

ל' בשבט התשע"ט
5 בפברואר 2019
ש.כ. 2019-2199
תיק:

לכבוד,
ראשי רשויות
מנכ"לים
מנהלי משאבי אנוש

הגדרון: קול קורא - הפעלת תנאי סיום העסקה מטייבים לעובדי הרשויות המקומיות

במסגרת מדיניות אגף השכר והסכמי עבודה, להעמדת כלים לרשות הרשויות המקומיות על מנת לסייע בידיהן לממש את מטרות הרשות ומימוש חזונה, ולצורך ריענון השורות ברשויות, שמצד אחד יאפשר לרשות להוקיר תודה לעובדים הוותיקים, בדמות תנאי סיום העסקה מטייבים, ומצד שני מתן פלטפורמה שתאפשר תכנון תקציבי, התייעלות וצמצום הוצאות השכר, להלן יפורטו תנאי סיום העסקה מטייבים, שיוצעו במסגרת תוכנית עידוד פרישה מוגבלת בזמן. תוכנית זו גובשה לאחר התייעצות עם משרד הפנים, מרכז השלטון המקומי, ומספר רשויות מקומיות. מובהר, כי אין לראות בתוכנית – "תוכנית מדף" והיא מוצעת כאמור לתקופה קצובה בזמן.

1. אוכלוסיית היעד הרלוונטית לתוכנית:

התוכנית מיועדת לעובדים העונים על התנאים המצטברים הבאים:

- 1.1 בעלי וותק של 20 שנות שירות ברשות המקומית שבה העובד מועסק.
- 1.2 גיל העובד ביום הפרישה הוא 50 שנה ומעלה אך לא יותר מ- 65 שנים.
- 1.3 עובדים שמשכורתם מחושבת על פי ההסכמים הקיבוציים החלים בשלטון המקומי.
- 1.4 התוכנית לא תחול על מורים, רופאים, רופאים ווטרינרים ואחיות.
- 1.5 התוכנית לא תחול על עובדים בחוזים אישיים.
- 1.6 מכסת הפורשים לא תעלה על 5% מכלל עובדי הרשות לדוגמא- ברשות א' מועסקים 100 עובדים, הרשות תוכל להוציא לפרישה בתוכנית זו לא יותר מ- 5 עובדים.

2. תקופת חלון הפרישה:

תוכנית הפרישה תחול על עובדים שיפרשו בתקופה שמיום אישור התוכנית לרשות ועד ליום 30.06.2019. למען הסר ספק, תנאי הפרישה נקבעים על פי הגיל ביום הפרישה. הפרישה בפועל תבצע עד ליום 30.06.2019 למעט עבור סיעות, אבות בית ומזכירות בתי ספר אשר העסקתם תסתיים עם תום שנת הלימודים הנוכחית (התשע"ט) ולא יאוחר מיום 31.08.2019.

3. התחייבות תקציבית:

- 3.1 רשויות המצויות בהבראה ותוכנית התייעלות- החלת התוכנית תתאפשר במקרים חריגים ובאישור מיוחד של אגף השכר והסכמי עבודה (במפורש, מראש ובכתב).
- 3.2 אין באישור זה כדי להוות אישור למימון תקציבי לתוכנית הפרישה, מכל משרד ממשלתי כלשהו.
- 3.3 הרשות תתחייב בכתב שלא לדרוש מקור מימון או גיבוי תקציבי בגין יישום התוכנית בפועל (ראו נספח א'). כתב ההתחייבות יועבר אלינו, עם העתק למשרד הפנים. יובהר כי החתימה על כתב ההתחייבות היא תנאי לקבלת אישור אגף השכר ליישום פרטני של תוכנית הפרישה ברשות.
- 3.4 על אף האמור בסעיף 3.3 לעיל, רשויות מקומיות המשתתפות בתוכנית לפיתוח מצוינות ארגונית ברשויות המקומיות בלווי משרד הפנים. רשויות כאמור יוכלו לפנות למר רועי דהן, מנהל אגף בכיר תכנון ופיתוח ההון האנושי ברשויות המקומיות במשרד הפנים על מנת לקבל אישור פרטני לתקצוב. רשות שתקבל אישור לתקצוב כאמור תציג אותו לאגף השכר והסכמי עבודה על מנת לקבל את אישור אגף השכר במשרד האוצר להפעלת התוכנית.

