

<p align="center">הסדרי רוטציה ותקופת כהונה בסגל הבכיר המוביל ורמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר</p>	<p align="center">הנחיות נציב שירות המדינה</p>
	<p>תאריך: ל' סיוון התשע"ה, 17 יוני 2015 (1) עדכון: י"א תמוז התשע"ה, 28 יוני 2015 (2) כ"ט שבט התשע"ו, 8 פברואר 2016 (3) כ' אלול התשע"ז, 11 ספטמבר 2017 (4) ה' אב התשע"ח, 17 יולי 2018 (5) כ"ה תשרי, התשע"ט, 4 אוקטובר 2018 (6) י' בתמוז, התשפ"ג, 29 יוני 2023 (7) מספר הנחיה: 1.6</p>

**יישום החלטת הממשלה בנושא השלמת הסדרי רוטציה ותקופת כהונה
בסגל הבכיר של שירות המדינה - עדכון בדבר הסדר התמודדות מיוחד
במכרזים למשרות הסגל הבכיר המוביל
(החלטת הממשלה מס' 2464 מיום 8.3.2015)**

ההנחיה מנוסחת בלשון זכר על-פי כללי השפה ופונה לכלל המינים

פרק א': כללי

בשנים האחרונות מקודמת בשירות המדינה רפורמה מקיפה לשיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי בשירות המדינה, שמטרתה העיקרית להתאים את היכולות של שירות המדינה, לצרכים המשתנים של הציבור בישראל, באמצעות שיפור מבנהו הארגוני של השירות דרכי פעילותו וקידום היכולות של עובדיו תוך טיוב איכות השירות הניתן לציבור.

חלק חשוב ומרכזי ברפורמה זו נוגע לשיפור וייעול הסגל הבכיר בשירות המדינה, ובכלל זה קביעת הסדרי קדנציות ורוטציה ומנגנוני ניהול למכהנים בסגל הבכיר של שירות המדינה.

בהמשך ישיר לכך, ביום י"ז באדר התשע"ה (8.3.2015) התקבלה החלטת הממשלה [מס' 2464](#) בנושא "השלמת הסדרי רוטציה ותקופת כהונה בסגל הבכיר של שירות המדינה" (להלן - "**החלטת הממשלה**"), המצ"ב **כנספח א'** להנחיה זו בבסיס החלטת הממשלה עמדה התכלית של מוביליות, עידוד רוטציות ומעברים בסגל הבכיר, לצורך מיצוי הניסיון והעברת הידע הנצבר במהלך הכהונה בתפקיד, תוך שמירה על ריענון השורות, מניעת שחיקה וקידום המצטיינים, כעקרונות מובילים של הסגל הבכיר בשירות המדינה.

מאז שהתקבלה החלטת הממשלה, מינהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה בשיתוף עם הגורמים המקצועיים בנציבות שירות המדינה, משרד האוצר, משרד רה"מ ומשרד המשפטים, הוביל מהלכים חשובים אשר מטרתם הייתה להניח את היסודות ליישום החלטת הממשלה 2464 ובכלל זה: השלמת ריבוד רובן המכריע של משרות הסגל הבכיר המוביל בשירות המדינה בהתאם לרמות הריבוד שנקבעו בהחלטת הממשלה, קביעת רמות השכר בסגל הבכיר המוביל ובסגל הבכיר, קביעת כללים בנוגע לקידום בשכר במסגרת רמות השכר וכיו"ב. הוראות בעניינים אלה שולבו במסגרת הנחיית הנציב 1.6 שפורסמה לראשונה ביום ל' בסיוון התשע"ה (17.6.2015) ועודכנה מאז כמה פעמים (להלן - "**הנחיה 1.6**").

<p>הסדרי רוטציה ותקופת כהונה בסגל הבכיר המוביל ורמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר</p>	<p>הנחיות נציב שירות המדינה</p>
	<p>תאריך: י' בתמוז, התשפ"ג, 29 יוני 2023 (7) מספר הנחיה: 1.6</p>

פרק ב': עקרונות יסוד בהתאם להחלטת הממשלה

החלטת הממשלה 2464 הניחה את הבסיס לחלוקת הסגל הבכיר של שירות המדינה - משרות במתח דרגות 42 - 44 ומעלה בדירוג המח"ר או בדרגות המקבילות בדירוגים אחרים - לסגל בכיר מוביל שעליו יחולו מנגנוני הניהול והריבוד שנקבעו בהחלטת הממשלה, ולסגל בכיר שאינו מוביל שעליו לא יחולו מנגנונים אלה.

בהתאם להחלטת הממשלה, משרה נמנית על הסגל הבכיר המוביל אם מתקיים בה אחד מאלה:

1. משרות במתח דרגות 42 - 44 ומעלה בדירוג המח"ר או בדרגות המקבילות בדירוגים אחרים, לגביהן מתקיימים שני התנאים המצטברים הבאים:


(א) כפיפי מנכ"ל משרד ממשלתי, מוקבל מנכ"ל או מנהל יחידת סמך;

(ב) ראש המדרג הניהולי או המקצועי הספציפי בתחום, במשרד או ביחידת הסמך. ייתכנו מקרים חריגים בהם יקבע נציב שירות המדינה שמשרה נמנית על הסגל הבכיר המוביל, על אף שמתקיים בה רק תנאי אחד מהתנאים שלעיל.

2. משרות במתח דרגות 42 - 44 ומעלה בדירוג המח"ר או בדרגות המקבילות בדירוגים אחרים אשר המכהנים בהן הם מנהלי מחוזות במשרדי ממשלה;

להחלטת הממשלה צורפה רשימת משרות הסגל הבכיר המוביל. מאז שהתקבלה החלטת הממשלה, רשימה זו עודכנה מעת לעת בהתאם לתבחינים שלעיל. כמו כן, נציב שירות המדינה אישר בהתאם לסמכותו על-פי החלטת הממשלה, הוספת משרות מסוימות או סוגי משרות לרשימת משרות הסגל הבכיר המוביל אשר התקיים בהם רק אחד משני התנאים המנויים בפרק ב' סעיף 1 לעיל, והרשימה עודכנה בהתאם.

ככלל, משרות הנמנות על הסגל הבכיר המוביל בהתאם להחלטת הממשלה כפופות למנגנוני הניהול שנקבעו בהחלטת הממשלה, ובכלל זה ההסדרים בדבר תקופת הכהונה שנקבעו בהחלטה. בהתאם לכך, נושא משרה אשר התמנה למשרה בסגל הבכיר המוביל כאמור לעיל, לאחר המועד הקובע מיום כ"ח בסיוון התשע"ה (15.6.2015) (בהתאם להחלטת הממשלה נקבע כשלושה חודשים מיום קבלתה), בחוזה העסקה שלו תופיע הערה בנוגע לקציבת הכהונה בתפקיד, ולהפעלת מנגנוני רוטציות וקדנציות כאמור בהחלטת הממשלה. האמור בסעיף זה נכון גם לנושא משרה שמונה לראשונה למשרה בסגל הבכיר המוביל לפני המועד הקובע, אך בהמשך, לאחר המועד הקובע, עבר למשרה אחרת בסגל הבכיר המוביל ובעת המעבר שונה חוזה העסקה שלו כך שתופיע הערה על קציבת הכהונה לפי החלטה 2464.

הסדרי רוטציה ותקופת כהונה בסגל הבכיר המוביל ורמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר	 הנחיות נציב שירות המדינה
	תאריך: י' בתמוז, התשפ"ג, 29 יוני 2023 (7) מספר הנחיה: 1.6

בהתאם להחלטה, תקופת כהונה קצובה של נושא משרה בסגל הבכיר המוביל היא שש שנים (להלן - "**תקופת כהונה תקנית**"), כאשר מתום השנה הרביעית במשרה יהיה רשאי עובד שכהונתו נקצבה כאמור, להתמודד למשרה אחרת בסגל הבכיר המוביל במסגרת התמודדות בתנאים מיוחדים במכרזים בין משרדיים למשרות בסגל הבכיר המוביל כמפורט בהמשך להנחיה זו (להלן - "**הסדר התמודדות מיוחד במכרז**").

פרק ג': תחולה

החלטת הממשלה והוראות הנחיה זו בעניין קציבת הכהונה, חלות על כל נושא משרה בסגל הבכיר המוביל שעל-פי תנאי העסקה שלו כהונתו קצובה בהתאם להחלטה 2464 כאמור לעיל. ההוראות בעניין הסדר התמודדות מיוחד במכרז לא חלות על נושאי משרה בסגל הבכיר המוביל של שירות המדינה שהתמנו למשרתם לפני החלטת הממשלה, או שנקבעו לגביהם הסדרים אחרים לקצבת כהונה בהחלטת ממשלה, בחקיקה בהסכמים ובנהלים, וכן אינו חל על מי שבסיום כהונתו כיהן כמנהל כללי של משרד ממשלתי (להלן - **מנכ"ל**), מי שמשרתו נקבעה כמקבילה למשרת מנכ"ל, מי שתנאי העסקתו הוקבלו באופן אישי למנכ"ל (בהתאם לתנאי ההקבלה), ומי ששכרו מוקבל לשכר של נושא משרה שיפוטי (סעיף 12 להחלטת הממשלה).

