

חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות בישראל

פרק א'

מבוא

1

(א) נסח זה של החוקה מהווע נסח משולב ועדכני של חוקת העבודה מיום 1.2.60 (להלן: "החוקה") ושל הסכמים קיבוציים והוראות ההודיעות בענייני עובדים אשר נחתמו בין הצדדים, עד 30.6.2001 (להלן: "המסמכים המקוריים").

מטרת המשם היא לאגד את מכלול ההוראות שבחוקה ובמסמכים המקוריים לכדי מסמן אחד משולב ועדכני.
אי לכך מוסכם ומובהר בזאת כי אין בהוראות הנוסח המשולב שבנדון כדי להוסיף או לגרוע מזכיות או חובות הצדדים או ייחידיהם, כפי שנקבעו בחוקה או במסמכים המקוריים.

למען הסר ספק מובהר בזאת כי אין באופן ערך המנוסח המשולב, או בהעדרה של הוראה מההוראות המקוריים, כדי לגרוע מתקוף המשפטי של הוראות החוקה או ההוראות המקוריים, ובכל מקרה של סטייה או אי התאמה בין האמור בנוסח המשולב שבנדון, לבין האמור בהוראות החוקה או ההוראות המקוריים יחייב האמור בחוקה או במסמכים המקוריים.

(ב) **הצדדים לחוקה המוסכמת ומערכות**
על חוקה זו הסכימו מרכזו השלטוני המקומי בישראל המייצג את כל הרשותות המילומיות המסונפות אליו והווע המركזי של הסטדרות הפקידיים עובדי המינהל והשירותים שהסתדרות הכללית החדשה. חוקת העבודה הינה הסכם קיבוצי כלל. הצדדים לו הם: - מצד אחד, הסטדרות הפקידיים עובדי המינהל והשירותים ומצד שני - מרכזו של השלטון המקומי בישראל, הינו עמותה המאגדת את כל הערים והמועצות המקומיות בישראל. בין השאר, משמש המרכז כארגון מעבדיים של חברותיו (פרט ל-3 הערים הגדולות: ת"א, חיפה וירושלים).

הסתדרות הפקדים עובדי המינהל והשירותים, הינה הסתדרות מקצועית ארצית, המהווה ארגן של ההסתדרות הכללית החדשה.

(ג) על מי חלה החוקה

חוקת עבודה זו חלה על כל הרשותות המקומיות הנמנות ביום על מרכזו שלטון המקומי בישראל וכן על כל אלה, אשר תמנינה עליו בעתיד. ועל כל העובדים למקצועותיהם ולסוגי עבודותם השונים, בין שהינם חברים במסתדרות הפקדים עובדי המינהל והשירותים הנ"ל ובין שאינם חברים בה, המועסקים ביום או שייהיו מועסקים בעתיד ברשותות המקומיות. ענייני העובדים, תנאי עבודתם, חובותיהם וזכויותיהם, יתנהלו וייקבעו על-פי חוקה זו.

מגבלת החוקה מגמלאים שפרשו וממשיכים לעבוד

על תנאי העסקתם של גימלאים לא חלה חוקה זו והם מוסדרים בנפרד, כפי שמובא בהמשך פרק ד', 19.1.

(ד) הוספה או שינוי החוקה

כל תוספת או שינוי אשר ייעשה בהסכמת מרכזו שלטון המקומי והוא עוד המרכז של מסתדרות הפקדים עובדי המינהל והשירותים, תוקף יהיה כתוקף חוקה זו. התוספות מצורפות לחוקה ומהוות חלק בלתי נפרד ממנה.

- (ה) (1) כל חוזה או הסכם שנעשה בעבר בין הרשות המקומית ובין חבר עובדייה, או אחד מהעובדים העובד ברשות המקומית בעת חתימת חוקה זו, וכן כל חוזה או הסכם שייעשה בעתיד בין הרשות המקומית ובין חבר העובדים או אחד העובדים ויראה מנוגד להוראות חוקה זו, לא יהיה להם שום ערך ותוקף.
- (2) על אף האמור לעיל תהיה הרשות המקומית רשאית להעסיק עובדים על-פי חוזים מיוחדים בתנאי שה חוזים יהיו טעונים אישור שני הצדדים.

.2. הגדרת מונחים

<p>מרכז השלטון המקומי בישראל. הנהלת העירייה או המועצה המקומית (הרשאות המקומיות).</p> <p>הoved המרכז של הסטודיות הפקידים עובדי המנהל והשירותים שבסטודנטיות הכללית החדשה.</p> <p>ועד הסניף המקומי של הסטודיות הפקידים שלציג מועצת הפעלים.</p> <p>ועד שבחרו בו העובדים ואישר אותו המרכז. כל עובד או עובדת בכל סוג העבודה ברשותות המקומיות בין בעבודה גופנית ובין שאיינה גופנית.</p> <p>עובד שטרם מלאו לו 18 שנים. לשכת עבודה על-פי חוק שירות התעסוקה. מושי(ה) וכן אלמן(ה) שהוא אב לילדיים שהם למטה מגיל 18 ותלויים בכלכליו.</p> <p>עובד שפרטו מעובד על-פי פסק דין המחייב אותו לשלם מזונות.</p> <p>אב או אם, של עובד(ת) מן ההורים של האשה והבעל והתלוויים בו(ה).</p> <p>עובד העובד בעבודה קבועה אשר משך קיומה אין מוגבל מראש ומתקבל משכורת כעובד קבוע.</p>	<table border="0"> <tr> <td>מרכז השלטון</td><td>פירשו:</td></tr> <tr> <td>הנהלת הרשות</td><td>פירשו:</td></tr> <tr> <td>מרכז הפקידים</td><td>פירשו:</td></tr> <tr> <td>הסניף</td><td>פירשו:</td></tr> <tr> <td>עובד</td><td>פירשו:</td></tr> <tr> <td>חניך</td><td>פירשו:</td></tr> <tr> <td>לשכת עבודה</td><td>פירשו:</td></tr> <tr> <td>בעל משפחה</td><td>פירשו:</td></tr> <tr> <td>גרוש</td><td>פירשו:</td></tr> <tr> <td>תלי</td><td>פירשו:</td></tr> <tr> <td>עובד קבוע</td><td>פירשו:</td></tr> </table>	מרכז השלטון	פירשו:	הנהלת הרשות	פירשו:	מרכז הפקידים	פירשו:	הסניף	פירשו:	עובד	פירשו:	חניך	פירשו:	לשכת עבודה	פירשו:	בעל משפחה	פירשו:	גרוש	פירשו:	תלי	פירשו:	עובד קבוע	פירשו:
מרכז השלטון	פירשו:																						
הנהלת הרשות	פירשו:																						
מרכז הפקידים	פירשו:																						
הסניף	פירשו:																						
עובד	פירשו:																						
חניך	פירשו:																						
לשכת עבודה	פירשו:																						
בעל משפחה	פירשו:																						
גרוש	פירשו:																						
תלי	פירשו:																						
עובד קבוע	פירשו:																						

עובד יציב	פירושו:	עובד יציב, אישר זכאי ל-22-21 ימי עבודה לחודש בשכר, בעבודה בה מועסקים 5 ימי עבודה בשבוע. או 26-25 ימי עבודה לחודש בשכר, בעבודה בה מועסקים 6 ימים בשבוע.
עובד אראי	פירושו:	עובד האראי מוגדרת מראש.
עובד זמני	פירושו:	עובד המתקבל במעמד זמני (עד 12 חודשים ולא יותר).
קופת חולים	פירושו:	קופת חולים כללית וכל קופת חולים אחרת שהמדינה מכירה בה.
רופא מוסמך	פירושו:	רופא שהוסכם עליו על-ידי שני הצדדים.

פרק ב'

קבלת עובדים לעבודה

3 העסקת עובדים מאורגנים

הרשות המקומית תעסיק רק עובדים שמדוברים בחברים בהסתדרות הכללית החדשה, או בארגון העובדים כללי אחר שהמדינה מכירה בו.

4 (א) קבלת העובדים על-ידי לשכת העבודה

הרשות המקומית תקבל את העובדים הדורשים לעבודה קבועה, לעבודה יציבה, לעבודה זמנית או ארעית או לעבודה בניסיון, לכל מקצועותיהם ולסוגי עבודותם, וכן את העובדים והפועלים הבלתי מקצועיים בהתאם לחוק שירות התעסוקה, ולהוראות חוקה זו.

(ב) החוצה לוועד על התפנות משרה

לכשתפנה משרה ברשות המקומיית, תודיע הנהלת הרשות תחילת לוועד העובדים על מנת שיוציא את מועדיו למשרה הפניה תוך שלושה ימים מיום הודעה (ההחלטה בדבר התאמת המועמד לעבודה היא בידי הנהלת הרשות).

(ג) החלטה בדבר התאמת המועמד

לא מצאה הנהלה בין עובדי הרשות עובד המתאים למשרה הפניה, תפנה הנהלה לשכת העבודה. עבר שבוע ימים מיום הודעה על השכת העבודה על הצורך בעובד, או עברו 48 שעות משעת הודעה על הצורך בפועל ולא שלחה הלשכה את העובד או הפועל הדרוש, רשאית הרשות לקבל את העובד או הפועל הדרוש מחוץ לשכה, בתנאי שהזיהעה על כך מיד לשכה, וכל סעיפי החוקה יחולו על העובד הניל' (ההחלטה בדבר התאמת המועמד לעבודה היא בידי הנהלת הרשות).