4. הוראות כלליות:

- 4.1. עובד שיפרוש במסגרת התוכנית וישוב וייקלט לתפקיד כלשהו ברשות שממנה פרש, או בחברה עירונית בבעלות הרשות שממנה פרש, או יועסק כיועץ חיצוני לרשות או לחברה עירונית בבעלותה (להלן "השירות"), במהלך שלוש שנים מיום פרישתו יידרש להשיב לרשות שממנה פרש את סכומי המענק (ברוטו) זאת לפי המתווה המפורט להלן:
- 4.1.1. עובד שחזר לשירות כהגדרתו לעיל עד שנה ממועד פרישתו- ישיב את מלוא הטבות הפרישה;
- 4.1.2. עובד שחזר לשירות כהגדרתו לעיל בין שנה לשנתיים מיום פרישתו – ישיב 50% מהטבות הפרישה;
- 4.1.3. עובד שחזר לשירות כהגדרתו לעיל בין שנתיים לשלוש שנים ממועד פרישתו- ישיב 30% מהטבות הפרישה.
- 4.1.4. למען הסר ספק, הוראות סעיף זה לא תחולנה לגבי זכויות שלהן היה זכאי העובד על פי חוק או על פי ההסכמים הקיבוציים עם פרישתו (כגון גמלה).
- 4.2. המענקים וחודשי ההסתגלות ישולמו בהתאם לחלקיות המשרה המשוקללת לקצבה, ועל פי השכר הקובע לפנסיה, כמשמעותו בחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 ("חוק הגמלאות"); לעובדים המבוטחים בפנסיה צוברת, ולצורך חישוב בסיס השכר ומספר חודשי ההסתגלות בלבד, החישוב יערך לפי השכר הקובע לפי פיטורין, בהתאם לחלקיות המשרה המשוקללת; והכל בכפוף להוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.
- 4.3. זכויותיו לגמלה של עובד אשר חל לגביו מסלול הפנסיה תקציבית, אשר העסקתו ברשות תסתיים בהתאם לאמור לעיל יהיו בהתאם להוראות הדין החלות לגביו (לרבות הסכמי רציפות ככל שרלוונטיים). עובד כאמור ייחשב, לעניין חוק הגמלאות, כמי שפוטר.
- 4.4. מובהר שתוכנית הפרישה לא תחול על עובד המצוי בהליך משמעותי וכן על פיטורין מחמת אי התאמה.
- 4.5. הודעת העובד בכתב על רצונו לפרוש תהיה סופית ובלתי חוזרת.
- 4.6. האמור בחוקת העבודה לשלטון המקומי בפרק י"ד סעיף 72 בעניין קליטה מחדש של עובד שפוטר במסגרת צמצומים לא יחול על עובד שפרש במסגרת תוכנית זו.
- 4.7. מיסים ותשלומי חובה יחולו על העובד ואין לגלמם.
- 4.8. פרישת עובד מותנית בחתימה על כתב קבלה וסילוק בנוסח המצ"ב בנספח ב'.
- 4.9. הפרישה מותנית באישור בכתב מאת מנכ"ל הרשות, מנהל משאבי האנוש ברשות, גזבר הרשות וראש הרשות.
- 4.10. עובד שמתנהל הליך אכיפתי בעניינו- על הרשות להודיע על כך לממונה על השכר. הרשות לא תוציא עובד כאמור לפרישה אלא באישור הממונה על השכר.

5. תנאי הפרישה המועדפים:

5.1. מענק חודשי הסתגלות:

מגיל 50 (כולל) ועד גיל 53 (לא כולל)	מגיל 53 (כולל) ועד גיל 56 (לא כולל)	מגיל 56 (כולל) ועד גיל 60 (לא כולל)	מגיל 60 (כולל) ועד גיל 63 (לא כולל)	מגיל 63 (כולל) ועד גיל 65 (לא כולל)	גיל העובד ביום פרישתו
12	10	8	6	4	גובה מענק חודשי הסתגלות (כולל) חודשי ההודעה המוקדמת)

יובהר כי תקופת ההודעה המוקדמת נכללת בחודשי המענק ואינה באה בנוסף להם.

