

תנאי העסקת עובדים בכירים ברשויות ובתאגידים עירוניים

י' אייר תשע"ח

(25 אפריל 2018)

שפירא בוטרמן **§**
משרד עורכי דין ונוטריון

מגישה: מרגלית בוטרמן, עו"ד

050-3121991

רשימת נושאים

- כללי
- הזכאים להעסקה על פי חוזים אישיים, והיקפי משרתם.
- תנאים מקדימים להעסקה בחוזה אישי.
- תנאים נלווים בהעסקה בחוזה אישי:
 - שכר
 - דמי כלכלה
 - הבראה מחלה וימי בחירה
 - חופשה
 - אחזקת רכב וקצובת נסיעה

-
- הפרשות לפנסיה, קרן השתלמות ודמי חבר.
 - קצובת ביגוד, טלפון ועיתון מקצועי.
 - העסקה במילוי מקום
 - כללים מיוחדים למנכ"ל וגזבר.
 - קציבת תקופת חוזה.
 - עבודה נוספת.
 - חופשה ללא תשלום.
 - החתמת כרטיס נוכחות.

-
- העסקה בשכר בכירים בתאגיד עירוני –
 - מנכ"ל ועובדים בכירים אחרים
 - תנאים מקדימים
 - פרסום מכרז ותנאי כשירות

צורות העסקת עובדים

○ שתי צורות העסקה עיקריות של עובדים ברשות המקומית -

● העסקה על פי הסכמים קיבוציים

● העסקה בחוזים אישיים.

○ העסקה באחוז משכר בכירים.

○ העסקה בחוזים לבעלי תפקידים מיוחדים.

(בנוסף – העסקת עובדי חברות כוח אדם).

○ רוב התאגידים העירוניים אינם כפופים להסכמי עבודה קיבוציים.

תנאי השכר של העובדים

○ סעיף 29 לחוק יסודות התקציב אוסר על שינויים בשכר, בתנאי פרישה, בגימלאות או בהטבות כספיות אחרות הקשורות לעבודה אלא בהתאם למה שאושר על ידי הממונה על השכר או הוחל על כלל עובדי המדינה.

○ העסקה בחוזה בכירים/אישי אפשרית רק על פי הכללים שאישר מנכ"ל משרד הפנים יחד עם הממונה על השכר באוצר, וכפי שמעודכן מעת לעת בחוזרי המנכ"ל.

הזכאים להעסקה בחוזים אישיים

זכאים להעסקה בחוזה אישי:

- נושאי משרה- מנכ"ל (מזכיר במו"מ ומוא"ז – מקום שטרם מונה מנכ"ל), גזבר, יועץ משפטי, מהנדס, מבקר פנים והממונה על תלונות הציבור, מנהל מחלקת חינוך.
- עובדים במשרות אמון – הורחב בשנת 2011, ובכפוף לאישור מועצה ולתקן מאושר כולל:
 - מנהל לשכה, עוזר ונהג לראש הרשות המקומית
 - מנהל לשכה לסגן ראש הרשות המקומית בשכר
 - עוזר של סגן ראש רשות מקומית בשכר
 - מנהל לשכה או עוזר למנהל הכללי
- המכסה פורסמה בחוזר 1/2011.

עובדים נוספים הזכאים לחוזים אישיים

בנוסף מכוח הסכם מיום 14/7/16 רשאית הרשות להעסיק עד 5% מקרב עובדיה הרגילים (שאינם סטוטורים או משרות אמון) בחוזה אישי בהתאם לנוסח הזמני שאושר על ידי המשרד ובתפקידים הבאים:

- מנהלי אגפים/מנהלי מנהלים – שכר גלובלי אחוז משכר בכירים.
- סגני מנהלי אגפים – אחוז משכר בכירים כולל ש"נ.
- מנהלי מחלקות - אחוז משכר בכירים כולל ש"נ.
- בעלי תפקיד מיוחד (כגון משפטנים, כלכלנים, ואחרים) – באישור משרד פנים. שכר משכורת כוללת בדומה למקובל במדינה אך לא זהה.