(ד) מגבלות העסקת קרובי משפחה

עובד הקרוב קירבות משפחה לאחד העובדים מראשי מחלוקת מסוימת או מנהליה, לא יוכל להתקבל לעבודה לאותה המחלקה ברשות המקומיית.

(ו) הפרופיל הצבאי

בהתאם לחוק שיוון ההזדמנויות לעבודה חל איסור על מעסיק לדרש מהמועמד למשרה, את הפרופיל הצבאי שלו או לעשות בו שימוש אם הגיע לידיו.

הוראות סעיף 4 לא יחולו על העובדים בתפקיד מינהלי או על העובדים שנדרשת מהם השכלה תיכונית ומעלה או מידה מיוחדת של אמון אישי. (סעיף 32(ב) של חוק התעסוקה).

6 הזמנת חייכים

חניכים יוזמו משלכת הבדיקה לנער. אין לקבל לעבודה חניך למטה מגיל 14 שנה או מעל לגיל 17 שנה.

6.1 (א) מכרז לקבלת עובדים לעבודה

קבלת עובדים לעבודה בעיריה, תיעשה על-פי הוראות פקודת הערים (נוסח משולב חדש) ותקנות הערים (מכרזים לקבלת עובדים) התש"מ - 1979.

(ב) קבלת עובדים לעבודה במועצה מקומית, תיעשה על-פי הוראות פקודת המועצות המקומיות, צו המועצות המקומיות (א) התשי"א – 1951, צו המועצות המקומיות (ב) התשי"ג – 1953, צו המועצות המקומיות (נווה קבלת עובדים לעבודה) התשמ"א – 1981.

6.2 (ג) מועד כניסה לתפקיד במכרז פנימי

(1) משנהר עובד למשרה במכרז פנימי, יש לו הזכות להכנס לתפקידו החדש ללא שינויו. ואילו על הממוניים עליו בתפקיד הישן והחדש גם יחד, מוטלת חובה לאפשר לו לעשות כן.

עיכוב כניסה של עובד לתפקיד חדש מהויה פגעה בזכויותיו.

(2) נבחר עובד במכרז פנימי. יקבע תאריך כניסה למשרה אליה נבחר למועד סביו. סמוך ככל האפשר למועד בחירתו. האחראי יודיע לעובד על התאריך שנקבע והעובד יהיה חייב להכנס למשרתו באותו תאריך. לא נכנס העובד בתאריך האמור, יראו זאת כאילו יותר על המשרה. לא ניתן הממונה על העובד את העברתו למשרה חדשה תוך 30 ימים מהתאריך שנקבע,ittiush האחראי עם הממונה על העובד ועם הממונה המיועד על העובד במשרתו החדש, יקבע את המועד להעברתו על-פי צרכי העבודה.

המשך האחראי אינו רשאי לעכב העברת העובד למשרתו החדשה. עקב צרכי העבודה לתקופה העולה על שלושה חודשים. היו סיבות מיוחדות לעיכוב לפרקי זמן העולה על תקופה זו, יש לקבל לכך אישור בכתב מהתמונה או האחראי לענייני כח-אדם. בעת קבלת החלטה בדבר, יעשה הכל כדי לא לפגוע בזכויות העובד בשל העיכוב.

711/96
18/4/96

6.2. עובד שחזר לעבוד ברשות המקומית:

עובד שפרש מעבודתו ברשות המקומית וחזר לעבוד בה תוך חמש שנים מיום פרישתו והרוצה בהכרת שירותו הקודם, יגיש בקשה על כך לראש הרשות המקומית.

לצורך זה תוכר רק תקופה שירות קודמת בשכר שהעובד הועסק בה בשכר חדש או יומי (ואינה מתייחסת לעובדים שהועסקו על-פי חוזה מיוחד) ועם אישור ראש הרשות המקומית יהיה העובד זכאי להכרת תקופה שירותו הקודמת לצורך נוספת, מכסט חופשה שניית, צבירת חופש מחילקה, מכסטת הבראה וקדום בדרגה. הכרת התקופה לצורך חישוב הפנסיה בגין עבודה קודמת אינה כלולה בקביעה זו.

פרק ג'

עבודה בניסיון

- 7 **הודעה מוקדמת בתקופת הניסיון**
כל עובד בהכנסו לעבוד נחשב כעובד בניסיון פרט אם הווסכם והותנה מראש שנטקל בעבודה קבועה.
- 8 **תקופת ניסיון**
לגביו עובדים שהוזמנו לעבוד קבועה תהיה תקופת הניסיון עד 12 חודשים.
- 9 **תקופת ניסיון לעובד שנתקבל מחדש**
עובד קבוע שפורט לרוגל צמצום או ריארגניזציה, ונתקבל בחזרה לשירות בטרם החלפה שנה מיום הפסקת העבודה, ותפקידו החדש זהה עם התפקיד בו היה מעסיק לפני פיטוריו, אך במחלקה אחרת, תהיה תקופת הניסיון שלו 3 חודשים. נתקבל באותה מחלקה שבה עבד לפני פיטוריו ובאותו תפקיד, לא יהיה מינווי כפוף לכל תקופת ניסיון. בכל יתר המקרים תחולנה על העובד המוחזר הוראות סעיף 8 לעיל.
- 10 **מכتب מינוי עם תום תקופת הניסיון**
ס תום תקופת הניסיון הנ"ל מקבל העובד מכتب מינוי מאי הנהלה וייחס כעובד קבוע. בזכותיו של עובד כזה נכללת גם תקופת הניסיון.
- 11 **הבטחת זכויות עובדים זמינים**
הרשויות המקומיות רשאית לבתוח עובדים זמינים בקרנות הביטוח להבטחת הזכויות, להם הם זכאים על-פי חוקה זו או על-פי חוק.
- 12 **חופש מהלה ופיקזיות לבעלי זמינים שהפכו קבועים**
עבדים זמינים המקומיים מעמד של עובדים קבועים יקבלו את המגיע להם עברור: חופשת מהלה, ופיקזיות בתקופת הניסיון מקרנות הביטוח. באותו הרשותות שלא ביטחו את העובד, תשלם הרשות את התמורה הנ"ל בהתאם לחוקה זו.
- 13 **הפסקת עבודתו של עובד שלא עומד בניסיון**
אם יתברר שהעובד לא עומד בניסיון, רשאית הרשות להפסיק את עבודתו תוך תקופה הניסיון לאחר הודעה מוקדמת.
- 13.1 **הודעה מוקדמת לעובדים בניסיון**
מחודש עד 3 חודשים של עבודה - 3 ימים מראש,
עד 6 חודשים של עבודה - שבוע ימים מראש.
עד 12 חודשים - של עבודה - שבועיים מראש.
הוא הדין לגבי העובד המבקש להפסיק את עבודתו.

פרק ד'

עבודה זמנית

14. עבודה זמנית

עובדים זמניים אפשר להעסיק רק בעבודות זמניות או עבודות מקריות ולפי התעריפים של האיגוד המקצועי.

15. משך הזמן המכסיימי לעבודה זמנית

עובדים המועסקים במלחמות השונות של הרשות המקומית בעבודות חזרות ונישנות יכולים להיות מועסקים זמניים עד 12 חודשים רצופים, ולאחר מכן יעברו העובדים לסטטוס של עובדים קבועים או יציבים.

16. חופשת מחלה

עובדים זמניים (שלא בוטחו בקרנות הביטוח) זכאים לחופשת מחלה בשუור של 2.5 ימים בכל חודש (30 ימים בשנה) על-פי תעדת רפואי מהרופא המוסמך.

17. חופשה ופיצויים של עובד זמני

נמשכה העבודה של עובד זמני למעלה מ-3 חודשים, זכאי העובד לחופשה שנתית יחסית לעבודתו (אם לא בוטחו בקרנות הביטוח). נמשכה העבודה 11 חודשים ומעלה, זכאי העובד לתשלום פיצויים בעת פיטורי (אם אינם מבוטחים לפיצויים בקרנות הביטוח).

18. עובד חלקי

עובד חלקי שעבר לעבודות يوم מלא, תחושב תקופת עבודתו החלקית לגבי זכויותיו היישוב יחסית. כל עובד שנטקל בעבודה חלקית, אשר אין בה כדי יום מלא, יהיה זכאי – להשלמת משרתו במידה שתתפנה משרה שלמה ובתנאי שיתאים לה.

19. חופשה שנתית לעובד במשרה חלקית

עובד חלקי, המועסק במוסד מרבע يوم ומעלה יקבל את חופשתו השנהית יחסית למספר שעות עבודתו (אם אינם מבוטחים בקרנות הביטוח). עובד יומי שעבר לעבודה בנסיבות חדשית יוכל לקבל את שעור חופשתו השנהית קבועה. בחישוב שעור חופשתו השנהית יובא בחשבון כל הותק שבעבודתו ברשות המקומית בשכר יומי.

העסקת גימלאים מהרשות המקומית

19.1

19.11 - תנאי העסקת עובד שפרש וחזר להיות מעסק בגימלי

עובד שפרש בנסיבות המזוכות אותו בוגמלת זינה יכול להיות מעסק על-ידי הרשות המקומית ממנה פרש בכפוף לאמור להלן:

19.111

313/83)
מ-8/10/83
חסוי עובד ועובד בין הרשות המקומית הופסקו לתקופה של שלושה חודשים לפחות.

