

כ"ג בשבט תשפ"ו
10 בפברואר 2026
0491-0005-2025-
003125

תקציר מנהלים - נוהל אמות מידה לקביעת תנאי סף במשרות בסגל הבכיר בשירות המדינה

נוהל זה מגדיר את עקרונות ואמות המידה לקביעת תנאי סף במשרות בסגל הבכיר בשירות המדינה. מטרת הנוהל להגדיר ולהבטיח מקצועיות, אחדות ושקיפות בקווים המנחים בכל הנוגע לכתיבה וניסוח דרישות סף בהיבטי ניסיון מקצועי, ניסיון בניהול עובדים ותקציב וניסיון בתפקיד בכיר קודם. הנוהל מחליף נוהל קודם בנושא ועיקרי השינויים מתבססים על הפקת לקחים ממקרים רבים, עבודת מטה שבוצעה בנש"מ, מקרים שנדונו בערכאות משפטיות וחידוד הנחיות קיימות למניעת פרשנויות סותרות.

נקודות מרכזיות

- **עקרונות כלליים בקביעת דרישות סף** - בהתאם להוראות החוק, הפסיקה והמדיניות הנוהגת, על מנת לאפשר למנעד רחב ככל הניתן של מועמדים להגיש מועמדות לצד קביעת סינון ראשוני הכרחי, על דרישות הסף להיות מינימליות, הכרחיות לביצוע התפקיד, שוויוניות, מדידות ומנוסחות באופן ברור.
 - **דגש מקצועי ודגש ניהולי** – קביעת איזון נכון בין מובהקות מקצועית למובהקות ניהולית, בהתאם למאפייני התפקיד והוראות התקשי"ר. המובהקות תבוא לידי ביטוי בשנות הניסיון הנדרשות בהיבטי מקצועיות/ניהול, בהתאמה.
 - **ניסיון בניהול עובדים** – הגדרת "ניהול עובדים" וקבוצות העובדים שיימנו במסגרת זו. קביעת רציונל אחיד המבוסס על אמות מידה כמיתות כתלות במספר המשרות שבניהול המשרה המוכרזת.
 - **ניסיון בניהול תקציב** – הגדרת "ניהול תקציב" וקביעת רציונל אחיד המבוסס על אמות מידה כמיתות כתלות בתקציב הכולל שבאחריות המשרה המוכרזת.
 - **ניסיון בתפקיד בכיר קודם** – הגדרת "תפקיד בכיר" בכל המגזרים (ממשלתי, ציבורי, גופי הביטחון ופרטי) וקביעת המקרים החריגים בהם יידרש ניסיון קודם בתפקיד בכיר.
- הנוהל המפורט (מצ"ב) כולל הסברים ודוגמאות שמטרתן לפשט ולחדד את ההוראות לצורך הטמעה סדורה ואחידה של ההנחיות בכתיבה וניסוח דרישות הסף.

כ"ג בשבט תשפ"ו
10 בפברואר 2026
0491-0005-2025-003125

אל: סמנכ"לים בכירים למנהל והון אנושי במשרדי הממשלה ויחידות הסמך
מנהלי אגפי הון אנושי במשרדי הממשלה, יחידות הסמך ובבתי חולים ממשלתיים
מנהלים אדמיניסטרטיביים בבתי חולים ממשלתיים

שלום רב,

נוהל אמות מידה לקביעת תנאי סף במשרות בסגל הבכיר בשירות המדינה

כללי

תיאור תפקיד של משרה בשירות המדינה מתאר את תחומי האחריות, הסמכויות, המטלות והדרישות של התפקיד. נושא המשרה נדרש לעמוד בסטנדרטים מקצועיים, לשמור על האינטרס הציבורי ואמון הציבור ולבצע תפקידו תוך שמירה על ערכים של שקיפות, יושרה ויעילות. על תיאור התפקיד לכלול את מקור הסמכות ממנה שואב נושא המשרה את סמכויותיו, המשימות והפעולות העיקריות שמוטלות על התפקיד. כל זאת על מנת למצות את הנדרש לביצוע מוצלח של התפקיד. פירוט המשימות ראוי שיהיה מחד ברור, תמציתי, מכוון ומדויק על מנת שיהלום את עיקרי תחומי העשייה של המשרה המתוארת, ומאידך מפורט דיו כדי הבנה את עיקרי התפקיד על מנת לאפשר למועמדים ששוקלים להגיש מועמדותם לעשות זאת בשקידה ראויה.