5.2. מענקים שקליים:

מגיל 50 (כולל) ועד גיל 53 (לא כולל)	מגיל 53 (כולל) ועד גיל 56 (לא כולל)	מגיל 55 (כולל) ועד גיל 60 (לא כולל)	מגיל 60 (כולל) ועד גיל 63 (לא כולל)	מגיל 63 (כולל) ועד גיל 65 (לא כולל)	גיל העובד ביום פרישתו
30,000 ש"ח	30,000 ש"ח	20,000 ש"ח	15,000 ש"ח	10,000 ש"ח	מענקים

5.3. תנאים נוספים :

תכנית הפרישה האמורה כוללת תנאי סיום העסקה מיטיבים. עם זאת, אין בה כדי לגרוע מזכאותו של עובד לתנאי פרישה נוספים הקבועים על פי דין או מתוקף ההסכמים הקיבוציים החלים על העובד אשר אושרו לפי סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, והכל בכפוף לנתוניו האישיים, ותוך עמידה בכללים הנדרשים לפי העניין ובהתאמה.

למשל העובד יהיה זכאי (כפוף לעמידה בכללים המזכים) לתשלומים כגון: פיצוי בגין ימי מחלה לא מנוצלים, פדיון ימי חופשה, דרגת פרישה, מענק לפי סעיף 22 לחוק הגמלאות, מענק בגין "שנים עודפות" וכיו"ב. עם זאת, מובהר למען הסר ספק, שלא תהיה זכאות לכפל זכות בגין אותו רכיב וכי תודשי ההודעה המוקדמת כלולים במסגרת חודשי ההסתגלות, כמוסבר לעיל, ואין לשלמם בנוסף.

מניעת כפל תשלומים - עובד הזכאי לפרישה במסלול פרישת נכות, לא יוכל לקבל כפל זכויות.

6. תהליך הצטרפות לתוכנית :

א. רשות שברצונה להחיל את תוכנית עידוד הפרישה שלעיל, תפנה בכתב אלינו לכתובת הדוא"ל Porshim@mof.gov.il, על מנת לקבל את אישורנו בכתב, תוך פירוט הנתונים המפורטים בנספח א' למכתבי זה. יובהר כי אין ליישם את התוכנית טרם קבלת אישורנו.

ב. הרשות תצרף את כתב ההתחייבות של ראש הרשות, מנכ"ל הרשות וגזבר הרשות לעניין היכולת התקציבית לעמוד בעלויות הפרישה, וכן ההתחייבות שלא לדרוש גבוי תקציבי בגין הפעלת התוכנית, כמפורט בנספח א'.

ג. הרשות תקבל אישור בכתב מאת אגף השכר במשרד האוצר בטרם הפעלת התוכנית.

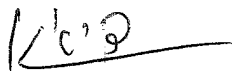
7. דו"ח ביצוע

עד ליום 30.11.2019 תעביר הרשות דו"ח ביצוע על אודות תוכנית הפרישה (ראו נספח ג').

8. אין באישור זה כדי להוות אישור לתשלומים המשולמים בניגוד לחוק יסודות התקציב התשמ"ה-1985.

9. לשאלות והבהרות ניתן לפנות לגב' גלי אמיר בדוא"ל Porshim@mof.gov.il

בכבוד רב,



דיאא אסדי

סגן בכיר לממונה על השכר

העתק:

מר קובי בר-נתן - הממונה על השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

מר מרדכי כהן - מנכ"ל, משרד הפנים

מר שלמה דולברג - מנכ"ל, המרכז לשלטון מקומי

מר שאדי עאזם - מנהל תחום בכיר (אכיפה), משרד האוצר

גב' גלית וידרמן - מנהלת אגף בכיר בקרת ההון האנושי בשלטון המקומי, משרד הפנים

גב' חגית מגן - ראש מינהל הסכמי שכר, המרכז לשלטון מקומי

גב' גלי אמיר - מנהלת תחום בכיר, משרד האוצר

גב' סימה ארו - מנהלת ענף (בקרה וביצוע), משרד האוצר

גב' מרווה נאסר - ראש ענף - שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

מר קובי איידורפר - ראש ענף - שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

