



מדינת ישראל
משרד הפנים

חוזר המנהל הכללי

מספר 3/2011





**משרד הפנים
המנהל הכללי**

ז' באייר התשע"א
11 במאי 2011

חוזר המנהל הכללי 3/2011

לכבוד
ראשי הרשויות המקומיות

שלום רב,

החוזר כולל הנחיות בנושא קידום יחידות דיור קטנות בתוכניות הבנייה החדשות במטרה לספק את צורכי הדיור של האוכלוסייה ולדאוג לתמהיל מגורים מאוזן של שכבות שונות בחברה. הנהל מצטרף למדיניות כוללת להתמודדות עם המצב המחמיר בשוק הדיור. מדיניות זו מקודמת באמצעות "תוכנית החירום להאצת הבנייה למגורים", שעברה בהחלטת ממשלה מסי' 2982 מיום 13.3.2011 ועתידה להתקבל כתיקון חקיקה במתכונת של "הוראת השעה" למשך 18 חודשים. על פי התוכנית המתגבשת ייקבעו ועדות מיוחדות לדיור לאומי (וד"ל) ברמה המחוזית והארצית, שתעסוקנה בבדיקה ובקידום מהיר של תוכניות הכוללות 200 יח"ד ומעלה.

בתחומי השלטון המקומי, כולל החוזר הנחיות המסדירות את הטיפול בכוח האדם ברשות המקומית. זאת כהיערכות לתקופה הקרובה, שבה צפוי כי רשויות מקומיות רבות ייכללו בתוכנית הבראה אשר תעסוק גם בנושאי כוח אדם. בהתאם לכך, בחוזר יש הנחיות מעודכנות לביטול משרות ומתן תנאים מועדפים לעובדים הפורשים במסגרת תוכנית הבראה.

הנחיות נוספות עוסקות במילוי מקום ובהעסקת קרובי משפחה ברשויות המקומיות, על מנת להבהיר את המותר והאסור בתחום זה. כמו כן, מובהרת תקופת ההכשרה הנדרשת לצורך התמודדות במכרז פנימי, כדי להסדיר את הכללים שאינם מפורטים בחוק.

בתחום ניהול משק הכספים על ידי הרשות המקומית החוזר כולל מספר הנחיות: כללים בנוגע להכנת דו"חות כספיים מבוקרים לוועדים מקומיים, המבוססים על חובת הוועדים המקומיים להכין דו"ח כספי מבוקר על ידי רואה חשבון, ולהגיש הצעת תקציב למועצה האזורית. הנחיות אלו, מהוות תשתית חשובה לניהול מושכל של הפעילות הכספית לצד עדכון בנוגע להמשך תהליך המעבר לשיטת הדיווח המצטברת ברשויות המקומיות.

אבקש לוודא הבאת תוכן החוזר לידיעת הנוגעים בדבר ברשות המקומית ולנקוט בצעדים הדרושים ליישום ההנחיות.

בכבוד רב,

ד"ר שוקי אמרני
המנהל הכללי (בפועל)

חוזר המנהל הכללי 3/2011
ז' באייר התשע"א 11 במאי 2011

<u>מס' עמוד</u>	<u>תוכן העניינים :</u>
4	1. קידום יחידות דיור קטנות במוסדות התכנון
7	2. המעבר לרישום ולדיווח כספי בשיטה המצטברת
8	3. העסקת קרובי משפחה ברשויות המקומיות
10	4. העסקת ממלא מקום ברשויות המקומיות
11	5. תקופת הכשרה לצורך התמודדות במכרז פנימי ברשויות המקומיות
11	6. ביטול משרות ומתן תנאים מועדפים לעובדים הפורשים במסגרת תוכנית הבראה בהתאם לאמור בחוזר מאי 97
18	7. דוחות כספיים אחידים (מבוקרים) לועדים מקומיים
19	8. השתלמות למפקחי בניה
19	9. נוהל ריבית והפרשי הצמדה על תשלומי חיוב אישי
20	10. אישור התקשרות לפי סעיף 9 לחוק הרשויות המקומיות (מכרזים משותפים)
	א. מכרז מס' גנ/2010/27 לעבודות פיתוח נופי
	ב. מכרז מס' מק/2010/32 לתכנון ובניית מבני חינוך
	ג. מכרז מס' תא/2011/17 לאחזקת תשתיות
	ד. מכרז מס' אא/2010/37 לאספקת ארוחות וכריכים

1. קידום יחידות דיור קטנות במוסדות התכנון

במסגרת מדיניות חברתית-כלכלית, המבקשת לצמצם פערים באוכלוסייה כדי לסייע ליכולות ולצרכים שונים של אוכלוסיות מגוונות, ולאור ההשלכות השליליות הנובעות ממצוקת הדיור שמחריפה, הוחלט להנחות את מוסדות התכנון להבטיח תמהיל מגוון של יחידות דיור בעת דיון בתכניות חדשות המוגשות לאישורן.

מסמך זה מגדיר את עקרונות ההנחיה לנושא קביעת יחידות דיור קטנות בתוכניות, וזאת בכפוף למפורט להלן:

1. הכלל:

הכלל:	
יש לשאוף להקצאה של כ-20% יח"ד קטנות מסה"כ יחידות הדיור (להלן: יח"ד) המוצעות בתוכנית, וזאת בכל תוכנית אשר מתקיימים בה כל התנאים הבאים:	
א. התוכנית מציעה 10 יחידות דיור חדשות לפחות.	
ב. צפיפות יח"ד בתוכנית הינה 7 יח"ד / דונם נטו לפחות.	
ג. מספר הקומות בתוכנית הינו 2 קומות לפחות (עליית גג ומרתף לא ייחשבו במניין זה).	

2. פירוט:

פירוט:	
יש לבחון את מימושה של הנחיה זו בכפוף להיקף הכולל של יחידות הדיור החדשות המוצעות בתוכנית ובכפוף למצב הקיים בשטח ואופי הסביבה (כמפורט בסעיף 3א).	א)
הנחיה זו תחול רק על תוכנית המציעה הקמת יחידות דיור חדשות (כמפורט בסעיף 3ב).	ב)
הנחיה זו תחול על כל הארץ (כמפורט בסעיף 3ג).	ג)
פיזור יחידות הדיור הקטנות בתוכנית ייעשה ככל הניתן בחלוקה שווה לכל מגרש/תא שטח/בניין (כמפורט בסעיף 3ד).	ד)
יח"ד קטנה לעניין זה: עד 100 מ"ר – באזורי עדיפות לאומית, עפ"י "מפת אזורי עדיפות לאומית" (המתעדכנת מפעם לפעם). עד 75 מ"ר – ביתר האזורים בארץ. ככלל רצוי שלא יאושרו יח"ד הקטנות מ-40 מ"ר (חישוב שטח יחידת דיור כמפורט בסעיף 3ה).	ה)
אם החליט מוסד התכנון לחרוג מההנחיה המפורטת לעיל, ובכלל זה משיעור יח"ד קטנות, ינמק את החלטתו.	ו)

חוזר המנהל הכללי 3/2011
ז' באייר התשע"א 11 במאי 2011

3. דברי הסבר:

(א) "את ההנחיה יש לבחון בכפוף להיקף הכולל של יחידות הדיור החדשות המוצעות בתוכנית, למצב הקיים בשטח התוכנית ולאופי הסביבה"

1. ככלל, יש לשאוף להקצאה של 20% יח"ד קטנות בכל תוכנית. עם זאת וככל האפשר יש לקבוע את השיעור בפועל על סמך בדיקה של המצב הקיים בשטח כדלקמן:
2. בתוכניות גדולות (המציעות הקמה של מעל 100 יח"ד), המוצעות ביישובים/אזורים שבהם שיעור יח"ד הקטנות הקיימות בפועל הינו נמוך מ-30%, יש לשקול הגדלת שיעור יח"ד קטנות בתוכנית אף מעבר ל-20%.
3. טווח הבדיקה של המצב הקיים בשטח יבוצע בהתאם להיקף יח"ד המוצעות בתוכנית כדלקמן:

טווח הבדיקה	תוספת יח"ד החדשות הכלולות בתוכנית/ היתר
בר חובות מספר הסמוכים לתחום התכנית	10-50 יח"ד
ברמה שכונתית (שבה מצויה התוכנית)	200-50 יח"ד
ברמה רובעית/עירונית (בהתאם למאפייני היישוב).	מעל 200 יח"ד

התבחינים (לבדיקת המצב הקיים בשטח):

בדיקת המצב הקיים בשטח תכלול התייחסות לנושאים הבאים:

- היקף יחידות דיור קטנות

ככל ששיעור יחידות הדיור הקטנות בטווח הבדיקה גדול מ-50% מסה"כ יחידות הדיור באותו טווח בדיקה, אין צורך בתוספת יחידות קטנות ולפיכך לא תחול ההנחיה.

לחילופין, במקרים שבהם הוכח, במסגרת נתונים הערוכים ע"י הרשות המקומית, ששיעור יח"ד קטנות ברשות הינו לפחות 50% יח"ד, לא תחול ההנחיה.

