקרי.

52 הפסקת עבודה בגין סיבות בריאות

אם בגין המחלת נשלחה מהעובד, לפי תעודה הרופא, האפשרות לחזור
לעבדתו הקודמת ואין באפשרות הרשות להעסיקו בעבודה מתאימה אחרת,
רשאית, הנהלת הרשות המקומית לפטו ועובד זכאי לקבל פיצויים או
גימלה בהתאם למגיע לו.

52.11 מיצ'ז זכויות ימי מחלת, עובד שנפל מטעמי בריאות המשיך

בעבודתו

עובד הנפל לשירותים מטעמי בריאות בכל עבודה שהוא הון בראות המקומית והן בכל עבודה אחרת - והוא זכאי לגימלה ונקבעו לו 100% נכות רשיין לנצל את ימי המחלת העומדים לזכותו במלואם והוא י Mishik לקבל משכורת עד לסיום ניצול כל יתרת ימי המחלת העומדים לזכותו או עד הגיעו לגיל 65 - הכל לפי התאריך הקודם יותר.

540/92
12/2/92
מ-2

עובד אשר נפל לשירותים מטעמי בריאות ונקבעו לו אחוזי נכות בשיעור מ-51% עד 99% וזכאי לגימלה, רשאי לנצל אחוז מימי המחלת שעומדים לזכותו לפי מספר אחוזי הנכות, שנקבעו לו, או עד הגיעו לגיל 65 - הכל לפי התאריך הקודם יותר.

לדוגמה: נקבעו לעובד 60% נכות, עומדים לזכותו 100 ימי מחלת והוא בן 58 שנה, י Mishik לקבל משכורת עבור 60 ימי מחלת בלבד.

עובד אשר נפל לשירותים מטעמי בריאות ונקבעו לו אחוזי נכות עד 50% לא יהיה זכאי לניצול יתרת ימי המחלת והוא י פירוש מן השירות לנימלאות בתאריך שנקבע וכפי שנהוג עד כה.

התחוללה היא מה- 1/92.

הסכום שכר
1980/82
197/80
8/12/80
והסכום שכר
לשנת 1989
שנהfter
20/12/89
470/89
מ-89
21/12/89

52.2 פיצוי בעת פרישה, עבור ימי מחלת שלא נוצלו

52.21 הפיצוי עבור חופשת מחלת בלתי מנצלת ניתן:

(א) בפרישה לקיצה בגיל שאינו נמור מגיל 55 שנה, בהתאם לחוק או לתקנות, או בפרישה לקיצה מלחמת מצב בריאות לconi, נכות, או מחלת, על-פי קביעת ועדת רפואית מוסמכת.

(ב) בפיצוי ימי מחלת בפטירה - מקרה של פטירה בנסיבות המזוכות את השAIRIM בקבצת שAIRIM בהתאם לחוק הנימלאות לאחר תקופת שירות של 3 (שלוש) שנים לפחות, במעמד קבוע, או זמני, והעובד השAIR שAIRIM כמשמעותם בחוק הנימלאות או בתקנות המוסד הנוגע בדבר. הפיצוי במקרה זה ישולם לשAIRIM בלבד.

(ג) הפיצוי ניתן רק במקרים שהעובד ניצל במשך כל תקופת שירותו לא יותר מ-65% מסך כל חופשת המחלת המגיעו לו بعد כל תקופת שירותו. ניצל העובד יותר מ-65% מסך כל חופשת המחלת האמורה, לא ישולם כל פיצוי.

52.22 - יתרת ימי המחלת

הפיצוי ניתנו بعد יתרת ימי חופשת המחלת הציבורית העומדת לזכותו של העובד ביום פרישתו, דהיינו: סך כל חופשת המחלת המגיעו לו بعد כל תקופת שירותו הנושא זכות לחופשת מחלת בשיעור של 2.5 ימים לכל חודש שירות בניכוי של חופשת המחלת שניצל במשך כל תקופת שירותו (להלן: יתרת ימי חופשת המחלת).

חופש מהלה במחצית המשכורת, או בנסיבות חלקיות אחרות, שנייתה לעובד על חשבו המUSIC תובה בחשבו באופן יחסי לחלוקת המשכורת שלומה.

52.23 - שיעור פיצוי יתרתימי חופש מהלה

החל מ- 1.9.1989 הפizio יהיה בשיעור של שכר של מספר ימים כמפורט להלן:

(א) ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו יותר מ- 65% מסך כל ימי חופש מהלה שהגיעו לו بعد כל תקופת שירותו - לא ישולם כל פizio.

(ב) ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו עד 65% מסך כל ימי חופש מהלה שהגיעו לו כאמור, יהיה הפizio בשיעור של שכר של 6 (שישה) ימים, עבור כל 30 ימי חופש מהלה שביתרתם ימי חופש מהלה.

(ג) ניצל העובד במשך כל תקופת שירותו פחות מ- 36% מסך כל ימי חופש מהלה שהגיעו לו כאמור, יהיה הפizio בשיעור של 8 (שמונה) ימים, עבור כל 30 ימי חופש מהלה שביתרתם ימי חופש מהלה.

52.24 חישוב הפizio בגין ימי המלה:

"שכר יום" פירשו 1/25 (אחד חלקי עשרים וחמשה) ממשכורתו החודשית של העובד, עבר פרישתו. "משכורת חדשית" פירשה: המשכורת המשולבת, נוספת גמול השכלה, כוננות על וכל נוספת אחרת המובאת בחשבו, בהתאם להוראות, לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

52.25 מכשת פizio מהלה בתקופת השנים 1980-89
עובדים שפרשו מהשירות בתקופה שבין 1/4/80 ועד 31/8/89, היו זכאים בהתאם לאותם כלליים, עבור כל 30 ימי חופש מהלה בלתי מנוצלת, רק לפizio של 3 במקום 6 ימים או - 4 במקום 8 ימים.

230/81
10/1/81 53 היעד רישום מפורט על ניצול ימי מהלה בחלוקת מהתקופה:
במקרים בהם, מסיבות שונות ובמשך תקופה מסוימת, לא קיימים רישומים בדבר ניצול ימי מהלה, תנגה הרשות המקומית: -

(א) במקרים כאלה על הממונה על הנושא ברשות המקומית, בשיתוף עם הממונה על המועמד לפרישה לגימלאות, והעובד עצמו, לעשות מאמץ מרבי לאתר רישומים בדבר ניצול ימי מהלה על-ידי העובד.

ב) רק לאחר שיתברר ללא ספק, כי לא קיימים כל רישומים הנוגעים לניל, תפעל הרשות המקומית לחישוב ימי מהלה לפי הניצול המוצע בשנים אשר לגבייהם יש רישום מפורט.

השיכון יבוצע לפי חישובי הממוצעים ובהתאם לדוגמה :

עובד החל לעבד ברשות המקומית כקבוע או זמני ביום 1/11/1955 ופרש לגימלאות ביום 31/10/1990, בסה"כ עבר 35 שנים.

אין כל פרטים על ימי המחלת שניצל מ-1/11/1955 ועד 31/10/1964 שהם 9 שנים, להלן : "התקופה החסורה".

הרשום על ניצול ימי המחלת מצוי רק לגבי התקופה מ-1/11/1964 ועד למועד פרישתו ב-31/10/1990 במשך 26 שנים. להלן : "התקופה הידועה".

בתקופה זו ניצל בהתאם לרישומים 402 ימי מחלת.

בממוצע הוא ניצל בשנה 402 חלקו 26 = להלן "הממוצע השנתי המונצלי" הרישוב יעשה כך :

- (א) מספר ימי המחלת שצבר בתקופה הידועה : 26 כפול 30 = 780
 - (ב) מספר ימי מחלת שנוצלו בתקופה הידועה : 402
 - (ג) הממוצע השנתי המונצלי בתקופה הידועה 15.46 = 26 חלקו 402
 - (ד) יתרת ימי חופשת מחלת בתקופה הידועה 378 = 780 פחות 402
 - (ה) מספר ימי מחלת שצבר בתקופה החסורה 270 = 30 כפול 9
 - (ו) מספר ימי המחלת שנוצלו (על-פי הממוצעים) בתקופה החסורה (במעגל) 139 = 9 כפול 15.46
 - (ז) יתרת ימי חופשת מחלת בתקופה החסורה 131 = 270 פחות 139
 - (ח) יתרת ימי חופשת מחלת בשתי התקופות 509 = 131 ועוד 378
- בהתאם לכך תקבע זכאותו לפיצוי ימי חופשת המחלת הבלתי מונצלת וחישובי התשלומים והגיעה.

פרק יי'ב

חופש לרג' הריוון ולידה, מענק לידי והקלות לאם עובדת לאחר הלידה

54 הגדרות לצרכי פיסקה זו :

"לידה" פירושה לידי שהוכרכה על-ידי המוסד לביטוח לאומי בתרו שכזאת לצורך תשלום דמי לידה בהתאם לחוק הביטוח הלאומי, תש"י-ד - 1953.
"הפליה" פירושה הפסקת הריוון שלא הוכרכה על-ידי המוסד לביטוח לאומי כלידה לצורך תשלום דמי הלידה בהתאם לחוק הביטוח הלאומי תש"י-ד - 1953.

"עובדת" בכל מעמד שהוא אלא אם נקבע במפורש אחרת.

55 הודיע על הריוון -

עובדת המגיעה לחודש החמישי להריוונה, תודיע על כך להנחתת הרשות.

56 רשות העידורות בחודשי הריוון -

עובדת רשאית להיעדר מעבודתה בחודשי הריוון, על סמך תעודה רפואית מאושרת.

56.1 הייעדרות מן העבודה בחודשי הריוון לצורך בדיקות רפואיות

81/76
7/11/76
עובדת נשים
תשכ"ד 1954

עובדת רשאית להיעדר בתקופת הריוון ועל חשבן העבודה, לשם פיקוח רפואי ובבדיקות שגרתיות הנушאות בתחנות לבריאות המשפחה (האם והילד).

תקופת ההיעדרות הכוללת שעל חשבן העבודה, במשך כל תקופת הריוון היא :

(א) לאשה העובדת דרך קבועה במשך יותר מ-4 שעות ביום במשך שבוע מלא (5 ימי עבודה בשבוע) סה"כ עד - 40 שעות מצטברות, במשך כל תקופת הריוון.

(ב) לאשה העובדת דרך קבועה של פחות מ-4 שעות ביום במשך שבוע מלא (5 ימי עבודה בשבוע), סה"כ עד - 20 שעות מצטברות, במשך כל תקופת הריוון.