19.112

אם העובד פרש לגימלאות בהיותו בגיל 60 שנה ויתר.

19.113

עובד רשות מקומית אשר פרש למלאות ולאחר שנפסקו לגביו חסוי עובד ומעבד עם הרשות המקומית כאמור לעיל, ושוב מעסק ברשות המקומית, לא יהולו עליו תנאי העסקת העובדים שעל-פי חוקת העבודה לעובדי הרשות המקומיות, למעט זכויות ותנאים מפורטים, שיפורטו בחוזה המינוח אותו והתנאים המחויבים על-פי חוק.

19.114

צורת העסקה - הגימלי יעסוק בחוזה מיוחד או לפי תשלום יומי, כפי שיקבע מראש.

19.115

מעמד - העסקת הגימלי לכל תקופה שהיא לא תקנה לגימלי זכויות קבועות וייראה כעובד חדש לכל דבר בכפוף לכל הנאמר בהסכם זה.

19.116

חופש מהלה ואחרות - זכויות הגימלי לימי מהלה וחופשה טובתנה עבור עבודתו בגימלי, ברשות המקומית. מכסת החופשה תקבע בהתאם לנאמור ב"חוקת העבודה לעובדים ברשות המקומית", ותחל מיום העסקת העובד הגימלי. לא קיבל הגימלי פיצוי עבור ימי המלה שצבר עד לפירישתו, יעדדו לזכותו גם ימי המלה הבלתי מנוצלים, שצבר בעבר.

19.117

דרגה - דרגת הגימלי בעת העסקה תקבע לפי רמת התפקיד ונתוני האישים. בעת חישוב שכרו ילקח בחשבון הותק שצבר עד לפירישתו.

19.118

תוספות - תשלום נוספים, תוספות והחזר הוצאות ישולמו לגימלאי כפי שנוהג לשלם לעובדים אחרים בתפקיד זהה בכפיפות להיקף המשרת בה יועסק.

19.119

הפסקת עבודה - הפסקת עבודה לאחר העסקה לכל תקופה שהיא לא תחייב מוי"ם עם ועד העובדים לגבי פיטורים, הפיטורים יבוצעו לאחר הودעה מוקדמת של חודש מראש, גם במידה וחותנה בתחילת העסקה על מועד סיום מאוחר יותר.

19.120

פייצ'יים - עם פיטורי הגימלאי או סיום החוזה, ישולמו לו פיצ'יים פיטורים במידה ויהיה זכאי להם בהתאם לחוק.

20 גביית דמי חבר ודמי טיפול

1. הסדר גביה מרכזת עם ההסתדרות הכללית החדשה

1.2 הגדרות :

ההסתדרות הכללית : ההסתדרות הכללית בא"י, הכוללת את כל ייחודותיה אירוגניה ושלוחותיה לרבות האיגודים המקצועיים וההסתדרויות המקצועיות הארץ-ישראליות.

חבר ההסתדרות : מי שהצטרף לחבר להסתדרות הכללית בהתאם לחוקה ואשר עד ליום חתימת הסכם זה נכו משכרו דמי חבר להסתדרות הכללית באמצעות לשכת המס, מכח הסכם קיבוצי או כל הסדר אחר, וכן מי שיצטרך להסתדרות הכללית לאחר חתימת הסכם זה, כפי שיודיעו המצטרך בטופס המתאים.

עובד : כל מי שמתקיים בין לבין מעסיקו יחס עבודה-מעבד לרבות נוער עובד ואשר חלים עליו תנאי עבודה או שכר לפי הסכמים קיבוציים או הסדרים קיבוציים החותמים על-ידי ההסתדרות הכללית.

מעסיק : כל מעסיק החתום על הסכם זה, וכן כל מעסיק שהוא בכל אחד מארגוני המעסיקים החתום על הסכם זה. לרבות כל מעסיק אשר יctrך להסכם זה.

שכר : רכיבי השכר כמשמעותם בזוק הביטוח הלאומי.

1.3 החל מיום 1.1.95 יונכה כל עסק משכרו של כל עובד חבר בהסתדרות הכללית את דמי החבר, בשיעור שיקבע מעת עת על-ידי ההסתדרות הכללית, כפי שההסתדרות הכללית תודיע לבעליים בכתב באמצעות יו"ר האגף לארגוני, ובהתאם כאמור במכתבו של יו"ר האגף לארגוני מקצועני אשר צורף נספח א' להסכם הקיבוצי מיום 11.1.95.

בהתאם להחלטת ההסתדרות הכללית החדשה דמי החבר יהיו בשיעור 0.9% עד לתקרת השכר כאמור בסעיף 1.4 להלן.
שינוי בשיעור דמי החבר יעשה לאחר היועצות עם בעליים והודעה על כך תינתן עד שישה חודשים מראש, כדי שיוכלו להערכ בהתאם.

1.4 החל מיום 1.1.95 יונכה העסק משכרו של כל עובד, שאינו חבר בהסתדרות הכללית ואינו חבר בארגון עובדים אחר דמי טיפול מקצועי-ארגוני בשיעור 0.7% מהשכר עד תקרת השכר בשיעור פעם וחצי מהשכר הממוצע במשק כפי שמתפרסם מעת עת ע"י המוסד לביטוח לאומי, בכל מקרה לא עליה תיקרת זו מעבר לתיקרת המירבית בהתאם, לתקנות הגנת השכר (מקסימום דמי טיפול מקצועי-ארגוני), התשמ"ח – 1988.

MOVEDAR בזאת כי אם יועלה שיעור דמי הטיפול מקצועי-ארגוני בתיקנות הניל, יובא הנושא לדין בין הצדדים, עפ"י בכתב אחד הצדדים, בהעדר הסכמה תכريع ועדת המעקב בהרכבת המפורט בסעיף 1.16 להלן.

1.5 העסק יעביר הסכומים שנוכו על-ידי מכך האמור בסעיפים 1.3 ו-1.4 לעיל להסתדרות הכללית בדרך שההסתדרות הכללית תורה ובאמצעות מרכז הגביה הארץ-שקיים בהסתדרות. העברת הסכומים תתבצע כמקובלعرب הסכם זה ולא יאוחר ב-15 ימים ממועד תשלום השכר בגין החדש הקודם.

1.6 העסק ימסור להסתדרות הכללית مدى חדש בחודשו את הפרטים הדורשים, כדי לאפשר לה לחשב את דמי החבר ודמי הטיפול המקצועי-ארגוני המנוכחים עפ"י הסכם זה, כפי שהוא בין הצדדים עבר לחתיימת הסכם זה, וכפי שישוכם בין החשב הכללי במשרד האוצר והעסקים האחרים לבין ההסתדרות הכללית, והכל בכפוף לחוק הגנת הפרטיות.

1.7. א. חבר הסטודיות הכלליות, או חבר ארגון עובדים החל עליו האמור בסעיף 1.13 להלן, שהודיע בכתב עד ה- 5 לחודש בהתאם לטופס נספח א' להסכם זה, על רצונו להפסיק להיות חבר כאמור וכי לא יונכו משכרו דמי חבר, וכן עובד שהצטרף לארגון עובדים אחר, שלא חל עליו האמור בסעיף 1.13. להלן, שהודיע עד ה- 5 בחודש בהתאם לטופס נספח ב', להלן, על חברתו כאמור והוא מבקש שלא יונכו משכרו עפ"י

הסכם זה דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני, תיכנס הודיעותם לתיקף בחודש ההודעה, ופעולת המעסיק בהתאם לשיער זה לא תחשב כהפרת הסכם זה.

ב. הודיעות עפ"י טפסים המוצגים בנספחים א' ו-ב' להלן, שיגיעו למעבד לאחר היوم ה- 5 בחודש, יכנסו לראשונה לתיקף לגבי ניכוי דמי חבר או דמי טיפול מקצועיי ארגוני בגין החודש שלاهרו, ופעולת המעסיק בהתאם לשיער זה לא תחשב כהפרת הסכם זה.

ג. כהוראות מעבר, על אף האמור לעיל, עובד רשאי ליתן הודעה כאמור בס"ק א'-ב' עד ליום 5 מרץ 1995, והודיעתו תחול על חודשים ינואר ופברואר 1995 ואילך.

1.8 העביר מעסיק להסתדרות הכללית סכום כלשהו, ע"פ האמור בהסכם זה והתברר למשיק כי הסכום נוכח משכרו של העובד בטיעות (להלן: "תשלום שגוי"), תחזיר להסתדרות הכללית אותו סכום למשיק, מסכומים המגיעים להסתדרות הכללית בגין ביצוע הסכם זה בחודש העוקב באמצעות קיזוז מהסכומים המגיעים לה. בקיומו כאמור לעיל רשאי המעסיק לכלול הפרשי הצמדה אם יעבירים לזכות העובד.

1.9 מובהר בזאת כי :

א. חובת תשלום דמי חבר עפ"י הסכם זה, החל אך ורק על עובדים חברי ההסתדרות הכללית וחברי ארגון עובדים אחר כאמור בסעיף 1.13. להלן.

ב. חובת תשלום דמי טיפול מקצועיי-ארגוני עפ"י הסכם זה החל אך ורק על עובד שאינו חבר בארגון עובדים אחר. כאמור בסעיף 1.4 לעיל ובכפוף לסעיף 1.14 להלן.

ג. מוסכם בזאת כי ככל מקרה לא ינחה מעסיק משכਰ עובד דמי חבר או דמי טיפול מקצועיי-ארגוני עבור יותר מארגון עובדים אחד בחודש נתון.

