

מדינת ישראל

משרד האוצר

אגף השכר והסכמי עבודה

ד' בתשרי התשע"ח
24 בספטמבר 2017
ש.כ. 2017-44330
תיק:

לכבוד,
ראשי רשויות מקומיות
מנכ"לים ברשויות מקומיות
מנהלי משאבי אנוש ברשויות מקומיות

הגדרה: שכרם של בעלי תפקידים ברשויות המקומיות המועסקים בחוזים אישיים

בהמשך לסיכום העקרוני מול מרכז שלטון מקומי, בעניין שינוי רמות שכר של בעלי תפקידים ברשויות מקומיות קטנות, והתאמתן לרשויות מקומיות גדולות (בשונה מהאמור בחוזר 4/2011), להלן המתווה המוסכם לשינוי רמות השכר האמורות, שיחול ברשויות שאינן בהכרזה.

1. שכר מנכ"ל

- א. עד יום 31.5.2017 (כולל) - טווח השכר לתפקיד מנכ"ל יהיה בהתאם לאמור בחוזר 4/2011 (קרי: השכר התחילי לא יעלה על 70% משכר מנכ"ל, בהתאם לגודל הרשות לפי נתוני הלמ"ס, והשכר המקסימלי לא יעלה על 80% משכר מנכ"ל, בהתאם לגודל הרשות, לפי נתוני הלמ"ס).
 - ב. החל מיום 1.6.2017 יעודכן טווח השכר לתפקיד, כך שהשכר התחילי לא יעלה על 80% משכר מנכ"ל, בהתאם לגודל הרשות לפי נתוני הלמ"ס, ואילו השכר המקסימלי לא יעלה על 90% משכר מנכ"ל, בהתאם לגודל הרשות, לפי נתוני הלמ"ס.
 - ג. החל מיום 1.1.2018 - הרשות, לאחר אישור מועצת הרשות, תהיה רשאית לשלם שכר למנכ"ל הרשות בשיעור שלא יעלה על 100% משכר מנכ"ל, בהתאם לגודל הרשות, לפי נתוני הלמ"ס. הרשות תהיה רשאית לשלם שכר בשיעור נמוך מ-100% משכר מנכ"ל, בהתאם לשיקול דעתה המקצועי, ובשים לב ליכולתה התקציבית.
 - ד. יובהר כי שיעורי השכר האמורים לעיל הינם השיעורים המקסימליים המאושרים לתשלום, על כן הרשות רשאית לשלם שכר נמוך משיעורי השכר שפורטו לעיל והיא אינה חייבת לעדכן את רמת השכר לרמת השכר התחילית לפי הטווחים לעיל, נושא זה נתון לשיקול דעתה המקצועי (בשים לב, בין היתר, לביצועי העובד ויכולותיה התקציביות).
- כמו כן הרשות רשאית לעדכן את רמות השכר, בכפוף לאמור לעיל, בפעימה אחת או מספר פעימות, לפי שיקול דעתה המקצועי ובהתאם ליכולותיה התקציביות.

2. שכר גזבר, יועמ"ש ומהנדס

- א. עד יום 31.5.2017 (כולל) - טווח השכר לעובדים בתפקידים האמורים בסעיף זה, יהיה בהתאם לאמור בחוזר 4/2011 (קרי: השכר התחילי לא יעלה על 70% משכר מנכ"ל, בהתאם לגודל הרשות לפי הטבלה, והשכר המקסימלי לא יעלה על 80% משכר מנכ"ל, בהתאם לגודל הרשות, לפי נתוני הלמ"ס).
- ב. החל מיום 1.6.2017 - יעודכן טווח השכר לתפקידים האמורים, כך שהשכר התחילי לא יעלה על 80% משכר מנכ"ל, בהתאם לגודל הרשות לפי נתוני הלמ"ס, ואילו השכר המקסימלי לא יעלה על 90% משכר מנכ"ל, בהתאם לגודל הרשות, לפי נתוני הלמ"ס.
- ג. החל מיום 1.1.2018 - יעודכן טווח השכר לתפקידים האמורים, כך שהשכר התחילי לא יעלה על 85% משכר מנכ"ל, בהתאם לגודל הרשות לפי נתוני הלמ"ס, ואילו השכר המקסימלי לא יעלה על 95% משכר מנכ"ל, בהתאם לגודל הרשות, לפי נתוני הלמ"ס.
- ד. יובהר כי שיעורי השכר האמורים לעיל הינם השיעורים המקסימליים המאושרים לתשלום, על כן הרשות רשאית לשלם שכר נמוך משיעורי השכר שפורטו לעיל והיא אינה חייבת לעדכן את רמת השכר לרמת השכר התחילית לפי הטוחים לעיל, נושא זה נתון לשיקול דעתה המקצועי (בשים לב, בין היתר, לביצועי העובד ויכולותיה התקציביות).
- כמו כן הרשות רשאית לעדכן את רמות השכר, בכפוף לאמור לעיל, בפעימה אחת או מספר פעימות, לפי שיקול דעתה המקצועי ובהתאם ליכולותיה התקציביות.