(ג) ההיעדרות זו מהעבודה לצורך הבדיקות כאמור, תאושר על-ידי הממונה היישור, לאחר שIOSMK לכך על-ידי ראש הרשות.

לצורך זה על העובדת להמציא אישורים רפואיים מן התחנה לבריאות המשפחה (האם והילד) על היעדרוותה.

תחולת ההוראה : 29/7/76

היעדרות עובדת לצורך טיפול הפריה ופריון

56.2

653/95
22/11/95

בהתאם לתקנות עבודה נשים (היעדרות בשל טיפול הפריה ופריון) התשנ"א - 1990, זכאיות עובדת, אשר עוברת סדרות טיפולים בהפריה חוץ גופית, בין באשפוז ובין בטיפול אמבולטורי, לרבות ימי המנוחה הכרוכים בסידור, להעדר מן העבודה, בכל סדרה טיפולית המפורטת להלן, אך לא יותר מאשר ארבע סדרות טיפוליות בשנה כלהלן :

עובדת אשר עובדת 5 ימי עבודה שבועיים - ששה עשר ימים.

עובדת אשר עובדת 6 ימי עבודה שבועיים - עשרים יום.

היעדרות - היא על-חשבון מכסת ימי המנוחה הצטורים של העובדת.

57 (א) **היעדרות לאחר הפללה** - עובדת שהפללה, רשאית להעדר מעבודתה מייד אחרי ההפללה במשך שבועיים.

(ב) עובדת שהפללה רשאית להעדר אף יותר משבוע ימים על סמך תעודה רפואית מאושרת כדין, המUIDה כי לרנגן ההפללה אינה מסוגלת לעבוד משך תקופה ארוכה יותר. זכותה של עובדת ארעית להעדר מן העבודה על-פי פסקה זו מוגבלת לתקופה של ששה שבועות.

58 (א) **אי העסكت עובדות לפני ואחריו לידה** - אין להעסיק עובדת הקרויבה לדצת או שילדה, במשך תקופה של שנים עשר שבועות רצופים, שלפחות שש מהם יחולו מיד אחרי הלידה, וששה הנוטרים יכולים או מזמנים, לפני הלידה או אחריה, כרצון העובדת.

(ב) **עובדת שחלה וואושפזה בבביה** תוך תקופה חופשת הלידה לתקופה העולה על שבועיים, זכאיות להאריך את חופשת הלידה עד תום תקופה האשפוז, אך לא יותר מרבעה שבועות. ובלבד שחופשת הלידה לא תעלה על ששה עשר שבועות, או לפצל את חופשת הלידה כך שתקופה אשפוז שאינה עולה על ארבעה שבועות לא תובא בעניין חופשת הלידה.

59 **עובדת שילדה ילד מת או שנפטר** - הוראות סעיף 58 (א) לעילחולות גם על עובדת שילדה ילד מת, או שילדה נפטר, אולם בהסכמה העובדת ועל סמך תעודה רפואית מותר לkür את החופשה ובלבד שהיא תכלול לפחות שלושה שבועות רצופים אחרי הלידה.

60 **קבלת משכורת بعد תקופה היעדרות** - بعد תקופה היעדרות בהתאם לסעיפים 58 ו-59 לעיל, אין העובדת מקבלת משכורת, אולם היא זכאית לקבל מן המוסד לביטוח לאומי את דמי הלידה המגיעים לה לפי חוק הביטוח הלאומי.

466/89
מ-89
20/11/89

61 הפרשת דמי גמולים לקרן השתלמות בתקופת חופשת הלידה

بعد התקופה האמורה לעיל, תהיה זכאיות היולדת, להמשיך ולהפריש לקופה גמל ולקרן השתלמות את חלקה, ובמקביל תפריש הנהלת הרשות לקופה גמל ולקרן השתלמות את חלק המעסיק, באותו אחזois ובאותו שיעור כפי שנחוג לגבי אותה עובדת, טרם חופשת הלידה.

במידה והעובדת מבוטחת בקרן פנסיה צוברת, אזי חלה וזובה על הרשות להמשיך ולהפריש לקרן באותו אחזois, כפי שנחוג היה לגבי העובדת טוים יציאתה לחופשת לידה.

בתוקף החל מיום 1/11/94.

62 דין חופשת הלידה בה משולמת המשכורת על-ידי הביטוח הלאומי - תקופת חופשת הלידה, עדזה זכאיות העובדת לדמי לידה מן המוסד לביטוח לאומי, מהוועה תקופת עבודה לכל דבר ועניין, למעט תשלום משכורת מקופת הרשות המקומית בתקופה זו.

63 הודעה לאחר לידה - עובדת שלידה, שומה עליה להודיע להנהלת הרשות לכל המאוחר 14 יום לפני סיום חופשת הלידה, לה היא זכאיות בהתאם לטעיף 58 לעיל, כי :

- (1) בדעתה לשוב לעבודתה בתום החופשה, או
(2) בדעתה להעדר בחופשה ללא שכר, תוך ציון משך החופשה זו.

64 העדרות לאחר לידה - עובדת רשאית להעדר מעובודתה עד תום 12 חודש מיום הלידה. דין העדרות לפי פסקה זו, כדין העדרות לרجل חופשה ללא שכר. על העובדת להודיע להנהלת הרשות שבדעתה להעדר בחופשה ללא שכר לפי פיסקה זו, תוך ציון משך החופשה. על העובדת להודיע חדש ימים מראש על שובה לעבודה.

65 הקללה לאם עובדת לאחר הלידה במספר שעות העבודה

(א) עובדת שלידה ילד חי וכן אם מאמצת, או מי שקיבלה לביתה ילד לאימוץ, זכאיות להעדר מעובודתה, עד מלאת הילד שנה אחת, שעה אחת בכל יום שבו היא מועסקת שיש שעות לפחות (לרבות שעת העדרות לפי האמור לעיל) בין אם היא מועסקת בשירה מלאה ובין אם היא מועסקת בשירה חלקית (שעת ההיעדרות יכולה להיות בהמשך אחד או שני המשיכים). ואין מחייבים את חשבון חופשתה של העובדת או משכורתה עקב העדרות זו.

(ב) נבקש להביא לידיعتم הסכם הבא :

על פי הסכמים הקיבוציים הרוי שם עובדת מניקה לילדיה עד גיל שנה, זכאיות לעובד שעה אחת פחות מדי יום.

הסדר האמור חל עד כה אך ורק על עבודות מנויות המועסקות
במשרה מלאה.

על אף האמור לעיל הרו שמיום 1.4.01 יורחב ההסדר גם על עבודות
מניקות, ללא הבדל בדירוגן, אף אם אין מועסקות במשרה מלאה
וזאת באותו ימים בהן משובצות לעבודה ב- 8.5 (שמונה וחצי) שעות
עבודה ליום, בהמשך אחד, מבלתי שכרכן יפגע זו זאת עד מלא שנה לילד/ה.
לא יכול שינוי בזכאותם של עבודות במשרה מלאה לעבוד שעיה אחת
פחות מדי יום.

474/90
מ-90/18/3

65.1 **דין אם לתינוק הזכאית לקיצור יוס שעודה, בגלל תנאי שעודה מיוחדים.**
אם עובדת אינה זכאית לקיצור נוספת נוסף של משך יום העבודה עקב קיצור שבוע
עבודה או מסיבות גיל, או מסיבות אחרות, אך היא רשאית לבחור באחת מבין
ההטבות הניל. לפיכך, שעות עבודה בתה במשרה מלאה של האם בשנה הראשונה
לאחר הלידה יהיה שבע וחצי שעות עבודה ליום ולא פחות משלושים ושבע
וחצי שעות שבועיות.

21 סעיף 45
ב相识ם
הקיוצי
1972 לשנת

10/72
מ-12/72/8

65.2 **שעות עבודה ליום ולשבוע של אם עובדת.**
(א) עובדת במשרה מלאה שהיא אם ל-2 ילדים עד גיל 12 או אם לילד אחד
עד גיל 8 שנים תעבוד 40 שעות שבועיות.
(ב) משרת אם עובדת כנ"ל נחשבת כמשרה מלאה לצורך התשלומים עבור
עבודה בפיצול.
(ג) העסקה עובדת במשרה חלקית של 90% או פחות קודם היוצאות העילה
למכסת שעות שבועית מופחתת של 40 שעות שבועיות, שיעור משרתה
ומכסת השעות השבועיות לא ישתנו.
(ד) דין אלמן אב לילד או 2 ילדים - דין אלמן, אב לשני ילדים שהם בגילים
עד 12 שנה או ילד אחד עד גיל 8, כדי אם עובדת כנ"ל.

634/88
7/11/88

718/96
95/96

771/97
20.6.97

65.3 **מצוטם המשרה ושעות עבודה של אמהות עובדות בשל המעבר לשבע שעודה
מקוצר ומכסת שעות שעודה מוגדל ליום.**
בתחילה מ- 1.7.1997
"אם עובדת" כמוגדר בסעיף זה כוללת גם אב אלמן, גrown שהילדים נמצאים
ברשותו, רשאית לבקש לוותר על 6% משכרצה, מבלתי שיצומצמו חלקו משרתה
ב相识מת המעסיק. ובתמורה לכך תעבד חצי שעיה פחות ממכסת שעות
העבודה היומיית המוקנות לה על-פי חוקים ונוהלים קיימים.
הסדר זה חל על יובdet, משרתה המלאה הינה 40 שעות שבועיות ומעלה,
והיא אם לילד עד גיל 8 או אם לשני ילדים או יותר שניים נמי מ-12 שנה,
וכל עוד הם מתחת לגיל זה.
הויתור על 6% מהשכר לא יפגע בחלוקת משרתה ובזכויות הסוציאליות של

העובדת (כגון: מכסות ימי חופשות מנוחה, ימי מחלה, פנסיה ופיצויים).

רכיבי השכר שמהם ינוכו ה-6% יהיו כמפורט בשירות המדינה.

הסדר זה לא יכול על מי שיבקש להקטין את מכסת שעות העבודה ביותר

מ-6%.

תוקף הסדר זה מ- 1.7.98

למען הסר ספק, מובהר כי הסדר זה אינו פוגע בהסדרים הקודמים הנוגעים

לעובדדים בעבר שבהם לא הייתה ירידה בהיקף המשרה.