כמו כן, הוראות הנחיה זה לא יחולו על משנים למנכ"לים במשרדי הממשלה אשר התמנו למשרתם בפטור ממכרז בהתאם להחלטת הממשלה [מס' 3075](#) מיום כ"ה בתשרי התשע"ח (15.10.2017).


פרק ד': רמות ריבוד ושכר

1. רמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר המוביל

בהחלטת הממשלה נקבע כי ייקבעו שלוש רמות שכר לעובדים שיועסקו בחוזה בכירים בסגל הבכיר המוביל ואשר יחולו עליהם הסדרי הרוטציה והקדנציה. עוד נקבע, כי רמות השכר לסגל הבכיר שאינו נמנה על הסגל הבכיר המוביל, ייקבעו בנפרד.

בהתאם להחלטה זו, ובעבודת מטה שערך מינהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה, בתיאום עם משרדי הממשלה השונים, רובדו המשרות בסגל הבכיר המוביל לשלוש רמות שכר: 1; 2; 3, על-פי תהליך דו שלבי.

בשלב הראשון סווגו המשרדים השונים לגדול, בינוני או קטן, על-פי תבחינים של היקף כוח אדם במשרד; התקציב שהוא מנהל; ומספר היחידות המנהליות ויחידות הסמך שבמשרד. בשלב השני, רובדו המשרות עצמן בכל משרד ומשרד לרמות השכר השונות בסגל הבכיר המוביל, כאמור לעיל, על-פי תמהיל שנקבע על-ידי מינהל הסגל הבכיר בשים לב לסיווג המשרד, ולצורך בשמירה על מבנה פירמידלי של היחס בין המשרות ברמות השכר השונות בסגל הבכיר המוביל בכל משרד. ריבוד המשרות בכל משרד נקבע

<p>הסדרי רוטציה ותקופת כהונה בסגל הבכיר המוביל ורמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר</p>	<p> הנחיות נציב שירות המדינה</p>
	<p>תאריך: י' בתמוז, התשפ"ג, 29 יוני 2023 (7) מספר הנחיה: 1.6</p>

על-פי אמות מידה שפרסם מינהל הסגל הבכיר למשרדים ביחס למאפייני המשרה, ובכלל זה: היקף התקציב וכוח אדם, מספר הכפופים ובכירותם, אחריות ורמת השפעה של נושא המשרה, רמת מורכבות של התפקיד, מספר תחומי פעילות וכד'. יובהר, כי ריבוד המשרות נערך על-פי מאפייני המשרה, ולא על-פי זהות ממלא המשרה בעת ביצוע הריבוד.

רמות השכר החדשות בסגל הבכיר המוביל מפורטות בחוזר נציב שירות המדינה והממונה על השכר והסכמי העבודה במשרד האוצר מיום ד' בכסליו התשע"ז (4.12.2016), המצורף כנספח ב' להנחיה זו (להלן - "נספח ב"). רמות השכר יתעדכנו בהתאם להנחיות שיפורסמו מעת לעת על-ידי נציב שירות המדינה והממונה על השכר. עדכון השכר האחרון יצורף כנספח ג' להנחיה ויעודכן מעת לעת.

2. רמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר

בהתאם להחלטת הממשלה ובהשלמה לרמות השכר שנקבעו לסגל הבכיר המוביל, נקבעו רמות שכר חדשות גם לעובדים שיועסקו בחוזה בכירים **בסגל הבכיר**. המשרות בסגל הבכיר (שאינו סגל בכיר מוביל) חולקו לשתי רמות שכר, כמפורט להלן: **רמת שכר ג1** - נקבעה למשרות בסגל הבכיר (שאינו סגל בכיר מוביל), במתח דרגות 42-44 בדירוג המח"ר ומעלה או בדרגות המקבילות ובדירוגים אחרים לפי אחת או יותר מהחלופות הבאות:

א. משרות במתח דרגות א4-א6 בדירוג המשפטי ואשר אינן נמנות על הסגל הבכיר המוביל, למעט תפקידים המצוינים בהחלטת הממשלה מס' 2492 מיום י"ח בשבט התשנ"ד (30.1.1994), החלטה כל/89 מיום כ"ג בטבת התשנ"ח (21.1.1998), החלטה כל/79 מיום ט"ו בחשוון התשס"א (13.11.2000), החלטה כל/35 מיום י"ט בסיוון התש"ס (22.6.2000) והחלטה מס' כל/29 מיום כ"ה בחשוון התשס"ב (11.11.2001).

ב. משרות שמתקיימים לגביהן כל התנאים הבאים במצטבר:

1. ראש היחידה הארגונית, שהוא גם הממונה הישיר על נושא המשרה, הוא בדרגה בתקן במתח דרגות של 43-45 ומעלה בדירוג המח"ר, או בדרגות המקבילות בדירוגים האחרים.

2. ראש היחידה הארגונית כאמור, ממונה על 20 עובדים מקצועיים לפחות.

3. המשרה נמצאת ביחידה ארגונית שנושא המשרה בה ממונה על חמישה עובדים מקצועיים לפחות.

לעניין סעיפים קטנים 2 ו-3 לעיל, בחינת גודל היחידה תיעשה תוך התחשבות במבנה הארגוני במשך השנתיים האחרונות, כולל שינויים שאושרו על-ידי הגורמים הרלוונטיים, על מנת לוודא שעמידה בתנאים לא תיעשה על בסיס שינויים מלאכותיים או זמניים. במניין זה לא יכללו סטודנטים, משרתים בשירות לאומי אזורי, עובדים המועסקים בתקן אזורי ותיק, מתנדבים וכד'.

<p>הסדרי רוטציה ותקופת כהונה בסגל הבכיר המוביל ורמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר</p>	<p> הנחיות נציב שירות המדינה</p>
	<p>תאריך: י' בתמוז, התשפ"ג, 29 יוני 2023 (7) מספר הנחיה: 1.6</p>

מובהר כי עובדי מנהלה, כגון: מנהל לשכה, ארכיבאי או נהג, לא יכללו אף הם במניין.

במניין העובדים המקצועיים ביחידה ארגונית ובמניין מספר העובדים שנושא המשרה ממונה עליהם, לפי העניין, יימנו 20% מתמחים. עובד במשרה חלקית יימנה בהתאם לחלקיות משרתו

4. חלק משמעותי מהגדרת התפקיד של נושא המשרה, כולל מתן שירות מקצועי או משפטי או ניהולי לשלושה נושאי משרה בכירים לפחות בתוך המשרד או מחוצה לו, שהם בדרגה בתקן במתח דרגות 43-45 ומעלה בדירוג המח"ר או בדרגות המקבילות בדירוגים אחרים. יובהר בהקשר זה, כי על המשרד הפונה יהיה להוכיח שאכן מתן השירות לאותם נושאי משרה בכירים כאמור בסעיף קטן זה מהווה נתח משמעותי בהגדרת התפקיד שלו ומתחייב מהעיסוק של אותו נושא משרה.

צוות של נציבות שירות המדינה בראשות מנהל מינהל הסגל הבכיר ינהל את שדרוג המשרות בהתאם לקריטריונים המפורטים בהנחיה זו כאמור לעיל, וזאת בשים לב להיקף המשרות הניתנות לשדרוג.

מנהל מינהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה יהיה רשאי להוסיף משרות נוספות לרמת השכר ג1 גם כאשר לא מתקיים בהם אחד התנאים הקבועים בסעיף קטן 2ב. לעיל, אם סבר מנימוקים שיירשמו שנכון לעשות כן על-פי פניית משרד הנוגע בדבר, ובלבד שנושא המשרה שבה מדובר מנהל צוות לגבי אותה משרה חלק משמעותי מהמשתנים הבאים: רגולציה משמעותית, מורכבות ניהולית, כמות הבכירים ביחידה רבה (תוך מתן משקל להירארכיה ביניהם), עצמאות משמעותית, אחריות משמעותית, מומחיות משמעותית, ייחודית משמעותית וכיו"ב. אולם אם סיווג המשרד או יחידת הסמך שבה משובצת המשרה, בהתאם לעקרונות הריבוד כאמור בפרק ד סעיף 1 להנחיה זו, הוא קטן, ניתן יהיה לשקול את עמידתו בתנאים שלעיל ולדרגו במסגרתם רק ביחס ליחידה ארגונית שכוללת לפחות 15 עובדים מקצועיים.

רמת שכר ג2 - נקבעה למשרות בסגל הבכיר (שאינו סגל בכיר מוביל), אשר מתח הדרגות בהן הוא 42-44 בדירוג המח"ר או בדרגות מקבילות ובדירוגים אחרים ושלא סווגו כ-ג1 כאמור לעיל.

רמות השכר החדשות בסגל הבכיר (שאינו סגל בכיר מוביל) והעדכון האחרון שלהן צורפו כנספחים להנחיה כאמור לעיל.