היקף משרת נושאי המשרה

○ הכלל - משרה מלאה בלבד (חוזר מנכ"ל 4/2011).

○ החריג - מבקר הרשות במו"מ ואזוריות שאמור לכהן גם כממונה תלונות הציבור:

- מבקר רשות מקומית במועצה מקומית שמספר תושביה נמוך מ-10,000 תושבים – יכהן בחצי משרה (25% מבקר ו-25% ממונה תלונות הציבור).
- מבקר במועצה אזורית שבה פחות מ-20,000 תושבים – יכהן בחצי משרה, כולל כממונה תלונות הציבור.
- מבקר במועצה אזורית שבה פחות מ-5,000 תושבים – רשאי השר לאשר רבע משרה. (25% מבקר ו-25% ממונה תלונות הציבור).

תנאים מקדימים להעסקה בחוזה בכירים (חוזר מנכ"ל 1/2011, וחוזרים קודמים)

○ חוזרי המנכ"ל קבעו תנאים מקדימים לקבלת חוזה בכירים לנושאי משרות:

- עמידה בתנאי הכשירות שנקבעו למשרה.
- קיום מכרז כדין למשרה, למעט מנכ"ל ומשרות אמון.
- אישור מועצה להעסקה בחוזה בכירים.
- אישור המקור התקציבי להעסקה זו.
- **שתי שנות עבודה לפחות עד לגיל פרישה אלא
אם התקבל אישור משרד הפנים באופן פרטני**
- אישור משרד הפנים להעסקת העובד בחוזה
בכירים למעט רשויות איתנות.

תנאי הכשירות למשרת מנכ"ל/מזכיר

○ השכלה- תואר אקדמי או השכלה המוכרת על ידי משרד החינוך כמקבילה לתואר אקדמי.

○ ניסיון תעסוקתי –

- ברשויות שבהן עד ל-50,000 תושבים – 7 שנים
- ברשויות שבהן מעל ל-50,000 תושבים – 8 שנים
- ברשויות שבהן מעל ל-100,000 תושבים – 9 שנים
- ברשויות שבהן מעל ל-250,000 תושבים – 10 שנים

○ ניסיון ניהולי –

- ברשויות שבהן עד ל-50,000 תושבים – 4 שנים
- ברשויות שבהן מעל ל-50,000 תושבים – 5 שנים
- ברשויות שבהן מעל ל-100,000 תושבים – 6 שנים
- ברשויות שבהן מעל ל-250,000 תושבים – 7 שנים

המשך – תנאי הכשירות

- נסיון מקצועי- באחד או יותר מהתחומים הבאים:
ניהול כללי, ניהול פרויקטים בהיקפים גדולים, ניהול כ"א ומשאבי אנוש, רכש וקניינות, נושאים מוניציפליים, בניית תוכניות אסטרטגיות.
- ניסיון ניהולי – ניסיון בניהול הנחיה והובלה (באופן ישיר או עקיף) של צוות עובדים בהיקף משמעותי המונה 10 עובדים לפחות וככל שניתן בסדר גודל הדומה לכמות העובדים ברשות המקומית).
- **מקווים כי יפורסם תאור תפקיד מדויק ועדכני יותר.**

○ במכרז פומבי- יוכר ניסיון ניהולי למי שהועסק ברשות בתפקיד מקצועי עצמאי וברמת מנהל מחלקה ומעלה במספר שנים השווה לדרישה בנוגע לשנות הניסיון התעסוקתי

○ דרישות הסף למזכיר גזבר ברשות עד 5,000 תושבים הינם (כיום האגף אינו מאשר משרה מאוחדת זו אלא באישור מיוחד):

- תואר אקדמי ב- כלכלה, ראיית חשבון, מינהל עסקים, מדיניות ציבורית, מינהל ציבורי ו/או הנדסת תעשייה וניהול, או תואר אקדמי אחר + קורס גזברים (וזכאות לתעודה)
- ניסיון תעסוקתי של 5 שנים מתוכם 3 שנים בתחום הכספי והגזברות
- ניסיון ניהולי של 3 שנים לפחות.