- תמהיל חברתי

ככלל, בכל תוכנית רחבת היקף יש לפעול ליצירת תמהיל סוגי דירות, הכולל גם דירות קטנות – ובכך יינתן מענה לצרכים של אוכלוסיות מגוונות.

ככל שמדובר בתוכנית המוצעת באזור / שכונה / אזור סטטיסטי שבו האוכלוסייה משתייכת לדירוג סוציו-אקונומי גבוה – יש לשקול הגדלת שיעור יחידות קטנות בתוכנית אף מעבר ל-20%.

מנגד, וככל שמדובר בתוכנית המוצעת באזור / שכונה / אזור סטטיסטי שבו האוכלוסייה משתייכת לדירוג סוציו-אקונומי נמוך – יש לשקול הפחתה של שיעור יחידות קטנות.

(ב) "הנחיה זו תחול רק על תוכנית המציעה יחידות דיור חדשות"

- **תוכנית** – הכוונה לתוכנית המציעה שינוי ייעוד הקרקע למגורים (כולל ייעוד קרקע למגורים מעורב), או שינוי ביחידות דיור ביחס לתוכנית הקיימת. ההנחיה לא תחול על תוכניות המוגשות לפי תמ"א/ 38.
- **יחידות דיור חדשות** – יחידות דיור שטרם מומשו.

חוזר המנהל הכללי 3/2011
ז' באייר התשע"א 11 במאי 2011

ג) "הנחיה זו תחול בכל הארץ"

- **בכל הארץ** – ככלל הצורך בדירות קטנות אינו מתמצה באזורי הביקוש בלבד, אלא קיים גם באזורים פריפריאליים יותר. לפיכך ההנחיה מוחלת בכל הארץ.
- עם זאת, ייתכנו מקרים חריגים, שבהם יוכח כי אין הצדקה לתוספת של יחידות דיור קטנות, ולפיכך לא תחול עליהם ההנחיה (ראו סעיף אי' לעיל).

ד) הקצאת יחידות דיור

כדי לעודד יצירת תמהיל של גודלי דירות ולמנוע ריכוז מלאכותי של יחידות הדיור הקטנות באזור/בניין מסוים בתוכנית מוצע לקבוע הוראות בתוכנית שיבטיחו פיזור של יחידות הדיור הקטנות בכל מגרש, בעדיפות לפיזור של יחידות דיור קטנות ברמה של הבניין הבודד.

ה) חישוב שטח יחידת דיור

- שטח יח"ד בהנחיה זו משמעה כל השטח המותר לבנייה (הכולל הן שטחים למטרות עיקריות והן שטחים למטרות שירות) ובנוסף לכך שטח הממ"ד, לא כולל שטחים משותפים ושטחים נוספים הנמצאים מחוץ לדירה: מרפסות פתוחות ו/או מחסנים/חניות מקורות ועוד.

4. חובת דיווח

- יישומה של הנחיה זו ייבחן מדי שנה על ידי מינהל התכנון באמצעות דיווחים עיתיים שיוגשו על ידי המתכננים במחוזות, שיכללו את מספר התוכניות שבהן ההנחיה הוחלה, שיעורן מסך התוכניות שהוגשו ופרטיהן (שטח, סך יח"ד, מיקום), לרבות חריגה מההנחיה בהתאם לסעיף 1.2 לעיל.

5. תוקף ההנחיה

- הנחיה זו תחול על תוכניות המוגשות למוסד תכנון החל משלושה חודשים מיום פרסום ההנחיה.
- מוסד תכנון שאישר תוכנית להפקדה שאינה תואמת הנחה זו, ינמק את החלטתו שתעמוד למבחן.

(2). המעבר לרישום ולדיווח כספי בשיטה המצטברת

הרישום והדיווח הכספי ברשויות המקומיות נועדו בין היתר לשקף את הפעילות המוניציפאלית באופן אמין ועדכני, ולהוות מסד נתונים עיקרי של השלטון המקומי.

בהתאם להחלטות ממשלה והנחיות שר הפנים, ובהמשך לחוזר מנכ"ל 1/2008, נדרשות הרשויות המקומיות לעבור לרישום ולדיווח על פי השיטה המצטברת, שעקרונותיה נקבעו על ידי "ועדת ברנע" החל בשנת 2009.

לשם הקלה על המעבר לשיטה המצטברת הוכן באחריות משרד הפנים, בין השאר, איפיון לספקי שירותי עיבוד הנתונים של הרשויות המקומיות, המיועד להתאים את המעבר מרישום בשיטת המזומנים המתוקנת לשיטה המצטברת. כן הוכנה חוברת הנחיות לביצוע המעבר וניתנה הדרכה מתאימה לאנשי הכספים של הרשויות.

עקב מורכבות ביצוע המעבר לשיטה המצטברת, הוחלט למנות לכל אחת מהרשויות המקומיות רפרנט, שיסייע במעבר המתוכנן לשיטת הרישום והדיווח החדשה.

מסיבות שונות, שעיקרן אילוצי תקציב, הוחלט לבצע את המעבר לשיטה החדשה בהדרגה, במגמה להשלים את המעבר בכל הרשויות המקומיות עד לשנת 2013.

על פי התוכנית האמורה, ביצוע המעבר החל ב-10 רשויות מקומיות, אשר קיבלו הודעה מתאימה ואמורות לבצע את המעבר מיידית, כך שהדו"חות המבוקרים שלהן לשנת 2010 יהיו על בסיס הצבירה ולא בשיטת המזומנים המתוקנת. במהלך שנת 2011 יבוצע המעבר ברשויות מקומיות נוספות.

משרד הפנים מתכנן להשלים בזמן הקרוב את תיקון תקנות הרשויות המקומיות (הנהלת חשבונות) התשמ"ח-1988 ולהתאימן לשיטה המצטברת. כמו כן, מתוכננת השלמת מבנה דו"ח ההנהלה למבנה אחיד.

הרשויות המקומיות מתבקשות לנקוט בצעדים המתבקשים כדי להיערך באופן המיטבי למעבר לשיטת הרישום והדיווח החדשה, לרבות בחינת המשמעויות הנובעות מכך. כל זאת, כדי להבטיח את ביצוע ההנחיות שפורסמו כאמור בחוזר מנכ"ל 1/2008 ולהחלטת הממשלה בנושא.

3. העסקת קרובי משפחה ברשויות המקומיות

סעיף 174 לפקודת העיריות וסעיפים 106,107 ו-108 לצו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה), מגדירים את המצבים שבהם נדרש אישור ועדת מינהל השירות במועצות המקומיות והאזוריות או ועדת השירות לעיריות למינוי קרוב משפחה לעבודה ברשות המקומית (הגדרות קרובי המשפחה מופיעים בחקיקה עצמה).

חוזר זה נועד לסייע בהבהרת הוראות החוק והגדרה ברורה של המצבים בהתאם לחוק בהם נדרש אישור הוועדות האמורות לעיל. חוזר זה מוסיף על האמור בחוזרי המנכ"ל 5/2002 "נוהל ועדת מינהל השירות בעיריות" ו-1/2002 "תיקון פקודת העיריות – סייגים להעסקת קרוב משפחה".

יובהר כי אין להעסיק עובד קרוב משפחה ברשות המקומית, ללא אישור הוועדות האמורות לעיל אם:

1. ההעסקה עלולה להביא ליחסי כפיפות, או לקשרי עבודה בינו לבין קרוב המשפחה שלו ברשות המקומית.

לעניין זה, קשרי עבודה יכולים להיות כל אחד מאלה:

1.1. קרוב המשפחה ממלא תפקיד סטאטוטורי ברשות המקומית.

1.2. עבודה משותפת לצורך קבלת החלטות, מתן המלצות וקביעת נהלים.

1.3. קרוב המשפחה ממלא תפקיד בלשכה המשפטית, יחידת כ"א ומשאבי אנוש, יחידת הכספים, יחידת הביקורת הפנימית או כל יחידה אחרת אשר יש לה קשר והשפעה על מרבית מהיחידות ברשות המקומית.

1.4. קרוב משפחה המכהן כחבר בוועד העובדים של הרשות המקומית.

1.5. כל קשר אחר אשר לדעת יועמ"ש הרשות המקומית, ולאחר קבלת חוות הדעת של מנכ"ל/מזכיר הרשות המקומית, עלול, מפאת מהותו ונסיבותיו, להשפיע על יחסי העבודה.

2. ההעסקה עלולה להביא לניגוד עניינים בשל קרבת משפחה לעובד אחר ברשות המקומית.

3. מדובר בקרוב משפחה של אחד מנבחרי הציבור ברשות המקומית.

בכל מקרה שבו מדובר בהעסקת קרוב משפחה יש לקבל אישור בכתב מהיועץ המשפטי של הרשות המקומית, כי לא מדובר באחד המצבים האמורים לעיל ושניתן להעסיק את העובד ללא אישור ועדת מינהל השירות או ועדת השירות.