820/98
23.9.98

פרק יי'ג

משמעות ונוכחות בעבודה

על העובד למלא את תפקידו לפי הוראות הממונהים עליו בנהנות ובמלוא כושר עבודתו. על העובד לדיק ולבוא לעובדה בשעה הקבועה, לא להפסיקה לפני השעה המיעדת לכך, ולא להעדר מן העבודה בלי הודעה ממונה עליו ובלי הסכמתו.

66.1 בדיקת נוכחות בעבודה

(א) במקומות בהם מועסקים בשבוע עבודה בן 5 ימים יונח שעון נוכחות או הסדרי חתימות ובדיקות נוכחות שייחיבו את כל העובדים באותו מקום עבודה.

(ב) במקומות בהם טרם עברו ל- 5 ימי עבודה ובהם אין הסדריים לבדיקה נוכחות:-

(1) יונח שבוע עבודה בן 5 בצדם להנגת הסדרי חתימות ובדיקות נוכחות, שייחיבו את כל העובדים באותו מקום עבודה.

(2) במהלך השנה הראשונה מיום המעבר ל-5 ימי עבודה בשבוע, יותקנו בכל היחידות ברשות המקומות שעוני נוכחות ותהייה החתמת שעון בכל כניסה ויציאה מהעבודה לגבי כל העובדים המועסקים ביחידה.

סוג השעון יקבע על-ידי הנהלה.

628/94
מ-94/18
66.2 התנדבות לשמור האזרחי בשעות העבודה - לאור המצב הבטחוני השורר בארץ ובמגמה לעודד עובדי רשות מקומיות להתנדב לפעולות של המשמר האזרחי, נקבע כי עובד רשות מקומית אשר מתנדב לפעולה בטחונית במסגרת המשמר האזרחי אשר מתבצעת בדרך כלל בשעות הלילה, יהיה רשאי להשתתף בפעולות אלה גם בתוך שעות העבודה הרגילים, אם הפעולות הן מיוחדות ופעולות אופי בטחוני מובהק.

במקרים אלה תאשר הרשות המקומית העדרויות אל תוך שעות העבודה הרגילים, בתנאי שהעובדים יחוירו את השעות שנדרשו בשעות החלופיות. האחראי לענייני עובדים יאשר התנדבות בתיאום מלא עם הממונה על העובד כדי לא לפגוע במהלך התקין של העבודה.

עובדים אשר באופן קבוע משתתפים בפעולות התנדבות כניל ואשר מדרשים על-ידי שלטונות המשמר האזרחי להשתתף בקורס השתלמות, יהיו רשאים להעדר לצורך זה מהעבודה يوم עד יומיים בשנה. ימים אלו ייחשבו כימי עבודה, אולם העובדים לא יהיו זכאים, לתשלום אש"ל והוצאות נסיעה להשתלמות.

67 היחסים בין הוועד והרשות המקומית - מחוותנו של ועד העובדים לשיער הרשות בקיים המשמעת בעובודה וביצירת יחסים הוגנים בין לינה לבין העובדים. מחוותה של הרשות לשיער לוועד העובדים בהגנתו על העובד מפני יחס בלתי צדק אליו או מפני פגיעה בעובד בשעת מלאוי תפקידו. ועד העובדים יטפל בכל העניינים המڪצועיים של העובד ואינו רשאי להתערב בעניינים אדמיניסטרטיביים. הנהלת מרכז השלטון המקומי תבוא לידי הסכם עם הוועד המרכזי של הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים בדבר עיבוד תקנון מיוחד בעניין המשמעת בעובודה ומילוי החובות המוטלות על העובדים. אותו תקנון יהיה חלק בלתי נפרד של חוקה זו.

704/96
1/4/96

67.1 זכות העובד לעין בתיקו האישי - זכותו של כל עובד לעין בתיקו האישי וזכות זו היא פועל יוצא מהופש המידע שהוא מזכויות היסוד של האזרוח במדינה.

(א) אין לתיקו האישי האישי של עובד תלונות או הערות שליליות ללא מידע העובד ובלא שניתנה לו אפשרות להתגונן. יתכו מקרים שעל אף הוראה זו תוקנו בתיקו האישי של עובד תלונות או הערות שליליות - ללא מידע ובלא שניתנה לו אפשרות להתגונן.

עובד המופיע בתיקו האישי ומגלה כי תוקנה בו תלונה או הערת שלילית בנסיבות כאמור, יוכל בשלב העיון להתגונן בפניהן. ותגובהו תזוקיק אף היא. יש לתיק את התגובה בצמוד לתלונה או להערת ולרשום על חווות הדעת השלילית כי חובה לעין בתגובה העובד, כדי שתתיקרא יחד עם התלונה.

(ב) נקבעה שורה של עילות לחיסין חומר הכלול בתיק אישי. כמפורט בסעיף ג' להלן, אסור שהחיסין ישמש סיבה למניעת העיון בתיק. יש להודיע לעובד על קיומו של חומר חסוי והטעם לחיסין. כל החומר הכלול בתיק אישי - כולל החומר החסוי הוא חלק מן התקיק האישי ואין לפגוע בו. מסמכים שהוצאו מטעמי חיסין מתיק אישי שנמסר לעיונו של עובד יוחזרו לתיק - למקוםם - לאחר סיום העיון.

(ג) להלן הקייטריונים והעליות לחיסין אשר התקיימים בהם אחד מآلן:
(1) העיון בהם עלול לפגוע בביטחון המדינה, ביחס החוץ שלה או בביטחון הציבור.

(2) העיון בהם עלול לפגוע בתפקוד התקין של הרשות המקומית למילוי תפקידיה על-פי דין.

(3) הם מכילים חומר על דיוונים פנימיים או על הניהול הפנימי של הרשות המקומית, לרבות חוות דעת, תחקיר פנימי, טויטה, עצה או המלצה, שניתנו לצורך קבלת החלטה, וכן תרשומות של התיעצויות פנימיות בין עובדי הרשות המקומית ויועציהם לבין עצמם.

- (4) הם מכילים מידע על אכיפת החוק. לרבות גילוי שיטות ונהלי חקירה, שנילויים עלול לפגוע בהליכי אכיפה ויישום תקין של החוק. או מידע המאפשר לנפות את קיומו או זהותו של מקור מידע חסוי. הנוגע לאכיפת החוק.
- (5) הם מכילים נתונים על אישיותו של אדם אחר, מעמדו האישית, צנעת אישיותו, שנילויים מהוות פגעה בפרטיות. לפי חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א - 1981. אלא אם כן ה גילוי הותר על-פי חוק.
- (6) מידע המתייחס למצב בריאותו של אדם לא יוצג אלא באמצעות רופא: הרופא יהיה רשאי למנוע מידע מבקשת, מטעמים רפואיים בלבד.
- (7) הם מכילים מידע סודי מקצועי בעל ערך כלכלי שנילויו עלול לפגוע באינטרס מקצועי.
- (ד) במקרה של מחלוקת לעניין החיסין יובא הנושא להכרעת היוזץ המשפטי שהוסמך לכך על-ידי ראש הרשות המקומית.
- (ה) על הממונה על ענייני העובדים להביא דבר זכות העיון בתיק האישי לידיית העובדים וליצור את התנאים לשם מימוש זכותו זו.

פרק יי'ד

סדרי פיטורים והודעה מוקדמת

- 68 מתן הודעה מוקדמת - פיטורים. או התפטרות של עובד קבוע מחייבים הודעה מוקדמת הן מצד הרשות והן מצד העובד זהה הסדר : לעובד ברשות המקומית משנה אחת עד חמיש שנים - תימסר הודעה חדש אחד קודם. לעובד למלטה מחמש שנים תימסר הודעה שני חודשיים קודם. הודעה כזו צריכה להמסר גם על-ידי העובד לרשות, במקרה של התפטרות.
- 69 יתרור על הודעה מוקדמת - הרשות רשאית לוותר על עבודת המפוטר לפני תום הודעה מוקדמת, ועליה לשלם לו עבור יתרת הזמן.
- 70 פיטורי עובדים בהסכם נציגיות - פיטורי עובדים, חוץ מעובדים בתקופת נסיעות, ייעשו רק מסיבה מספקת ותוך הסכמה הדידית בין הרשות ובין ועד העובדים או מרכז הסטודיות הפקידים ובאיון הסכמה עוברת ההכרעה לבוררות מוסכמת בהתאם לסעיף 84.
- 71 עיקרי התוור לפיטורים -
(א) העובדים יפוטרו על-פי חוק הפיטורים הנהוגה לפי חוק שירות התעסוקה, ובהתחשב בעיקרים הבאים:
(1) כושר העובד לעבדתו.
(2) שנות עבודתו ברשות.
(3) מצבו המשפטי.
(ב) על כל הצעת פיטורים של העובד שהרשوت תציע, ישאו ויתנו בא-כח הרשות מצד אחד ובא-כח המרכז או ועד עובדי הרשות מצד שני. לא הושג הסכם בין שני הצדדים הניל בעניין פיטורי עובדים, תקווים בוררות בהתאם לסעיף 84.
(ג) פיטורים מסיבות צימצום בעבודה יבוצעו אף הם לפי שלושת העיקרים האמורים ובשים לב לצרכי העבודה.
- 72 זכות קדימה למפטור - עובד שפוטר בגין צימצום בעבודה, תהיה לו במשך שנתיים מיום פיטוריו זכות קדימה לכל מועמד אחר בקבלת משרתו שנתהדרה או בקבלת משרה שנתפנתה, או בקבלה של משרה חדשה שתיווצר והוא מתאים לה.

73 **פתרונות בغال אשמה פלילית** - אם יפותר עובד בغال אשמה פלילתית שאמיתותה הוכחה להנחתת הרשות ובain ערעור מצד ועד העובדים, אין הפיטוריים צרייכים הודעה מוקדמת.

74 **פתרונות בغال מעילה** - אם יתפס עובד במעילה או בשימוש לרעה בתפקידו, או שיואשם במעשה פלילי שעשה במקום עבודתו או מחוץ לו, רשאית הרשות - אגב הודעה מידית לועוד העובדים ולמרכז להפסיק את עבודתו עד לבירור האשמה.

אם יימצא העובד אשם, ייחבו הפיטוריים מיום הפסקת עבודתו. אם יצא זכאי, על הרשות לשלים לו את משכורתו המלאה לכל הזמן שהיה מהוסר עבודתו חלוטין, אם קיבל העובד משכורת חלקית במקום עבודה אחר תשלים לו הרשות את ההפרש עד למשכורתו המלאה. בכל חילוקי דעתות תכريع בורות בהתאם לסעיף 84. לא עולה זמן הבירור במקרה זה על שבועיים ימים.