דרישות הסף למשרת גזבר

- תואר אקדמי - כלכלה, חשבונאות, ראיית חשבון, מינהל עסקים, מדיניות ציבורית, מינהל ציבורי ו/או הנדסת תעשייה וניהול. או תואר אחר + קורס גזברים (וזכאות לתעודה)
- ניסיון ניהולי –
 - ברשויות שבהן עד ל-50,000 תושבים – 4 שנים
 - ברשויות שבהן מעל ל-50,000 תושבים – 5 שנים
 - ברשויות שבהן מעל ל-100,000 תושבים – 6 שנים
 - ברשויות שבהן מעל ל-250,000 תושבים – 7 שנים
- נסיון ניהולי – ניהול כללי, ניהול מו"מ, בניה וניהול של תקציב, הנחיה והובלה של צוות עובדים באופן ישיר או עקיף בהיקף משמעותי של 5 עובדים לפחות (וככל הניתן בסדר גודל הדומה לכמות העובדים ביחידת הגזברות של הרשות המקומית).

○ ניסיון תעסוקתי –

- ברשויות שבהן עד ל-50,000 תושבים – 7 שנים
- ברשויות שבהן מעל ל-50,000 תושבים – 8 שנים
- ברשויות שבהן מעל ל-100,000 תושבים – 9 שנים
- ברשויות שבהן מעל ל-250,000 תושבים – 10 שנים

ניסיון תעסוקתי – בתחום הכספים והגזברות (כגון ניהול חשבונות, הכנת תקציב, חשבות שכר, ניהול גביה, הכנת דו"חות כספיים וכד').

- במכרז פומבי- יוכר ניסיון ניהולי למי שהועסק ברשות בתפקיד מקצועי עצמאי וברמת מנהל מחלקה ומעלה במספר שנים השווה לדרישה בנוגע לשנות הניסיון התעסוקתי

מבקר הרשות המקומית וממונה על תלונות הציבור

- השכלה – תואר אקדמי מטעם מוסד להשכלה גבוהה או מוסד בחו"ל שמוסד להשכלה גבוהה הכיר בתואר, או עו"ד או רו"ח.
- לחילופין – עשר שנות ניסיון בעבודת ביקורת בגוף ציבורי, ובאישור הממונה על המחוז.
- ניסיון תעסוקתי -
 - ברשויות שבהן עד ל-50,000 תושבים – 7 שנים
 - ברשויות שבהן מעל ל-50,000 תושבים – 8 שנים
 - ברשויות שבהן מעל ל-100,000 תושבים – 9 שנים
 - ברשויות שבהן מעל ל-250,000 תושבים – 10 שנים
- ומתוכן שנתיים לפחות בעבודת ביקורת. יתרון לבעלי ניסיון בתחום המוניציפלי.

○ דרישות נוספות:

- יחיד
- תושב ישראל
- לא הורשע בעבירה שיש עימה קלון
- אינו חבר בהנהלה פעילה של מפלגה, או בהנהלה פעילה או גוף דומה אחר של רשימת מועמדים שהתמודדה בבחירות לרשות המקומית.
- לא כיהן כחבר המועצה ברשות המקומית במהלך עשר השנים האחרונות.
- לא כיהן כחבר מועצה ברשות המקומית הגובלת עם הרשות המקומית במהלך השנתיים האחרונות.
- לא היה מועמד בבחירות האחרונות לרשות המקומית.

העסקה בחוזה בכירים ברשויות המקומיות –

שכר

- שכר העובדים הבכירים ברשויות מתחלק ל-10 דרגות שכר לפי גודל הרשות לפי נתוני הלמ"ס.
- העובדים זכאים לאחוז משכר הבכירים בטווח שנקבע להם בחוזרים השונים.
- לאחרונה התפרסמו טבלאות שכר חדשות, המותנות ביכולת תקציבית והחלטת מועצה.
- שכר המנכ"ל יכול לעמוד על 100% משכר מנכ"ל בכלל הרשויות, וטווח השכר למשרות גזבר יועמ"ש ומהנדס יכול לעמוד על 85%-95% משכר מנכ"ל. שכר מבקר פנים בשיעור 90%, אא"כ הרשות החליטה שלא לעדכן לאף בכיר את רמת השכר.