<p>הסדרי רוטציה ותקופת כהונה בסגל הבכיר המוביל ורמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר</p>	<p>הנחיות נציב שירות המדינה תאריך: י' בתמוז, התשפ"ג, 29 יוני 2023 (7)</p>
	<p>מספר הנחיה: 1.6</p>

3. הכללים לקידום ברמות השכר החדשות

להלן ההוראות לעניין קידום ברמות השכר החדשות, הן ברמות השכר בסגל הבכיר המוביל והן ברמות השכר בסגל הבכיר (שאינו סגל בכיר מוביל):

א. עובד המתמנה למשרה יהיה זכאי לדרגת השכר התחילית של רמת השכר שנקבעה למשרה.

על אף האמור לעיל, לגבי עובד המתמנה למשרה בסגל הבכיר (שאינו סגל בכיר מוביל) שרמת השכר שנקבעה לה היא ג2 או ג1, מנהל מינהל הסגל הבכיר יהיה רשאי, במקרים חריגים ומטעמים שיירשמו, לאשר בקשה של המשרד לקביעת דרגת שכר הגבוהה מדרגת השכר התחילית, וזאת בשים לב לשיקולים שונים כגון: ותק העובד בשירות, מומחיות ייחודית, נסיבות העסקה קודמות, המבנה הארגוני של היחידה, מספר העובדים ביחידה המועסקים ברמת שכר ג1, קשיי גיוס למשרה וכד'.

ב. הקידום בדרגות השכר בתוך רמת השכר שנקבעה למשרה יהיה מדי שנה, בהתאם לוותק העובד בתפקיד, עד לדרגת השכר המקסימלית ברמת השכר שנקבעה למשרה, וזאת כמפורט בנספח ב'.

על אף האמור לעיל, מנהל מינהל הסגל הבכיר, לאחר התייעצות עם מנכ"ל המשרד, יהיה רשאי לעכב את קידומו של העובד בתוך רמת השכר שנקבעה למשרה, כאמור לעיל, בשל הערכת עובד נמוכה באותה שנה, או אם נפתחו נגד העובד באותה שנה הליכים פליליים או משמעתיים.

ג. על מנת לעודד מעבר בין משרות בסגל הבכיר, בעת מעבר בין משרות בסגל הבכיר לא ייפגע שכרו של העובד, ותישמר רמת השכר הגבוהה מבין רמות השכר של המשרות.

4. מעבר רוחב במשרות ברמת שכר ג2

על מנת לעודד מעבר בין משרות בסגל הבכיר (שאינו סגל בכיר מוביל) שרמת השכר שנקבעה להן הנה ג2, נקבע כי עובד העובר ממשרה אחת למשרה שניה ברמת שכר זו, יהיה זכאי בעת המעבר לדרגת שכר גבוהה ב- 1000 ₪ מדרגת השכר לה היה זכאי עובר למעבר למשרה החדשה, ובלבד שהשלים ארבע שנות עבודה במשרתו הקודמת. למען הסר ספק, דרגת השכר לעובד כאמור לא תעלה על 1,000 ₪ מעבר לדרגה העליונה ברמת השכר של המשרה. הוראה זו תחול על מעבר רוחבי אחד בלבד בין משרות ברמת שכר ג2. לדוגמה: עובד המועסק במשרה ברמת שכר ג2 והגיע לדרגת השכר העליונה ברמת השכר (26,000 ₪), עם מעברו למשרה אחרת ברמת שכר ג2, יהיה זכאי לתוספת של 1,000 ₪ לשכרו לאחר המעבר. בכל מקרה, שכרו של עובד כאמור לא יעלה על 27,000 ₪.

<p>הסדרי רוטציה ותקופת כהונה בסגל הבכיר המוביל ורמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר</p>	<p>הנחיות נציב שירות המדינה</p>
	<p>תאריך: י' בתמוז, התשפ"ג, 29 יוני 2023 (7) מספר הנחיה: 1.6</p>

פרק ה': הסדר התמודדות מיוחד במכרזים למשרות בסגל הבכיר המוביל

בהתאם להחלטת הממשלה מס' 2464 ולהנחיה זו

1. תקופת כהונה במשרה

נושא משרה שהתמנה למשרה בסגל הבכיר המוביל לאחר יום כ"ח בסיוון התשע"ה (15.6.2015) ושחלה עליו החלטת הממשלה 2464, יתמנה לתקופת כהונה קצובה של שש שנים (להלן - "תקופת כהונה תקנית") כאשר החל משנת כהונתו הרביעית במשרה הוא יהיה רשאי להתמודד למשרה אחרת בסגל הבכיר המוביל במסגרת הסדר התמודדות מיוחד במכרז, כאמור בנוהל זה. אין באמור כדי למנוע מעובד להתמודד במכרזים שלא לפי הסדר זה, גם לפני שנת כהונתו הרביעית במשרה, בהתאם לכללים הקיימים.

2. הארכת כהונה מתום תקופת הכהונה התקנית (שש שנים) ועד שמונה שנים

נציב שירות המדינה או מי שהסמיך לכך, רשאי, במקרים מיוחדים, להאריך את תקופת הכהונה התקנית עד שנתיים נוספות, לנושא משרה שהתמודד למשרה אחרת בסגל הבכיר המוביל, בהתאם לנוהל זה, ולא עבר למשרה אחרת - אך לא יותר מתקופה כוללת של שמונה שנים בכהונה (להלן - "תקופת כהונה מוארכת"). במסגרת שיקוליו האם להאריך את הכהונה יתחשב הנציב, בין השאר, בשיקולים ארגוניים ומערכתיים לרבות עמדת הממונה הנוגע בדבר, צרכי המערכת, שינויים ארגוניים, ובשיקולים אחרים הנוגעים לעובד ובכלל זה הערכות העובד שלו, היסטוריית התמודדות שלו עד כה בהתאם להסדר, הצהרת כוונות של העובד ביחס להתמודדות עתידית על משרות במסגרת הנוהל, הליכים פליליים או משמעתיים אם מתקיימים בעניינו, וכן במשתנים נוספים הרלוונטיים לעניין.

מינהל הסגל הבכיר בתיאום עם המשרד, יהיה רשאי לבחון ביחס לעובד שכהונתו הווארכה כאמור, הפעלת אחת מהחלופות הקבועות בפרק ה' סעיף 3 להלן, כבר במסגרת תקופת הכהונה המוארכת וזאת על אף שטרם השלים העובד שמונה שנים בתפקיד, וכן יוכל לבחון ביחד עם אגף הממונה על השכר במשרד האוצר הפעלת מנגנון ההסדר הכספי כאמור בפרק ח' להלן גם בתוך תקופת הכהונה המוארכת, ולעניין זה יראו עובד כאמור כאילו השלים תקופת כהונה של 8 שנים.

המשרד בתיאום עם עובד שהשלים תקופת כהונה תקנית (שש שנים) רשאי לפנות למינהל הסגל הבכיר בבקשה לאפשר לעובד להשלים שמונה שנים במשרה מבלי להתמודד על משרה אחרת בהתאם לנוהל זה בתוך תקופת הכהונה המוארכת, גם אם לא התמודד למשרה אחרת בסגל הבכיר המוביל במהלך השנתיים האחרונות לתקופת הכהונה התקנית. במקרה שבקשתו אושרה, הארכת כהונתו לשמונה שנים תותנה בחתימתו על מסמך ויתור על הפעלת אחת מהחלופות שבפרק ה' סעיף 3ב, לעניין אי

<p>הסדרי רוטציה ותקופת כהונה בסגל הבכיר המוביל ורמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר</p>	<p> הנחיות נציב שירות המדינה</p>
	<p>תאריך: י' בתמוז, התשפ"ג, 29 יוני 2023 (7) מספר הנחיה: 1.6</p>

השמה בתום שמונה שנות כהונה. עובד כאמור שכהונתו הוארכה לשמונה שנים יסיים את שירותו במדינה בתום תקופת הכהונה המוארכת, אלא אם נבחר או עבר למשרה אחרת לפני תום תקופת הכהונה המוארכת.

3. מנגנוני טיפול במקרים חריגים

- א.** מינהל הסגל הבכיר ינהל מערך של חלופות ופתרונות אפשריים למקרים בהם עובד הנמנה על הסגל הבכיר סיים תקופת כהונה מרבית בת שמונה שנים במשרתו, ולא התמנה למשרה אחרת בסגל הבכיר המוביל כאמור לעיל. הכוונה לעובד שהתמודד למשרות בסגל הבכיר המוביל בהתאם להנחיה זו ולא התמנה למשרה אחרת.
 - ב.** בחינת החלופות האמורות לעיל תיעשה, ככלל, במהלך השנה השביעית והשמינית במשרה, במטרה לקבל החלטה לגבי עובד בטרם יסיים את הכהונה. הבחינה תיעשה בתיאום עם המשרדים הנוגעים בדבר, בשים לב לאופן שבו הוערך נושא המשרה על ידי הממונים עליו, הליכים פליליים או משמעתיים אם מתקיימים בעניינו, בהתחשב בצרכי המערכת, ובמשתנים נוספים הרלוונטיים לעניין.
- ניתן יהיה לשקול אחת או יותר מהאפשרויות שלהלן:
1. העברה רוחבית למשרה אחרת בסגל הבכיר המוביל בהתאם להוראות התקשי"ר, בהסכמת המשרד או היחידה הקולטת;
 2. אישור חופשה ללא משכורת לתקופה שתקבע על-ידי מינהל הסגל הבכיר, שבמהלכה יינתן אישור להצגת מועמדות במסלול הירוק בהתאם לנוהל זה;
 3. הצעה להעברה למשרה בסגל התיכון של שירות המדינה, תוך התאמת השכר ותנאי ההעסקה לרמת המשרה הנמוכה יותר, שתיעשה באופן מדורג בתוך פרק זמן של שישה חודשים מיום ההעברה. נציבות שירות המדינה בתיאום עם המשרדים הנוגעים לדבר, יציע לעובד כאמור לפחות שתי משרות בסגל התיכון;
 4. סיום העסקה בשירות המדינה, בהתאם למפורט בפרק ז' להלן.