75 **שיללת פיצאי פיטוריים** - העובד שנמצא אשם במעילה בכיספים או בשימוש לרעה בתפקידו במקום עבודתו ויפוטר מאותו העם, לא ישולם לו שום פיצוי. אם יפותר עובד מחלוקת מעשה פלילי שהואשם בו מחוץ לרשوت ועד העובדים יהיה סבור כי מגיעים לו פיצויים מלאים או חלקיים, ידונו בדבר הועוד והרשות. חילוקי דעתות בעניין זה יוכרעו בבוררות בהתאם לסעיף 84.

פרק ט'ו

חובת תשלום פיצויים

76 חובת תשלום פיצויים -

(א) עובד שפטור לאחר שעבד לא פחות מ-11 חודשים, קיבל מן הרשות המקומית פיצויי פיטורין. بعد תקופת הניסיון קיבל העובד פיצויים מקרנות הביטוח אם היה מבוטה, ולא - קיבלם מהרשות.

(ב) במקרים שעובד יקבלו שאירועו החוקיים את הפיצויים או הגימלה המגיעים לו בהתאם למקובל במדינה.

77 **מכסת הפיצויים** - מכסת הפיצויים היא משכורת של חודש אחד לכל שנת עבודה לפי המשכורת הכוללת האחמורה של העובד. סעיף זה אינו חל על העובד שקיבל את המגיעה לפי חוק הגימלאות של עובדי המדינה או קיבל פנסיה מקופת פנסיה צוברת.

78 **פיצויים בנסיבות של התפטרות** - עובד שהתפטר אחריו השליםו שנת שירות אחת לפחות זכאי לפיצויי פיטורים, אם סיבת התפטרותו הייתה אחת הסיבות הבאות:

(א) מחלת העובד או מחלת אשתו או מחלת אחד מבני משפחתו למיטה מגיל 18 שנה.

(ב) לידי - אם העובדת מתפטרת בתוך שנה אחת מיום הלידה או במשך תקופת חופשת לידה אם הווארה תקופה זו אחורי שעברה שנה מיום לידתה וaina עובדת במקום אחר.

(ג) מחלת, חולשה או תאונה, אם הוכח על-ידי תעודה רפואי אשר אושרה על-ידי ועדת רפואית מוסמכת, שהעובד אין מושך להמשיך בעבודה כתוצאה מהמחלה, החולשה או התאונה ואין אפשרות להעסקו במשרה אחרת ברשות.

(ד) אם נשואו העובדת גוררים אחרים עקירה ממקומות מגורייה ואין אפשרות לעובדת להגיע למקום מגורייה לעובדה ברשות (לפי מפה מוסכמת) ישולם לה הפיצויים תוך חצי שנה מיום שעקרה ממקומות מגורייה.

(ה) עובד היוצא להתיישבות חקלאית או למקום התנהלות או היאחזות לאחר שיימצא במקום ההתיישבות לפחות שנה אחת רצופה ולאחר שיוכח בتوزה ובתעודות מתאימות שאמנם השתקע דרך קבוע במקום.

(ו) הרעת תנאי העבודה של העובד מחמת העברתו לתפקיד אחר או מחמת שינוי במעמדו בעבודה.

- 78.1 **זכות פיצויים לעובד שנבחר למועצה הרשות המקומית - עובד ברשות מקומית**
שנבחר ומכהן כחבר במועצה של אותה רשות מקומית המחייב את הפסקת
עבדתו בה, יהיה זכאי לפיצוי פיטוריים בהתאם לחוק.
- 78.2 **השתתפות העובד בבחירות מקדימות (פריימריז) לבנסת - עובד רשות**
מקומית שהחליט להתמודד בבחירות מקדימות (פריימריז) לבנסת, יחולו עליו
הכללים וההוראות הבאים:
מטרת ההוראה: למצוא שביל זהב בין זכויות העובד לבין צרכי הרשות
הLocale. ההוראה נועדה לאפשר לעובדי הרשות המקומית למש את
זכותם הדמוקרטיות ולהשתתף כמועמדים בבחירות, עם זאת לקבוע
מגבלות ותנאים לפעולות זו, על מנת למנוע פגיעה בתפקידו ובתדמיתו של
השלטון המקומי ולהבטיח קיום טוהר מדות ומינימל תקין.
(א) **תחולה:** ההוראה חלה על כל עובדי הרשות המקומית ללא הבחנה
בדרגה או בסוג התפקיד. אין ההוראה חלה על עובדים אשר נקבעם לא
קבועה בחוק תקופת צינון לנבי הבחירות (כגון מורים בבחירות לבנסת).
(ב) **סוג הבחירות המקדימות והגדרת "מועמד":** ההוראה חלה על כל עובד
שהוא מועמד מטעם מפלגה לאחד מלאה: ראש ממשלה, שר, חבר
כנסת.
(ג) **מועדים להודעה:** בכל מקרה נדרש להודיע לממונה עליו בכתב
על כוונתו להשתתף בבחירות המקדימות כבר בשלב מוקדם ביותר, בטרם
נקט פעולה להכללתו ברשימה המועמדים, או שלושה חדשניים לפני
הlections המקדימות, לפי המוקדם. העתק מהודעת העובד בצוות החוץ
הידוע של הרשות, יועברו לראש הרשות המקומית על מנת לבחון הצורך
לקבוע מגבלות על עבדתו, מחשש לניגוד עניינים ופגיעה ברשות
ובתדמיתה וכייד להבטיח תפקוד תקין.
(ד) **חופש ללא תשלום:** על עובד רשות המקומית המבקש להתמודד
בחירות המקדימות לצאת לחופשה ללא תשלום או לחופשת מנוחה
בתשלום, אם עומדת לזכותו. העובד יהיה חייב לצאת לחופשה 30 יום
לפני הבחירות המקדימות.
(ה) **חזרה לעובדה:** עובד אשר לא נבחר בבחירות המקדימות יחוור לעבדתו
ברשות המקומית לאחר היודיע תוכאות הבחירות. חזרתו לעובדה של
עובד שנבחר להיות מועמד מפלגה בבחירות תתאפשר בשני מסלולים
אליה:
(1) אם בין מועד הבחירות המקדימות לבין מועד תחילת תקופת
הצינון הקבועה בחוק יותר יותר מחודש, יחוור העובד לעובדה עם
תום הבחירות המקדימות. ההודעה על בחירת העובד וחוות דעת
היושץ המשפט של הרשות יועברו מידית לראש הרשות המקומית
על מנת שיקבעו לתקופה זו מגבלות שיבטיחו מניעת ניגוד עניינים
ופגיעה ברשות ובתדמיתה.

(2) אם בין הבחירה המקדימות לבין תקופת הצינון פחות מחדש, לא יחוור העובד לעבודה כלל וישאר בחופשה ללא תשלום או בחופשת מנוחה, אם עומדת לזכותו, עד למועד בו הוא נדרש לפעול על-פי החוק.

פרק ט'ז

פנסיה ותגמולים וקרנות השתלמות

79 **תשלים פנסיה –**

בעניין פנסיה לעת זקנה, לנכות, לאלמנה וכיו"ב, תנаг הרשות לגבי העובדים על-פי חוק הגמלאות של העובדי המדינה, עד לחקיקת חוק גימלאות מיוחד לעובדי הרשות.

הערת עירכה: החל מיום 1.11.2001 חל על הצדדים הסכם המעביר לפנסיה צוברת. נוסח ההסכם אינו כולל במהדרה זו.

79.1 **פיוצי כספי מיוחד למי שהשלים יותר מ-35 שנים שירות –**

הסכם ש-
1980-2
197/80
מ-80/
/12

החל מ- 1.4.1980 עובד המשיך לשרת חברות המקומיות תקופת שירות נוספת לאחר שהשלים 35 שנים שירות הנושאות זכות לגימלאות, יהיה זכאי לקבל עבור תקופת שירותו הנוסף, פיוצי כספי מיוחד בגובה של משכורת חודשית אחת עבור כל שנת שירות נוספת כאמור לעיל.
"משכורת" לעניין זה - רכיבי השכר עליהם משתמשים מעתלאים פיוצוי פיטורים.

824/98
16.8.98

החלת רציפות זכויות על הפיצוי הכספי המיוחד – בתחולת מ- 1.1.1997.
עובד שצבר במסגרת ההסכם העיקרי לרציפות זכויות פנסיה מיום 22.7.76 (להלן "ההסכם") מעל 35 שנים שירות בעבודות, והוא זכאי לקצבה מרבית (70% מהמשכורת הקובעת המלאה), ובמועד פרישתו היה בגיל 60 או יותר (לגביו גנטה ותיקה, גיל 57 או יותר) ישולם לו הפיצוי הכספי המיוחד ע"י הבעלות האחורה ממנו פרש לקצבה, בגין שנים שעודפות שכחן עבד בעועל יותר מ- 35 שנה במשךירה מלאה או תקופה ארוכה יותר בחלוקת משרה. כל בעלות מעבירה תחזיר לבבעלות האחורה את חלקה בפיצוי כשיעור חלקה לסך כל סכום הפיצויים יהיה שווה, לייחס שבין שנים שעודפות בעלות המעבירה (בעועל) כל זאת בכפוף לחלוקת המשורות על בסיס ההשתתפות כאמור בסעיף 7 (ג) (2).

79.2 **הענקת דרגה לפורש לגימלאות –**

612/94
מ-94/
1/6/94

להלן הכללים בקשר להענket דרגת פרישה לעובדים הפורשים לגימלאות:
(א) דרגת פרישה תינתן לעובד בכפוף להמלצת הממונה. בהעדר המלצה, יקיים דין בין בין ועד העובדים והנהלה, לקביעת זכאותו של העובד לדרגת פרישה.
(ב) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות ימלאו שלוש שנים לשתייתו בדרגתנו, יועלה לדרגה שמעליה.
(ג) עובד אשר עד מועד פרישתו מן השירות קיבל תוספת שהיא בדרגתנו במשך שלוש שנים לפחות, יועלה לדרגה שמעל דרגתו ויקבל בדרגתנו החדשה תוספת שהיא.

(ד) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות, תמלא שנה אחת לפחות לשהייתו בדרגתנו, יועלה בחצי דרגה.

(ה) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות, תמלא שנה אחת לפחות מיום שהתחילה לקבל תוספת שהיא בדרגתנו יועלה בחצי דרגה.

(ו) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות, ישלים 40 שנות שירות ומעלה, יועלה בדרגה שלמה לאחר שהיא של שנה אחת בדרגתנו. אם ביום פרישתו מן השירות טרם מלאה שנה בדרגתנו - יועלה בחצי דרגה.