○ נקבע כי ברשויות בהם 5,000-50,000 תושבים ניתן, באישור משרד הפנים – למנות נושא משרה ברשות למלא תפקיד זהה בתאגיד עירוני שבבעלות מלאה של הרשות המקומית, או איגוד ערים שהיקף תקציבו השנתי גבוה מ-10% מתקציב הרשות המקומית, ולהעניק לו בגין כך תוספת שכר באישור משרד הפנים ועד ל-100% משכר המנכ"ל.

○ השכר בטבלה ועל פי הנוהל החדש - מקסימלי. נקבע לפי שיקול דעת הרשות בהתאם ליכולת מימון תקציבית, וחובת השיוויון.

העסקה בחוזה בכירים – קידום שכר

- רשויות בתוכנית הבראה – אין קידום בשכר.
- קידום בשכר –
 - המלצת ראש הרשות,
 - החלטת מועצה,
 - אישור הגזבר על יכולת תקציבית,
 - אישור אגף בכיר לניהול ההון האנושי במשרד הפנים. (למעט רשויות איתנות שנדרשות לדווח על התקיימות התנאים).

העסקה בחוזה בכירים –דמי כלכלה

○ דמי כלכלה **1011** ₪ למשרה מלאה ול- 100% שכר.

חלקיות שכר ומשרה – אחוז מהסכום.

○ עובדים בכירים אינם זכאים לתשלום אש"ל בארץ, למעט דמי לינה בתפקיד לאחר שהוצגו קבלות.

ימי מחלה

- 30 ימי מחלה בשנה כנגד הצגת אישורים, ורשאים לצבור משנה לשנה כולל מחלת בן/בת זוג והצהרה מכוח ההסכם הקיבוצי.
- ימי הצהרה, כחלק מימי המחלה בהתאם להסכם הקיבוצי (ללא המצאת אישור רפואי) – יום או יומיים עד פעמיים בשנה.
- **בתנאים מסויימים ניתן לפדות ימי מחלה בפרישה – גיל 50 ועשר שנות עבודה.**
- יתכנו מצבים של פדיון מוקדם או תק' הכשרה פחותה – ככל שיש אי כושר עבודה ונכות.
- ערך פדיון ימי המחלה לזכאים לכך, הינו לפי הימים שצבר בכל תקופת העסקה.

ימי בחירה וקצובת הבראה

○ ימי בחירה, כמקובל ברשויות המקומיות (2 ימים בשנה, ולבעלי ותק של מעל ל-5 שנים – 3 ימים בשנה).

○ **קצובת הבראה** - בסכומים ובכמות ימים שמשתלמים לכלל העובדים מכוח ההסכמים הקיבוציים, בהתאם לחלקיות המשרה

ימי חופשה

22 ימי חופשה בשנה, הניתנים לצבירה.

**פדיון - עד 55 ימים בלבד + שוטף, בהתאם לקבוע
בהסכמים קיבוציים.**

**ערך פדיון ימי החופשה – יהיה לפי ערכם בזמן סיום
יחסי העבודה, וזאת בשונה מחוזר 7/02.**

אחזקת רכב וקצובת נסיעה

- רכב צמוד – אופציה ולא חובה.
- החזר הוצאות רכב שירות על פי דיווח חודשי כמקובל בשירות המדינה. רמת ניידות מקסימלית – עד 1,000 ק"מ לחודש, ובכפוף לאישור המועצה.
- נסיעות מעבר למכסה ישולמו בתעריף של תחבורה ציבורית.
- אם אין רכב צמוד, זכאי לקצובת נסיעה כמקובל לגבי שאר העובדים מכוח ההסכמים הקיבוציים.

כללים לאישור רכב צמוד

1. דרישות התפקיד מחייבות נסיעות רבות,
 2. תחשיב כדאיות כלכלית
 3. אישור הגזבר לקיום שני התנאים לעיל וליכולת תקציבית.
- **רמת הרכב, תהיה נמוכה ברמה אחת לפחות מרמת הרכב המוגדרת לראש הרשות לפי חוזר מנכ"ל ממאי 2004.**
 - לבכיר שלו 4 ילדים ויותר עד גיל 21 - הגדלה ברמת הרכב עד 15% על חשבון העובד, ובתנאי שמורשה להסעת 6 נוסעים ומעלה.