ד. מובהר כי אין למשיקים כל אחריות מעבר מאשר כאמור בהסכם זה (הזהן במתן שירותים טכניים לצורך גביה מרווחות ניכוי משכර העובדים), ואין להטיל חובה כספית כלשהי על המעסיקים עקב ביצוע ההסכם.

ה. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ההסתדרות הכללית תישא בכל הוצאות, או נזק, שיגרמו למשיק עקב ביצוע הסכם זה, וזאת עפ"י הכרעה שיפוטית או הסכמה בדרך שנקבעה בסעיף 1.16 להלן.

ט. 1. ההסתדרות הכללית תישא בהוצאות הכספיות הקשורות ביצוע הסכם זה, כפי שisosכם בין הצדדים.

ט. 1. היה ויתבע המעסיק בגין אי הכרה בארגון עובדים אחר, ע"י עובד הטוען כי הוא חבר באותו ארגון עובדים אחר או ע"י ארגון העובדים אחר, בהקשר לביצועו של הסכם זה, יתנו המעסיק, הודעה צד ג' כנגד ההסתדרות הכללית, ובמידה ויחויב המעסיק, תישא ההסתדרות הכללית בכל הוצאות או נזק שיגרמו למשיק עקב ביצוע הסכם זה. בכל

מקרה ההסתדרות הכללית תהיה ערבה כלפי הממשק בכל הוצאות או נזק שיגרמו

למעסיק אם יחויב בדיון עפ"י תביעה כאמור.

- 12.1. המעסיקים ינהגו לגבי עובדיהם לשערר המקבלים קיבתם מקופת הממשק (להלן: "גמלאי"), בלבדמן:

א. המעסיקים יפעלו לניכוי דמי חבר מKİצ'באות המשולמות מקופתם לגימלאים ולהעירים לשרות ההסתדרות הכללית, בסכום שנקבע על ידי ההסתדרות כפי שתודיעו באמצעות יו"ר האגף לאיגוד מקצועי.
 בהתאם להחלטות ההסתדרות הכללית החדשה, שעור דמי החבר לגימלאים יהיה בשיעור 0.9% מהגימלה או 10 ש"ח לחודש, לפי הנ莫ץ מביניהם.

שינויי בשער הסכום שנקבע לגימלאים יעשה לאחר היועצות עם המעסיקים והודעה על כך תינתן עד ישיה חדשניים מראש, כדי שיוכלו להערך בהתאם.

- ב. הרשות או בקשה כאמור ניתנת לביטול ע"פ סעיף 1.7 לעיל, ע"י הודעה חד צדדית של הגימלאי.

13. כל מעסיק ינכה דמי חבר מארגוני עובדים אחרים, להם הסכם עם ההסתדרות הכללית בדבר גביית דמי חבר, כפי שידועו ההסתדרות הכללית והארגון האחר למעסיק מעט לעת ובכפוף להסכמה חבר ארגון העובדים האחר כאמור, בטופס מתאים.

14.1. הוראות סעיף 1.4 יחולו על עובדים בשירות המעסיקים למעט:

א. עובד, אשר ביחסים בין מעסיקו חלים תנאי הסכם או הסדר קיבוצי, ובבד שהוא חתום על ידי ארגון העובדים יציג אחר בהתאם לסעיף 25 (3א') לחוק הגנת השכר.

ב. רישימת גורמים כאמור בסוף ג' להלן.

ג. עובדים, בשירות המעסיקים המועסקים במעמד של בכירים בתפקיד: מנכ"ל, משנה למנכ"ל, סמנכ"ל ואו מבעלייהם של כל בעלי תפקידים האמורים אצל כל מעסיק וכן בעלי תפקידים בכירים מיוחדים באישור ועדת המעקב כאמור בסעיף 1.16 אם עובד כנ"ל הסכים בכתב לניכוי כאמור.

ד. בהתאם להחלטת ועדת מיעקב בעניינים של עובדים בכירים במרכזי השלטון המקומי, נקבע כדלקמן:

1. מלא תפקיד בכיר ברשותות המקומיות וביריות, כמפורט להלן, שתנאי העבודה על-פי הוראות ההסכם הקיבוצי אין חלות עליו לא יהיה חייב בדמי טיפול מקצועי ארגוני כאמור בסעיף 1.14 ג' לעיל, אלא אם הסכים לניכוי האמור בכתב.

מנכ"ל או מזכיר, נזבר, מהנדס, מבקר, היושם משפט.

2. אם יאושרו בעתיד מלאי תפקדים בכירים נוספים בשלטון המקומי, תהיה מוסמכת ועדת המעקב להוסיפם לשירות הפטורים מתשלום דמי הטיפול. ה. בכל מקרה של מחלוקת על קיום התנאים לפי סעיף זה, תוכרע המחלוקת בדרך שנקבעה בסעיף 1.16 להלן.

ט. הסכם זה יחול החל ממועד כניסהתו לתוקף של חוק ביטוח בריאות (מלךתי) ולתקופה של שנתיים ממועד זה, או עד למועד תום תוקפם של ההסכם הקיבוציים בשירות הציבורי, לפי המאוחר ביניהם (להלן – מועד תום תקופת ההסכם).

ט. 1. א. היה ויתעוררו חילוקי דעתות בנוגע לפירשו, ביצעוו או תחולתו של הסכם זה, חילוקי הדעות יובררו בין נציג ההסתדרות הכללית לבין נציג המUSIC הנוגע בדבר, עפ"י הודעה בכתב של צד להסכם זה.

ב. היה ולא יושבו חילוקי הדעות כאמור תוך 30 ימים מיום מסירת הודעה הניל, ועדת מעקב בהרכבת הממונה על השכר במשרד האוצר ויור'ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות הכללית תכريع בהם.

ג. היה וועדת המעקב כאמור לעיל לא הכרעה בחילוקי הדעות תוך 30 ימים מיום הבאת העניין בפניה, כל צד יהיה רשאי לפנות למוסד לבורות מוסכמת בלבד שועדת המעקב הסכימה לפניה לבורות כאמור.

ט. 1. א. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל הנושאים שהוסדרו בו והוא בא מקום ו לבטל את כל הסעיפים בהסכם ובהסדרים הקיבוציים הקיימים בין הצדדים או מי מהם בנושאי דמי חבר (מס אחד) דמי טיפול מקצועי-ארגוני וכל דבר הקשור בהם.

ב. ההסתדרות הכללית מתחייבת כי בתקופת תוקפו של הסכם זה, לא תנ��ו יחידה מירידותיה באמצעות שביתה, מלאה או חלקית, או בכל פגיעה מאורגנת אחרת בהלכי העבודה או בסדריה, נגד המUSIC או מי מהם, לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה.

ט. בלא תלות והקשר כאמור בהסכם זה ותוקפו, הצדדים מביעים רצונם לשתף פעולה בנושאים שונים במרחב יחסית העבודה, ויקימו ועדות משותפות באותו נושא, כפי שיקבע מעת לעת.

ט. 1. זכויות עובדים

א. עובד חבר ההסתדרות ואשר מנוכים משכוו דמי חבר כאמור בסעיף 3 לעיל, יהיה זכאי ל"סל שירותי" שתקבע ההסתדרות הכללית, כפי שיפורסם ברבים על דה עד ליום 31.3.95.

ב. עובד שאינו חבר ההסתדרות ואשר מנוכים משכוו דמי טיפול מקצועי-ארגוני כאמור בסעיף 4 לעיל, יהיה זכאי לסל שירותי שתקבע ההסתדרות הכללית ויפורסם ברבים על דה יום 31.3.95.

ג. בכל מקרה של שינוי בסלים כאמור לעיל או אחד מהם תפרסם על כן ההסתדרות הכללית הודעה ברבים בדרך שפורסם הssl.

נספח א' (לסעיף 20 בחוקת העבודה)

טופס שימולא על ידי חבר ההסתדרות הכללית, או חבר ארגון העובדים אחר אשר הסכים על העברת דמי החבר באמצעות ההסתדרות הכללית, ושמפסיק חברותו.

לכבוד

(שם המעסיק)

הנני חבר ב- _____ והנני מודיע לך בזאת על הפסקת חברותי זו ובבקש שלא לנכות דמי חבר משכרי.

חתימה _____

תאריך : _____

העתק :

1. ההסתדרות הכללית, ארלוזורוב 93, תל"א
2. שם ארגון העובדים שהסכים על העברת דמי החבר באמצעות ההסתדרות הכללית
(אם המצהיר היה חבר בארגון כאמור)

הנחיות לעובד :

יש למלא טופס זה ולהעבירו למשaick והסתדרות הכללית/ארגון העובדים, עד ה-5 לחודש, כדי שהאמור בו יהיה תקף לגבי ניכוי דמי חבר בחודש ההודעה, הודעה לאחר ה-5 לחודש תהיה תקיפה לגבי ניכוי כאמור החל מתחילת החודש שלאחריה.

נספח ב' (לסעיף 20 בחוקת העבודה)

טופס שימולא על ידי עובד שהצטרך לארגון עובדים שAIN לא הסכם העברת דמי החבר באמצעות ההסתדרות הכללית.

לכבוד
(שם המוסיק)

הנני חבר בארגון עובדים _____ שAIN לו ל민יט דיביתי הסכם העברת דמי חבר עם ההסתדרות הכללית, ועל כן אבקש שלא לנכות משכרי כל סכום שהוא – דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני להסתדרות הכללית.