מודגש כי בכל מקרה לא יאשר יועמ"ש של הרשות המקומית ולא תאשר הוועדה מינוי של קרוב משפחה לעבודה ברשות המקומית במקרה שבו נכח בוועדת הבחינה קרוב משפחתו של המועמד אף אם לא נכח בחלק שבו רואיין המועמד ו/או בהצבעה.

הוועדות פועלות במהלך השנה ומכונסות בתדירות ממוצעת של אחת לחודש וחצי.

אין להעסיק עובד קרוב משפחה כאמור לעיל עד לקבלת אישור הוועדות.

רשות מקומית המעוניינת לפנות לקבלת אישור ועדת מינהל השירות או ועדת השירות נדרשת לצרף לבקשה את המסמכים הבאים:

1. מכתב פנייה חתום בידי ראש הרשות ומנכ"ל/מזכיר הרשות המקומית.

חוזר המנהל הכללי 3/2011
ז' באייר התשע"א 11 במאי 2011

2. נוסח המכרז.
3. פרוטוקול ועדת הבחינה.
4. חוות דעת משפטית.
5. קורות החיים של המועמד בצירוף תעודות המעידות על השכלתו.
6. תרשים ארגוני כללי של הרשות המקומית וכן תרשים של היחידה שבה יועסק העובד, בדגש על היחסים שבין קרובי המשפחה המועסקים ברשות.
7. כשמדובר בקרבת משפחה לנבחר ציבור, יש להבהיר במסמך נוסף את סמכויותיו של נבחר הציבור ברשות המקומית, בין היתר תחומים שהוא צולו לו, חברות בוועדות הפועלות ברשות המקומית וכדומה.

את המסמכים המפורטים לעיל יש לשלוח למנהל האגף לכוח אדם ושכר ברשויות המקומיות במשרד הפנים.

בטרם תשלח הרשות המקומית את הבקשה לאישור ועדת השירות, או בטרם יאשר יועמ"ש הרשות המקומית העסקת קרוב משפחה שלא נכלל בהגדרות האמורות לעיל, יש לשים לב לעקרונות המובאים בפסקה זו ולהתייחס אליהם בטיעונים לאישור בקשתה: הוראות החוק הקובעות איסור על העסקת קרובי משפחה, נועדו למנוע פגיעה בסדרי מינהל תקינים ובעקרונות השוויון בשל העדפתם של קרובי משפחה של בכירי הרשות המקומית (נבחרים או עובדים).

בנוסף, נועדו הוראות החוק למנוע מצב של ניגוד עניינים בתפקוד השוטף של הרשות המקומית, כאשר מערכת היחסים שבין העובדים לממונים, הכוללת הן את יחסי העבודה השוטפים, והן את הביקורת על תפקוד העובדים ו/או הנבחרים בעלי הסמכויות, תושפע מקרבת המשפחה, לחיוב או לשלילה.

לפיכך, בעת שהוועדה דנה באפשרות לחרוג מהכלל האוסר העסקה בניגוד עניינים, ובבואה לדון באפשרות לאשר העסקה על אף קרבת המשפחה, למי מהממונים ברשות, עליה לבחון הן את אופן קבלת העובד, והאם יש חשש כי המועמד זכה במכרז בגלל קרבת משפחתו למי מנבחר הציבור או העובדים ברשות המקומית. עליה לבחון את יכולת הרשות להעסיק את העובד למרות קרבת המשפחה, על ידי נטרול החשש לניגוד עניינים בעבודה השוטפת עקב קיומם של גורמי ביקורת מאזנים, שאינם קשורים למערכת המשפחתית.

במקרים בהם נוצרה קרבה משפחתית בין שני עובדים המועסקים כבר ברשות המקומית, או בין עובד המועסק כבר ברשות המקומית לנבחר ציבור חדש תשלח הרשות בקשה לאישור העניין בוועדות האמורות לעיל בצירוף כלל המסמכים האמורים לעיל בצירוף הצעה להסדרת העניין שתאושר על ידי יועמ"ש של הרשות המקומית. **יש להגיש בקשה זו תוך חודש ימים מעת היווצרות יחסי הקרבה.**

למען הסר ספק יובהר כי במקרה שמדובר בעובד המועסק בתפקיד סייע/ת צמוד/ה, או מלווה צמוד/ה לתלמיד, אין מניעה להעסיק אף קרוב משפחה במידת הצורך. הסייע/ת הצמוד/ה או המלווה הצמוד/ה נבחרים בהתאם לאישור משרד החינוך, ללא מכרז ובתיאום שבין הרשות המקומית להורי התלמיד.

ראש הרשות המקומית והגורמים האמונים בנושא נדרשים להקפיד על קיום הוראות החוק ונוהל זה, ובכל מקרה של ספק לפנות לשם קבלת הבהרות והנחיות ככול שיידרש.

(4). העסקת ממלא מקום ברשויות המקומיות

בעקבות שאלות רבות שהופנו למשרדנו בעניין זה, אבקש להבהיר כי במקרים חריגים במיוחד, בהם בשל נסיבות מוצדקות לא מתאפשר לרשות המקומית לפרסם מכרז כדין ומדובר במשרה נחוצה לאיוש בדחיפות כדי למנוע פגיעה קשה בפעילות הרשות המקומית, ניתן להעסיק עובד במילוי מקום. העסקה זו תהא לתקופה של שלושה חודשים בלבד, ובמקרה של עובדים נושאי משרה לתקופה של עד חצי שנה בהתאם לאמור בחוזר מנכ"ל 1/2011. במהלך חודשי העסקה אלו תקלוט הרשות למשרה זו עובד כדת וכדין בהתאם להנחיות האמורות במסמך זה. העסקה זו מותנית בקיום התנאים הבאים:

- 1.1. אישור מזכיר/מנכ"ל הרשות בכתב, שלא ניתן היה לקלוט עובד במכרז כדין למשרה זו כולל הסיבות לכך. כמו כן, הבהרה שמדובר במשרה נחוצה מאוד אשר הרשות לא תוכל לתפקד בלעדיה ולו לתקופה קצרה, וכי הרשות החלה בהליכים לאישור משרה זו כדין.
- 1.2. אישור הגזבר לכך שהמשרה מתוקצבת בתקציב הרשות המקומית המאושר. במידה ומדובר בהעסקת מילוי מקום כתוצאה מאי יכולת העובד הקבוע למלא את תפקידו על הגזבר לאשר כי הן משרת העובד הקבוע והן משרת ממלא המקום מתוקצבות בתקציב המועצה המאושר.
- 1.3. אישור מזכיר/מנכ"ל הרשות המקומית בכתב לפיו בדק את קורות חייו של ממלא המקום והשכלתו וכי ממלא המקום עומד בדרישות הסף למשרה הרלוונטית.
- 1.4. ברשות מקומית בה מכהן חשב מלוה, תידרש חתימתו על הבקשה.

מנכ"ל/מזכיר הרשות המקומית ירכז את האישורים לעיל אצלו. עם קבלת כלל האישורים אלו ישלח כתב מינוי לעובד, חתום בידי ראש הרשות, ובו יובהר לעובד כי הינו מועסק למשך תקופה זמנית לצורך מילוי מקום. לכתב המינוי יצורפו כלל האישורים האמורים לעיל ויישמרו בתיקיית העובד ברשות המקומית.

2. במקרה של חופשת לידה ניתן לקבל עובד/ת למילוי מקום ללא מכרז לתקופה של עד חצי שנה, ובלבד שהרשות עמדה בכל הדרישות האמורות בסעיף הקודם.

במקרה שבו נדרשת הרשות המקומית לאייש את המשרה במילוי מקום מעבר לתקופה האמורה לעיל עליה לקבל את אישור האגף לכוח אדם ושכר ברשויות המקומיות. ככלל לא יאשר האגף בקשות אלו אלא אם מדובר במקרים חריגים בלבד.

בכל סתירה בין האמור בחוזר זה לבין האמור בחוזר המנכ"ל 3/2008 "העסקת עובדים במילוי מקום" קובע חוזר זה.

**(5). תקופת הכשרה לצורך התמודדות במכרז פנימי ברשויות
המקומיות**

בעקבות שאלות שהופנו למשרדנו בנושא, יובהר כי תקופת ההכשרה לצורך התמודדות במכרז פנימי הינה תקופת הניסיון של העובד בהתאם להסכמי השכר. תקופת ההכשרה לצורך התמודדות במכרז פנימי לעובדים סטאטוטוריים (נושאי משרה), המועסקים בחוזה בכירים הינה שנים עשר חודשים. תקופת ההכשרה לצורך התמודדות במכרז פנימי לעובדים בכירים שאינם סטאטוטוריים הינה עשרים וארבעה חודשים. אין באמור כדי לגרוע מהאמור בחוזר מנכ"ל 1/2011 לעניין התמודדות בעלי תפקידים המועסקים במשרות אמון במכרז פנימי ברשות המקומית. יובהר כי עובד המועסק במשרה זמנית ועובד המועסק על בסיס שכר שעתו אינם רשאים להתמודד במכרז פנימי.