באחריות האחראי במשרד לנהל הליך זה מול נציבות שירות המדינה ולהבטיח שתתקבל החלטה בעניינו של העובד לפני תום שנת הכהונה השמינית.

4. תקופת מעבר

על אף האמור לעיל, עד ליום י"ט בטבת התשפ"ד (31.12.2023) יהיה רשאי נציב שירות המדינה להביא בחשבון, במסגרת השיקולים להארכת כהונה, את העובדה כי הנחיה זו נכנסת לתוקפה רק לאחרונה, ועל כן לא היה היצע מספיק של משרות בסגל הבכיר המוביל במסגרת הסדר זה במהלך התקופה שממועד קבלת החלטת הממשלה ועד למועד פרסום נוהל זה.

<p>הסדרי רוטציה ותקופת כהונה בסגל הבכיר המוביל ורמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר</p>	<p>הנחיות נציב שירות המדינה</p>
	<p>תאריך: י' בתמוז, התשפ"ג, 29 יוני 2023 (7) מספר הנחיה: 1.6</p>

5. גיל שימור

בהתאם להחלטת הממשלה 2464, נושא משרה בסגל הבכיר המוביל שכהונתו נקצבה כאמור לעיל, אשר בעת סיום תקופת כהונה תקנית במשרתו (שש שנים) יוותרו לו חמש שנים ומטה עד לגיל פרישת חובה בהתאם לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 (להלן - "**חוק גיל פרישה**"), יוכל להמשיך ולכהן במשרתו עד גיל פרישת חובה כהגדרתו בחוק גיל פרישה (להלן - "**גיל שימור או תקופת גיל שימור**"). נושא משרה כאמור שתקופת גיל השימור חלה לגביו אינו מחויב בהגשת מועמדות במסגרת הסדר זה בתקופה זו, ומשרתו לא תיחשב כמשרה פנויה. עובד אשר הגיע לתקופת גיל שימור במועד השלמת כהונה תקנית רשאי להתמודד על משרות אחרות בסגל הבכיר המוביל בתקופה זו על-פי הסדר זה, ומשרתו לא תיחשב כפנויה עד להשלמת הליך איוש המשרה האחרת. לאמור, עובד כאמור שלא עבר למשרה אחרת במסגרת הסדר זה יוכל להישאר במשרתו הקודמת עד פרישתו משירות המדינה.

יובהר, כי ההוראות ביחס לתקופת גיל השימור נכונות רק למי שהגיע לגיל השימור בתום תקופת כהונה תקנית במשרה - דהיינו בהשלמת שש שנות כהונה במשרה בסגל הבכיר המוביל. לאמור, ביום סיום הכהונה התקנית במשרה כאמור, עובד היה לפחות בגיל 62 לפי הלוח הגריאוגרני.

6. פירוט תהליך הפעלת הסדר התמודדות מיוחד במכרז


החל מפרסום הנחיה זו, נציבות שירות המדינה תנהל ותעודד הסדר התמודדות מיוחד במסגרת מכרזים בין משרדיים למשרות בסגל הבכיר המוביל כפי שיפורט בהמשך. המשמעות היא שכל מכרז בין-משרדי יכלול שני מסלולים: מסלול רגיל ומסלול מיוחד (ירוק) המיועד לעובדים אשר מנגנוני הניהול בהתאם להחלטת הממשלה 2464 והנחיה זו חלים עליהם.

מסלול רגיל

מועמד העומד בתנאי הסף שבמכרז הבין משרדי, שהנחיה זו אינה חלה לגביו, יוכל להגיש מועמדות למכרז כאמור, ויחולו לגביו כללי המיון הרגילים ביחס למכרזים בין משרדיים בשירות המדינה, ובכלל זה הליכי המיון המוקדמים לשלב ועדת הבוחנים לרבות מרכזי הערכה או כל כלי מיוני אחר, ככל שייקבעו כאלה. רק מועמד שיעבור את קו החתך בשלבים המוקדמים יוזמן לוועדת הבוחנים.

מסלול ירוק

מועמד בעל אישור זכאות להתמודד בהתאם לתנאים המיוחדים שבהנחיה זו, זכאי להגיע ישירות לשלב הסופי של המכרז - ועדת הבוחנים - הפועלת בהתאם לכללי המכרז הרגילים בשירות המדינה, וזאת ללא צורך בהליכי מיון מוקדמים לרבות מרכזי הערכה או כל כלי מיוני אחר, ככל שייקבעו כאלה, וזאת בכפוף למפורט להלן. אין באמור למנוע מעובד בעל

הסדרי רוטציה ותקופת כהונה בסגל הבכיר המוביל ורמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר	 הנחיות נציב שירות המדינה
	תאריך: י' בתמוז, התשפ"ג, 29 יוני 2023 (7) מספר הנחיה: 1.6

אישור זכאות במסלול הירוק, להשתתף בהליכי המיון המוקדמים במכרז מסוים. לעניין אותו המכרז, יראו את העובד כמי שהגיע מהמסלול הרגיל ולא הירוק.

7. ההנחיות ביחס למסלול המיוחד (הירוק)

א. איסוף מידע

שלב ראשון

מינהל הסגל הבכיר יפיץ למשרדים את רשימת כל המשרות הקצובות בסגל הבכיר המוביל במשרדי הממשלה ויחידות הסמך, שהעובד שמאייש את המשרה החל את שנת כהונתו הרביעית בה במועד הפנייה, או יחל את שנת כהונתו הרביעית, עד פרסום המשרות כאמור בפרק ה' סעיף 7 להלן.

שלב שני

לאחר קבלת המידע ממינהל הסגל הבכיר, האחראי במשרד יערוך בירור עקרוני מול עובד שהחל או יחל את שנת הכהונה הרביעית במשרה במהלך השנה הקלנדרית העוקבת, לגבי כוונותיו ביחס להמשך שירותו. האחראי ימסור למינהל הסגל הבכיר את רשימת המשרות הפנויות במשרד או משרות שיתפנו במהלך השנה הקלנדרית הנוכחית, שהן רלוונטיות להליך זה.

בסעיף זה -

"משרה פנויה" היא אחת מאלה:

- (1) משרה שנושא המשרה בה השלים או ישלים את התקופה התקנית במשרה (שש שנים).
- על אף האמור, משרה לא תיחשב למשרה פנויה אם ממלא המשרה הגיע לגיל שימור או אם ניתן אישור נציב שירות המדינה או מי מטעמו להארכת הכהונה;
- (2) משרה שהתפנתה מסיבה ידועה מראש (לדוגמה פרישת גיל, או הודעה מראש על פרישה);
- (3) משרה שאינה מאוישת דרך קבע;
- (4) משרה שהתפנתה באופן לא צפוי;
- (5) משרה חדשה שטרם אוישה.

ב. גיבוש רשימת המשרות

על בסיס המידע שנאסף בשלב הקודם, באחריות מינהל הסגל הבכיר לנהל מעקב שוטף אחר משרות הסגל הבכיר המוביל, אשר אמורות להתפרסם במהלך אותה שנה קלנדרית במסגרת נוהל זה. ניהול המשרות ייעשה ככל הניתן לפי אשכולות מקצועיים.

ג. פרסום משרה פנויה במסגרת הנחיה זו

<p>הסדרי רוטציה ותקופת כהונה בסגל הבכיר המוביל ורמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר</p>	<p>הנחיות נציב שירות המדינה</p>
	<p>תאריך: י' בתמוז, התשפ"ג, 29 יוני 2023 (7) מספר הנחיה: 1.6</p>

פרסום משרה פנויה יהיה בהתאם לכללי מכרז בין משרדי באמצעות מערכת הגיוס של אגף בכיר גיוס ומיון. במקביל לפרסום הכללי כאמור לעיל, מינהל הסגל הבכיר יפנה לכל העובדים המכהנים במשרות הסגל הבכיר המוביל הקצובות שבמועד הפרסום הרלוונטי החלו את שנת כהונתם הרביעית במשרה, ויפנה את תשומת ליבם לפרסום. הפניה למועמד תיעשה ככל הניתן בהתאם לאשכולות המשרות.

במסגרת הפרסום ייכללו הנתונים הבאים:

- תואר המשרה ורמת הריבוד שלה;
- מועד אחרון להגשת מועמדות, בהתאם לכללי המכרז הבין משרדי;
- פרטים נוספים ביחס למשרה בהתאם לצורך.