כללים לאישור רכב צמוד – המשך

- הרשות לא תשלם קנסות.
- תשלום הוצאות הרכב בכפוף לפרק 11 להוראות התכ"מ.
- החזרת הרכב הצמוד – על פי דרישת הרשות או ניתוק יחסי העבודה.
- העובד יחויב בשווי שימוש רכב, ולא יהיה זכאי לתוספת נהיגה עצמית או לגילום מס.

הפרשות לקופות השונות

- הפרשות לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים קצבתי, על פי הכללים המקובלים בשירות המדינה לעובדים בחוזה אישי – לעובדים שאינם זכאים לפנסיה תקציבית, ובשיעורים מוגדלים (7.5 ע"ח המעביד ו-7% ע"ח העובד).
- עובד שזכויותיו מופרשות לביטוח מנהלים זכאי להפרשה בגין אובדן כושר עבודה עד ל-2.5% משכרו או עד לכיסוי 75% משכרו, לפי הנמוך, ואז לא יהיה זכאי לתשלום מהרשות בגין ימי מחלה.

הפרשות לקופות השונות – המשך

- קרן השתלמות – הפרשות מעסיק -7.5% משכרם, בתנאי שהעובד מפריש 2.5% משכרו לקרן זו.
- דמי חבר – רק לעובדים שתפקידם מחייב אחזקה של רישיון מקצועי (כגון: יועץ משפטי, מהנדס, רו"ח).
- לא ישולמו על חשבון המעסיק דמי חבר לאיגודים מקצועיים שונים.

קצובת ביגוד, והוצאות טלפון

○ קצובת ביגוד – בהתאם למקובל ברשות המקומית בהתאם לחלקיות המשרה.

○ הוצאות טלפון – החזר הוצאות אחזקה ושימוש בטלפון (100% משרה 100% שכר) עד למכסה המרבית כדלקמן:

- מו"מ ואזוריות – עד 140 ₪
- עיריות עד 100,000 תושבים – עד 160 ₪.
- עיריות עד 250,000 תושבים – עד 180 ₪.
- מעל 250,000 תושבים – עד 200 ₪ לחודש.

העובדים זכאים בהתאם לאחוז שכרם ומשרתם.

עיתון מקצועי

○ נושא משרה זכאי לעיתון מקצועי אחד.

○ עובדים המועסקים במשרות אמן או עובדים המועסקים בחוזה בכירים/ משכורת כוללת בדרג הביניים לא זכאים לעיתון מקצועי.

העסקת עובדים במילוי מקום

- במקרים חריגים ניתן להעסיק ממלא מקום לנושא משרה, ובתנאי שעומד בדרישות הסף של התפקיד ולא יותר מחצי שנה.
- ממלא המקום יהיה זכאי לתנאי העסקה לפי חוזה בכירים ברמת השכר ההתחלתית, בכפוף לקבלת כל האישורים הנדרשים לאישור חוזה אישי.
- תוסף פיסקה המציינת כי תקופת החוזה לחצי שנה בלבד (לתקופה מוגבלת ומוגדרת מראש).

העסקת מ"מ גזבר

○ על פי סעיף 167(ה)(2) לפקודת העיריות (החל גם על מו"מ מכוח סעיף 34א לפקודת המועצות המקומיות), אם נבצר מהגזבר זמנית למלא את תפקידו, או אם חדל למלא את תפקידו, וטרם מונה גזבר קבוע, תמנה המועצה ממלא מקום לשלושה חודשים בלבד.

○ השר רשאי להאריך תקופה זו בשלושה חודשים נוספים בלבד, ובלבד שנוכח כי המועצה נוקטת את כל הפעולות הדרושות למינוי גזבר והארכה דרושה לשם השלמת הליך המינוי.