(6) ביטול משרות ומתן תנאים מועדפים לעובדים הפורשים במסגרת

תכנית הבראה בהתאם לאמור בחוזר מאי 97

בגלל מצבן הכלכלי של הרשויות המקומיות החליטה הממשלה ביום 8.6.2010, בהחלטה מס' 1811 (חשכ"ל 59), לתקן את סעיף 4 להחלטת הממשלה מס' 4142 מיום 9/8/2005. התיקון יאפשר בתנאים מסוימים להגדיל את תקופת שירותם של עובדי רשות מקומית, שאושרה לה תוכנית הבראה, המועסקים במסלול של פנסיה תקציבית בהתאם לסעיף 100 (א) לחוק שירות המדינה (גמלאות)(נוסח משולב), התש"ל-1970, (להלן – החוק). הגדלת תקופת שירות העובדים תיעשה בהתאם לאמור בחוזר זה, שייקרא להלן "תוכנית לצמצום תקנים ועלויות כוח-אדם". החלטה זו נועדה לאפשר לרשויות לצמצם את הוצאות השכר באופן מיידי כחלק מתוכנית הבראה בלא שיידרשו לתשלום מיידי של עלויות פרישה שאין ביכולתן לממן, וזאת בכפוף לאישור אגף התקציבים במשרד האוצר והממונה על השכר במשרד האוצר לתוכנית הבראה כמתחייב מהחלטת הממשלה האמורה.

פרטי "התוכנית לצמצום תקנים ועלויות כוח-אדם" (להלן "התוכנית")

כללי

1. התוכנית תחול אך ורק על רשויות מקומיות הכלולות בתוכנית הבראה.
2. התוכנית תחול רק על עובדים המועסקים במשרות מוניציפאליות שיבוטלו, ויביאו לצמצום מצבת כוח-אדם ברשות ולחיסכון בהוצאות השוטפות של הרשויות המקומיות.

חוזר המנהל הכללי 3/2011
ז' באייר התשע"א 11 במאי 2011

3. התוכנית לא תחול על העובדים והמשרות הבאות:
 - 3.1. עובדים שגילם נמוך מ-50 שנה וגבוה מגיל 65 שנה (כולל).
 - 3.2. משרות סטאטוטוריות.
 - 3.3. משרות אמן.
 - 3.4. משרות ייעודיות (משרה המתקצבת בתקציבי שכר (ולא בפעולות) ומתקנת על ידי גורם ממשלתי כגון משרדי החינוך, הרווחה, ביטחון הפנים וכדומה).
יצוין כי התוכנית לא תחול גם על משרות "ייעודיות", שאינן מתקנות ע"י משרדי הממשלה הרלוונטיים.
 - 3.5. עובדים ששכרם הקובע הוא יותר מפי שלושה מן השכר הממוצע במשק.
 - 3.6. עובדים המצויים בהליך משמעותי או פלילי ובית הדין למשמעת של הרשויות המקומיות לא אישר את פרישתם לפי תוכנית זו.
4. על הרשות המקומית לקבל את הסכמתם בכתב של העובדים שיפרשו במסגרת תוכנית זו. רק עובדים שיפרשו במסגרת הסכמה מראש יהיו זכאים לתנאים מועדפים אלו. עובדים המסרבים לפרוש בהסכמה במסגרת תוכנית זו, והרשות החליטה לפטרם, לא יהיו זכאים לתנאים מועדפים אלו. כמו כן, לא יוכלו לקבל עם פרישתם בעתיד את תנאי הפרישה המועדפים הניתנים במסגרת תוכנית זו.
5. התנאים הנלווים שמוענקים לעובדים שפורשים במסגרת חוזר זה (הגדלות אחוזיות, חודשי הסתגלות, דרגה וכו') **ניתנים בכפוף לביטול משרה בלבד**, ובהתאם לרשימה שמית שתועבר מראש.
6. התנאים הנלווים, הפיצויים, ההטבות, ההגדלות באחוזים והודעה מוקדמת ישולמו בכפוף לחלקיות המשרה המשוקללת לקצבה.
7. ההסכמה לאשר את תנאי הפרישה המיוחדים, כפי שהם שמפורטים לעיל, היא בתנאי שהרשות המקומית, או גופים שבהם היא חברה, או בשליטתה (תאגידים עירוניים), לא יעסיקו את העובד, בין כעובד ובין כיועץ חיצוני, בין כעובד קבלן ובין כקבלן עצמאי, במשך תקופה של שלוש שנים לפחות ממועד סיום העסקתו בתנאי הפרישה המועדפים.
8. אם עובד הפורש בתנאים המועדפים ייקלט מחדש ברשות המקומית, או בגופים שבעלותה, או בשליטתה (חלקית או מלאה), יהיה עליו להשיב לקופת הרשות את כל הטבות הפרישה שניתנו לו במסגרת מדיניות הפרישה הנ"ל (כולל הגדלת אחוזי הגמלה), והעסקתו תיעשה במסלול פנסיה צוברת בלבד.
9. יובהר כי עובדים הפורשים במסגרת תוכנית זו לא יקבלו בנוסף הגדלת אחוזי פרישה בגין מצב בריאותם, מכוח סעיפים 100(א) ו/או 20(ב) לחוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970.
10. יובהר כי כל משרה שתבוטל, ובגינה יינתנו תנאים מועדפים, **תבוטל לצמיתות**.
11. התנאים המועדפים שיינתנו במסגרת התוכנית יהיו לתקופה מוגבלת, שבה הרשות מצויה בתוכנית הבראה ולא אחריה, ובכפוף לעמידה במכסת משרות מבוטלות שהרשות התחייבה לה במסגרת תוכנית ההבראה.
12. תוכנית זו היא במקום כל הסדר או נוהג אחר הקיימים ברשות המקומית (אם קיימים) ולא באה להוסיף עליהם.
13. אין באישור תוכנית זו כדי לשמש אישור תקציבי למימון עלויות הפרישה הנובעות מיישום התוכנית.

חוזר המנהל הכללי 3/2011
ז' באייר התשע"א 11 במאי 2011

מסלול פנסיה תקציבית

הגדלת שיעור הקצבה בגין ביטול משרה:

1. ההגדלה המרבית בגין ביטול משרה לא תעלה על 8%-6%, לפי העניין, ותבוא לפני הגדלות אחרות חוק שירות המדינה (גמלאות). שיעור הקצבה המוגדלת לא יעלה על 70% מחלקיות 100% המשרה. כמו כן, למען הסר ספק, ראה סעיף 9 לעיל.

2. **יובהר כי לא ניתן לאשר פיצויי פיטורין מוגדלים לעובדים שגילם 42 שנים ומעלה המועסקים מעל 10 שנים בשירות ובמסלול של פנסיה תקציבית. לא ניתן להמיר כספי פנסיה בפיצויי פיטורין.**

3. לעובדים עד גיל 62 (לא כולל) תינתן הגדלה בגין ביטול משרה, על פי המפתח הבא:

3.1	15-10 שנות שירות ברשות	–	6%
3.2	20-16 שנות שירות ברשות	–	7%
3.3	21 שנות שירות ומעלה	–	8%

4. שירותם של עובדים גילאי 62-65 (לא כולל 65) יוגדל בשיעור ההפרש לגיל 65 (2% לשנה, כך שסך ההגדלה המרבית הפוטנציאלית היא 6% בלבד). הגדלות לפי סעיף זה אינן מותנות באורך תקופת השירות. כאמור לעיל, שירותו של עובד שגילו 65 ומעלה לא יוגדל בגין ביטול משרה.

דרגת פרישה:

1. עובד השוהה בדרגתו **שנה ומעלה** יהיה זכאי לקידום בדרגות בדירוג המינהלי ובהקבלה בדירוגי המח"ר, מהנדסים וטכנאים על-פי המפתח הבא:
1.1. עד דרגה 8 (כולל) (עד דרגה 38 (כולל) בדירוג המח"ר) – קידום בשתי דרגות פרישה.

1.2. דרגות 8+ – 11+ (כולל) (+38 - 41) (כולל) בדירוג המח"ר) – קידום בדרגה וחצי.

1.3. דרגות 12-14 (כולל) (42-44) (כולל) בדירוג המח"ר) – קידום בדרגה אחת בלבד.

2. עובד השוהה בדרגתו ביום פרישתו יותר מ-6 חודשים, אך פחות משנה, זכאי לדרגת פרישה מלאה נוספת אחת בלבד, בהתאם למתח הדרגות הנהוג במשרתו התקנית לפי הסכמי השכר.