כנגזרת ישירה ממשימות התפקיד כפי שהוגדרו בתיאור התפקיד, דרישות הסף לתפקיד המהוות את התנאים הבסיסיים שמועמד חייב לעמוד בהם כדי להיחשב כשיר להשתתף בהליך המכרזי. במילים אחרות מדובר במשוכה הראשונה שמועמד נדרש לעבור על מנת להיכנס להליך התחרותי על התפקיד, שער הכניסה למשרה וחסם מוחלט למי שלא עומד בהן. דרישות הסף נועדו להבטיח שוויוניות בין המועמדים, שברשותם הכישורים, הידע והניסיון המינימליים הנדרשים לביצוע התפקיד בצורה מקצועית ויעילה. דרישות הסף כוללות השכלה (על רמותיה השונות), ניסיון מקצועי וניהולי רלוונטי ולעיתים גם מיומנויות ייחודיות. על דרישות הסף להיות מנוסחות בצורה ברורה שאינה משתמעת לשני פנים. כמו כן, על מנת לגבש עמדה חד-משמעית בעניין עמידה בהן, עליהן להיות מדירות ושאינן נתונות לפרשנות סובייקטיבית. יודגש כי עמידה בדרישות הסף היא תנאי מקדים הכרחי להמשך בחינת מועמדות, אך אין בה כלל כדי להבטיח קבלה לתפקיד, אלא רק מעבר שלב סינון ראשוני.

לסיכום, על דרישות הסף להיות מינימליות, הכרחיות לביצוע התפקיד, שוויוניות, ברורות ומדירות.

לאור האמור, הצוות המקצועי בנציבות שירות המדינה בוחן וקובע את דרישות הסף של משרה בהתאם לעקרונות אלה במטרה שאלה ינוסחו ויהלמו את המטלות הנדרשות מתפקיד. בחינה זו מקבלת משנה תוקף במיוחד אם חלפו מספר שנים מהפרסום הקודם שכן סביר שחלו שינויים במדיניות הנהוגה ובמטלות התפקיד מהן נגזרו דרישות הסף בעבר ועתה יש להתאימן למציאות החדשה.

מחד, המדיניות הנהוגה וכללי המנהל התקין מחייבים לעודד ולאפשר למספר רב ככל הניתן של מועמדים להגיש מועמדותם מאידך, בקביעת דרישות סף יש לתת את הדעת לכך שבכוחן לפסול על סף מועמדים, שכן הן מהוות תבחין אובייקטיבי מסנן שאי עמידה בהן אינה מאפשרת התמודדות כלל המשרה המוכרזת. על-כן, בקביעת דרישות סף נדרשת הימנעות מחסמי סף שאינם הכרחיים לביצוע התפקיד וקידום גיוון ושוויון. יש לפעול להשגת איזון עדין שמטרתו לאפשר למנעד רחב ככל הניתן של מועמדים רלוונטיים לתפקיד לצד קביעה של תנאי סף מינימליים לתפקיד. כאמור, דרישות הסף הן שלב ראשון בלבד ושלבי המיון הבאים, לרבות השלב הסופי- ועדת הבחנים, מטרתם לדייק את הבחירה ולהביא לבחירת המועמד המתאים ביותר מבין המועמדים הרלוונטיים שעומדים בדרישות הסף.

בהמשך לעבודת מטה שנערכה לפני מספר שנים בנציבות שירות המדינה פורסם נוהל אמות מידה ואבני דרך לקביעת דרישות סף למשרות בסגל הבכיר בכדי לסייע בידי הגורמים העוסקים בגיבוש וקביעת תנאי סף. מטרת העבודה הייתה לנסות לפתח מודל שיבנה את שיקול הדעת במסגרת תהליך קביעת תנאי הסף למשרה. מודל, שיפשט את התהליך של גיבוש תנאי הסף, אולם לא פחות חשוב, יהפוך את ההליך לסדור, שקוף ושוויוני.

לאור מקרים רבים שהגיעו לפתחם של הגורמים המקצועיים בנציבות שירות המדינה והצביעו על צורך בשינויים והתאמות לפרקטיקה הנהוגה בשנים האחרונות, הופקו לקחים מיישום הנוהל הקיים ובוצעה עבודת מטה נוספת לעדכון. במסגרת זו גובשו מספר שינויים בעקרונות הכתיבה, ניסוח ועריכה של דרישות הסף למשרות סגל הבכיר.

משרה בכירה - הגדרה

האמור בנוהל זה מתייחס לכלל המשרות בשירות המדינה הנמנות על הסגל הבכיר המוביל והסגל הבכיר שאינו מוביל (משרות במתח דרגות 42-44 ומעלה בדרוג המח"ר ומקביליו), ללא קשר להליך המינוי או צורת ההעסקה.

בכל הנוגע למשרות שתנאי הסף שלהן נקבעו במסגרת דבר חקיקה, הסכם קיבוצי, או במקור נורמטיבי אחר כגון החלטות ממשלה (לדוגמה משרות מנהלים כלליים או משרות משנים למנכ"ל), גיבוש תנאי הסף ייעשה בהתאם לאותם התנאים. יצוין כי בהתאם להוראות נוהל זה ניתן להחמיר (אך לא לגרוע) מדרישות סף שנקבעו בחוק.

גיבוש תנאי הסף במשרות ייחודיות במערכת הביטחון, החוץ ומערכת הבריאות, ייעשה בהתאמה למאפיינים הייחודיים של מערכות אלה והכללים הנהוגים בהן.