העתק :
ההסתדרות הכללית, ארלווזורוב 93 ת"א

הנחיות לעובד :
יש למלא טופס זה ולהעבירו למוסיק וההסתדרות הכללית/ארגון העובדים, עד ה-5 לחודש כדי שהאמור בו יהיה תקין לגבי דמי חבר ודמי טיפול מקצועי-ארגוני בחודש ההודעה, הודעה לאחר ה-5 לחודש תהיה תקפה לגבי ניכוי כאמור החל מתחילת החודש שלאותה.

נספח ג' (לסעיף 20 בחוקת העבודה)

רשימת הגורמים הפטוריים מתשולם דמי טיפול ארגוני-מקצועית

1. נשיא המדינה
2. מזכיר המדינה
3. שרים
4. שופטים, דיןנים וקאדטים
5. חברי הכנסת וນבחרים אחרים
6. משטרת ישראל
7. שירותי בתים-הסוחר – סוחרים
8. בעלי תפקידים אחרים שיוסכם עליהם בוועד המעקב.

2 הסדר גביה מרכזות עם הסטודיות העובדים הלאומית, הסטודיות הפועל המזרחי, הסטודיות אגדת ישראל והסטודנטים פעלי אגדת ישראל

2.1 הסדר גביה מרכזות עם הסטודיות העובדים הלאומית.

- 2.1.1 החל מיום 1.2.95 יש לנכונות דמי חבר של כל עובד, אשר עבר חתימת הסכם זה היה חבר בהסטודנטים העובדים לאומי, ונוכחה משכרו מס אחיד עד ליום 31.12.94.
- 2.1.2 שיעור מס החבר כאמור לעיל, יהיה 0.5% מהשכר, והחל מחודש ספטמבר 1997 0.7% מהשכר.
- שכר – משמעו בהסכם זה רכיבי השכר על פי חוק הביטוח הלאומי (לרובות החזר הווצאות), עד לתקופה שהיתה ביום 1.2.95 – 6267 ש"ח. תקופה זו تعدכן בהתאם לעדכוני השכר הממוצע ובכל מקרה לא עלה התקופה המירבית הנקבע ע"י שרת העבודה והרווחה לפי תקנות השכר – התשמ"ח 1988.
- 2.1.3 עובד אשר יודיע על הצטרפותו להסטודנטים העובדים לאומי עד ה- 5 לחודש ינוכחה משכרו דמי חבר בחודש ההזדעה.
- עובד שהודיע בכתב בטופס כדוגמת הטופס המצורף על רצונו לבטל הסכמתנו לניכוי האמור, תכנס הودעתו לתוקף עד כמה שאפשר בחודש ההזדעה. היה ולא הפסיק הניכוי באותו חודש, יש לקוז את הסכום שנוכחה בחודש שלאחר מכן מסך כל הכספיים שיועברו להסטודנטים העובדים לאומי.
- 2.1.4 עובד אשר יבטל חברותו בהסטודנטים העובדים לאומי, יש לנכונות דמי טיפול אירוגני מקצועי כאמור בפרק 1 לעיל מיום 1.1.95.
- 2.1.5 העברת כספים בגין דמי החבר תבוצענה לא יאוחר מה- 15 לחודש בגין החודש הקודם.
- 2.1.6 נימלאים המקבלים קצבתם מהמעסיק ישלמו דמי חבר כאמור 0.5% מקצבתם או סך 10 ש"ח לחודש לפי הסכום הנמוך ביותר.
- ニיכוי זה יבוצע רק על-פי הרשות בכתב מאת הגמלאי. הרשות זו ניתנת לביטול בכתב ע"י הגמלאי.

2.2 הסדר גביה מרכזות עם הסטודיות הפועל המזרחי, הסטודיות אגדת ישראל והסטודנטים פעלי אגדת ישראל.

- 2.2.1 החל מיום 1.2.95 יש לנכונות דמי חבר של כל עובד אשר עבר חתימת הסכם היה חבר באחד מהארגוני הבאים: הסטודיות הפועל המזרחי, הסטודיות אגדת ישראל, והסטודנטים אגוח תכייל ישראל ונוכחה משכרים מס אחיד עד ליום 31.12.94.

2.2.2 שעור מס החבר לארגונים אשר צוינו לעיל יהיה 0.5% מהשכר, והחל ממועד דצמבר 1995
0.9% מהשכר.

שכר – משמעו בהסכם זה רכיבי השכר על פי החוק הבינלאומי האומי
(לרבבות החזר הוצאות) עד לתקרה שהיתה ביום 1.2.95 – 6,267 ש"ח.
תקרה זו תעודכן בהתאם לעדכוני השכר הממוצע ובכל מקרה לא תעללה
התקרה המירבית הנקבעת ע"י שרת העבודה והרווחה לפי תקנות השכר –
התשמ"ח 1988.

2.2.3 עובד אשר יודיע על הצטרפותו לאחד מהארגוני אלה עד ה- 5 לחודש יוכה משכרו דמי
חבר בחודש ההודעה.

עובד שהודיע בכתב בטופס כדונמת הטופס המצורף, על רצונו לבטל
הסכםתו לניכוי האמור, תכנס הוועטה לתוקף עד כמה שאפשר בחודש
ההודעה.

יהיא ולא הפסיק הניכוי באותו חדש, יש לקוז את הסכום שנוכה בחודש
שלآخر מכון מסך כל הכספי שיועברו לאירוגנים.

2.2.4 עובד אשר יבטל חברותתו באירוגנים אלו יש לנכות דמי טיפול אירוגני מקצועני כאמור בפרק
1 לעיל מיום 1.1.95.

2.2.5 העברת הכספי בגין דמי חבר ת nastęען לא יותר מה- 15 לחודש בניית הקודם.

2.2.6 גימלאים המקבלים קצבתם מהמעסיק ישלמו דמי חבר כאמור 0.5% מקצבתם או סך 10
ש"ח לחודש לפי הסכום הנמור ביותר.

ניכוי זה יבוצע רק על-פי הרשות בכתב מאות הגימלאי, הרשות זו ניתנת
לביטול בכתב ע"י הגימלאי.

2.2.7 החל מיום 1.4.96 ינוכו דמי חבר של עובדי הרשות החברים בהסתדרות הפועל המזרחי,
הסתדרות אגדת ישראל והסתדרות פועלי ישראל, להסתדרות העובדים החדשה.

20. גביית מיסי ועד עובדים בשיעור 0.4%

העדדים מסכימים ומבהירים בזאת כי על הרשות המקומית לנחות מיסי ועד עובדים
בשיעור 0.4% משכר העובד קבוע בתקנו ועד העובדים.
"שכר" לעניין זה כולל את הרכיבים המובאים בחשבון בעת תשלום פיצויי פיטורי כפוי שנקבע
בחוק.
נכויי מס ועד העובדים ע"י הרשות יועבר לחשבון הוועד כפי שאושר ע"י מועצת הפעלים.
הסכום זה חל על העובדים אשר חוקת העבודה לutowי ישראל, להסתדרות המקומיות חלה עליהם.

הסכום זה בתחילת מיום 1.9.97
(26.8.97 – 758/97).

פרק ה'

דרגות המשכורת (סולמות השכר)

- 21 דרגות המשכורת כנהוג במשלה
דרגת משכורת על פרטיה ותוספותיה תהיה לפי הנהוג במשלה לגבי עובדי המדינה.
- 21.1 חلات שכיר הדירותים
העובדים ברשותות המקומיות ישובצו ויקבלו את שכרם בהתאם לדירותים השונים, شاملים על אותם עובדים מכח ההסכם שנחתמים מעת לעת עם האיגודים המקצועיים.
עובדים ארעיים יקבלו משכורתם לפי תעריפי האיגודים המקצועיים.
- 21.2 חלות הדירותים
כל עובד משובץ בדירות שלילו נמנית הדרגה הצמודה לתפקיד בו הוא מועסק.
חניכים יקבלו את משכורותיהם לפי הדירותים המיוחדים להם.
- 21.3 התיאchorות להסכםים מקומיים בעבר
הסכם קיבוצי מיום 1999.3.3 בעניין שכרם ותנאי עבודתם של עובדים ותיקים ועובדים חדשים.
- 852/99
8.3.99

הסכם קיבוצי

שנערך ונחתם בירושלים ביום 3 לחודש מרץ 1999

בין : הסתדרות העובדים הכללית החדשה – האגף לאיגוד מקצועי
הסתדרות הפקידים עובדי המינהל והשירותים
(להלן : "ההסתדרות")

מצד אחד

לבין :

1. מרכזו שלטון המקומי בשמו, ובשם הרשותות המקומיות החברות בו, למעט שלוש הערים הגדולות, המזוהה ע"י מר עדי אלדר – יו"ר, מר גיורא רוזנטל – מנכ"ל, מר יעקב אגמון – סמנכ"ל, המרכזו לשולטן מקומי.
2. שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל-אביב, וחיפה).
המייצגות ע"י מר מרדכי מרדכי המשנה למנכ"ל עיריית ירושלים.

1. מרכז המועצות האזוריות המיוצג ע"י מר בנימין כהן – מנכ"ל

המועצהות האזוריות.

2. חבר המועצות הדתיות בישראל המייצג את כל המועצות הדתיות כולל שלוש הערים ירושלים, ת"א ו חיפה, מיוצג ע"י מר דב דומברוביץ – מזכיר חבר המועצות הדתיות בישראל.