חוזר המנהל הכללי 3/2011
ז' באייר התשע"א 11 במאי 2011

3. עובד המקבל דרגה חריגה שאושרה מכוח הסכם 3/3/99, מתן דרגות הפרישה יהיה כדלקמן:

<u>דוגמה</u>	<u>דרגת פרישה מקסימלית</u>	<u>דרגות העובד לפני 8/98</u>
מתח דרגות תקני 5-7 העובד בדרגה 8, +8, 9 או +9 לפני 8/98 דרגת פרישה מקסימאלית +9	עד +2 דרגות מעבר לדרגה המקסימלית בתקן (ללא דרגת שהייה)	עד דרגה 8
מתח דרגות תקני 8-10 העובד בדרגה 11, +11 או 12 לפני 8/98 דרגת פרישה מקסימאלית 12	עד 2 דרגות מעבר לדרגה המקסימלית בתקן (ללא דרגת שהייה)	מדרגה +8 ועד +11 (כולל)
מתח דרגות תקני 11-13 העובד בדרגה 14 או +14 לפני 8/98 דרגת פרישה מקסימאלית +14	עד +1 דרגות מעבר לדרגה המקסימלית בתקן (ללא דרגת שהייה)	מדרגה 12 ומעלה

4. עובדי הוראה שמדורגים בדירוג חינוך, נוער, חברה וקהילה, או בדירוג הוראה, אינם זכאים לדרגת פרישה.

5. יובהר כי אם העובד קיבל שכר שלא כדין ובדרגה החורגת מהדרגה שהיה זכאי לה, תיקבע דרגת הפרישה בהתאם לדרגה הנורמטיבית ולא בהתאם לדרגה בפועל. במקרה כזה תיבחן האפשרות לדרוש השבת כספים על ידי העובד לרשות המקומית.

חודשי הסתגלות והודעה מוקדמת:

חודש הסתגלות מחושב על פי המשכורת הקובעת בלבד (וללא מענק יובל). למותר לציין כי תוספות שכר שהן על פי דיווח מפורט על ביצוע בפועל ושאינן קבועות, כגון: שעות נוספות, כוננויות, החזרי הוצאות (אחזקת רכב, טלפון ועוד) וכדומה, אינן נכללות במשכורת הקובעת.

1. סך חודשי ההסתגלות והודעה מוקדמת יינתנו על-פי המפתח הבא:

לבעלי ותק של 10 עד 13 שנים (כולל) בשירות – 4 חודשי הסתגלות
 לבעלי ותק של 14 עד 16 שנים (כולל) בשירות – 5 חודשי הסתגלות
 לבעלי ותק העולה על 17 שנים (כולל) בשירות – 6 חודשי הסתגלות

למען הסר ספק, חודשי ההסתגלות לעניין סעיף זה כוללים בתוכם 2 חודשי הודעה מוקדמת.

עובדים ששיעור קצבתם מגיע ל-70% מחלקיות מלאה

עובדים ששיעור קצבתם הוא 70% מחלקיות משרה מלאה, בלא שקיבלו את מלוא הגדלת שיעור הקצבה שהיו זכאים לה לפי תוכנית זו, יהיו זכאים לתוספת של חודשי הסתגלות, במקום שיעורי הגמלה המוגדלים, על-פי המפתח הבא:

חוזר המנהל הכללי 3/2011
ז' באייר התשע"א 11 במאי 2011

1. עובדים שלא קיבלו כל הגדלה בגין ביטול משרה, או קיבלו הגדלה של עד 2% (כולל) בלבד בגין ביטול משרה – 4 חודשי הסתגלות נוספים בלבד.
2. עובדים שקיבלו הגדלת קצבה בגין ביטול משרה בשיעור של 3% או 4% (כולל) – 3 חודשי הסתגלות נוספים בלבד.
3. עובדים שקיבלו הגדלת קצבה בגין ביטול משרה בשיעור של 5% או 6% (כולל) – 2 חודשי הסתגלות נוספים.
4. עובדים שקיבלו הגדלת קצבה בגין ביטול משרה בשיעור של 7% ומעלה – חודש הסתגלות אחד נוסף בלבד.

למען הסר ספק יובהר כי חודשי ההסתגלות לעניין סעיף זה כוללים בתוכם 2 חודשי הודעה מוקדמת.

עובדת שהועסקו בפנסיה תקציבית במספר רשויות מקומיות ברציפות זכויות

בהתאם להסכם רציפות זכויות כללי, שנעשה בכ"ד תמוז תשל"ו (22/7/1976), עם הממשלה, וביום ח' שבט תשל"ח (16/1/1978) עם המוסד לביטוח לאומי, ניתן לצרף תקופות עבודה בשירות המדינה או במוסד לביטוח לאומי, או ברשות מקומית, לתקופת עבודה ברשות המקומית, לפי חוק שירות המדינה (גמלאות). עם זאת, יובהר כי לצורך הטבות פרישה במסגרת תוכנית זו, יחושב הוותק הפנסיוני רק לאחר שירות של 10 שנים אצל הבעלות האחרונה. תקופות שירות קודמות אצל המעבידים האחרים לא יובאו בחשבון לצורך אישור התוכנית. במקרה שגיל הפורש הוא מתחת לגיל 60, הרי שהרשות המקומית שבה עבד הפורש לאחרונה תממן את עלות הפרישה המוקדמת, הכוללת את הגדלת השירות שניתנה לעובד במסגרת מדיניות זו, ואת חודשי ההסתגלות שאושרו (ככל שאושרו) עבור תקופת השירות אצלה בלבד, ובהתחשב בתקופת עבודתה אצלה בלבד, ולא תחייב את הבעלות הקודמת להשתתף בעלויות הפרישה המוגדלות מכוח תוכנית זו. על פי התנאים שנקבעו בהסכם הרציפות, עם הגיעו של העובד לגיל 60, יש לפנות לבעלות הקודמת לצורך השתתפותה במימון הקצבה (או חלקה) המגיעה לעובד מבעלות זו. הרשות המקומית האחרונה לא תשלם בשום מקרה את הקצבה הנובעת מתקופת העבודה בבעלות הקודמת בטרם הגיע העובד לגיל 60. שימו לב לכך שעל פי הסכמי הרציפות הבעלות האחרונה היא זו המשלמת את הפנסיה לעובד גם עבור תקופת עבודתו בבעלות הקודמת, בעוד שהבעלות הקודמת מעבירה את חלקה במימון קצבה זו ישירות לבעלות המשלמת.

מסלול פנסיה צוברת ופיצויי פיטורין

מעבר לאמור לעניין ביטולי משרות לעובדים המועסקים במסלול של פנסיה תקציבית ובהתאם להחלטת הממשלה להלן ההנחיות לעניין עובדים המועסקים בפנסיה צוברת. אם הופסקה העסקתו של עובד, בשל פיטוריו, הוא יהיה זכאי להשלמת פיצויי הפיטורין מעבר לכספים שהופרשו לזכותו בקופת הגמל, עלפי הכללים שיפורטו להלן. יובהר כי לצורך ההתחשבות בגין פיצויי פיטורין תילקחנה בחשבון ההפקדות בקופת הגמל לפי אחוז ההפרשה שהפרישה הרשות המקומית, ללא קשר לערך הכספי של הסכום שנצבר.

אם הפרישה הרשות המקומית עד 6% בגין פיצויי פיטורים – יחושבו הכספים ל-72% מפיצויי הפיטורים בלא להתחשב בערכם הכספי, וההשלמה תהיה לאחוזים שמעבר לכך (72%), על פי השכר האחרון הקובע.

אם הופרשו לעובד 8.33% בגין פיצויי פיטורים – הם יחושבו כ-100% מפיצויי הפיטורים, ואם העובד יהיה זכאי ליותר, יחושבו הסכומים בניכוי האחוז ששולם (100%):

1. אם הועסק העובד עד 5 שנים בשירות(כולל) – הוא יהיה זכאי להשלמת פיצויי פיטורין לשיעור של 100% בלבד, אם לא הופרשו לו במלואם בתקופת עבודתו ברשות.
2. אם הועסק העובד בין 6 שנים בשירות ועד 8 שנים (כולל) – יהיה זכאי להשלמת פיצויי פיטורים לשיעור של 130% בלבד.
3. אם הועסק העובד מעל 9 שנים בשירות(כולל) – יהיה זכאי להשלמת פיצויי פיטורים לשיעור של 150% בלבד.

חוזר המנהל הכללי 3/2011
ז' באייר התשע"א 11 במאי 2011

חודשי הסתגלות

חודש הסתגלות מחושב על פי המשכורת הקובעת של העובד בהתאם להגדרתה בסעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963 והתקנות שהותקנו מכוחו.

חודש אחד	–	לבעלי ותק של עד 5 שנים (כולל) בשירות
חודשיים	–	לבעלי ותק של 6 עד 8 (כולל) שנים בשירות
3 חודשים	–	לבעלי ותק של 9 עד 11 (כולל) שנים בשירות
4 חודשים	–	לבעלי ותק של 12 עד 13 (כולל) שנים בשירות
5 חודשים	–	לבעלי ותק של 14 עד 15 (כולל) שנים בשירות
6 חודשים	–	לבעלי ותק של 16 שנים ומעלה בשירות

למען הסר ספק יובהר כי לבעלי ותק של עד 5 שנים חודש ההסתגלות הוא מעבר לחודש שלו זכאי העובד במסגרת ההודעה המוקדמת. לעומת זאת, לבעלי ותק של 6 שנים ומעלה אחד מחודשי ההסתגלות יחושב כחלק מחודשי ההודעה המוקדמת שלהם זכאי העובד לפי הסכמי השכר הנהוגים.