ד. קביעת זכאות להתמודד בהתאם לתנאים המיוחדים

להלן התנאים המצטברים המקנים זכאות לעובד הנמנה על הסגל הבכיר המוביל, להתמודד במכרז במסגרת הסדר התמודדות מיוחד:

1. משרתו נמנית על הסגל הבכיר המוביל וחלה עליו הנחיה זו כמפורט בפרק ג' לעיל.
2. במועד הקבוע לסיום הגשת המועמדות למשרה במסגרת המכרז הבין-משרדי, החל העובד את שנת עבודתו הרביעית במשרתו הנוכחית, כלומר השלים לפחות שלוש שנות כהונה במשרה. למען הבהירות יצוין כי מניין התקופה יחל ממועד מינוי הקבע למשרה ולא יובא בחשבון מינוי זמני לרבות מילוי מקום או מינוי בפועל.
3. העובד עומד בתנאי הסף שנקבעו למשרה אליה הוא מתמודד.
4. דרגת התקן הגבוהה ביותר הצמודה למשרתו הנוכחית של העובד, זהה או גבוהה מדרגת התקן הגבוהה ביותר הצמודה למשרה אליה מתמודד.

ה. אישור זכאות

מינהל הסגל הבכיר ינפיק אישור זכאות להתמודד בהתאם לתנאים המיוחדים שבהנחיה זו, לכל עובד הנמנה על הסגל הבכיר המוביל אשר עומד בתנאים המפורטים בפרק ה' סעיף 77 לעיל. אישור הזכאות יפקע בעת מינוי למשרה אחרת דרך קבע.

ו. תמהיל המתמודדים במכרז הבין משרדי

ככלל, מתוך סך המועמדים אשר יופיעו לפני ועדת הבוחנים, 50% אחוזים יהיו מועמדים מהמסלול הרגיל, ו-50% יהיו מועמדים מהמסלול הירוק. על אף האמור לעיל, בסמכות נשי"מ לשנות מתמהיל המסלולים שלעיל, במקום בו ניגשו מתחת ל-50% אחוזים ממסלול מסוים, וכל עוד מספר המועמדים הכולל לא עלה על המותר בהתאם לכללי המכרזים הרגילים של שירות המדינה, כפי שיעודכנו מעת לעת. כך לדוגמה, במכרז שבו ניתן להעלות 12 מועמדים לשלב ועדת הבוחנים, אם היו 8 מועמדים במסלול הרגיל ו-4 מועמדים במסלול הירוק, המכרז ימשיך כרגיל בהתאם לחלוקה זו, וכך גם במקרה הפוך.

<p>הסדרי רוטציה ותקופת כהונה בסגל הבכיר המוביל ורמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר</p>	<p> הנחיות נציב שירות המדינה</p>
	<p>תאריך: י' בתמוז, התשפ"ג, 29 יוני 2023 (7) מספר הנחיה: 1.6</p>

ככל שבמכרז למשרה מסוימת מספר המועמדים שבידם אישור זכאות עולה על 6 מועמדים (או על 50% מסך המועמדים שניתן לזמנם לוועדה מהמסלול הירוק), מינהל הסגל הבכיר בשיתוף עם אגף בכיר גיוס ומיון יגבשו את הרשימה הסופית של ששת המועמדים (או 50% מסך המועמדים) שיזמנו לוועדה במסלול הירוק, וזאת על בסיס תבחינים ומשקולות שנקבעו מראש על ידם בהתאם לכללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים), התשכ"א-1961, ויפורסמו במסגרת המכרז.

ז. ועדת הבוחנים

משלב זה המכרז יתנהל לפי הכללים הרגילים. חברי הוועדה יתייחסו במסגרת הדיון למאפייני המשרה הרלוונטית תוך שימת דגש לעמדת הממונה על המשרה ביחס למי שימלא אותה, לנתונייהם האישיים של כלל המועמדים ובכלל זה הערכות עובד, ולכל נתון רלוונטי אחר. אולם, במסגרת הציון הסופי של המועמדים בוועדה, לא יובא בחשבון ציון של כל הליך מיון מוקדם, ככל שהתקיים, לרבות של הליך מיון שהתקיים לגבי המועמדים במסלול הרגיל, וישמש לצורך סינון בלבד.

ח. פרוטוקול

ועדת הבוחנים תנהל פרוטוקול ותחליט לגבי המועמד הנבחר בהתאם לכללי המכרזים הרגילים בשירות המדינה.

ט. שליחת הודעה על המינוי

לאחר החלטת ועדת הבוחנים ביחס לזוכה, יישלחו לעובד ולמשרד הנוגע בדבר הודעות בדבר הזכייה. מינהל הסגל הבכיר בתיאום עם המשרדים הנוגעים בדבר, יקבע בהקדם האפשרי מועד צפוי לכניסת העובד שזכה במכרז למשרה, וימסור על כך הודעה לעובד.

פרק ו': תקופת ניסיון

עובד אשר ייבחר למשרה אחרת בהתאם לנוהל זה יעמוד בתקופת ניסיון בהתאם לכללים הנהוגים בתקש"ר, אולם לא תהיה מחויבות לשמור לעובד את משרתו הקודמת או למציאת משרה חלופית אחרת, במקרה שלא יעמוד בתקופת הניסיון. עובד שיוחלט שלא עמד בתקופת הניסיון במשרה החדשה, יראו אותו כמי שסיים תקופת כהונה מקסימלית של שמונה שנים במשרה קצובה מבלי שעבר לתפקיד אחר, ויחולו עליו מנגנוני הטיפול במקרים חריגים כאמור בפרק ה' סעיף 3 לעיל בשינויים המחויבים. לעניין הפעלת מנגנון הפיצוי הקבוע בהחלטת הממשלה יראו סיום העסקה בנסיבות המנויות בסעיף קטן זה, כאילו השלים תקופת כהונה תקנית בתפקיד המזכה בפיצוי לפי החלטת הממשלה.

<p>הסדרי רוטציה ותקופת כהונה בסגל הבכיר המוביל ורמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר</p>	<p> הנחיות נציב שירות המדינה</p>
	<p>תאריך: י' בתמוז, התשפ"ג, 29 יוני 2023 (7) מספר הנחיה: 1.6</p>

פרק ז': סיום ההעסקה בשירות המדינה בתום תקופת הכהונה

נציב שירות המדינה יסיים את העסקתו של עובד הנמנה על הסגל הבכיר המוביל לפי החלטת הממשלה, אשר סיים את תקופת הכהונה המרבית בת שמונה שנים במשרה בה הוא מכהן ולא מונה למשרה אחרת, לאחר שנבחנה ישימותם של החלופות בפרק ה' סעיף 3 לעיל, ללא הצלחה, ולאחר ששוכנע כי מינהל הסגל הבכיר הציע לעובד לפחות שתי הצעות להעברה למשרות בדרג התיכון וזאת בהתאם להחלטת ממשלה 2464, והעובד סירב להצעות כאמור. למען הסר ספק, אין באמור כדי למנוע פיטורי עובד הנמנה על הסגל הבכיר בעילה של אי התאמה לפי סעיף 46 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, או לנקוט נגדו בהליך פיטורים בכל עילה אחרת לרבות פיטורי צמצום ופיטורי משמעת בהתאם להוראות התקשי"ר ולכללים הנהוגים לעניין זה בשירות המדינה.

פרק ח': הסדרים כספיים בעת סיום ההעסקה לפי החלטת הממשלה

עובד שהעסקתו בשירות המדינה הסתיימה כאמור בפרק ז' לעיל, ומתקיימים בו התנאים שנקבעו בהחלטת הממשלה, יהיה זכאי לתנאי סיום ההעסקה כמפורט בנספח להחלטת הממשלה שצורפה כנספח א' להנחיה זו.

פרק ט': הוראות כלליות

ייצוג הולם

במסגרת הפעלת מנגנוני הניהול וכנדרש בסעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 (להלן - "חוק המינויים"), יינתן ביטוי הולם בנסיבות העניין לעובדים הנמנים על אחת מהאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם בהתאם לחוק. מועמד הנמנה על אחת מאוכלוסיות הייצוג ההולם כאמור בחוק המינויים, יידרש לדווח על כך במסגרת טופס הגשת המועמדות.

משמעת

הוראות התקשי"ר ביחס להתמודדות במכרזים של עובדים אשר מתנהלים נגדם הליכים משמעתיים או שהם מושעים מעבודתם בהתאם לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג - 1963, כמו גם ההוראות ביחס לעבר פלילי או משמעתי יחולו גם על התמודדות לפי הנחיה זו בשינויים המחויבים.

העברה או התמודדות במכרזים בהתאם לתקשי"ר

יובהר, כי הנחיה זו הכוללת הוראות בדבר התמודדות במסגרת הסדר זה, אינה מבטלת או מחליפה את הוראות התקשי"ר האמורות בנושא העברה בתוך המשרד. בנוסף, תתאפשר העברה בין משרדית בהתאם לכללי התקשי"ר, בהתאם לשיקולים מיוחדים, לרבות: צורכי המשרד והמשרה; ותק כעובד בסגל הבכיר, ותק בתפקיד, עידוד ניידות, חשיבות איוש המשרה על ידי העובד, ובכפוף לאישור נציבות שירות המדינה.