3. איגודי ערים לבאות המיוצגים כל אחד ע"י נציגו

(להלן: "המעסיקים")

מצד שני

הויאל: והצדדים מבקשים בזה לעגן בהסכם קיבוצי את ההסכמות שהושגו בינויהם בעניין שכרם ותנאי העבודהם של העובדים ותיקים ועובדים חדשים, כהגדרתם בהסכם זה, בשירות המעסיקים הכלולים בהסכם זה;

הויאל: והमמונה על השכר מסכימים ליתן אישורו להסכם זה בכפוף לתנאים המפורטים באישור שבסיפה להסכם זה.

לפייך הווסכם והוחזר בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא

המבוा להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

2. הגדרות לעניין הסכם זה

המועד הקבע – 31.8.98

הסכוםים מקומיים – תנאים ותנויות בעניין שכר, או הטבות כספיות אחרות הקשורות לעובודה, למעט בעניין פרישה וגמלאות, שנחתמו שהוסכו, שנקבעו או שהונגו, בין הצדדים או בין מי מיחידיהם, בהסכמים קיבוציים; או בהסדרים קיבוציים דו-צדדיים או חד צדדיים; או בהסכמים; או בהתחייבויות אחרות, בין שמקורם בכתב, בוגר או בעל-פה.

וכן כל אחד מלה:

א. הסכמים ארציים, כהגדרותם להן, או חלקים מהם אשר מיושמים שלא בהתאם להוראותיהם.

ב. הסכמים ארציים או חלקים מהם כאמור בשלוש הערים הנדרשות ובאיגודי ערים לבאות אשר אינם מיושמים בהתאם ובשינויים המחייבים.

עובדים ותיקות - עובדים, אשר בתום חדש ממועד חתימת ההסכם מועסקים אצל המעסקים עליהם חל הסכם זה.

עובדים חדשים - עובדים שיקלטו לעובדה אצל המעסקים עליהם חל הסכם זה לאחר תום חדש ממועד חתימת ההסכם.

החוק - חוק יסודות התקציב, התשמ"ה – 1985.

משמעות - הרכנשה החודשית הכוללת לרבות החזרי הווצאות, כולל גילום וזקיפת תלמידים, למעט תלמידים שאינם חדשניים.

שכר גבוהה - משכורת העולה על 82.5% משכר מנכ"ל הרשות המקומית בה מועסק העובד, בהתאם לטבלת השכר של העובדים הבכירים ברשותות המקומיות, כפי שזו תעודכן מעט לעת בחוזר מנכ"ל משרד הפנים, או הסכום השקלרי המפורט בטבלה המצורפת בנספח א' לפי הגובה מבנייהם.

הסכם עבודה

ארצאים - במרכזו שלטון המקומי

חוקת העבודה לעובדי הרשות המקומיות, הסכמים קיבוציים כלליים, הסדרים קיבוציים חד צדדיים ודו-צדדיים, הודיעות בענייני עובדים, והחלטות ועדות פריטיות שהוסכמו, נקבעו או הונגו עד למועד הקובלע, בין מרכז השלטון המקומי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה. וכן מסמכים כאמור אשר יוסכמו, יקבעו או יונגו לאחר המועד הקובלע בהתאם להוראות החוק.

בשלוש הערים הגדולות

לגביו עובדים ותיקים

הסכם עבודה ארצאים כהגדרכם בשלטון המקומי ככל שימושו בהתאם ובשינויים המחויבים, בכל אחת שלוש הערים הגדולות, לפי העניין.

לגביו עובדים חדשים:

הסכם עבודה ארצאים במרכזו שלטון המקומי.

בחבר המועצות הדתיות בישראל

הסכמים קיבוציים כלליים, לרבות ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר עובדי המועצות הדתיות משנת 1975 (מספר 3/76) הסדרים קיבוציים חד-צדדיים ודו-צדדיים, הודיעות בענייני עובדים והחלטות פריטיות שהוסכמו, נקבעו או הונגו עד למועד הקובלע, בין חבר המועצות הדתיות בישראל לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, וכן מסמכים כאמור אשר יוסכמו, יקבעו או יונגו לאחר המועד הקובלע בהתאם להוראות החוק.

במרכז המועצות האזוריות

הסכם העבודה ארצים במרכז השלטון וכן ההסכם הבאים: הסכם קיבוצי על תנאי העבודה של מפעלי האוטובוסים במועצות האזוריות (מספר 7029/85), חוזר בעניינים עובדים במועצות האזוריות (מספר 12/1-6/9) מיום 7.5.78 בעניין תנאי עבודה של עובדים מעונות יום ופערטוניים, הסכם קיבוצי (מספר 7008/78) בעניין מטבחי הזונה וההסכם בעניין תנאי העסקתם של מרכזים קהילתיים במועצות האזוריות (ענ"קם) (שפורס בהודעה בענייני עובדים של ארגון המועצות האזוריות והסתדרות הפקידים מיום 23.8.83). וכן מסמכים כאמור אשר יוסכמו, יקבעו או יונחגו לאחר המועד הקובל בהתקנים להוראות החוק.

מוסכם כי גמול השתלמות הייחודי לעובדי המועצות האזוריות, המשתלים מכח חוזר ארגון המועצות האזוריות (מיום 1.8.90) ומכח החוזר הנוסף (מיום 11.3.96) ייחשב לעניין הסכם זה כהסכם מקומי.

באגנדי ערים לבאות

הסכם העבודה ארצים במרכז השלטון המקומי כל שימושו בהתאם ובשינויים המחויבים וכן מסמכים כאמור אשר יוסכמו, יקבעו או יונחגו לאחר המועד הקובל בהתקנים להוראות החוק.

המונה על השכר והסכם עבודה במשרד האוצר.

3. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול החל מהמועד הקובל, על כל העובדים בשירות המעסיקים הכלולים בהסכם זה, המוצגים על ידי הסתדרות העובדים הכללית החדשה, בדירוגים השונים, למעט עובדים שתנאי עבודתם מוסדרים בחזים אישיים בלבד.

4. הסכמים מקומיים מ- 1.4.82 עד למועד הקובל

4.1 כל ההסכם המקומיים שנחתמו, שהוסכמו, שנקבעו או שהונחו מ- 1.4.1982 ועד למועד הקובל, אשר לא אושרו ע"י הממונה וכפי שהם מושמים על כל עובד ועובד עבר חתימת ההסכם, ימשיכו לפעול על העובדים ותיקם, ככל שאין בהם כדי לגרום לשכו של עובד ותיק להיות שכר גבוה כהגדרתו בהסכם זה, אלא אם תוקנו או בוטלו ע"י הוראה מההוראות הסכם זה, ויהיו מאושרים לפי סעיף 29 (א) לחוק. כמפורט באישור הממונה על השכר בסיפה להסכם זה.

4.2 הוראת סעיף 4.1 תחול רק לגבי עובד ותיק שיינו בעל שכר גבוה וכל עד איינו בעל שכר גבוה.

למען הסר ספק עובד ותיק אשר הינו בתקופה מסוימת בעל שכר גבוה והונך לעבוד ותיק שאינו בעל שכר גבוה יהולו עליו הכללים האמורים

בס"ק 4.1 כל עוד הינו עובד ותיק שאינו בעל שכר גובה.

4.3 **תוספת מכח הסכמים מקומיים, עד למועד הקובלע, לא תהווה תקדים משפטי או עילה משפטית לדרישת אותה תוספת לגבי עובדים אחרים באוטה רשות מקומית או עובדים ברשות מקומית אחרת, או לגבי עובדים המועסקים אצל כל מעסיק אחר המזגינים ע"י ההסתדרות.**

5. שכר עובדים ותיקים והטיפול בעובדים ותיקים בעלי שכר גובה

5.1 החל ממועד הקובלע לא ישתר עובד ותיק, בכלל עת, אלא אך ורק על פי המפורט להלן:

א. הסכמים ארציים.

ב. הסכמים מקומיים שקיבלו אישור מפורש ובכתב של הממונה לפני המועד הקובלע (להלן – "אישור קודם של הממונה") וכפי שהם מושמים ערב חתימת ההסכם.

ג. הסכמים מקומיים אשר יאשרו ע"י הממונה במפורש ובכתב לאחר המועד הקובלע.

ד. לגבי עובד ותיק שאינו בעל שכר גובה כהגדרתו בהסכם זה, חלק ההסכמים המקומיים כמשמעותו בסעיף 4.1 (שלא יאשרו ע"י הממונה לפי המועד הקובלע וכפי שהם מושמים ערב חתימת ההסכם), אשר אינם גורם למשכורתו של עובד כאמור לשכר גובה כהגדרתו בהסכם זה.

5.2 מוסכם בין הצדדים כי בכל מקרה משכורתו של עובד ותיק לא תעלה, בכלל עת, על שכר גובה כהגדרתו בהסכם זה אלא אם יכולה לנבעת מסעיפים קטנים א-ג' בסעיף 5.1 ו/או בהסכמים מקומיים בכתב שנחתמו לפני 1.4.82 כפי שהם מושמעים על כל עובד ועובד ערב חתימת ההסכם והממונה יפעל בהתאם להוראות סעיפים 29א' – 29ב' לחוק, כך שמשכורתו של עובד ותיק לא תעלה, בכלל עת, על שכר גובה כאמור. מובהר בזאת כי תשלום שכר מלפני 1.4.1982, אשר נכללה בו תמורה מסוימת, יהווה ראייה בעניין קיומו של הסכם מלפני 1.4.1982, לגבי אותה תמורה.