אופן הגשת הבקשה לאישור המשרד:

1. טופס בקשה לאישור הגדלת שירות ותנאי פרישה מועדפים לרשויות המצויות בתוכנית הבראה. פורמט להגשת טופס זה מפורסם באתר המשרד בדף האגף לכוח אדם ושכר.

לטופס יצורפו המסמכים הבאים:

1.1. אישור אגף התקציבים במשרד הפנים על כך שהרשות מצויה בתוכנית הבראה – פורמט להגשת נספח זה מפורסם באתר המשרד בדף האגף לכוח אדם ושכר.

1.2. רשימה שמית בטבלת אקסל, שתכלול את הנתונים הבאים **ביחס לכלל עובדי הרשות המקומית**: שם העובד, תאריך לידה, מספר ת.ז., גיל העובד, סוג המשרה (סטאטוטורי, מוניציפאלי, ייעודי), תואר המשרה, דירוג המשרה (מינהלי, מח"ר וכדומה), מתח דרגות, דרגה נוכחית, היקף משרה, תאריך תחילת עבודה, תאריך הקבלה במכרז לתפקידו הנוכחי. **במועצה מקומית ואזורית על הרשות להוסיף גם את תאריך אישור נחיצות המשרה שהתקבל עבור משרה זו.** פורמט של טבלה זו מפורסם באתר המשרד בדף האגף לכוח אדם ושכר.

1.3. **פנסיה תקציבית** – רשימה שמית, בטבלת אקסל, שתכלול עבור כל העובדים שבכוונת הרשות לבטל את משרותיהם במסגרת תוכנית זו, ומועסקים במסלול של פנסיה תקציבית את הנתונים הבאים: הנתונים האמורים בסעיף 1.2 לעיל, תאריך פרישת העובד הצפוי, גיל העובד בתאריך זה, ותק ברשות המקומית, שם הממונה הישיר של העובד, שמות העובדים שלהם תואר משרה דומה לתואר משרת העובד (אם יש כזה. אם לא, יש לציין "אין"), שמות הכפיפים של העובד (אם יש כאלה. אם לא, יש לציין "אין"), סך המשכורת הקובעת לפנסיה, מספר חודשי ההסתגלות שלהם זכאי העובד לפי חוזר זה, עלות חודשי ההסתגלות בהתאם לזכאות העובד, מספר ימי החופשה שלהם זכאי העובד, עלות ימי החופשה שלהם זכאי העובד, מספר ימי המחלה שלהם זכאי העובד, עלות ימי המחלה שלהם זכאי העובד, שיעור הפנסיה שהעובד זכאי לו לפי החוק, שיעור הפנסיה שלו יהיה זכאי העובד בתוספת הגדלת השירות לפי תוכנית זו, מענק פרישה בהתאם לסעיף 22 לחוק שירות המדינה (גמלאות), פיצוי בגין שנים עודפות (אם יש כאלה), סה"כ עלות הקצבה החודשית לפרישת העובד לפני קבלת התנאים המועדפים לפי תוכנית זו, סה"כ עלות הקצבה החודשית לפרישת העובד לאחר קבלת התנאים המועדפים לפי תוכנית זו, סה"כ תשלומים חד פעמיים בגין פרישת העובד לפני קבלת התנאים המועדפים לפי תוכנית זו, סה"כ תשלומים חד פעמיים בגין פרישת העובד לאחר קבלת התנאים המועדפים לפי תוכנית זו. פורמט של טבלה זו מפורסם באתר המשרד בדף האגף לכוח אדם ושכר.

חוזר המנהל הכללי 3/2011
ז' באייר התשע"א 11 במאי 2011

1.4. פנסייה צוברת – רשימה שמית בטבלת אקסל, שתכלול עבור כל העובדים שבכוונת הרשות לבטל את משרותיהם במסגרת תוכנית זו והמועסקים במסלול של פנסייה צוברת, את הנתונים הבאים: הנתונים האמורים בסעיף 1.2 לעיל, בתוספת תאריך פרישת העובד הצפוי, שם הממונה הישיר של העובד, שמות העובדים שלהם תואר משרה דומה לתואר משרת העובד (אם יש כזה. אם אין, יש לציין "אין"), שמות הכפיפים של העובד (אם יש כאלה. אם אין, יש לציין "אין"), משכורת קובעת, מספר חודשי הסתגלות שלהם זכאי העובד לפי חוזר זה, עלות חודשי ההסתגלות בהתאם לזכאות העובד, אחוז פיצויי הפיטורין שלהם זכאי העובד לפי החוק, אחוז פיצויי הפיטורין שלהם זכאי העובד בגין תוכנית זו, מספר ימי החופשה שלהם זכאי העובד לפי חוק, עלות ימי החופשה שלהם זכאי העובד לפי חוק, מספר ימי המחלה שלהם זכאי העובד על פי החוק, עלות ימי המחלה שלהם זכאי העובד על פי החוק, סה"כ עלות פרישת העובד לפני קבלת אישור ההגדלה, סה"כ עלות פרישת העובד לאחר קבלת אישור ההגדלה. פורמט של טבלה זו מפורסם באתר המשרד בדף האגף לכוח אדם ושכר.

1.5. התחייבות ראש הרשות, המזכיר/מנכ"ל, גזבר וחשב מלווה, שלפיה לא ייקלט עובד אחר למשרות המבוטלות, וזאת בשל הטבות הפרישה שניתנו בגין ביטול משרות אלו על פי תוכנית זו – פורמט להגשת התחייבות זו מפורסם באתר המשרד בדף האגף לכוח אדם ושכר.

1.6. אישור היועץ המשפטי של הרשות, שלפיו נעשו כל ההליכים החוקיים הדרושים לצורך הפסקת עבודתם של אותם עובדים, וכי הרשימה כוללת עובדים העומדים בכללים שנקבעו בחוזר זה. כמו כן יאשר יועמ"ש הרשות כי רשימת המשרות המוצעות לביטול אושרה על ידי מליאת מועצת הרשות. פורמט להגשת התחייבות זו מפורסם באתר המשרד בדף האגף לכוח אדם ושכר.

רק אישור בכתב של המשרד המפרט את תנאי הפרישה של העובד יחייב את הרשות המקומית. בקשת הרשות המקומית תיבדק רק לאחר קבלת כלל המסמכים האמורים לעיל ותשובה תינתן על ידי המשרד בהתאם. לא ניתן לאשר תנאי פרישה מוגדלים לעובד שלא בהתאם לתוכנית זו וללא קבלת אישור מהמשרד.

חוזר המנהל הכללי 3/2011
ז' באייר התשע"א 11 במאי 2011

7. דוחות כספיים אחידים (מבוקרים) לועדים מקומיים

1. הוועדים המקומיים הפועלים במועצות האזוריות חייבים בהכנת דו"חות כספיים שנתיים מבוקרים לפעילותם הכספית ובהגשתם למועצה האזורית. כן חייבים הוועדים המקומיים בהכנת תקציב שנתי ובהגשתו למועצה האזורית לאישור.
2. מבדיקה שערך האגף לביקורת של המשרד נמצא, כי ישנן מועצות אזוריות בהן רמת הפיקוח על הוועדים המקומיים אינו מתקיים באופן הנדרש. כן נמצא, כי ישנם ועדים מקומיים שכוללים בדיווחיהם פעולות של האגודות השיתופיות באותו היישוב, ללא הפרדה נאותה בין השניים. אחת הסיבות לתופעה המתוארת היא העדר קריטריונים אחידים ומחייבים והעדר שפת דיווח אחידה לדיווח תקציבי וכספי של הוועדים המקומיים.
3. משרד הפנים רואה חשיבות בהאחדת צורת הדיווח בדו"חות הכספיים לכלל הוועדים המקומיים.
4. בהתאם לכך, הכין משרד הפנים מתכונת אחידה לדו"חות הכספיים בשיטת המזומנים המתוקנת. שיטת הדיווח תואמת את שיטת הדיווח המקובלת בשלטון המקומי, דהיינו, דיווח בשיטת המזומן המתוקן, ומתכונת הדיווח של הדו"חות הכספיים תהיה זהה למתכונת הדיווח הנהוגה ברשויות המקומיות.
5. באחידות הדיווח, כאמור, יש תועלת רבה אף למועצות האזוריות בהיותן גופים מפקחים על הוועדים, בין השאר ביכולת השוואה בין הוועדים הפועלים במועצה האזורית. כן תקנה אחידות הדיווח יכולת הפקת נתונים ומדדים כלל ארציים על פעילות הוועדים.
6. ועדים מקומיים נדרשים לערוך את הדו"חות הכספיים של שנת 2011 ואילך באופן ובפירוט הנדרש על פי דוגמת הדו"ח, כאמור. דוגמת הדו"ח נמצאת באתר האינטרנט של משרד הפנים.
7. בנוסף הכין המשרד דוגמה לתקציב אחיד לוועד מקומי, שסעיפיו זהים לסעיפי הביצוע בדו"ח הכספי האחיד. ועדים מקומיים נדרשים להגיש את התקציב של שנת 2012 ואילך באופן ובפירוט הנדרש על פי דוגמת הדו"ח, כאמור. דוגמת הדו"ח נמצאת באתר האינטרנט של משרד הפנים.