הסדרי רוטציה ותקופת כהונה בסגל הבכיר המוביל ורמות ריבוד ושכר בסגל הבכיר	 הנחיות נציב שירות המדינה
	תאריך: י' בתמוז, התשפ"ג, 29 יוני 2023 (7) מספר הנחיה: 1.6

בנוסף, הסדר זה אינו פוגע באפשרות של עובדים שכהונתם נקצבה לפי נוהל זה, להמשיך ולהתמודד על תפקידים בסגל הבכיר המוביל שלא במסגרת נוהל זה במכרזים בין משרדיים או פומביים ככל שיפורסמו, וזאת גם במהלך ארבע השנים הראשונות לכהונתם. מכרזים כאמור ימשיכו להתנהל בהתאם לכללים הנהוגים כיום, כפי שיעודכנו מעת לעת. ככלל בכל מכרז בין משרדי על משרה פנויה בסגל הבכיר המוביל יופעלו שני המסלולים אלא אם ניתן אישור מראש של מינהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה שלא לעשות כן.



[משרד ראש הממשלה](#) [מזכירות הממשלה](#) [החלטות הממשלה](#) 2015

השלמת הסדרי רוטציה ותקופות כהונה בסגל הבכיר של שירות המדינה

מזכירות הממשלה

החלטה מספר 2464 של הממשלה מיום 08.03.2015
הממשלה ה - 33 בנימין נתניהו

נושא ההחלטה

השלמת הסדרי רוטציה ותקופות כהונה בסגל הבכיר של שירות המדינה

מחליטים

בהמשך להחלטת הממשלה מס' 3993 מיום 18.12.2011 בנושא שיפור מנגנון ניהול ההון האנושי בשירות המדינה ולהחלטת הממשלה מס' 481 מיום 30.6.2013 אשר אימצה את עיקרי דו"ח הוועדה לשיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי בשירות המדינה (להלן – דו"ח הרפורמה), לקדם את יישום ההמלצות להקמת מנגנונים לרוטציה ותקופות כהונה קצובות במשרות הבכירות בשירות המדינה אשר נקבעו בדו"ח הרפורמה ועיקרן כדלקמן:

א. נציבות שירות המדינה תנהל ותעודד רוטציה ותנועה בסגל הבכיר לצורך מיצוי הניסיון והעברת הידע הנצבר במהלך הכהונה בתפקיד, עלייה במיומנות של ממלא התפקיד בסגל הבכיר על ידי צבירת ניסיון ככלי למניעת שחיקה ולקבע את מוביליות הידע והניסיון, את ריענון השורות ואת קידום המוכשרים והמצטיינים כעקרונות ניהוליים מנחים בסגל הבכיר.
ב. בכפוף למודל שנקבע בדו"ח הרפורמה, ייקבע כי איש סגל בכיר יכהן בתפקיד ארבע עד שמונה שנים, וכהונת שש שנים תוגדר כמשך כהונה תקינית. זאת למעט עובדים בסגל הבכיר אשר בתום תקופת הכהונה התקינית נותרו להם עד 5 שנים לגיל הפרישה, כך שעובד שסיים קדנציה במהלך 5 השנים שקדמו לגיל הפרישה, ימשיך לכהן בתפקידו עד גיל הפרישה אם ירצה בכך.

ג. מנהלים שיכולתם הוערכה כבעלי פוטנציאל למינוי המשך בסגל הבכיר תתאפשר התמודדותם לתפקידים החל משנתם הרביעית לכהונתם בתפקיד. אם לא זכו בתפקיד בתקופה זו, בכפוף לאישור מיוחד מטעם נציב שירות המדינה, תוארך כהונתם עד שנתיים מעבר לתקופת הקדנציה התקינית של שש השנים, וסך הכול שמונה שנים - ובלבד שהציגו מועמדותם לתפקידים שהציע מנהל הסגל הבכיר לאורך תקופת הכהונה התקינית והוצעו להם לכל הפחות שלושה תפקידים כאמור.
ד. לאחר מכן, מנהלים שיכולתם הוערכה כבעלי פוטנציאל למינוי המשך בסגל הבכיר, במשך השנתיים האחרונות לכהונתם, יהיו זכאים לעד 2 הצעות להמשך שירות במשרה במתח דרגות שאינו בדרג הסגל הבכיר, תוך התאמת השכר ותנאי העסקה לרמת המשרה הנמוכה יותר. האמור בסעיף זה יחול לגבי חברי סגל בכיר הבאים משירות המדינה, ורק אם סירב המנהל לקבל הצעות שיבוץ אלה, ניתן יהיה להפסיק את העסקתו, ולמעט אם ייקבע אחרת על ידי נציב שירות המדינה (לרבות בשל שיקולים ניהוליים ומערכתיים). התאמת השכר תיעשה באופן הדרגתי מיום המינוי לסגל התיכון, ובתוך פרק זמן של חצי שנה. רשימת סגל בכיר

1. הממשלה רושמת לפניה את הודעת נציב שירות המדינה כי נקבעה רשימת המשרות בסגל הבכיר (להלן: "רשימת הסגל הבכיר") שעליהן יחולו מנגנוני ניהול ותנאי העסקה נלווים לבכירים בהתאם לדו"ח הרפורמה.
מצורפת הרשימה שהונחה על שולחן הממשלה בעת הדיון והיא נכונה למועד זה. לגבי עדכונים של הרשימה, ראה סעיף 3 להלן.

2. הממשלה רושמת את הודעת הנציב כי הרשימה הוכנה על בסיס הקריטריונים הבאים:

א. משרות במתח דרגות 42-44 ומעלה בדירוג המח"ר או בדרגות המקבילות בדירוגים אחרים לגביהן מתקיימים שני התנאים המצטברים הבאים:

(1) כפיפי מנכ"ל משרד ממשלתי, מוקבל מנכ"ל או מנהל יחידת סמך.

(2) ראש המדרג הניהולי או המקצועי הספציפי בתחום, במשרד או ביחידת סמך.

ב. משרות במתח דרגות 42-44 ומעלה בדירוג המח"ר או בדרגות המקבילות בדירוגים אחרים, אשר המכהנים בהן הם מנהלי מחוזות במשרדי ממשלה.

ג. מקרים חריגים על פי קביעת הנציב אשר מתקיים בהם רק אחד משני התנאים המנויים בסעיף א'.

3. להטיל על נציב שירות המדינה לפרסם את הרשימה וכן לעדכן את הרשימה מעת לעת ולאשר משרות חדשות על פי צורך ובהתאם לעקרונות המנויים בסעיף 2.

4. נציב שירות המדינה ידווח לכל הפחות אחת לשנה לחברי ועדת שרות על כל אישור או גריעה של משרה בסגל הבכיר שקבע, בהתאם לקריטריונים האמורים לעיל או על בסיס סמכותו לחרוג מאחד מהם.

רמות שכר לסגל בכיר

5. הממשלה רושמת לפניה את הודעת הממונה על השכר לפיה:

- א. ייקבעו שלוש רמות שכר כולל לעובדים שיועסקו בחוזה בכירים במשרות המנויות ברשימת הסגל הבכיר ואשר יחולו לגביהם הסדרי הרוטציה והקדנציה:
- (1) דירוג ב1 – כ-30 אש"ח שכר התחלתי ועד 33 אש"ח כטווח קידום במשרה.
 - (2) דירוג ב2 – כ-28 אש"ח שכר התחלתי ועד 31 אש"ח כטווח קידום במשרה.
 - (3) דירוג ב3 – כ-26 אש"ח שכר התחלתי ועד 29 אש"ח כטווח קידום במשרה.
- ב. מובהר כי השכר המרבי בדירוג ב1 מוקבל לכ-85% מרמת שכרו של מנכ"ל משרד ממשלתי. עוד מובהר כי רמות השכר במשרות במתח דרגות 42-44 או 43-45 בדירוג המח"ר ובמתח הדרגות המקבילים בדירוגים האחרים, אשר אינן מנויות ברשימת משרות הסגל הבכיר ייקבעו בנפרד.
- ג. במעבר עובד בין תפקידים בסגל הבכיר יישמר השכר הגבוה בין דירוגי השכר של התפקידים.
- ד. מדי שנה ועד לשש שנים מתחילת הכהונה ניתן יהיה, על פי כללים שייקבעו, לקדם את רמת השכר בשישית מטווח השכר במדרגת הקידום הרלוונטית.
6. מובהר כי אין בהחלטה זו כדי למנוע מהממונה על השכר לשנות את רמות השכר האמורות לחברי הסגל הבכיר שיועסקו בחוזה בכירים.
- תגמול בסיום העסקה לסגל בכיר
7. לאשר את מתכונת התגמול לבעלי תפקיד בסגל הבכיר בהתאם להודעת הממונה על השכר ויחסי עבודה המובאת בנספח שבסיפא של החלטה זו.
- תחולה
8. מי שמנוי ברשימת הסגל הבכיר וימונה לתפקידו מיום 15.6.2015 (להלן: "מועד התחולה") יחולו עליו כלל ההסדרים המנויים בהחלטה זו ובמבוא לה.
9. כאמור בסעיף 8, מניין תקופת הכהונה של כל נושא משרה שייקלט בתפקיד המנוי ברשימת הסגל הבכיר לאחר מועד התחולה תמנה החל ממועד מניו.
10. על אף האמור לעיל, החלת הדירוג על-פי סעיף 5 לעיל, תיעשה עד תום דצמבר 2015.
11. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, נציב שירות המדינה יקבע עד למועד התחולה מתכונת חוזית חדשה לרשימת הסגל הבכיר, אשר תכלול את העקרונות שנקבעו בדו"ח הרפורמה בנושא מנגנוני קדנציות-רוטציות בסגל הבכיר, לרבות תקופות הכהונה בתפקיד, העקרונות לניהול ולעידוד רוטציה ותנועה בסגל הבכיר, והמנגנונים והעילות לסיום העסקת נושא משרה בסגל הבכיר. החל ממועד התחולה קליטת עובד במשרה המנויה ברשימת הסגל הבכיר מותנית בקיום מתכונת חוזית כאמור.
12. החלטה זו לא תחול על נושאי משרה שנקבעו לגביהם הסדרי אחרים לקציבת כהונה בהחלטות ממשלה, בחקיקה בהסכמים ובנהלים, וכן לא תחול על מי שבסיום כהונתו כיהן כמנהל כללי של משרד ממשלתי (להלן - "מנכ"ל"), מי שמשרתו נקבעה כמקבילה למשרת מנכ"ל, מי שתנאי העסקתו הוקבלו באופן אישי למנכ"ל (בהתאם לתנאי ההקבלה), ומי ששכרו מוקבל לשכר של נושא משרה שיפוטית.
13. יישום ההחלטה יתבצע בהתאם לכללי משפט העבודה.
14. החל מחמש שנים למועד החלטה זו, נציב שירות המדינה ימסור לממשלה אחת לשנה ולא יאוחר מחודש דצמבר דיווח תקופתי בדבר אופן יישום החלטה זו לרבות עמידה בתכליתיה לעניין טיוב הסגל הבכיר וקיום הסדרי רוטציה ותקופות כהונה. נספח
- תנאי סיום העסקה לחברי סגל בכיר שהעסקתם תסתיים בשל השלמת קדנציה ותנאי שכר במעבר של חבר סגל בכיר מהסגל הבכיר לדרג התיכון
1. מטרה, תחולה והגדרות
- 1.1. מטרת נספח זה לקבוע את תנאי סיום ההעסקה שיחולו לגבי העובדים ברשימת הסגל הבכיר אשר יסיימו את העסקתם בשל השלמת קדנציה, בהתאם להחלטת הממשלה שנספח זה מצורף אליה והחלטות הממשלה הנזכרות בה (להלן – הסדר הקדנציה).
- מובהר כי תנאי סיום ההעסקה מיועדים לתמוך בהסדר הקדנציה והזכאות להם מותנית בכך שהעסקתו של חבר סגל בכיר תסתיים בשל השלמת קדנציה לפי הסדר הקדנציה, ושחבר הסגל הבכיר השלים משך כהונה של תקני במשרתו, העומד על לפחות 6 שנים בסגל הבכיר.
- האמור בנספח זה לא יחול על כל אחד מאלה:
- (א) חבר סגל בכיר אשר העסקתו בשירות המדינה תסתיים מכל סיבה אחרת שאינה השלמת קדנציה לפי הסדר הקדנציה, לרבות בשל אי התאמה, בשל ביצוע עבירת משמעת או עבירה פלילית, או עקב הגעתו לגיל פרישת חובה.
 - (ב) חבר סגל בכיר אשר לא ישלים מכל סיבה שהיא משך כהונה בן 6 שנים לפחות במשרתו בסגל הבכיר.
 - (ג) מי שייקבעו לגביו תנאי סיום העסקה אחרים במסגרת הסדרי אחרים לקציבת כהונה או רוטציה או מי שחלים לגביו הסדרי אחרים לקציבת כהונה, שאינם מכוח החלטת הממשלה והחלטות הממשלה הנזכרות בה.
 - (ד) מי שבסיום כהונתו כיהן כמנהל כללי של משרד ממשלתי (להלן - "מנכ"ל"), מי שמשרתו נקבעה כמקבילה למשרת מנכ"ל, מי שתנאי העסקתו הוקבלו באופן אישי למנכ"ל (בהתאם לתנאי ההקבלה), ומי ששכרו מוקבל לשכר של נושא משרה שיפוטית.
 - (ה) חבר סגל בכיר שחל עליו הסדר פנסיה תקציבית, לפי חוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], התש"ל-1970 או לפי חוזה העסקתו, לפי העניין.
- לענין זה, "חוזה העסקתו" – חוזה מיוחד לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, שלפיו תשולם קצבה מקופת המדינה לעובד שיצא לקצבה, במשך כל ימי חייו, ולאחר מותו – לשאירו, במשך התקופה הקבועה לפי החוזה.
- (ו) חבר סגל בכיר אשר מתנהלים נגדו הליכים פליליים או הליכים משמעתיים, אלא אם כן יקבעו נציב שירות המדינה והממונה על השכר במשרד האוצר (להלן – הממונה על השכר) אחרת לאור נסיבות או תוצאות ההליכים האמורים.

"חבר סגל בכיר" - מי שיימנה על רשימת הסגל הבכיר, בהתאם להחלטת הממשלה ויחול לגביו הסדר הקדנציה.

"החלטת הממשלה" - החלטת הממשלה שנספח זה מצורף אליה.

"חודש הסתגלות" - סכום בגובה השכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים לעובד בסגל הבכיר, במועד סיום העסקתו, לפי ההוראות המחייבות בעניין זה, למעט תשלומים שנתיים; ואולם, סכום זה לא יעלה על הסכום שהיה מחושב לגביו אילו היה העובד מועסק ברמת השכר המירבית החלה לגבי עובד בסגל הבכיר, עליו חל הסדר הקדנציה, אשר מועסק בחוזה מיוחד. "חוזה מיוחד" – חוזה מיוחד שנעשה מכוח סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959. "אופק שירות" – משך הזמן שנותר, בחודשים, ממועד סיום העסקתו בשירות המדינה של חבר הסגל הבכיר, ועד הגיעו לגיל פרישת חובה.

"גיל פרישת חובה" – כהגדרתו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004.

2. תנאי סיום העסקה בתום הקדנציה

על עובד סגל בכיר אשר יהא זכאי לתנאי סיום העסקה לפי נספח זה, יחולו הוראות מסלול א' או מסלול ב' להלן, לפי העניין. מובהר למען הסר ספק כי מדובר במסלולים חלופיים ולא מצטברים.

2.1. מסלול א'

לתנאי סיום העסקה לפי מסלול א' יהיה זכאי כל אחד מאלה:

(א) עובד סגל בכיר שהשלים קדנציה יחידה ובמועד סיום העסקתו בשירות המדינה שירת בו לא יותר מ-25 שנה.
(ב) עובד סגל בכיר שהשלים לפחות קדנציה אחת בשירות המדינה ובמועד סיום העסקתו אופק שירותו עולה על 36 חודשים אך אינו עולה על 60 חודשים.

עובד שמתקיימים בו תנאי הזכאות לתנאי מסלול א', יהיה זכאי למענק חד פעמי, בשל סיום העסקה, בגובה חמישה חודשי הסתגלות.

2.2

מסלול ב'

לתנאי סיום העסקה לפי מסלול ב' יהיה זכאי כל אחד מאלה, אם במועד סיום העסקתו בשירות המדינה אופק שירותו עומד על 60 חודשים לפחות:

(ג) עובד סגל בכיר שכיהן לפחות בשתי משרות בסגל הבכיר, ובלבד שהתקיימו לגביו שני אלה:

1. שירת בסגל הבכיר לפחות 10 שנים עובר למועד סיום העסקתו;

2. הסדר הקדנציה חל לגבי כל אחת מתקופות הכהונה בסגל הבכיר.

(ד) עובד סגל בכיר שהשלים קדנציה יחידה ובמועד סיום העסקתו בשירות המדינה שירת בו יותר מ-25 שנה.

מסלול ב' כולל זכאות לשני מענקים חד פעמיים, מצטברים, כדלקמן:

(א) מענק המתחשב באופק השירות עד גיל פרישת חובה –

1. עובד בסגל הבכיר אשר במועד סיום העסקתו אופק השירות שלו עומד על 120 חודשים לפחות יהיה זכאי לשבעה חודשי הסתגלות.

2. עובד בסגל הבכיר אשר במועד סיום העסקתו אופק השירות שלו נמוך מ-120 חודשים, יהיה זכאי למספר חודשי הסתגלות לפי האמור להלן:

שבעה חודשים בהפחתת 1/12 חודש הסתגלות בעד כל חודש שבו קטן אופק שירותו, במועד סיום העסקתו, מתחת ל-120 חודשים.