(ז) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות לא ענה לאחד הקритריונים המוצאים בדרגת פרישה כמפורט לעיל, אין זכאי לדרגת פרישה.

(ח) לעובד אשר נפטר במהלך שירותו, מאושרת דרגה נוספת נוספת מ-1 לחודש בו נפטר, ללא קשר למשך זמן שהיינו בדרגה עד לפטירה. עובד כנ"ל אשר נפטר במהלך תקופת ההסכם, תאושר דרגת הסכם מלאה אם לא קיבל אותה וכן דרגת פרישה מלאה ב-1 לחודש בו נפטר.

79.3 **תשומות הנובעים מהענקת דרגת פרישה**

821/98
19.8.98

בתחילה מ- 1.9.1998 נקבע, כי : עובד אשר קיבל "דרגת פרישה" בעת פרישתו לגימלאות בכל גיל שהוא ועובד אשר הוסכם כי יקבל "דרגת פרישה" בעת הפסקת עבודתו בנסיבות המוצאות בפיו פיטורין, יהולו ההוראות הבאות:
א. "דרגת פרישה", הינה דרגה לכל דבר ועניין לרבות חישוב זכויותיו של העובד. ערך "דרגת פרישה" יהיה הסכום ממנו נגורות ומחושבות כל זכויות העובד בעת הפרישה.

ב. "דרגת פרישה" תחשב כאילו ניתנה ביום האחד לחודש שלפני מועד הפרישה וזאת בכל דבר ועניין למעט לצורכי תשלום שכר אותו חודש.

ג. למען הסר ספק מובהר בזאת כי זכויות לעניין סעיף זה הין פדיוןumi חופשה, פדיוןumi מחלוקת בלתי מנוצלים, חישוב פיצויים וכיו"ב.

433/88
7/11/88-מ

79.4 **הגדלת שיעורי הגימלה**

79.41 **הגדלת הגימלה למי שנכנס לשירות תוך שנתיים לעלייתו ארצה מי שפרש לאחר 31/3/1987 יכול עליו תיקון בסעיף 20 לחוק שירות המדינה (גימלאות) - [נוסח משולב], תש"ל – 1970 ובסופו יבוא:**

"(ד) מי שנתקבל לשירות תוך שנתיים מיום עלוונו ארצה ושירת עשר שנים לפחות עד פרישתו, ואני מקבל קיצבת פרישה מעובודה או תשלומי ביטוח סוציאלי ממדיינה אחרת, וביום התקבלו לשירות היה בן 50 שנה לפחות תפחות קיצבתו מ- 35% ממשכורתו הקובעת: עובד כאמור יהא זכאי לתוספת קיצבה של 2% ממשכורתו הקובעת بعد כל שנת עבודה נוספת מעבר לעשר שנים, וב惟ד שקייצבתו לא תעלה על 70% ממשכורתו זו."

706/96
1/4/96

79.42 הגדלת תקופת השירות לניצולי שואה

מגבלת הגיל כקריטריון להגדלת תקופת השירות לניצולי השואה בוטלה החל מ-1/1/96. עובד או גימלאי שהוא ניצול השואה והרדיפות, שהיה בתקופת מלחמת העולם השנייה (בשנים 1939-1945) בכל גיל שהוא, ולא הגיעו למירביה (70%), זכאי להגדלת קיצבה של 3%, בתנאי שלא קיבל בעבר או אינו מקבל כיום פיצוי מכל מקור שהוא בגין היוטו ניצול השואה והרדיפות, וכן לא קיבל הגדלת שירות בגין פעילות קודמת אחרת. עובד או גימלאי הסבור כי השניים חל עליו, יפנה בכתב בצוירוף מסמכים התומכים בבקשתו, או הצהרה כי לא קיבל ולאינו מקבל פיצוי ממוקור כלשהו. על הפונה לציין את מספר הזירות ותאריך הפרישה.

79.43 גיל מינימום לציבור זכות לפנסיה ולהגדלת תקופת שירות

662/95
28/11/96

- (1) ביום כ"ה בשבט התשנ"ב (30/1/92) פורסם בס"ח 1381, עמי 64, תיקון לחוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל - 1970 לפיו מוכרת תקופת שירות של עובד לעניין זכויותיו לגמלאות מגיל 15, במקום מגיל 18 שנה, כפי שהיא לפני תיקון החוק.
- (2) תחולת תיקון מיום כ"ז בשבט התשנ"ב (01/2/1992).
- (3) בהתאם לנ"ל החלטת הממשלה, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, לתקן את התנאים להגדלת תקופת השירותים באופן שהעובד יהיה זכאי להגדלת תקופת השירות על-פי הקריטריונים הקיימים, בגין פעילות המזוכות בהגדלה שנעשו בגיןו ניגיל 15 לפחות.
- (4) עובד רשות מקומית שפרש לKİצבה ומהקורה שלו כולל בשינויים המפורטים בחוק, שבידו מסמכים התומכים בבקשתו או עובד שהמציא בעבר מסמכים אלה וקיים הוגדרה בגין פעילות מגיל 18 בלבד מבקשת לפניות למנהל כח אדם ברשות המקומית בה הוא מועסק וביקשו תיבדק על-פי המסמכים והוחכות שהגיש.

687/96
27.5.96

79.44 מענק חד פעמי גימלאים שפרשו בין 1/1/93-31/12/95

עובד שפרש לפנסיה תקציבית בתקופה שבין 1/1/1993-1/1/95 - 31/12/95 יהיה זכאי לפיצוי חד-פעמי כלהלן:

- (א) גימלאים אשוי פרשו מעבודתם בין התאריכים 1/1/1993-1/12/93, יזכו בתשלומים חד פעמי של 0.5% מהמשכורת הקובעת לפנסיה, בחודש התשלומים בגין כל חודש מיום 1/1/93-31/12/93.
- (ב) גימלאים אשר פרשו מעבודתם בין התאריכים 1/1/94-31/12/94, יזכו בתשלומים חד פעמי של 1% מהמשכורת הקובעת לפנסיה, בחודש התשלומים בגין כל חודש מיום 1/1/94-31/12/94.

(ג) גימלאים אשר פרשו מעובdotם בין התאריכים 1/1/1995 ועד למועד ההפרשה בפועל יזכו בתשלום חד פעמי של 1.5% מהמשכורת הקובעת לפנסיה, בחודש התשלום בגין כל חדש מיום 1/1/95 ועד למועד ההפרשה בפועל.

התשלום הנ"ל ישולם לגימלי שפרש מעובdotו, כאמור וכמפורט לעיל במועד "יתחלת ההפרשות בפועל" בגין התקופה מ- 1.1.93 ועד למועד פרישתו של הגימלי.

679/95
25.10.95

79.45 גימלי הרשות המקומיות – דרגה לפנסיה.
 החל ב- 1 בינוואר 1996 יקבלו כל גימלי הרשות המקומיות המודרגים בדירוגים שיוצרכו בסעיף ג' להלן, דרגה אחת נוספת, אשר על פיה תחושב הקיצבה לפנסיה, על פי הנסיבות הבאות:

א. גימלאים שפרשו עד 31.12.92 אשר חל עליהם חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב התש"ל 1970) (להלן – חוק הגימלאות) המקבלים את קיצבתם לפי דרגה באחד הדירוגים המפורטים בסעיף קטן ג' להלן, (ואשר חולות עליהם הוראות מיוחדות לנימלאים בהסכם השכר בשירות הציבור לשנים 1993-1996) יקודמו בדרגה מלאה אחת (מי שהיה בדרגת + יקודם לדרגה + הבאה), החל ב- 1.1.96.

ב. גימלאים כאמור לעיל שפרשו החל מ- 1.1.93 עד 31.12.95 רק אם לא קודמו בדרגה מכח האמור בהסכם לשנים 1993-1996 עבר פרישתם או אם לא חולו עליהם תאומים לפורשים במהלך שנת 1993, גם כן על פי ההסכמים האמורים.

ג. להלן רשימת הדירוגים:

מינוחי (אחד, לשעבר), מח"ר (כולל פסיכולוגים), מהנדסים, טכנאים, משפטנים, פרקליטים, עיתונאים.

ד. לגבי דירוגים אחרים, אשר חלים עליהם קידומיים בדרגה לפי ההסכמים ואשר הבדיקות לגבים לא הסתיימו, לכשתחלת ועדת המעקב יישמו הצדדים החלטות הוועדה בכפוף לשינויים המתחייבים.

79.5 מענק לשאיiri עובד שנפטר בתוך 3 שנים ממתיחלת עבודתו

180/80
23/5/80-
697/96

79.51 מענק במקומות קצבה
בהתמך על האמור בסעיף 79 לחוק העבודה, ובהתאם לסעיף 27(א), לחוק שירות המדינה (גימלאות) - [נוסח משולב], תש"ל 1970, נקבע כי שיעור המענק שישולם לשאיiri של עובד ששירות פחות שלוש שנים (3 שנים) ונפטר ב-1 לחודש ינואר 2001 ואילך, יהיה בתוקף מ- 1.1.2001 כמפורט להלן:

מספר השארים	גובה המענק
שאייר אחד	65,280
לכל שאייר נוסף	7,254

808/98
3.6.98
ח. מנכ"ל
384

שיעור המענק זהה למענק שנקבע בשירות המדינה.
 החל מה- 1 בינואר 2001, סכום המענק צמוד למדד המחרירים לצרכן, הודיעו ב-
 16 בדצמבר 2000..

תקופה בה שירות העובד במעמד ארעי או שהיה למטה מגיל 18 או שהיה בחופשה ללא שכר שאינה מקנה זכויות גימלה, - לא טובא בחשבון לקביעת 3 שניםות שירותו.

79.52 אופן חלוקת המענק בין הזוגים
תשולם המענק לשארירים הינו בהתאם לכללים שנקבעו להחלוקת המענק בין השארירים, על-פי סעיף 27 (ב) לחוק הנ"ל כדלקמן:
הניח עובד שנפטר בן-זוג בלבד, ישולם לו מענק. ואם הניח גם יתומים ישולם לו מחציתו. הניח העובד אלמנות, יחולק בינייהן המענק המגיע לבן-זוג בחלוקת שווים.

הניח העובד יתומים - יחולק ביניהם המענק, לאחר ניכוי החלק המגיע לבן הזוג, בחלוקת שווים.

לא הניח העובד אחריו לא בן-זוג ולא יתומים, יחולק המענק בין שאירוו האחרים בחלוקת שווים.