3. שכר מבקרים

- א. עד יום 31.5.2017 (כולל) - טווח השכר לתפקידים אלו יהיה בהתאם לאמור בחוזר 4/2011.
- ב. החל מיום 1.6.2017 - שיעור השכר לתפקיד מבקר ברשות מקומית יעמוד על 90% משכר מנכ"ל, בהתאם לגודל הרשות לפי נתוני הלמ"ס לפי הטבלה הרלוונטית, אלא אם הרשות החליטה שלא לעדכן השכר לכלל העובדים שבחוזי בכירים ובכללם המבקר.

4. מובהר כי לגבי סעיפים 1(ב), 2(ב), 3(ב) למכתבי זה (שינוי טווחי השכר החל מ- 1.6.2017) - סעיפים אלו מתייחסים לבקשות לגבי עובדים הרלוונטיים, אשר הוגשו ע"י הרשויות המקומיות לאגף השכר או למשרד הפנים טרם מכתבי זה, ואשר הטיפול בהן הוקפא עד לסיכום זה.
- לגבי בקשות חדשות, האישור של בקשות אלו יהיה צופה פני עתיד, ולפי מועדי השלמת המסמכים והטיפול בבקשות (לא יהיו אישורים רטרואקטיביים).

5. כללים לגבי עובדים קיימים

א. עובדים קיימים שהועסקו לפי טווחי השכר לפי חוזר 4/2011
עובדים כאמור אשר שיעור שכרם כיום נמוך מרמת השכר התחילית החדשה, כפי שפורטה לעיל (בהתאם לתפקיד הרלוונטי) - הרשות רשאית לקדםם לרמת השכר המינימלית החדשה לתפקיד, במספר פעימות, או בפעימה אחת, וזאת לפי שיקול דעתה ויכולותיה התקציביות, בהתאם לאמור לעיל.

דוגמא להמחשה:

גזבר רשות שמועסק ברמת שכר של 75%, הרשות רשאית לקדמו לרמת שכר של 80% (ולא מעבר), ממועד מכתבי זה או ממועד השלמת כל המסמכים הדרושים לעניין, המאוחר מביניהם.
יובהר כי רק החל מתאריך 1.1.2018 תהיה הרשות רשאית לקדמו לרמה של 85% (גם אם לא השלים שנתיים שהייה ברמת 80%).

ב. עובדים שאושר להם ע"י אגף השכר באופן חריג רמת שכר בתוך טווחי השכר החדשים המפורטים בסעיפים 1-3 לעיל (בהתאם לתפקיד הרלוונטי)

(1) ככלל - לגבי עובדים אלו יחולו כללי הקידום שמפורטים בחוזר 1/2011, החל מיום הסיכום.
(2) יחד עם זאת, מוסכם כי הרשות רשאית לקחת בחשבון, לצורך קידום אחד בלבד, את תקופת השהייה של העובד ברמת השכר המיוחדת, לצורך חישוב הפז"מ לקידום לרמת השכר העוקבת (בלבד), בהתאם לרמות השכר החדשות שפורטו בסעיפים 1-3 לעיל.

דוגמא להמחשה:

גזבר שקיבל אישור מיוחד מאגף השכר לרמת שכר של 85% (על אף שרמת השכר המקסימלית הייתה 80%), ושהה ברמה זו 4 שנים, הרשות רשאית לקחת בחשבון את תקופת השהייה ברמה 85% לצורך חישוב הפז"מ הדרוש לקידומו לרמה של 90% (מובהר כי הרשות לא רשאית לקדמו לרמה של 95%, על אף ששהה 4 שנים ברמה של 85%). קידום בשכר לרמה של 95% יהיה אפשרי לאחר שהיה של שנתיים לפחות ברמה של 90% ובכל מקרה לא לפני 1.1.2018.