כך, לדוגמא, מי שבמועד העסקתו בשירות המדינה מלאו לו 59 ו-4 חודשים, יהיה זכאי ל-4.667 חודשי הסתגלות.

(ב) מענק המתחשב בתקופת העסקה בשירות המדינה –

למענק זה יהיה זכאי מי שתקופת שירותו בשירות המדינה, במועד סיום העסקתו, עולה על 228 חודשים (19 שנים).

בעד כל חודש עבודה בשירות המדינה, במהלך התקופה שבה שירת העובד למעלה מ-228 חודשים בשירות המדינה, יהא זכאי הוא ל-1/24 חודש הסתגלות, ואולם זכאותו הכוללת לפני סעיף קטן זה לא תעלה על חמישה וחצי חודשי הסתגלות.

3. הגדלת גובה המענק במקרים חריגים

בנוסף לזכאות מכוח הוראות סעיף 2, נציב שירות המדינה והממונה על השכר, ייקבעו, במשותף, אמות מידה והוראות שלפיהן ניתן יהיה להוסיף לתנאי סיום העסקה של עובד הסגל הבכיר שנספח זה חל לגביו, עד שלושה חודשי הסתגלות נוספים, הכל כפי שייקבעו הגורמים האמורים.

4. הוראות כלליות ונושאים נוספים

4.1 בעד המענקים (חודשי הסתגלות) לפי נספח זה, לא יבוצעו הפרשות סוציאליות כלשהן, לרבות לקופת גמל לקצבה.

4.2 מובהר כי אין בהחלטת הממשלה או בנספח זה כדי לגרוע מסמכותם של נציב שירות המדינה והממונה על השכר לקבוע תנאי סיום העסקה נוספים מעבר לאמור בנספח זה או לקבוע הוראות נוספות בענין תנאי העסקה, הטבות כספיות, תנאים נלווים לשכר וכיוצא באלו.

4.3 המענקים לפי נספח זה כוללים תשלום בעד הודעה מוקדמת, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, או לפי תנאי העסקתו של העובד, לפי הענין.

4.4 הזכאות לתנאי סיום העסקה לפי נספח זה מותנית בחתימת העובד על כתב קבלה וסילוק, בנוסח שייקבע על ידי נציב שירות המדינה והממונה על השכר.

4.5 הוראות סעיף 16.74 לתקש"ר יחולו, בשינויים המחויבים, על מי שזכאי לתנאי סיום העסקה לפי נספח זה.

5. הוראות מיוחדות בענין שכרו של עובד בסגל הבכיר שישוּבץ במשרה בסגל התיכון

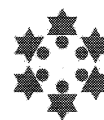
עובד בסגל הבכיר אשר יבחר, לפי הסדר הקדנציה, להיות משוּבץ במשרה בסגל התיכון, לאחר שהשלים לפחות קדנציה אחת בסגל הבכיר, יהיה זכאי לשכר הצמוד למשרה שבה שוּבץ בסגל התיכון, בהתאם למסלול ההעסקה בה. ואולם, נציב שירות המדינה והממונה על השכר ייקבעו הוראות שלפיהן הירידה בהשתכרותו במעבר מהסגל הבכיר לסגל התיכון, תעשה באופן מדורג על פני 6 חודשים, בכפוף להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951. על עובד כאמור לא יחולו, במעבר לסגל התיכון, הוראות סעיף 25.02 לתקש"ר.

הנוסח המחייב של החלטות הממשלה הינו הנוסח השמור במזכירות הממשלה.
הנוסח המחייב של הצעות חוק ודברי חקיקה הנזכרים בהחלטות הינו הנוסח המתפרסם ברשומות.
החלטות תקציביות כפופות לחוק התקציב השנתי.

מדינת ישראל



משרד האוצר
הממונה על השכר והסכמי עבודה



נציבות שירות המדינה

כ"ה שבט תשע"ו
04 פברואר 2016
שכ. 2015-31284

לכבוד:
מר מרדכי אלישע
סגן בכיר לחשבת הכללית

הנדון: עדכון שכר העובדים בסגל הבכיר בעקבות דוח ועדת הרפורמה
לשיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי בשירות המדינה

החלטת הממשלה מספר 2464 מיום 08.03.2015
מכתבו של הממונה על השכר בדבר שכר עובדים על פי חוזים אישיים מיום 1.03.2015
דוח ועדת הרפורמה לשיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי בשירות המדינה מיום 18.07.2013

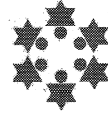
1. תחולה – חוזר זה יחול רק על עובדים אשר התמנו למשרה בסגל הבכיר (סגל בכיר מוביל וסגל בכיר שאינו מוביל כהגדרתם בסעיף 2 לחוזר זה, להלן – "עובדים בסגל הבכיר"), החל ממועד פרסום הנחיית הנציב המצורפת, והם מועסקים במתכונת חוזה אישי, ובלבד שבפרסום המכרז למשרה כאמור, הופיעה הערה בנוגע לחוזר נציבות שירות המדינה בדבר עדכון שכר העובדים בסגל הבכיר. מובהר כי חוזר זה לא יחול על העובדים שתפקידיהם מצוינים בהחלטת הממשלה מס' 2492 מיום 30.1.1994.
2. בחוזר זה,

(1) "סגל בכיר מוביל" – עובדים המשובצים במשרות המצוינות ברשימת הסגל הבכיר המוביל, בהתאם להחלטת הממשלה שבסימוכין, כפי שתעודכן מעת לעת.

(2) "סגל בכיר שאינו מוביל" – עובדים המשובצים במשרות במתח דרגות 42-44 ומעלה בדירוג המח"ר או בדרגות מקבילות בדירוגים אחרים, שאינן נמנות על רשימת המשרות בסגל הבכיר המוביל, בהתאם להחלטת הממשלה שבסימוכין, ואשר נמנות על קבוצה זו לפי החלטת נציבות שירות המדינה

3. בעקבות דוח ועדת הרפורמה לשיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי בשירות המדינה מיום 18.07.2013, וכמתחייב בהחלטת הממשלה מספר 2464 מיום 08.03.2015, שכרם של עובדים המועסקים במשרות שברשימת הסגל הבכיר, לא ישולם לפי סעיפים ב' ו-ג' במכתבו של הממונה על השכר שבסימוכין, אלא על פי האמור בחוזר זה.

מדינת ישראל



נציבות שירות המדינה

משרד האוצר

הממונה על השכר והסכמי עבודה

4. מובהר כי, למעט רמת השכר, כאמור לעיל, אין שינוי בתנאי העסקתם של העובדים בסגל הבכיר, והם ימשיכו להשתלם ולנהוג על פי הקבוע היום (לרבות בעניין החזר הוצאות - דמי אש"ל וכלכלה וכו' והפרשות פנסיוניות).

5. מובהר עוד כי לגבי שכרם של עובדים בשכר בכירים, שאינם נכללים בסגל הבכיר המוביל או בסגל הבכיר שאינו מוביל, ימשיכו לחול הוראות מכתבו של הממונה על השכר מיום 1.3.2015, לפי העניין ובהתאם לעדכון, מעת לעת.

6. סגל בכיר מוביל – להלן טבלת רמות השכר הכולל לעובדים הנמנים על הסגל הבכיר המוביל, אשר יחולו לגביהם הסדרי הרוטציה והקדנציה, כאמור בהחלטת הממשלה:

סגל	רמה	ותק שנים בתפקיד	שכר כולל
בכיר מוביל	ב'1'	0	30,000
		1	30,500
		2	31,000
		3	31,500
		4	32,000
		5	32,500
		6+	33,000
	ב'2'	0	28,000
		1	28,500
		2	29,000
		3	29,500
		4	30,000
		5	30,500
		6+	31,000
	ב'3'	0	26,000
		1	26,500
		2	27,000
		3	27,500
		4	28,000
		5	28,500
		6+	29,000

מדינת ישראל



משרד האוצר
הממונה על השכר והסכמי עבודה



נציבות שירות המדינה

סגל בכיר שאינו מוביל

7. להלן טבלת רמות השכר הכולל לעובדים הנמנים על הסגל הבכיר שאינו מוביל:

שכר כולל	ותק שנים בתפקיד	רמה	סגל
26,000	0	ג'1	בכיר שאינו מוביל
26,500	1		
27,000	2		
27,500	3		
28,000	4		
28,500	5		
29,000	6+		
22,000	0	ג'2	
22,500	1		
23,000	2		
23,500	3		
24,000	4		
24,500	5		
25,000	6		
25,500	7		
26,000	8+		

8. אין באמור לעיל לגרוע מהוראות נוספות הקבועות לגבי עובדים במשרות בסגל הבכיר המוביל ושאינו מוביל, בהחלטת הממשלה או בהנחיות נציבות שירות המדינה כפי שיהיו מעת לעת.

9. מובהר כי רמת השכר המצוינת לעיל לכל אחד מהדירוגים, על פי ותקו של העובד, היא כוללת וממזה את כל התשלומים שהעובד היה זכאי לקבלם אילו לא הועסק בחוזה בכירים, בדירוגים דלעיל.

קובי אמסלם

הממונה על השכר והסכמי העבודה

משה דיין

נציב שירות המדינה