למען הסר ספק מובהר בזאת כי אין בהסכמי 93-96 שנחתמו בין הצדדים משום "אישור קודם של הממונה" להסכמים מקומיים כלשהם.

5.3 מוסכם בין הצדדים כי עובד שבמועד הקובלע או לאחריו משוכרת הגובה מהגדרת שכר גובה כאמור בהסכם זה, יפעל לגבי הממונה בהתאם להוראות סעיפים 29-29ב', ו- 33א לחוק, כך שמשכורתו לא תעלה בכלל עת על שכר גובה כהגדרתו בהסכם זה ובאופן שיישמרו הוראות סעיף 5.2 דלעיל.

רכיב השעות הנוספות ו/או רכיב החזרי הוצאות מדוחות לצורך

- חשיבות משכורתו של העובד לעניין סעיף זה יהיה בשיעור הממוצע ששולם לאותו עובד ב- 12 חודשים העבודה האחוריים.
- פעל הממונה על השכר בהתאם לסעיף זה, ולאחר מכן בתוצאה מערכו טבלת השכר של העובדים הבכירים ברשות המקומות פחת שכרו של העובד מהגדרת שכר גובה, רשיים הצדדים במסגרת ועדת פריטיות להחזיר את החלק שהופחת מכשו של עובד כאמור עד לגובה שכר גובה כפי שהיא באוטו מועד בכספי אישור הממונה בכתב. החזרת חלק השכר שהופחת לעבוד כאמור בסעיף זה תהא לפי ערכו במועד ההחזרה בהתאם למנגנון העדכון הרלוונטי.
- למען הסר ספק מובהר בזאת כי הממונה אישר החלטות הוועדות הפריטיות על פי סעיף זה במידה ויעלו בקנה אחד עם הכללים הקבועים בסעיף זה.
- 5.4. **למען הסר ספק אין בהוראות סעיף זה על תת סעיפים כדי לחייב את הרשות המקומית לנקט בהלכים להפחמת שכר מיזמתה, אלא הוראה מפורשת של הממונה מכח סעיפים א'ב-ט'ב לחוק.**

6. קידום אחד נספף

- 6.1. עובדים ותיקים אשר יקודמו בתפקיד ו/או יועברו לתפקיד אחר, יהיו זכאים, לכל התנאים והזכויות הנובעים מההסכם המקומיים, כפי שישמו עבר חתימת הסכם ובעדכונו בהתאם להסכם כאמור על עובדים ותיקים באותו התפקידים, ואולם הוראה זו תחול על קידום והוא מעבר בתפקיד פעמי אחת בלבד.
- למען הסר ספק מובהר כי הוראות סעיפים 5 ו- 8 יחולו לגבי עובד כאמור.
- למען הסר ספק מובהר כי זכאות כאמור תהיה רק לגבי עובדים ותיקים שאינם שכר גובה וכל עד אין שכר גובה.
- 6.2. כל קידום או מעבר בתפקיד לפי סעיף 6.1 מותנה במשלווד הדעה על כך לממונה.
7. עובד ותיק שאינו בעל שכר גובה אשר עבדתו הchallenge לפני 1.1.96 אשר בגין התפקיד אותו הינו מלא עבר החתימה על הסכם זה אינו מקבל את התוספות שמקבל עובד ותיק אחר באותו תפקיד מכח הסכמים מקומיים (להלן: עובד ותיק אחר) יפנה לוועדת חריגים מיוחדת בקשה לאשר השוואת שכרו לשכר עבור עובד ותיק אחר.
- השוואה שכר על פי סעיף זה תואר ע"י ועדת חריגים עד לגובה שכר גובה ותהא כפופה להוראות סעיף 5. ועדת חריגים המיוחדת, כאמור, תהיה בהרכבת נציגי מרכז השלטון המקומי נציג הממונה ונציג ההסתדרות ותדון בבקשתו של עובדים ותיקים כאמור,
- שהוגשו עד למועד שלא יהיה מאוחר מיום 6 חדשניים מיום חתימת הסכם

זה.

הוועדה תחליט בהסכמה על סדר קדימות לאיישור הבקשות זו את, לא יאוחר מחדש לאחר המועד האחרון להגשת הבקשות. יונשו עד 150 בקשות – תאושנה כולם, יונשו לעלה מ- 150 בקשות – תאושנה 150 בקשות בהתאם לדורי הקדימות, המוסכמים, תוך 60 יום מהמועד האחרון להגשת הבקשות. לא הגעה הוועדה להסכמות בתום המועד האמור, עניין סדר הקדימות והוא עניין אישור הבקשות או חלקו, כאמור לעיל, יעברו המחלקות להכרעת י"ר האגף לאיגוד מקצועי וה厰, אשר יכריעו בהן תוך 30 יום מיום שהועברו להכרעותם.

8. עובד ותיק שבמועד הקבוע או לאחריו משוכרטו תחרוג מהקבוע בהוראות הסכם זה, יפעל הממונה לגביו בהתאם להוראות סעיפים 29א-ב לחוק, כך שמשוכרטו לא תעלת על הקבוע בהוראות הסכם זה, אף אם משמעות הדבר הפחתה של משוכרטו אל מתחת לשכר גובה כהגדרתו בהסכם (לדוגמא – עובד ותיק שמשוכרטו נובעת מוסכמים מקומיים שלא יושמו לגביו ערב המועד הקבוע או שהוחל לגביו הסכם ארצי שנחנכו לאחר המועד הקבוע שלא בהתאם להוראות החוק). במקרים כגון אלו התקורה הקבועה בסעיף 5.2 לפועלות הממונה לא תחול לגביו וה厰 היא רשאית לבטל כל התוספות אשר אין על פי הוראות הסכם זה.

1. עובדים חדשים

1.9 לא ישתר עובד חדש בכל עת אלא אך ורק על פי הוראות ההוסכמים המפורטים להלן:

א. הסכמים ארציים

ב. הסכמים מקומיים שייחתמו, יוסכמו, יקבעו או יונגו לאחר המועד הקבוע אם אישר אותו הממונה במפורש ובכתב.

9.2 הוראות ההוסכמים המקומיים שייחתמו, נקבעו הונגו או הוסכמו לפני המועד הקבוע לא יהולו על עובדים חדשים.

9.3 עובד חדש שבמועד הקבוע או לאחריו משוכרטו תחרוג מהקבוע בהוראות הסכם זה, יפעל הממונה לגביו בהתאם לחוק, כך שמשוכרטו לא תעלת על הקבוע בסעיף 9.1.

10. תוספת שקלית - אחוית - ראה סעיף 26.8.16

11. ועדת חריגים

11.1 ועדת חריגים בהרכבת של נציג השלטון המקומי/מרכז המועצות האזוריית/חבר המועצות הדתית/נציג שלוש הערים הגדולות/נציג איגודי הערים לבאות, לפי העניין, מזכיר הסתדרות המקצועית הרלוונטי, נציג משרד הפנים ונציג הממונה על השכר, תדון ותאשר פה אחד בקשות לתנאי שכר הורוגים או השוניים מהוראות הסכם זה

ביחס לעובדים חדשים.

2 11 החלטות ועדת החיריגים שהתקבלו כאמור לעיל תחשנה כמפורט

לפי סעיף 29 (א) לחוק.

3 11 ועדת החיריגים תעשה מאמץ לקבוע אמות מידת אחידות אשר ינחו אותה במסגרת עבודתה.

4 11 למען הסר ספק מובהר בזאת כי ההוראות הקבועות בפרק יישוב חילוקי הדעות שלහן לא תחולנה על העדר הסכמה כאמור בועדת החיריגים.

12. מבלי לפגוע בהוראה מההוראות הסכם זה מוסכם בזאת בין הצדדים כי התנאים והתנויות בעניין שכר או הטבות כספיות אחרות הקשורות לעבודה, הנובעים מהסכםים כאמור בסעיף 5.1 דלעיל לגבי עובדים ותיקים ובסעיף 9.1 דלעיל לגבי עובדים חדשים, יבואו במקום כל התנאים והתנויות בעניין שכר או הטבות כספיות אחרות, הקשורות לעבודה שייחתמו, יוסכמו יקבעו או יונגו לאחר המועד הקובל בין מי מיחדי הצדדים בהסדרים קיבוציים, דו צדדיים או חד-צדדיים או בהסכמות או בהתחייבות אחרות בין שמקורם בכתב נהוג או בע"פ – אלא אם כן קיבלו הטבות כאמור את אישור הצדדים להסכם ואישור הממונה.

13. יישוב חילוקי דעתות

1 13 ועדת מעקב בהרכבת יו"ר האגף לאינוד מקצועית והמומונה על השכר והסכם העבודה, تعקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי דעתות הנוגעים לו.

הגעה ועדת המיעקב להחלטה מוסכמת, תהיה החלטתה סופית. תהייב את כל הצדדים, תרשם כהסכם קיבוצי, ותחשב כמפורט לפי סעיף 29 (א) לחוק.

2 13 לא הגעה ועדת המיעקב להכרעה בחילוקי דעתות שהובאו בפניה כאמור לעיל, רשאי כל צד לפנות לערכאות שיפוטיות, או לנורם אחר במידה וIOSCOM על כך על ידי חברי ועדת המיעקב והצדדים להסכם זה.