6. עדכון השכר לפי טווחי השכר החדשים, יהיו כפופים לאישור מליאת מועצת הרשות. לאחר אישור המועצה, על הרשות להעביר את כל המסמכים הדרושים למשרד הפנים לבדיקתו, בהתאם לכללים שנקבעו בחוזר 1/2011 לעובדים בחוזים אישיים.

7. למען הסר ספק, וכפי שהובהר בחוזרים קודמים בעניין שכרם של בעלי תפקידים ברשויות המקומיות, יובהר כי הקידום כאמור לעיל (הן בתוך טווחי השכר החדשים כאמור, והן ברמות שכר נמוכות מרמות השכר החדשות כאמור), כמו גם הזכאות להעסקת עובד בחוזה אישי מיוחד, אינם אוטומטיים, אלא הינם לפי שקול דעת הרשות ומותנים, בין היתר, באישור מועצת הרשות לעניין, בשים לב ליכולת התקציבית של הרשות המקומית, ולביצועי העובד במילוי תפקידו.
כמו"כ, שיעורי השכר שפורטו במסמך זה (למעט לגבי האמור בסעיף 3(ב') לעיל) הינם המקסימליים המאושרים לתשלום, והרשות רשאית לשלם שכר בשיעור נמוך משיעורי השכר שפורטו לעיל.

8. רשויות בהבראה - כל האמור לעיל לא חל על רשויות בהבראה

ככלל, האמור לעיל לא חל על רשויות בהבראה, יחד עם זאת, ככל שיהיו בקשות חריגות של רשויות בהבראה, הן תועברנה ישירות לרפרנט הרלוונטי באגף השכר, לבדיקה והתייחסות (בקשות כאלה ייבדקו בשים לב, בין היתר, ל: תפקיד העובד, החינויות של התפקיד לרשות, האם מדובר בקליטה חדשה או לא, עמידת הרשות באבני הדרך של תכנית ההבראה ועוד).

9. שכרם של סגני נושאי משרה (סגן מהנדס, סגן גזבר וכו')

שכר עובדים בתפקידים האמורים, יהיה בהתאם לרמת התפקיד במבנה הארגוני של הרשות המקומית (קרי: ככל שתפקיד סגן גזבר יאושר לרשות ברמה של מנהל מחלקה, אז שכר העובד בתפקיד סגן גזבר יהיה בהתאם לטווח שכר של מנהל מחלקה, וכנ"ל ככל שרמת התפקיד תוגדר ברמת סגן מנהל אגף, וכו')

10. מענק יובל

בהתאם לסיכום עם מרכז שלטון מקומי, עובדים בחוזים אישיים ברשויות המקומיות לא יהיו זכאים למענק יובל (בצד זה, ככל שבחלוף 5 שנים מיום 1.6.2017, מרכז שלטון מקומי יראה לנכון להעלות סוגיה זו לדיון נוסף, אז יוכל לעשות כן, מבלי לגרוע מעמדת אגף השכר בעניין).

בכבוד רב,

דיאא אסדי

סגן בכיר לממונה על השכר

העתק:

מר ערן יעקב - הממונה על השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
מר מרדכי כהן - מנכ"ל משרד הפנים
מר שלמה דולברג - מנכ"ל מרכז שלטון מקומי
גב' אתי גבאי-מורלי - סגן בכיר לממונה על השכר - אכיפה, משרד האוצר
גב' חגית מגן - ראש מינהל שכר והסכמי עבודה, מרכז שלטון מקומי
מר מוני מעתוק - סמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש, משרד הפנים
מר קובי אייזנרופר - ראש ענף- שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

**1. היקפי המשרות ואחוזי השכר לנושאי משרה ברשויות המקומיות
 הבהרות ותיקונים**

סעיף 2.2 לחוזר המנכ"ל 1/2011 מגדיר את היקפי המשרות ואחוזי השכר לנושאי משרה ברשויות המקומיות. בעקבות פניות שונות ולאחר חשיבה מחודשת החלטנו לתקן את טבלת שיעור היקף המשרות והשכר שפורסמה בסעיף 2.2 לחוזר האמור. להלן הובלה המתוקנת:

מנהל מחלקת חינוך	מבקר	מהנדס	יועץ משפטי	גזבר	מנכ"ל/מזכיר	היקף משרה	תפקיד/ גודל הרשות
100%	100%	100%	100%	100%	100%	היקף משרה	עירויות מעל 50,000 תושבים
70%-75%	90%	85%-95%	85%-95%	85%-95%	100%	שכר	
100%	100%	100%	100%	100%	100%	היקף משרה	עירויות עד 50,000 תושבים
70%-75%	85%	85%-95%	85%-95%	85%-95%	100%	שכר	
100%	100%	100%	100%	100%	100%	היקף משרה	מו"מ ומוא"ז 15,000 תושבים ומעלה
60%-70%	80%-90% (ראה סעיף 2.7 לחוזר המנכ"ל 3/2011)	85%-95%	85%-95% או מיקור חוץ	85%-95%	85%-95%	שכר	
100%	100%	100%	מיקור חוץ	100%	100%	היקף משרה	מו"מ ומוא"ז בין 10,000 תושבים ל- 15,000 תושבים
60%-70%	80%	70%-80%		70%-80%	70%-80%	שכר	
100%	50%	100%	מיקור חוץ	100%	100%	היקף משרה	מו"מ ומוא"ז בין 5,000 תושבים ועד 10,000 תושבים
60%-70%	80%	70%-80%		70%-80%	70%-80%	שכר	
100%	50%	100%	מיקור חוץ	100%		היקף משרה	מו"מ ומוא"ז עד 5000 תושבים
60%-70%	80%	70%-80%		85%-95%		שכר	

- 1.1. בהתאם לחוק, היקף משרת המבקר הנדרשת הוא :
- 1.1.1. עיריות – משרה מלאה.
 - 1.1.2. מועצות מקומיות שאוכלוסייתן קטנה מ-10,000 תושבים – לא פחות מרבע משרה.
 - 1.1.3. מועצות מקומיות שאוכלוסייתן גדולה מ-10,000 תושבים – לא פחות מחצי משרה.
 - 1.1.4. מועצות אזוריות שאוכלוסייתן גדולה מ-20,000 תושבים – משרה מלאה בלבד.
 - 1.1.5. מועצות אזוריות שאוכלוסייתן קטנה מ-20,000 תושבים – לא פחות מחצי משרה.

יובהר, כי היקף המשרה האמור בסעיף זה הוא היקף המשרה המינימאלי שאותו חייבת הרשות לאייש ואילו בחוזר המנכ"ל 1/2011 מדובר בהיקף המשרה המרבי האפשרי, שאינו מחייב את הרשות.

ככלל, ובהתאם לחוק, תמנה הרשות המקומית את מבקר הרשות המקומית כממונה על תלונות הציבור. בפרסום מכרז לתפקיד זה, יוגדר התפקיד כ"מבקר הרשות המקומית וממונה על תלונות הציבור", אלא אם מכהן כבר ברשות ממונה על תלונות הציבור, או נתקבל אישור המשרד להפרדה בין שני התפקידים. במועצות מקומיות שאוכלוסייתן קטנה מ-10,000 תושבים, לא יפחת היקף המשרה של המבקר וממונה תלונות הציבור מחצי משרה. רבע משרה עבור משרת המבקר ורבע עבור משרת הממונה על תלונות הציבור. שכר העובד בגין משרת הממונה על תלונות הציבור ישולם לפי דירוג דרגה בלבד. בכל מקרה אחר, לא יינתנו תוספות שכר והיקף משרה עבור משרת הממונה על תלונות הציבור.

במידה והמבקר מועסק בעבודה נוספת מחוץ לרשות המקומית, על הרשות לפעול, בין היתר, בהתאם להנחיות סעיף 13 לפקודת המועצות המקומיות ולהנחיות חוזר מנכ"ל 1/2011 ו- 2/2011 לעניין אישור עבודה נוספת וניגודי עניינים לנושאי משרה ברשויות המקומיות.

- 1.2. ועדת חריגים – מוקמת ועדת חריגים, המורכבת מהממונה על השכר במשרד האוצר או נציגו, מנהל האגף לכוח אדם ושכר ברשויות המקומיות או נציגו ומנכ"ל מרכז השלטון המקומי/מרכז המועצות האזוריות (לפי העניין) או נציגו, לצורך דיון בבקשות של רשויות מקומיות לחריגה מהאמור בחוזר זה לעניין היקפי משרות או אחוזי השכר.