(8). השתלמות למפקחי בנייה

היחידה הארצית לפיקוח על הבנייה של משרד הפנים, בשיתוף עם מפע"מ השרון, תערוך השנה השתלמות ארצית למפקחי הבנייה של הוועדות המקומיות לתכנון ולבנייה.

ההשתלמות תיערך בחודשים מאי-יוני 2011, ותעסוק במגוון נושאים מקצועיים הנוגעים לאכיפת חוק התכנון והבנייה.

להשתלמות חשיבות רבה בקיום החוק בהיבט הלאומי, המקומי והתכנוני, והיא חיונית ביותר לעבודתו השוטפת של מפקח הבנייה וליישומו של החוק.

יושבי ראש הוועדות המקומיות מתבקשים לאפשר למפקחי הבנייה המועסקים על-דם, להשתתף בהשתלמות חשובה זו.

(9). נוהל ריבית והפרשי הצמדה על תשלומי חיוב אישי

בהתאם לסמכותו של שר הפנים מכוח סעיף 221 לפקודת העיריות (נוסח חדש), סעיפים 33 ו-34 לפקודת המועצות המקומיות (נוסח חדש) וסעיף 11(ה) לחוק איגודי ערים, תשט"ו-1955, להטיל חיוב אישי על נושאי משרה ברשויות המקומיות ובאיגודי הערים, הורה שר הפנים כדלקמן:

(א) על חיוב אישי שהוטל על נושא משרה ברשויות המקומיות, או באיגודי הערים, יחולו ההסדרים הקבועים בחוק הרשויות המקומיות (ריבית והפרשי הצמדה על תשלומי חובה), תש"ס-1980 (להלן: **החוק**), למעט ההסדרים הנוגעים ל"ריבית פיגורים", ויראו את סכום החיוב האישי כ"תשלום חובה אחר" כמשמעו בחוק זה, וכתשלום חובה המפורט בתוספת לחוק.

(ב) על אף האמור בסעיף א' לנוהל זה ובסעיף 4(ב) לחוק, אם הוטל על אדם חיוב אישי בסכום העולה על 150,000 ₪, ניתן יהיה להורות על פירעונו בתשלומים במשך תקופה העולה על שנתיים, באישור ממונה היחידה לחיוב אישי, או נציג מטעמו, ובאישור היועץ המשפטי של משרד הפנים, או נציג מטעמו.

(ג) לא פרע אדם במועד שני תשלומים על-פי הסדר תשלומים שנעשה עמו – יתבטל ההסדר וכל החוב יועמד לפירעון מיידי.

**(10). אישור התקשרות לפי סעיף 9 לחוק הרשויות המקומיות
(מכרזים משותפים)**

א. מכרז מס' גנ/2010/27 לעבודות פיתוח נופי

בתוקף הסמכות לפי סעיף 9 לחוק הרשויות המקומיות (מכרזים משותפים), התשל"ב - 1972 שהואצלה לי, הריני מאשר לרשויות המקומיות להתקשר עם הזוכים במכרז מס' גנ/2010/27 לעבודות פיתוח נופי ואחזקת גנים שנערך על ידי החברה למשק ובלבד שההתקשרות תעשה על-פי התנאים המפורטים להלן:

1. התקשרות תעשה במישרין בין הרשות ובין הזוכה במכרז בחוזה שנכלל במסמכי המכרז בהתאם לתנאיו.
2. טרם ההתקשרות נקטה הרשות בהליך של בקשת הצעות מחיר.
3. בהליך הבקשה להצעות מחיר יפנו גזבר הרשות ומנהל היחידה הרלבנטית ברשות לכל הזוכים במכרז המסגרת בקטגוריה הרלבנטית, הפניה תכלול מידע על כמותו ובכלל זה התכנון לביצוע וכתבי הכמויות ועל תקופת ההתקשרות. הזוכים יתבקשו להציע מחיר למוצר או השרות הנדרשים על פי יחידות המידה שנקבעו במכרז המסגרת ובלבד שהמחיר שיציע הזוכה לא יעלה על המחיר שנקב בהצעתו במכרז המסגרת.
4. גזבר הרשות ומנהל היחידה רשאים לפנות לחברה למשק וכלכלה על מנת שזו תבצע עבור הרשות את הפניה לזוכים. לפניה זו יצורף כל המידע המפורט בסעיף 3 דלעיל.
5. פנו הגזבר ומנהל היחידה או פנתה החברה למשק וכלכלה לזוכים וקיבלו את הצעותיהם, יועברו ההצעות לוועדה המורכבת ממנכ"ל הרשות המקומית (או מזכיר הרשות מקום שאין מנכ"ל) גזבר הרשות והיועץ המשפטי של הרשות, לקבלת החלטתה בדבר ההצעה הזוכה, על פי הוראות סעיף 7 שלהלן.
6. לא תנהל הרשות משא ומתן עם המציעים, כולם או חלקם.
7. הרשות המקומית חייבת לבחור בהצעה הזולה ביותר שהתקבלה בהליך בקשת הצעות מחיר, והיא רשאית שלא לבחור בהצעה כלשהי.
8. הסכם בין הרשות ובין הזוכה בהתבסס על אשור לפי סעיף 9 יכול שייחתם אך ורק בתוך תקופת תוקפו של האישור.
9. לא יחולו על התקשרות על פי מכרז המסגרת הוראות תקנה 3(7) לתקנות העיריות (מכרזים), התשמ"ח - 1987 סעיף 3(7) לתוספת הרביעית לצו המועצות המקומיות (א), תשי"א-1950. חוזה כאמור לא ניתן להגדילו או להוסיף פרטים בו, לאחר החתימה עליו, אלא על פי הוראותיו.
10. לא תתקשר רשות מקומית עם זוכה במכרז מסגרת אלא אם אישר היועץ המשפטי של הרשות, בכתב כי ההתקשרות עונה על תנאים אלה.
11. התקשרות שלא תעשה על-פי תנאים אלה תהיה ההתקשרות שלא כדין.
12. תוקף אישור זה הוא שנה מיום נתינתו.

(-)
ד"ר שוקי אמרני
המנהל הכללי (בפועל)

ב' בניסן תשע"א
6 באפריל 2011

חוזר המנהל הכללי 3/2011
ז' באייר התשע"א 11 במאי 2011

**אישור התקשרות לפי סעיף 9 לחוק הרשויות המקומיות
(מכרזים משותפים)**

ב. מכרז מס' מק/2010/32 לתכנון ובניית מבני חינוך

בתוקף הסמכות לפי סעיף 9 לחוק הרשויות המקומיות (מכרזים משותפים), התשל"ב - 1972 שהוצעה לי, הריני מאשר לרשויות המקומיות להתקשר עם הזוכים במכרז מס' מק/2010/32 לתכנון ובניית מבני חינוך וציבור בהיקף של עד 750 מ"ר שנערך על ידי החברה למשק ובלבד שההתקשרות תעשה על-פי התנאים המפורטים להלן:

1. התקשרות תעשה במישרין בין הרשות ובין הזוכה במכרז בחוזה שנכלל במסמכי המכרז בהתאם לתנאיו ובכפוף לשינויים שנקבעו בתוספת לאישור זה.
2. טרם ההתקשרות נקטה הרשות בהליך של בקשת הצעות מחיר.
3. בהליך הבקשה להצעות מחיר יפנו גזבר הרשות ומנהל היחידה הרלבנטית ברשות לכל הזוכים במכרז המסגרת בקטגוריה הרלבנטית, הפניה תכלול מידע על כמותו ובכלל זה התכנון לביצוע וכתבי הכמויות ועל תקופת ההתקשרות. הזוכים יתבקשו להציע מחיר למוצר או השרות הנדרשים על פי יחידות המידה שנקבעו במכרז המסגרת ובלבד שהמחיר שיציע הזוכה לא יעלה על המחיר שנקב בהצעתו במכרז המסגרת.
4. גזבר הרשות ומנהל היחידה רשאים לפנות לחברה למשק וכלכלה על מנת שזו תבצע עבור הרשות את הפניה לזוכים. לפניה זו יצורף כל המידע המפורט בסעיף 3 דלעיל.
5. פנו הגזבר ומנהל היחידה או פנתה החברה למשק וכלכלה לזוכים וקיבלו את הצעותיהם, יועברו ההצעות לוועדה המורכבת ממנכ"ל הרשות המקומית (או מזכיר הרשות מקום שאין מנכ"ל) גזבר הרשות והיועץ המשפטי של הרשות, לקבלת החלטתה בדבר ההצעה הזוכה, על פי הוראות סעיף 7 שלהלן.
6. לא תנהל הרשות משא ומתן עם המציעים, כולם או חלקם.
7. הרשות המקומית חייבת לבחור בהצעה הזולה ביותר שהתקבלה בהליך בקשת הצעות מחיר, והיא רשאית שלא לבחור בהצעה כלשהי.
8. הסכם בין הרשות ובין הזוכה בהתבסס על אישור לפי סעיף 9 יכול שייחתם אך ורק בתוך תקופת תוקפו של האישור.
9. לא יחולו על התקשרות על פי מכרז המסגרת הוראות תקנה 3(7) לתקנות העיריות (מכרזים), התשמ"ח - 1987 סעיף 3(7) לתוספת הרביעית לצו המועצות המקומיות (א), תשי"א-1950. חוזה כאמור לא ניתן להגדילו או להוסיף פרטים בו, לאחר החתימה עליו, אלא על פי הוראותיו.
10. לא תתקשר רשות מקומית עם זוכה במכרז מסגרת אלא אם אישר היועץ המשפטי של הרשות, בכתב כי ההתקשרות עונה על תנאים אלה.
11. התקשרות שלא תעשה על-פי תנאים אלה תהיה ההתקשרות שלא כדין.
12. תוקף אישור זה הוא שנה מיום נתינתו.