העסקת מ"מ מזכיר

○ על פי סעיף 169א לפקודת העיריות וסעיף 139(ה) לצו המו"מ (א) מקום שלא מונה מנכ"ל ולא מונה מזכיר, המועצה רשאית למנות מ"מ מזכיר, אדם ראוי **מקרב עובדיה**, שיהיו לו כל סמכויות המזכיר על פי החוק.

○ תקופת המינוי הינה עד שלושה חודשים.

קציבת תקופת החוזה

○ חוזה הבכירים לנושא משרה - חמש שנים.

○ בתום חמש שנים החוזה יוארך על ידי הצדדים לתקופה נוספת של חמש שנים או עד לסיומו על ידי מי מהצדדים, או עד להגיע העובד לגיל פרישת חובה.

○ הארכת החוזה תעשה על ידי ראש הרשות והגזבר, בחתימה על נספח המאריך את תוקפו ולא יותר מחמש שנים, ולאחר שהודיעו למועצה על הכוונה להאריך את החוזה לתקופה נוספת.

עבודה נוספת

- ככלל נושאי משרה נדרשים לאישור שר הפנים והמועצה לאישור עבודה נוספת.
- בחוזר 1/11 נקבעו הכללים הבאים:
- **-היקף המשרה עולה על 75% -**
- רשאי לעבוד רק במתן הרצאות בשכר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל שהוכרו על ידי המועצה להשכלה גבוהה.
- זמן ההרצאות לא יעלה על ארבע שעות הוראה אקדמיות בשבוע.
- העובד לא ירכוש מעמד של עובד קבוע במוסד האקדמי.

עבודה נוספת במשרה חלקית

○ במשרה חלקית ועד ל-75% משרה- זכאי לעבוד עבודה נוספת בכפוף לכללים להלן:

- אישור היועץ המשפטי – העדר ניגוד עניינים, כולל בדיקת רשימת הלקוחות (אינם חברים מועצה או עובדים או קרוביהם, ואינם בקשר כלכלי עם הרשות המקומית).
- כמות השעות השבועית ברשות ובעבודה הנוספת אינה עולה על 60 שעות בשבוע.
- המשכורת הכוללת מעבודתו ברשות ומעבודתו הנוספת אינה עולה על 150% משכרו ברשות לו היה עובד במשרה מלאה.

עבודה נוספת במשרה חלקית

- **תצהיר העובד על עבודתו הנוספת**, גובה השכר החודשי, ופירוט הימים והשעות בהם הוא מתכוון לעסוק בעבודה נוספת. בצירוף תלושי שכר ודוחות כספיים.
- **הצהרה כי לא ייתן שירותים אישית לחברי מועצה**, עובדים וקרוביהם, ולאנשים ועסקים המקיימים קשר כלכלי כלשהו עם הרשות.
- **אישור מליאת המועצה לאחר שהגיעה למסקנה שאין ניגוד עניינים או פגיעה בעבודתו של העובד במועצה.**
- **אישור בכתב של אגף בכיר לניהול ההון האנושי לאחר שהועברו לו הפרוטוקול והמסמכים האמורים.**
- **ככלל לא תאושר התמחות במשפטים או בראיית חשבון, אלא באישור מיוחד.**

חופשה ללא תשלום

○ הכלל - אין לאשר חל"ת למעט חל"ת מכוח החוק.

○ החריג -

- מקרה חריג ומיוחד,
- לתקופה שלא תעלה על שנה.
- אישור ראש הרשות ומנכ"ל הרשות.

○ יש לקבל אישור מראש מאגף בכיר לניהול ההון האנושי במשרד הפנים.

כרטיס נוכחות

○ חייבים לחתום פעמיים ביום (בכניסה וביציאה).

○ חייבים למלא דו"ח ידני בגין יציאה בתפקיד.

○ הסנקציה- כמקובל לגבי שאר העובדים – ניכוי שעות וימי העדרות מהשכר.

העסקה בחוזה בכירים בתאגיד עירוני

- הוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב חלות גם על התאגידים העירוניים.
- חוזר מיוחד ממרץ 2003 קובע תנאים להעסקה בחוזה בכירים למנכ"ל ובעלי תפקידים בתאגיד העירוני.
- חוזר 3/04 קובע כי כלל העובדים יקבלו שכר ותנאי שכר לפי המקובל ברשות המקומית לה שייכת החברה, למעט אילו שאושר להם שכר בכירים.