14. שקט תעשייתי

1 14 הצדדים מתחייבים כי בתקופת תוקפו של הסכם זה, לא ינקוט צד אחד או יחיד מיחדיו נגד הצד השני או יחיד מיחדיו באמצעות שביתה או השבתה, מלאה או חלקי, או כל פעולה מאורגנת אחרת בהליך העבודה או סדריה אצל המעסיקים עליהם חל הסכם זה לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה, ולגביו עניינים הנובעים מסעיפים 29-1 ו- 33 א' לחוק.

2 14 מתווך מנמה לשמר על הוראות הסכם זה מצהירים המעסיקים כי

לא ייענו לתביעות שאינן עלות בקנה אחד עם האמור בהסכם זה או החורגות ממנה והסתדרות מצהירה כי לא תתמוך בתביעות כאמור. הצדדים יפעלו לשיום התביעות התלוויות וועמדות בעניינים של רשות מקומית מסוימת או עובדים ברשות כאמור, על פי עקרונות הסכם זה.

3 14 סכוסבי UBODA, בין מקומיים ובין ארציים שהוכרו או הודיעו, הנוגעים לנושאים שהוסדרו בהסכם זה, בטלים וمبرוטלים עם החתימה על הסכם זה.

4 14 מבלי לגרוע מהאמור לעיל, עם חתימה הסכם זה, תבקש ההסתדרות את דחינת התביעה בתיק 4-6/98 בפני בית הדין הארץ לעובדה (מסמך זילוני גראנט) ואת דחינת התביעה בתיק בר"מ 8/97 בפני המוסד לבוררות מוסכמת (התוספת השקלית).

15. גילוי נאות

ההסתדרות והעסקים, ביחד ולחוד, מתחייבים לגילוי נאות על ההסכמים המקומיים, למייטב דעתם.

16. תוכנית הבראה

מוסכים ומובהר בזאת כי במסגרת תוכנית הבראה בעניין עובדים ברשות ספציפית, יהיו ייחדי הצדדים רשאים לסתות מהתנאים בעניין שכר הקבועים בהסכם זה, באופן המפחית או מוסיף עליהם ובלבד שככל סטיה המוסיפה על התנאים כאמור, תובה לאישור הממונה. תוכנית הבראה כאמור, במידה ותייחסם, תיכנס לתוקף רק לאחר התוספת התנאים ההסתדרות מצד אחד, ומרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, מרכזו המועצות האזוריות, חבר המועצות הדתיות לפי העניין, מצד שני.

17. למען הסר ספק מובהר בזאת כי אין כאמור בהסכם זה כדי לשנות את אופן קביעת "המשמעות הקובעת" או אופן תשלום gamla שהינה נהוג בין הצדדיםUber Chatbot: The user has asked for a summary of the document. I will provide a brief summary of the main points covered in the document.
The document discusses several key issues:
1. It addresses the termination of the existing agreement and its replacement by a new one.
2. It specifies the rights and obligations of the local government and the business community regarding employment issues, including arbitration and compensation for changes in working conditions.
3. It mentions the establishment of a local committee for arbitration and mediation.
4. It refers to ongoing legal proceedings related to employment issues.
5. It includes provisions for disclosure of information and a specific section on the "Treatment Plan".
6. It concludes with a provision for changes in the local government's financial obligations.
The document is dated May 22, 2007, and signed by both parties.

גפסח א' להסכם הקיבוצי מיום 3.3.99

הדרגה	גודל הרשות עפ"י (לצורך קביעת "שכר גובה" כהגדתו בהסכם זה)	תחום גודל האוכלוסייה*
11,650	1	עד 2500
12,929	2	2,501-5,000
14,353	3	5,001-7,500
15,933	4	7,501-10,000
17,690	5	10,001-20,000
18,657	6	20,001-30,000
19,679	7	30,001-50,000
20,755	8	50,001-100,00
21,888	9	100,001-250,000
23,089	10	250,001 ומעלה

- לפי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
- ** נכוון למועד ההסכם

בקשות לתיקון שכר חריג, לנבי עובדים שכורם הופחת, לאור עדכון שכר הבכירים ביום 1.1.2001

בהתאם לסעיף 21.3 לעיל (סעיף משנה 5.3 בהסכם הקיבוצי) עובדים שכרים הופחת ע"י הממוננה על השכר באמצעות קביעו בהסכם הנ"ל לגובה % 82.5% משכר בכירים, רשאים לפנות הוועדה הפריטית ולהחזיר את החלק שהופחת מהשכר עד לגובה % 82.5% כקבוע בעדכון המצורף בזיה.

לפיכך, על העובדים אשר לטענתם שכורם פחת מתחת לשכר % 82.5% משכר בכירים, רשאים לשולח פניה אל הוועדה המשותפת להסתדרות הפקידים, ו ?מרכז השלטון המקומי, את הרשות מטה :

1. החלטות הממוננה לנביו.
2. תלוש שכר לפני ההורדה.
3. תלוש שכר לאחר ההורדה.
4. תלוש שכר החדש שלאחר עדכון שכר הבכירים.
5. פרטיים אישיים של העובד בצירוף מספרי טלפון.

הועודה בשיתוף נציג הממוננה על השכר יודיעו על החלטתם ללא צורך בדיוון משותף עם נציגי העירייה והעובדים.

929/01
21.2.01

נספח שכר בכיריות

החל מחודש ינואר 2001 עדכון שכר בכירים ברשותות המקומיות, כדלקמן:

רמת	עדכון
רמה 1	16,766 ש"ח
רמה 2	18,606 ש"ח
רמה 3	20,655 ש"ח
רמה 4	22,931 ש"ח
רמה 5	25,460 ש"ח
רמה 6	26,851 ש"ח
רמה 7	28,322 ש"ח
רמה 8	29,871 ש"ח
רמה 9	31,501 ש"ח
רמה 10	33,230 ש"ח

פרק ו'

חניכים, שוליות, עובדים-צעירים

22 סדר קבלת חניכים

הרשות רשאית להעסיק חניך או מתלמיד אחד לכל 10 עובדים בוגרים. על הרשות לאפשר לנכון לימוד מקצוע בתוך העבודה וכן ביקור בשיעורי עבר. לשם כך עליה לשחרר אותו מן העבודה שעה לפני גמר העבודה ביוםיים שעובדים בהם אחה"צ.

22.1 חניכים יוזמנו מלשכת העבודה לנוער. אין לקבל לעובדה חניך למטה מגיל 14 שנה או מעל לגיל 17 שנה.

22.2 משכורות העובדים - הצעירים

עובד-צעיר מקבל משכורת בשקלים חדשים לחודש בשיעורים הבאים, בהתאם לגילו ולשנות לימודיו וכמפורט להלן :

עובד-צעירים (חניכים) - תעריפי שכר כולל
בשקלים חדשים לחודש החל מ- 1/1/96 :

גיל	9 שנות לימוד	10 שנות לימוד	15
	1,599.20		15
	1,650.43		15.5
	1,768.30	1,732.96	16
	1,827.27	1,803.69	16.5
	1,909.79	1,886.22	17
	1,956.94	1,909.79	17.5
	2,015.88	2,015.88	*+17

* מיועד לעובד צעיר אשר מלאו לו 17 שנה ומהעסק ישירות בעבודה של תפקיד מוגדר בתקן של יחידה בה הוא מועסק, דהיינו: לא רק בשליחויות.

חישוב שעת עבודה לעובדים-צעירים יהיה כלהלן :

$$\text{שעת עבודה} = \frac{\text{המשכורת החודשית הכוללת X 12}}{40 \times 52}$$

22.3 טבלאות תעריפי השכר יעודכנו במועד תשלום תוספת היוקר על פי שיעוריה.

22.4 **שוליות - תעריפי שכר כולל שקלים חדשים לחודש (החל מ- 1/96).**

הציוון בבחינה

הסכום קייבוצי 27.7.94	טוב מאוד	טוב	מספיק	התקופת
	1,371.00	1,371.00	1,371.00	בכניתה - לא ותק
	1,438.24	1,438.24	1,438.24	לאחר 6 חודשים
	1,497.17	1,473.60	1,461.81	לאחר 12 חודשים (בחינה)
	1,532.55	1,503.09	1,485.39	לאחר 18 חודשים
	1,567.91	1,532.55	1,520.77	לאחר 24 חודשים (בחינה)
	1,615.06	1,579.71	1,566.12	לאחר 30 חודשים
	1,662.23	1,626.86	1,603.29	לאחר 36 חודשים (בחינה)
	1,709.38	1,679.92	1,650.43	לאחר 42 חודשים
				חישוב שעת עבודה לשוליות יהיה כלהלן :

$$\text{שעת עבודה} = \frac{\text{המשכורת החודשית הכוללת X 12}}{40 \times 52}$$

22.5 טבלאות תעריפי השכר יעודכנו במועד תשלום תוספת היוקר ועל פי שיעוריה.

22.6 החל משנת 1994 יהיו זכאים העובדים המועסקים על פי כללי התקשי"ר
למכסת ימי חופשה כלהלן :
העובדים המועסקים לפי 6 ימי עבודה בשבוע יהיו זכאים ל- 19 ימי עבודה.
העובדים המועסקים לפי 5 ימי עבודה בשבוע יהיו זכאים ל- 16 ימי עבודה.

זכויות חמיכים

23 החניכים הננים מכל הזכויות שהוקה זו מקנה לעובדים הבוגרים ברשות, פרט
לפיים שאותם יקבלו לפי הנהוג.