הניח עובד שנפטר שארירים אחרים, בנוסף על בן-זוג ויתומים - יחולק בין השארירים האחרים, בחלוקת שווים, ההפרש בין המענק המגיע לכל השארירים לבין המענק שהיה אילו הניח בן-זוג ויתומים בלבד, ויתרת המענק תחולק בין בן- הזוג והיתומים לפי האמור לעיל בסעיף זה, ביחס לבן זוג ויתומים.

79.53 שיעורי הסכומים שנוכו מהעובד כהשתנות בדמי ביתוח המענק.

א) ממשכורת עובד, שבועות 31 בדצמבר של שנה לא שלמים שתי שנים שירות,
יוכחה בשנה שלאחר מכון סך של 97.90 ש"ח, או סכום השווה ל-2%
משכורתו המלאה, بعد חדש ינואר של אותה השנה - הכל לפי הסכום
הקטן יותר. שיעור הניכוי המידיבי הנ"ל, הינו בתוקף מיום 1 בינואר 2001.

39/86
מ-12/86
808/98
3.6.98
ח. מנכ"ל
346
ח. מנכ"ל
384

ב) עובד שנתקבל לשירותים לאחר ה-1 בינואר של שנה מסוימת, יוכחה
משכורתו הראשונה לאותה השנה סך של 97.90 ש"ח, או סכום השווה
ל-2% משכורתו החודשית המלאה האחרון - הכל לפי הסכום הקטן
יותר.

ג) נעדר עובד מעבודתו בחודש ינואר של שנה מסוימת, מחמת היוטו
בחופשה ללא שכר בין אם רכש זכויות לגימלה עבור תקופה זו ובין אם
לאו, יוכחה הניכוי כאמור ממשכורתו החודשית המלאה الأخيرة, שקיבל
לפני יציאתו לחופשה.

האמור בפסקה זו חל גם על מי שנעדר מהשירות מחמת אחת מהנסיבות שלහן: שירות צבאי, כמשמעותו בחוק החיליס המשוחזרים תש"ט – 1949 או שירות מילואים כמשמעותו בחוק שירות הביטחון, [נוסח משולב] תש"ט - 1959 ; שירות חלקתי, כמשמעותו בחוק החיליס המשוחזרים (החזרה לעבודה) תש"ט - 1949 ; היעדר מחמת לידה, או פגיעה בעבודה. לא הייתה אפשרות לנכונות את הסכם המגיע כנ"ל לפני התחלת היעדרותו של העובד, יש לנכונו מהמשמעות הראשונה שתשלום לו עם שובו לעבודה.

79.54 תשלום דמי הביטוח למוגבל מטעמי בריאות וחזה (גיל)
הוראות אלו חלות גם על עובד, שזכהתו לגימלה הוגבלו מטעמי בריאות, וכן על עובד המועסק על-פי חוזה מיוחד הקובל כי אין העובד זכאי לגימלה, מטעמי גיל.

הוראות לעיל איןן חלות על עובדים, שפרשו לكيفה והמועסקים על-פי חוזה מיוחד מגיל. או המועסקים על-פי כל סוג אחר של הסכם העסקה. סכומי הניכויים, יירשםו לזכות חשבון "גביהה של 2% על חשבון גימלה". על עובדים, עליהם תלה הוראה זו, ושיקבלו הפרשי שכר לתקופה קודמת – כתוצאה משינויו, כלשהו כפי שייקבע – תחול חובת הניכוי גם על סכומי הפרשיים עד לניכוי הסכם המרבי.

79.55 תשלום דמי הביטוח, מבוטח בקרון פנסיה
על אף האמור לעיל – לגבי עובד ארעי, המבוטח בקרנות הפנסיה המוכרות על-ידי אגף שוק ההון במשרד האוצר, ואשר חל עליהם הסכם רציפות זכויות לגימלה על-פי חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), תש"ל – 1970 (להלן: "החוק"), הניכוי האמור יכול ביום בו יחול החוק על העסקתו ויימשך עד תום שלוש שנים מיום שהחל להיות מבוטח בקרנות הנ"ל.
פסקה זו אינה חלה על מי שב- 31 לדצמבר של שנה השלים שתי שנות שירות לפחות כאמור בסעיף 79.53 א' לעיל, כאשר מועד זה חל לפני תום 3 שנים כאמור בפסקה זו.

79.6 הסזרדי רציפות זכויות פנסיה:

בנספח ב' לחוקת העבודה מובאים כתובם ולשונם הסכמים לשמרות רציפות זכויות הפנסיה כדלקמן:

הסכם עיקרי בין "המדינה למרכז השלטון המקומי"

(א) **הסכם מיום 22 ביולי 1976** [ראה סעיף (201) בנספח ב' לחוקה] שנחתם בין ממשלה ישראל בשם מדינת ישראל המיצגת על-ידי שר האוצר (להלן: המדינה)

לבין מרכז השלטון המקומי (להלן: המרכז)

לבון הסטדרות עובדי המדינה והסטודנטים הפקידים עובדי המינהל
והשירותים.

ההסכם מתאפיין לגבי שמירת רציפות זכויות פנסיה לעובד עבר בין רשות
Locale למדינה, או בין המדינה לרשות Locale, או בין רשות Locale
 לרשות Locale אחרת. (להלן: "ההסכם העיקרי").

תוספת ושינויים להסכם העיקרי - המדינה השלטון המקומי
(ב) **הסכם מיום 26 ביולי 1982** [ראה סעיף (202) בנספח ב' לחוקה] שנחתם
בין ממשלה ישראל בשם מדינת ישראל המוצגת על-ידי שר האוצר
(להלן: "המדינה")

לבין מרכז השלטון המקומי (להלן: "המרכז")
לבין הסטדרות עובדי המדינה והסטודנטים הפקידים, עובדי המינהל
והשירותים.

ההסכם זה כמו ההסכם העיקרי מיום 22/7/1976 מתאפיין לגבי שמירת
רציפות זכויות הפנסיה, ומהוות תוספת ושינויים להסכם העיקרי הנוכחי.

הסכם העיקרי "קרןנות והמרכז"

(ג) **הסכם מיום 24 מרץ 1975** [ראה סעיף (203) בנספח ב' לחוקה] שנחתם
בין הסטדרות הכללית, המרכז לביטחון סוציאלי, הסטדרות הפקידים
עובדיה המינהל והשירותים, קרנות הפנסיה של הסטדרות וקרן "גלאד"
בע"מ (להלן: "הקרןנות")

לבין מרכז השלטון המקומי בישראל (להלן: "המרכז").
ההסכם מתאפיין לגבי שמירת רציפות זכויות פנסיה לעובד עבר מרשות
Locale לעובודה (להלן: "גוף") הקשור בקרן הפנסיה או מגוון
 לרשות Locale (להלן: "ההסכם העיקרי").

תוספת ושינויים להסכם העיקרי "קרןנות והמרכז"

(ד) **הסכם מיום 1 למאי 1981** [ראה סעיף (204) בנספח ב' לחוקה] שנחתם
בין הסטדרות הכללית, המרכז לביטחון סוציאלי, הסטדרות הפקידים
עובדיה המינהל והשירותים, קרנות הפנסיה של הסטדרות וקרן "גלאד"
בע"מ (להלן: "הקרןנות").

לבין מרכז השלטון המקומי בישראל (להלן: "המרכז").

ההסכם זה, כמו ההסכם העיקרי מיום 24 מרץ 1975 מתאפיין לגבי
שמירת רציפות זכויות הפנסיה ומכלול תוספת ושינויים להסכם העיקרי.

תוספת ושינויים להסכם העיקרי "קרןנות והמרכז"

(ה) **הסכם מיום 18 לדצמבר 1989** [ראה סעיף (205) בנספח ב' לחוקה]
בין הסטדרות הכללית, המרכז לביטחון סוציאלי, הסטדרות הפקידים,
(להלן - "הסטדרות") קרנות הפנסיה של הסטדרות וקרן "גלאד" בע"מ
(להלן - "הקרןנות").

לבין מרכז השלטון המקומי בישראל (להלן: "המרכז"), ושלוש הערים
הגדולות ירושלים, תל אביב וחיפה.

הסכם לזמןאים ב" מבטחים "

(ו) הסכם מיום 24 במרץ 1975 [ראא סעיף (206) בנספח ב' לחוקה] שנחתם

בין מרכז השלטון המקומי בישראל (להלן: המרכז)

לבין ההסתדרות הכללית, הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים

(להלן: נציגות העובדים)

לבין " מבטחים ", מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים (להלן:

מבטחים).

ההסכם מתיחס לעובדים זמניים, ועד לתקופה אשר לא תעלה על

שנתיים מיום תחילת עבודתם ברשות המקומית, או קבלת הקביעות (הכל

לפי התאריך המוקדם יותר).

הסכם קבועים זמניים ב" מבטחים "

(ז) הסכם מיום 8 באפריל 1976 [ראא סעיף (207) בנספח ב' לחוקה] שנחתם בין

מרכז השלטון המקומי בישראל בשם כל איגודים ערים לשרותי כבאות (להלן:

האיגוד)

לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, הסתדרות הפקידים

עובדיה המינהל והשירותים בשם כל העובדים באיגוד (להלן: נציגות

העובדים) לבין " מבטחים ", מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ

(להלן: " מבטחים ").

ההסכם מתיחס לעובדים זמניים בשרותי הכבאות ועד לתקופה אשר לא

תעלה על שנתיים מיום תחילת עבודתם, או קבלת הקביעות (הכל לפי

התאריך המוקדם יותר).

קופת תגמולים

80

א. הרשות והעובדים יקיימו קופת תגמולים של עובדי הרשות. העובדים יפרישו קופת % 2 (שני אחוזים) ממשכורותם המלאה, ורשות תפריש קופת % 1 (אחד אחוז) ממשכורותם המלאה של העובדים.

אין סעיף זה מונע מרשות זו או אחרת לקיים קופת תגמולים על מנת להבטיח לעובדים פנסיה מצטברת כפי שיוסכם בין הרשות המקומית ועד העובדים.

ב. מוסכם בין הצדדים על ביטול הפרשנות והኒוכוים לkopft תגמולים, כמתחייב מהוראות סעיף 80 א' לעיל.

הוראה זו תחול על עובדים אשר יקלטו לעבודה לאחר ה- 3.4.1999 בלבד.

80.1 הפרשות לקופות גמל מרכיבי שכר שאינו פנסיוניים.