נספח א': כתב התחייבות לרשות מקומית המעוניינת ליישם את תוכנית הפרישה

1. הרשות _____ מעוניינת להפעיל את תוכנית הפרישה מיום ____.
2. הרשות מודיעה כי במועדים הרלוונטיים לתוכנית יש ביכולתה לעמוד בכל התשלומים הכרוכים בפרישה (לרבות תשלום הגמלאות) וזאת מבלי להיקלע לגרעון בתזרים המזומנים עקב יישום התוכנית.
3. הרשות מודיעה כי לא תדרוש מכל משרד או גוף ממשלתי מימון בגין יישום תוכנית זו.
4. כל הוצאות הפרישה תוקצבו / יתוקצבו בתקציב ההוצאות המאושר לשנת 2019.
5. למכתב זה מצורף קובץ נתונים ("אקסל") בפורמט שצורף.
6. ידוע לי שאגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר או אגף בכיר בקרת הון אנושי ברשויות המקומיות, משרד הפנים, עשוי לערוך בקרה הן על אודות היכולת הכלכלית של הרשות לעמוד בעלות התוכנית, הן על ביצוע התוכנית בפועל, והן על אודות תוכנית הפרישה בהיבט מבנה הארגוני של הרשות. אנו מתחייבים בזאת לשתף פעולה באופן מלא עם בקרה זו.

גזבר הרשות

מנהל משאבי אנוש

מנכ"ל הרשות

ראש הרשות

העתק

מר מרדכי כהן – מנכ"ל, משרד הפנים
מר דיאא אסדי, סגן בכיר לממונה על השכר, משרד האוצר
גב' גלית וידרמן – מנהלת אגף בכיר בקרת ההון האנושי, משרד הפנים

להלן הנתונים שיש להעביר ביחד עם כתב ההתחייבות שבנספח א'

שם הרשות	
מספר העובדים המועסקים ברשות	
מספר המשחת המוניציפאליות לפי התקציב האחרון	
מספר המשחת היעודיות לפי התקציב האחרון	
מספר העובדים המועסקים ברשות שגילם נע בין 50-65	
מספר העובדים שבכוננת הרשות להוציא לפרישה	
מספר העובדים מדור א' שבכוננת הרשות להוציא לפרישה	
מספר העובדים מדור ב' שבכוננת הרשות להוציא לפרישה	

חלוקה לפי תפקידים/מקצועות						
חרא/חור ב'	תקציב/משוורת	גיל ממוצע	שכר קובע לפי צי"פ (עבור עובד פטורין) (עבור עובד ממוצע)	שכר קובע לפי צי"פ (עבור עובד במוקציות) (עבור עובד ממוצע)	שכר בחסו ממוצע בשנת 2018	רשימת התפקידים/מקצועות/דרגות

עלויות חד פעמיות	
	עלות מערכת בגן חדשי הסתגלות/הדעה מוקדמת (סעיף 5.1 לחכ"ת)
	עלות מערכת בגן מנמקים שקל"ם (סעיף 5.2 לחכ"ת)
	סה"כ עלויות חד פעמיות

	אומדן עלויות בגן תשלומי קצבה
--	------------------------------

מקור המימון לתוכנית	
	עלויות חד פעמיות
	עלויות מתמשכות בגן תשלומי קצבה (אומדן)

יש להעביר את הנתונים בפורמט איקסל שמצורף

כתב קבלה וסילוק לעובד

אני הח"מ _____, נושא/ת ת.ז. שמספרה _____ מאשר/ת בזה כדלקמן:

1. ביום _____ אני עתיד/ה לסיים את עבודתי ברשות.
2. עם פרישתי בהתאם לתנאי הפרישה המפורטים במכתבו של סגן ממונה על השכר, מיום _____ (להלן: "מכתב תנאי הפרישה") נערך והוצג לי גמר חשבון של כלל התשלומים המגיעים לי עם ובשל סיום עבודתי ברשות, וכן הוצג לי אומדן של תחשיב פרישה הכולל את מכלול התנאים המפורטים במכתב תנאי הפרישה (להלן "תחשיב פרישה"), טרם חתימתי על כתב קבלה וסילוק זה.
3. ידוע לי כי תנאי הפרישה המפורטים בגמר החשבון ובתחשיב הפרישה, הם תנאים מיטיבים, מעבר למתחייב על פי דין וכי הם נקבעו על בסיס ההנחה כי הם ממצים את כל זכויותי בקשר לתקופות עבודתי בשירות ו/או בקשר עם סיומה.
4. כמו כן, נמסרו לי מכתבי שחרור של הכספים אשר נצברו לזכותי בקופות השונות בתקופת עבודתי בחברה ובגינה.
5. לאחר שראיתי ובדקתי את הנתונים והחישובים אשר הוצגו לי בגמר החשבון ובתחשיב הפרישה, ובתנאי שישולמו לי כל התשלומים ו/או הכספים להם אני זכאי, וככל שאני זכאי, מכח גמר החשבון ומכח מכתב תנאי הפרישה והמופיעים בתחשיב הפרישה, אני מאשר/ת כי בכך אקבל מהרשות את כל המגיע לי בגין תקופת עבודתי ברשות ו/או בגין סיומה.
6. אני מצהיר/ה כי לא אדרוש כל תשלום, זכות, או הטבה נוספת בקשר עם תקופת עבודתי ברשות, ו/או בקשר עם סיומה.
7. אני מצהיר כי פרישתי בתנאים האמורים היא מרצון, ואני מוותר על כל טענה או תביעה כנגד הרשות הנוגעת לפרישתי או לפרטי תוכנית הפרישה.
8. כמו-כן, בתנאי שישולמו לי כל התשלומים ו/או הכספים כמפורט בסעיף 5, אני מאשר/ת בזאת, כי אין ולא יהיו לי תביעות כלפי הרשות או מנהליה, או מי שפעל בשמה, בכל הקשור בעבודתי ובסיום עבודתי ברשות. האמור לא יחול על תביעות בגין נזקי גוף שעילתן בנוזיקין.
9. ידוע לי ומוסכם עלי כי הודעתי זו על רצוני לפרוש היא סופית ובלתי חוזרת, וכי ככל שתאושר על ידי מנכ"ל הרשות לא אוכל לבטל את פרישתי.
10. אני מתחייב בזאת להחזיר מיד כל הטבת פרישה שתינתן לי בטעות, שלא על פי חוק, שלא על פי תוכנית הפרישה. כמו כן, ידוע לי כי הרשות תהא רשאית לפעול לגביית החוב הנובע מקבלת זכויות פרישה בטעות בכל דרך הנתונה לה לפי כל דין.
11. ידוע לי כי הטבות הפרישה שניתנו לי מעבר לזכויות להן אני זכאי/ת על פי חוק, יינתנו מתוך הנחה ועל תנאי כי לא אשוב עוד ברשות או בחברה עירונית שבבעלותה, או כיועץ לרשות או לחברה עירונית בבעלותה (להלן: "השירות") תקופה מסוימת לאחר פרישתי, וכי אם אשוב לעבוד בכל אחד מאלה אהיה חייב/ת להשיב את הטבות הפרישה האמורות, כולן או חלקן, כמפורט להלן:
- 11.1. עובד שחזר לשירות כהגדרתו לעיל עד שנה ממועד פרישתו - ישיב את מלוא הטבות הפרישה;

- 11.2. עובד שחזר לשירות כהגדרתו לעיל בין שנה לשנתיים מיום פרישתו – ישיב 50% מהטבות הפרישה;
 11.3. עובד שחזר לשירות כהגדרתו לעיל בין שנתיים לשלוש שנים ממועד פרישתו- ישיב 30% מהטבות הפרישה.
 11.4. למען הסר ספק, הוראות סעיף זה לא תחולנה לגבי זכויות שלהן אני זכאי/ת על פי חוק עם פרישתי, כגון: גמלה.

12. אישור זה מהווה גם הודאת סילוק בהתאם לסעיף 29 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963.

ולראיה באתי היום על החתום _____ - (תאריך)

שם:

חתימה:

אני מאשר/ת כי העובד/ת חתם/ה על כתב קבלה וסילוק זה בנוכחותי לאחר שהוצגו לו/ה גמר חשבון ותחשיב הפרישה המצורפים לכתב זה.

תאריך

חתימה