התנאים להעסקה בחוזה בכירים בתאגיד

חוזר מיוחד ממרץ 2003 קובע את הזכאים לשכר לפי חוזה בכירים (באחוז מלא או חלקי):

- **מנכ"ל החברה** – גובה השכר הינו שיקלול בין מאזן החברה המאושר האחרון (משקלו 1/3) לבין ההכנסה הממוצעת של החברה ב-3 השנים האחרונות (משקלה 2/3) וזה יוצר נפח פעילות משוקלל. נקבעה טבלה לפיה ככל שנפח הפעילות המשוקלל גבוה יותר, כך גם שכר המנכ"ל גבוה יותר, והוא נע בין 65%-75% משכר מנכ"ל הרשות עד ל-80%-90% משכר מנכ"ל הרשות.
- אישור שכר בכירים כפוף לאישור דירקטוריון החברה.
- השכר הראשוני הוא הנמוך והעלאה עד 5% כל שנתיים על פי המלצת הדירקטוריון.

התנאים להעסקה בחוזה בכירים בתאגיד

○ עובדים בכירים אחרים –

- אישור מועצת המנהלים ואישור יועמ"ש התאגיד כי העובד נקלט כדין, ואושר במבנה הארגוני.
- אישור מקור תקציבי.
- משרד הפנים אישר בכתב את העסקתו לפי דירוג בכירים בשכר מלא או חלקי. (סעיף 5.1.1 לחוזר 3/04)
- השכר לא יחרוג מ-70% משכר מנכ"ל החברה, ויהיה בטווח של עד 80%. במקרים חריגים ובאישור ו. חריגים והממונה על השכר, ניתן להיקלט בשכר גבוה מהמינימום.

תנאים מקדימים להעסקה בחוזה בכירים בתאגיד עירוני

- חוזר 3/04 וחוזר 5/04 וחוזר 10/04 - קיום מכרזים למשרת מנכ"ל ועובדים אחרים בתאגידי עירוניים.
- על דירקטוריון החברה להקים ועדת בחינה שתבחן את המועמדים לתפקיד המובקש על פי כישורים ויכולתם המקצועית בהתאמה למשרות שהם מבקשים לאייש. ונקבעה חובת מכרז פומבי, על פי כללים שתקבע החברה.
- נקבע כי כללי ניגוד עניינים והעסקת קרובי משפחה החלים ברשויות המקומיות יחולו גם על עובדי תאגיד עירוני.

פרסום מכרז לתפקיד מנכ"ל תאגיד עירוני

- תוקם ועדה שתורכב מנציג התאגיד העירוני, נציג משרד הפנים ומנכ"ל של תאגיד עירוני אחר בסדר גודל דומה.
- הועדה תפרסם בפומבי הודעה על המשרה, את מאפייני המשרה ואת תנאי הסף הנדרשים.
- הועדה רשאית לפנות למועמדים מיוזמתה.
- הועדה רשאית לבחון את המועמדים גם על ידי דרישת חוות דעת מגורם מקצועי חיצוני.
- הועדה תנמק את המלצותיה.

תנאי כשירות למשרת מנכ"ל

○ תנאי הסף למשרה: (חוזר 3/04)

- **תואר אקדמי** – כלכלה, מינהל עסקים, משפטים, ראיית חשבון, מינהל ציבורי, הנדסה, לימודי עבודה, או תואר אחר בתחום עיסוקה העיקרי של החברה.

- **ניסיון** – אחד מאלה:

- בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי,

- בכהונה ציבורית או בשירות הציבורי בנושאים כלכליים, מסחריים, ניהוליים או משפטיים

- בתפקיד בכיר בתחום עיסוקיה העיקריים של החברה.

- **חלופה לתואר אקדמי** - ניסיון מצטבר של עשר שנים

- לפחות בתפקיד או בכהונה כנ"ל מתוכם 5 שנים לפחות בגופים בעלי היקף פעילות שאינו נופל מזה של החברה + נימוקים מיוחדים שאישרה הועדה