ה.ב.ע.
592/93
274/93

80.11 הפרשות לקופת גמל לדירוג עובדי המינהל והשירותים (להלן דירוג אחד)

הסכם שכר
1993/96
מ- 1.9.93

80.111

החל מיום 1.1.1994 ולמשך מיום 1.9.1993 ייכו ויפרישו המעסיקים לקופת גמל שיקבוו הצדדים, כספים בגין תשלוםיהם המשולמים לעובדים המודרגים בדירוג עובדי המינהל והשירותים (דירוג אחד), כמפורט שעות נוספות ובעור תשלוםיהם המשולמים לעובדים אלו עבור פרמיות מודדות, והכל בתנאים כמפורט להלן.

529/93
27.4.94

80.112

על אף האמור לעיל, בדבר "קופת גמל שיקבוו הצדדים", מוסכם בין הצדדים כי בכל רשות מקומית תונגה קופת גמל נפרדת לצורך ביצוע האמור בסעיפים 80.111 – 80.116 לפרק זה.

המעסיק והעובד יפרישו כל אחד 5% מהפרמייה המודודה או מהתשלום בגין שעות נוספות, כפוף לכללים שיפורטו להלן. מובהר בזאת שהרכיבים המוזכרים בפרק זה לא יכללו בחישוב פיצויי פיטורים, שכר שעה ופנסיה.

80.113

האמור בפרק זה יכול על מעסיקים שקיים אצלם מערכת דוח נוכחות ורישום בגין עבודה שעות נוספות, ומובהר שהפרשנות הכספיים בגין שעות נוספות תחול רק לגבי גמול שעות נוספות מודוחות שעבדו העובדים בפועל בהתאם להיתר שניתן להם על ידי המעסיק.

המעסיקים יפרישו תחילת בגין תשלום עבור שכר עידוד (פרמייה מודודה) עד לתקרה של 30% מהשכר הפנסיוני, וזאת במסגרת הוצאות המוסכמת בין הצדדים.

במידה ובמסגרת הוצאות המוסכמת בין הצדדים אצל כל מעסיק ניתן יהיה להפריש גם על התשלום מביצוע שעות נוספות מודוחות, יפרישו המעסיקים קופת הגמל עד לתקרה של 40 שעות נוספות חודשיות לעובד.

80.114

מעסיקים שלא נהוגה אצלם שיטת שכר עידוד (פרמייה מודודה) יפרישו בגין ביצוע שעות נוספות במסגרת הוצאות המוסכמת עד לתקרה של 40 שעות נוספות חודשיות לעובד.

80.115

העובד יהיה זכאי בעת פרישתו מהעבודה לכל הסכומים שייצבו לזכותו בקופת המיל ועל פי תקנון הקופה.

80.116

הסכם זה יחול על העובדים המבוטחים בפנסיה תקציבית או בהסכם פנסיה אחר, רק במידה שבגין מרכיבים אלה לא הופשו ערב חתימת ההסכם דמי גמולים לפנסיה או לקופת גמל או הסדר פנסיוני אחר. מוסכם שאין בהסכם זו משום פגיעה באפשרות שהמעסיק יקבע מכסות או תקציב של שעות נוספות בהתאם לצרכי העבודה והתקציב. מוסכם שאין בהסכם זו משום פגעה באפשרות לשנות נורמות בסוגרת שכר עידוד כנהוג אצל המעסיקים בהתאם לכללי מועצת הייצור.

80.12 הרחבה רכיבי השכר להפרשה لكופת גמל

80.121

בשינוי כאמור בסעיף 80.11 החל משכורת חדש ינואר 1996 יהולו על העובדים המודרגים בדירוג עובדי המינהל והשירותים (דירוג אחד), ההוראות כל'קמן :

688/96 27.5.96 כתב הצטרפות מ-23.1.96	<p>המעסיקים יפרישו מדי חודש בחודשו %,5, لكופת גמל ויינכו ממשכורות העובדים מדי חודש בחודשו % 5 מכל רכיבי השכר והתשלומים האחרים שאינם פנסיוניים, כולל מתוספות שכר ותוספות שאינם שכר וחזרים אחרים שאינם פנסיוניים, וכל רכיב אחד נוסף פנסיוני, תוך שה הפרשה מבוצעת מהרכיבים במלואם בחודש תשלומם.</p>
---	--

האמור לעיל, למעט גלים מס ובכפוף למסגרת העלות כמוסכם בין הצדדים. קופת גמל – קופת גמל לתגמולים כמשמעותה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופת גמל, התשכ"ד – 1964, כפי שייבחרו קופת הגמל על ידי האיגודים המקצועיים, בהסכם המעסיקים בכתב, ואולם לנבי מעסיקים שאצלם קופת גמל לתגמולים שאליה מופרשים כספי ע"י המעסיק והעובד, ניתן יהיה להמשיך את ההפרשות לאותה קופת.

80.122

למען הסר ספק בלבד, מובהר בזזה כי אם העובד אינו זכאי לקבל בשכרו הכללי רכיב מהרכיבים המפורטים בסעיף 80.121, הרי אין בהסכם זה כדי לחייב את המעסיק להפריש ולנקות משכרו لكופת גמל, בגין אותו רכיב שאינו כולל בשכר העובד, כל עוד אין העובד זכאי לקבל רכיב זה בשכרו הכללי. אין באמור בהסכם זה כשלעצמם כדי לחייב את המעסיק לתשלום רכיבים נוספים בשכר העובד.

80.123

כל עובד יהיה זכאי, עם סיום יחסיו עובד ומעביד, וכן בכל מקרה אחר כמקובל לגבי קופת גמל, לכל הסכומים שייצטבו לזכותו בקופת הגמל, בתנאים המוצאים בקבלת התגמולים בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופת גמל), התשכ"ד – 1964.

80.124

א. גימלאים שפרשו מעובודתם אצל המעסיקים עליהם חל הסכם זה, בין התאריך 1.1.93 ל- 31.12.95, לא יפרישו בגיןם לkopft גמל לתגמולים או בקרב פנסיה צוברת, מרכיבי השכר והתשומות الآחרים שאינם פנסיוניים, עפ"י הסכמי השכר או הסכם זה, עקב מועד הפסקת עבודתם, ויפוצו בתשלום חד פעמי עפ"י תחשייב כדלקמן:

1. 0.5% מהמשכורת הקבועה לפנסיה בחודש התשלום בגין כל חדש מ-31.12.93 עד 1.1.93.

2. 1% מהמשכורת הקבועה לפנסיה בחודש התשלום בגין כל חדש מ-31.12.94 עד 1.1.94.

3. 1.5% מהמשכורת הקבועה לפנסיה בחודש התשלום בגין כל חדש מ-31.12.95 עד 1.1.95.

ב. הפיצוי הניל'ישולם לגימלאי שפרש מעובודתו כאמור וכמפורט לעיל, עד

1 בינואר 1996, בגין התקופה מ-31.1.93 ועד למועד פרישתו של הגימלאי.

80.125

mobher בזאת כי עובד אשר לנבי מופרשים במועד חתימת הסכם זה דמי גמולים לפנסיה או לkopft גמל, בגין רכיב שכר ותשולם אחר מסויים שאינו פנסיוני, לא יופרש בגיןו בגין חתימת הסכם זה פעם נוספת (ושה"כ פעמיים) בגין אותו הרכיב לפנסיה או לкопft גמל.

80.126

אין כאמור בהסכם זה, כשלעצמם, כדי לחייב הפרשה מרכיבי שכר ותשומות אחרים שאינם פנסיוניים כמשמעותם בהסכם זה, לרבות אחרות, לרבות קרנות השתלמות, קרנות ידע וכדומה, מעבר לkopft הגמל/פנסיה צוברת, או הכרה ברכיבים אלה לצורך פנסיה ע"פ חוק או הכללתם לצורכי חישוב פיצויי פיטוריים או ערך שעה.

החל מחודש ינואר 1996 יבוטלו ההוראות כאמור (ב-80.11 על סעיפיו) במקרה וקיימת סתירה בין ההוראות סעיף משנה זה לבין סעיף 80.11 לעיל, תגבורנה ההוראות סעיף משנה זה.

80.13 הפרשה לקופת גמל מרכיבי שכר שאינט פנסיוניים לעובדים בדירוג

עובד חינוך נוער חברה וקהילה (חינוך המশלים) אשר מועסקים

בתפקידים הקשורים לחינוך המশלים בדירוג עובדי הוראה :

642/95

6.3.95

688/96

27.5.96

80.131 הפרשות לקופ"ג לעובדי חינוך נוער חברה וקהילה

החל מיום 1.1.95 ייכו ויפרישו המעסיקים לקופת גמל כהגדרתה בסעיף 80.11 לעיל, כספים בתנאים ובגין התשלומים כמפורט בסעיפים 80.116 – 80.111 לעיל, המשולמים לעובדים בדירוג עובדי חינוך נוער חברה וקהילה (חינוך המশלים) אשר מועסקים בתפקידים הקשורים לחינוך המশלים בדירוג עובדי הוראה.

80.132

החל מיום 1.1.96 ייכו ויפרישו המעסיקים לקופת גמל, כספים בתנאים ובגין התשלומים כמפורט בסעיפים 80.126 – 80.121 לעיל, המשולמים לעובדים בדירוג עובדי חינוך נוער חברה וקהילה (חינוך המশלים) אשר מועסקים בתפקידים הקשורים לחינוך המশלים בדירוג עובדי הוראה.

80.14 הפרשות לקופת גמל מרכיבי שכר שאינט פנסיוניים לעובדים

בדירוגים : טכנאים והנדסאים, מה"ר (ופסיקולוגים), מהנדסים, עובדים

סוציאליים, משפטניים, פארא רפואיים, פיזיותרפיסטים, מרפאים בעיסוק,

עתונאים, קליניים תקשורת

80.141

על העובדים בדירוגים טכנאים והנדסאים, מה"ר (ופסיקולוגים), מהנדסים, עובדים סוציאליים, משפטיים, פארא רפואיים, פיזיותרפיסטים, מרפאים בעיסוק, עיתונאים, קליניים תקשורת, יחולו ההוראות הבאות :

80.142

החל מיום 1.1.96 יעבירו המעסיקים לקופת גמל תשלוםם בגין כל עובד שעליו חל פרק משנה זה, כאמור להלן בהמשך.

копת גמל – קופת גמל לארגוני כמשמעותה בתקנות מס הכנסת (כללים לאישור וניהול קופת גמל), התשכ"ד – 1964, כפי שייבחרו קופות הגמל על ידי האגודות המקצועיות, בהסכמה המעסיקים בכתב.