(-)

ד"ר שוקי אמרני
המנהל הכללי (בפועל)

ב' בניסן תשע"א
6 באפריל 2011

חוזר המנהל הכללי 3/2011
ז' באייר התשע"א 11 במאי 2011

נספח לאישור התקשרות במכרז מס' מק/2010/32

בסעיף 59.2 לחוזה ההתקשרות, סעיף קטן (1) – ימחק .

**אישור התקשרות לפי סעיף 9 לחוק הרשויות המקומיות
(מכרזים משותפים)**

ג. מכרז מס' תא/2011/17 לאחזקת תשתיות

בתוקף הסמכות לפי סעיף 9 לחוק הרשויות המקומיות (מכרזים משותפים), התשל"ב - 1972 שהואצלה לי, הריני מאשר לרשויות המקומיות להתקשר עם הזוכים במכרז מס' תא/2011/17 לאחזקת תשתיות שנערך על ידי החברה למשק ובלבד שההתקשרות תעשה על-פי התנאים המפורטים להלן:

1. התקשרות תעשה במישרין בין הרשות ובין הזוכה במכרז בחוזה שנכלל במסמכי המכרז בהתאם לתנאיו.
2. טרם ההתקשרות נקטה הרשות בהליך של בקשת הצעות מחיר.
3. בהליך הבקשה להצעות מחיר יפנו גזבר הרשות ומנהל היחידה הרלבנטית ברשות לכל הזוכים במכרז המסגרת בקטגוריה הרלבנטית, הפניה תכלול מידע על כמותו ובכלל זה התכנון לביצוע וכתבי הכמויות ועל תקופת ההתקשרות. הזוכים יתבקשו להציע מחיר למוצר או השרות הנדרשים על פי יחידות המידה שנקבעו במכרז המסגרת ובלבד שהמחיר שיציע הזוכה לא יעלה על המחיר שנקב בהצעתו במכרז המסגרת.
4. גזבר הרשות ומנהל היחידה רשאים לפנות לחברה למשק וכלכלה על מנת שזו תבצע עבור הרשות את הפניה לזוכים. לפניה זו יצורף כל המידע המפורט בסעיף 3 דלעיל.
5. פנו הגזבר ומנהל היחידה או פנתה החברה למשק וכלכלה לזוכים וקיבלו את הצעותיהם, יועברו ההצעות לועדה המורכבת ממנכ"ל הרשות המקומית (או מזכיר הרשות מקום שאין מנכ"ל) גזבר הרשות והיועץ המשפטי של הרשות, לקבלת החלטתה בדבר ההצעה הזוכה, על פי הוראות סעיף 7 שלהלן.
6. לא תנהל הרשות משא ומתן עם המציעים, כולם או חלקם.
7. הרשות המקומית חייבת לבחור בהצעה הזולה ביותר שהתקבלה בהליך בקשת הצעות מחיר, והיא רשאית שלא לבחור בהצעה כלשהי.
8. הסכם בין הרשות ובין הזוכה בהתבסס על אשור לפי סעיף 9 יכול שייחתם אך ורק בתוך תקופת תוקפו של האישור.
9. לא יחולו על התקשרות על פי מכרז המסגרת הוראות תקנה 3(7) לתקנות העיריות (מכרזים), התשמ"ח - 1987 סעיף 3(7) לתוספת הרביעית לצו המועצות המקומיות (א), תשי"א-1950. חוזה כאמור לא ניתן להגדילו או להוסיף פרטים בו, לאחר החתימה עליו, אלא על פי הוראותיו.
10. לא תתקשר רשות מקומית עם זוכה במכרז מסגרת אלא אם אישר היועץ המשפטי של הרשות, בכתב כי ההתקשרות עונה על תנאים אלה.
11. התקשרות שלא תעשה על-פי תנאים אלה תהיה ההתקשרות שלא כדון.
12. תוקף אישור זה הוא שנה מיום נתינתו.

(-)
ד"ר שוקי אמרני
המנהל הכללי (בפועל)

ח' בניסן תשע"א
12 באפריל 2011

**אישור התקשרות לפי סעיף 9 לחוק הרשויות המקומיות
(מכרזים משותפים)**

ד. מכרז מס' אא/2010/37 לאספקת ארוחות וכריכים

בתוקף הסמכות לפי סעיף 9 לחוק הרשויות המקומיות (מכרזים משותפים), התשל"ב - 1972 שהואצלה לי, הריני מאשר לרשויות המקומיות להתקשר עם הזוכים במכרז מס' אא/2010/37 לאספקת ארוחות וכריכים לרשויות מקומיות ולמוסדות ציבור חינוך ורווחה שנערך על ידי החברה למשק ובלבד שההתקשרות תעשה על-פי התנאים המפורטים להלן:

1. התקשרות תעשה במישרין בין הרשות ובין הזוכה במכרז בחוזה שנכלל במסמכי המכרז בהתאם לתנאיו.
2. טרם ההתקשרות נקטה הרשות בהליך של בקשת הצעות מחיר.
3. בהליך הבקשה להצעות מחיר יפנו גזבר הרשות ומנהל היחידה הרלבנטית ברשות לכל הזוכים במכרז המסגרת בקטגוריה הרלבנטית, הפניה תכלול מידע על כמותו ובכלל זה התכנון לביצוע וכתבי הכמויות ועל תקופת ההתקשרות. הזוכים יתבקשו להציע מחיר למוצר או הרשות הנדרשים על פי יחידות המידה שנקבעו במכרז המסגרת ובלבד שהמחיר שיציע הזוכה לא יעלה על המחיר שנקב בהצעתו במכרז המסגרת.
4. גזבר הרשות ומנהל היחידה רשאים לפנות לחברה למשק וכלכלה על מנת שזו תבצע עבור הרשות את הפניה לזוכים. לפניה זו יצורף כל המידע המפורט בסעיף 3 דלעיל.
5. פנו הגזבר ומנהל היחידה או פנתה החברה למשק וכלכלה לזוכים וקיבלו את הצעותיהם, יועברו ההצעות לוועדה המורכבת ממנכ"ל הרשות המקומית (או מזכיר הרשות מקום שאין מנכ"ל) גזבר הרשות והיועץ המשפטי של הרשות, לקבלת החלטתה בדבר ההצעה הזוכה, על פי הוראות סעיף 7 שלהלן.
6. לא תנהל הרשות משא ומתן עם המציעים, כולם או חלקם.
7. הרשות המקומית חייבת לבחור בהצעה הזולה ביותר שהתקבלה בהליך בקשת הצעות מחיר, והיא רשאית שלא לבחור בהצעה כלשהי.
8. הסכם בין הרשות ובין הזוכה בהתבסס על אשור לפי סעיף 9 יכול שיחתם אך ורק בתוך תקופת תוקפו של האישור.
9. לא יחולו על התקשרות על פי מכרז המסגרת הוראות תקנה 3(7) לתקנות העיריות (מכרזים), התשמ"ח - 1987 סעיף 3(7) לתוספת הרביעית לצו המועצות המקומיות (א), תשי"א-1950. חוזה כאמור לא ניתן להגדילו או להוסיף פרטים בו, לאחר החתימה עליו, אלא על פי הוראותיו.
10. לא תתקשר רשות מקומית עם זוכה במכרז מסגרת אלא אם אישר היועץ המשפטי של הרשות, בכתב כי ההתקשרות עונה על תנאים אלה.
11. התקשרות שלא תעשה על-פי תנאים אלה תהיה ההתקשרות שלא כדין.
12. תוקף אישור זה הוא שנה מיום נתינתו.

(-)
ד"ר שוקי אמרני
המנהל הכללי (בפועל)

כ"ז בניסן תשע"א
1 במאי 2011