80.143

החל מיום 1.1.96 ועד ליום 31.10.97 יפריש המעסיק מדי חודש בחודשו 6.5% וינכה מהעובד מדי חודש 6.5% מכל רכיבי שכר ותשלומיים אחרים נוספים שאינם פנסיוניים, כולל מתוספות שכר ותוספות שאינם שכר והזרים אחרים שאינם פנסיוניים, וכל רכיב אחר נוסף שאינו פנסוני. תוך שההפרש מבוצעת מהרכיבים במלואם בחודש תשלום מס, האמור לעיל, למעט גילום מס ובכפוף למסגרת העלות כמוסכם בין הצדדים.

80.144

בחודש נובמבר 1997 יפריש המעסיק באופן חד פעמי 5.4% וינכה מהעובד 5.4% מרכיבי השכר ותשלומיים האחרים שאינם פנסיוניים, כמפורט בסעיף 80.143 לעיל.

החל מיום 1.12.97 יפריש המעסיק מדי חודש בחודשו 5%, וינכה מהעובד מדי חודש בחודשו 5% מרכיבי השכר ותשלומיים האחרים שאינם פנסיוניים, כמפורט בסעיף 80.143 לעיל.

ההפרש הרטרואקטיבית בגין כל חודש החל מיום 1.1.96, ועד למועד תחילת ההפרשה בפועל, תבוצע בשכר הראשוני לאחר בחירת קופות הכלל – כפי שיבחרו ע"י האינדידים המקבעים בהסכם המוסיקאים.

החל ממועד תחילת ההפרשאות בפועל ואילך, תבוצע ההפרשה השוטפת מדי חודש.

80.145

למען הסר ספק בלבד, מובהר בזה כי אם העובד אינו זכאי לקבל בשכרו הכלול רכיב מהרכיבים המפורטים בסעיף 80.143 לעיל, הרי אין בהסכם זה כדי לחייב את המעסיק להפריש ולנקוט משכרו לקופת הכלל, בגין אותו רכיב שאינו כולל בשכר העובד, כל עוד אין העובד זכאי לקבל רכיב זה בשכרו הכלול.

אין באמור זה בהסכם זה כשלעצמיו כדי לחייב את המעסיק לתשלום רכיבים נוספים בשכר העובד.

80.146

כל עובד יהיה זכאי, עם סיום יחסיו עובד ומעביד, וכן בכל מקרה אחר כמקובל לגבי קופת הכלל, לכל הסכומים שייצטרו לזכותו בקופת הכלל, בתנאים המוצאים בקבלת התגמולים בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופת הכלל), התשכ"ד – 1964.

80.147

- א. נימלאים שפרשו מעובודתם אצל המעסיקים עליהם חל הסכם זה, בין התאריך 1.1.93 לתאריך תחילת ההפרשות בפועל, לא יפרשו בגיןם לקופת גמל לתגמולים או לקרן פנסיה צוברת, מרכיבי השכר והתשומים האחרים שאינם פנסיוניים, עפ"י הסכמי השכר או הסכם זה, עקב מועד הפסיקת עבודתם, ויפוצו בתשלום חד פעמי עפ"י תחשייב כדלקמן:
1. 0.5% מהמשכורת הקובעת לפנסיה בחודש התשלום בגין כל חדש מ-31.12.93 עד 1.1.93.
 2. 1% מהמשכורת הקובעת לפנסיה בחודש התשלום בגין כל חדש מ-31.12.94 עד 1.1.94.
 3. 1.5% מהמשכורת הקובעת לפנסיה בחודש התשלום בגין כל חדש מ-31.12.95 עד 1.1.95.
- ב. הפיצוי הניל' ישולם לנימלאי שפרש מעובודתו כאמור וכמפורט לעיל, עד מועד תחילת ההפרשות בפועל, בגין התקופה מ-1.1.93 ועד למועד פרישתו של הנימלאי.

80.148

MOVEDAR בזאת כי עובד אשר לגבייו מופרשים במועד חתימת הסכם זה דמי גמולים לפנסיה או לקופת גמל, בגין רכיב שכר ותשלים אחר מסויים שאינם פנסיוניים, לא יופרש בגיןו בגין חתימת הסכם זה פעם נוספת (וסה"כ פעריים) בגין אותו הרכיב לפנסיה אולקופת גמל.

80.149

אין כאמור בהסכם זה, כשלעצמם, כדי לחייב הפרשה מרכיבי שכר ותשומים אחרים שאינם פנסיוניים כמשמעותם בהסכם זה, לקרןנות אחרות, לרבות קרנות השתלמות, קרנות ידע וכדומה, מעבר לקופת הגמל/פנסיה צוברת, או הכרה ברכיבים אלה לצורך פנסיה עפ"י חוק או הכללתם לצורכי חישוב פיצויי פיטורים או ערך שעה.

קרנות השתלמות 80.2

עובדיו הרשות המקומיות שבדרוג המינהל והשירותים (אחד) או הדירוגים המקצועיים, זכאים להצטרף על-פי דירוגם המקצועי לאחת מקרןנות ההשתלמות הקיימות בשיתוף המעסיקים יחד עם האיגודים המקצועיים כמפורט להלן: -

- קרן השתלמות של המהנדסים;
- קרן השתלמות של ההנדסאים והטכנאים;
- קרן השתלמות של המה"ר;
- קרן השתלמות של העובדים הסוציאליים (ק.ל.ע.);
- קרן השתלמות של עובדים רשותות המקומיות (אחד).

680/95 31/12/95	<p>ההצראות והחבות בקרן ההשתלמות תיעשה על-ידי הגשת טופס בקשה להצראות לקרן ההשתלמות ובהתאם לתקנות קרן ההשתלמות אליה מוגשת הבקשה.</p>
129/79 16/1/79	<p>80.3 קון ההשתלמות לעובדי הרשויות המקומיות בדירוג (אחד) לעובדי מינהל ושירותים.</p> <p>קרן מיועדת לעובדים ברשותות המקומיות המדורגים בדירוג (האחד) לעובדי המינהל והשירותים ולעובד חינוך, נוער, חברה וקהילה. אין אפשרות להצטרף לקרן אחר.</p>
710/96 17/4/96	<p>החל מ-6/88/1, אחוזי הפרשה לקרן ההשתלמות הם : 7.5% הפרשת מעביד, ועוד 2.5% הפרשת העובד.</p>
432/88 30/10/88 מ-88	<p>ה הפרשות לקרן ההשתלמות הן ממשכורת בחוטו הכוללת את הרכיבים הבאים : שכר מושלב, תוספת שהיא בדרגה, תוספת ותק לרבות קידום ותק, וכן כל התוספות הקשורות לתביעות לצורך חישוב הנימלאות.</p>
129/79 16/1/79 555/92 6/9/92	<p>80.4 זכאותו של עובד להצטרף לקרן השתלמות תהיה בכפוף לחוקת העבודה לעובדים ברשותות המקומיות.</p> <p>1. עובד לאחר 12 חודשים הזכה לקביעות בהתאם לחוקת העבודה ולהסכם הקיבוציים. תהא זכאותו להצטרף לקרן השתלמות בתום התקופה.</p> <p>2. זכאותו של העובד להצטרף לקרן השתלמות לא תהא מותנית במתן כתוב קביעות.</p> <p>3. המועד לתשלום יהיה כאמור בסעיף 1 לאחר 12 חודשים עובדה, ולא מעבר לאותה שנת מס.</p>

פרק יי'

משא ומתן בין הרשות ונציגות העובדים

81 באות כח העובדים ודרבי המוי"מ - הנהלה מכירה בוועד העובדים שנבחר על-ידי העובדי הרשות המקומית ואושר על-ידי המרכז, כבא-כח כל העובדים.

82 מוי"מ בין הנהלה והוועד - בכל העניינים הנוגעים לעובדים בקשר עם העבודה ותנאייה או מילוי חוקת העבודה, תדון הנהלה תחילה עם ועד העובדים והסניף לפי יוזמת אחד הצדדים. אם ועד העובדים אינו מסכים להחלטת הנהלה, עובר העניין הנדון למוי"מ בין הנהלה ובין המרכז. כל הוראה של הנהלה שיש בה ממשום פגיעה בענייני העובדים או בניגוד לחוקה, הוצאהה לפועל נדחת עד לגמר הדיונים לפי הסעיף הבא.

83 חובת דיוון תוך שבועיים - הבירור בין הנהלה ובין ועד העובדים והסניף לא יארך יותר משבועיים, ולאחר הערעור מצד ועד העובדים בהתאם לסעיף 82 לא יארך הבירור בין הנהלה ונציגות המרכז ליותר משבועיים, אלא עם יתרעכבות מחייבת הצורך להמציא תעודות או לקבוע עובדות ולפי הסכמה בין הצדדים.

84 הכרעות במקרה של חילוקי דעת - כל העניינים שהרשויות המקומיות לא הגיעו עליהם לידי הסכם עם נציגות מרכז הפקידים, יעברו להכרעת הנהלת מרכז השלטון המקומי ומרכז הפקידים. בכל מקרה של חילוקי דעת בין נציגי הנהלת מרכז השלטון המקומי ובין נציגי מרכז הסתדרות הפקידים תימסר ההכרעה לבוררות מוסכמת בין שני הצדדים, תוך חדש ימים.

פרק יי'ח

תוקף החוקה

85 **דיונים על שינויים ותיקוניים**

הנהלת מרכז השלטון המקומי או מרכז הסטודיות הפקידים יכולים על-ידי מתן הודעה בכתב 60 ימים לפני תום כל שנת תקציב (31 מרס) להציג תיקונים לחוקה. שני הצדדים, מרכז השלטון המקומי ומרכז הסטודיות הפקידים מתחייבים בזה לדzon ביחד על הכנסת שינויים בחוקה או המשכלה בעלי שינויים.

בain הודעה מאחד הצדדים על שינויים או תיקונים, יוארך תוקפה של החוקה מאליו לשנה נוספת וכן מדי שנה בשנה וחזר חיללה. שני הצדדים מתחייבים לרשום חוזה זה כהסכם קולקטיבי לפי החוק.

לראיה באנו הצדדים על החותם:

היום בו טבת תשס"ב – 10.1.2002

לאון מושקובסקי-וילר
בעצם מנהל
בשם הסטודיות הפקידים
עובדיה המינהל והשירותים

עדו אלדר, יעקב אגמון
ג'ורא דוחנטל, מנכ"ל סמנס"ל
וילר
בעצם מרכז השלטון המקומי בישראל