השכלה

בכל האמור לדרישת ההשכלה, נעשה ניסיון להיצמד, ככל הניתן, להנחיות הנציבות בנושא תואר אקדמי ולמגמה הרווחת בשירות המדינה. ככלל, הדרישה תהא לתואר אקדמי ראשון כללי או תואר אקדמי מתקדם, בהתאם לנסיבות, למעט במקרים בהם מדובר במשרות הטעונות רישוי מקצועי על פי דין, או שמדובר במקצוע ייחודי שדורש תואר מסוים. אופן חישוב שנות הניסיון ביחס למועד קבלת התואר האקדמי יהא בהתאם לנסמן 11.131(א)3 לתקשי"ר.

"תואר אקדמי" ייחשב אחד מאלה:

1. תואר אקדמי מאת מוסד אקדמי המוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה בישראל.
2. תואר מאת מוסד אקדמי בחו"ל, שניתן לגביו אישור שקילות מאת האגף להערכת תארים אקדמיים מחו"ל במשרד החינוך.
3. תואר מאת שלוחה של מוסד זר להשכלה גבוהה הפועל בישראל, שניתן לגביו אישור שקילות מאת האגף להערכת תארים אקדמיים מחו"ל במשרד החינוך.

דגש מקצועי ודגש ניהולי

דרישות המשרה הן תוצאה שמתקבלת מניתוח מאפייני המשרה, מטלותיה והמשימות הנדרשות לביצוע מנושא המשרה. מרבית המשרות בסגל הבכיר מאופיינות בהיבט מקצועי מובהק שמדגישי את ההיבטים המקצועיים המצופים לצד שנות ניסיון מועטות יותר בניהול עובדים ותקציב. במשרות אלה, בעלות מובהקות מקצועית, תבוא לידי ביטוי דרישה לניסיון מקצועי קודם בעיקר בהיבט המקצועי לצד ניסיון ניהולי נוסף. יחס זה יכול להשתנות כאשר מדובר במשרות בעלות מובהקות ניהולית. במילים אחרות, האיזון בין קביעת דרישות סף מקצועיות לצד ניהוליות (או להיפך) ייקבע בהתאם למאפייני המשרה, מורכבותה והמטלות שבאחריותה. מובהקות המשרה תבוא לידי ביטוי במספר שנות ניסיון מקצועי/ניהולי בהתאם לפסקה 11.131 לתקשי"ר, כמפורט בדוגמאות בהמשך.

ניסיון בניהול עובדים

- סוגי העובדים שיילקחו בחשבון במניין מספר העובדים (כמפורט בטבלה מטה) יהיו אלה:
- מחוץ לשירות המדינה- עובדי הארגון המועסקים בהעסקה ישירה (לא כולל יועצים חיצוניים וכל צורת העסקה שאינה העסקה ישירה).
 - מתוך שירות המדינה- עובדי מדינה לרבות מתמחים, סטודנטים ואזרחים ותיקים.
 - עובדים במיקור חוץ במסגרת מכרז מרכזי של החשב הכללי "הספקת שירותי מחשוב למשרדי הממשלה" (מממ-1-2009) כפי שיעודכן מעת לעת.
- הערה: יובהר כי אין באמור כדי להשליך על סטטוס העובדים המועסקים במיקור חוץ, וכי סעיף זה מתייחס רק לעניין חישוב גודל היחידה והניסיון הניהולי בלבד ולא לכל עניין אחר, ואין בכך כדי לקבוע קיומם של יחסי עובד מעביד.

עובדים שאינם נמנים על אחת מהקבוצות לעיל, לא יילקחו בחשבון לעניין ניסיון בניהול עובדים.

ניסיון קודם בניהול עובדים ייחשב ניהול (ישיר או עקיף) בהתאם להגדרת כפיפות פורמאלית להלן :

כפיפות פורמאלית (ארגונית)

- מועמדים מחוץ לשירות המדינה- אישור העסקה מאת הגורם המוסמך (כהגדרתו בסעיף 6 בפרק "הערות ודגשים") בארגון המעיד על ניהול עובדים.
- מועמדים מתוך שירות המדינה- כפיפות פורמאלית כפי שבאה לידי ביטוי במבנה הארגוני במערכת התקן או במערכת הנוכחות או במפת הערכה לביצוע משוב והערכות עובדים. בנוסף לכל אחת מהחלופות, העובד משמש מנחה מקצועי של העובדים הכפופים לו פורמאלית.

הערה : ניהול עובדים ייבחן בהתאם לכפיפות פורמלית כמפורט לעיל. במקרים חריגים בלבד בהם לא ניתן לקבוע כפיפות פורמאלית, תיבחן כפיפות מהותית המתבטאת בהיות העובד גורם רלוונטי במעורבות בבחירה ובסיום ההעסקה של העובדים, ובנוסף מנחה מקצועי של עובדים תחת אחריותו המקצועית. יש לתמוך כפיפות מהותית בתיעוד כתוב מזמן אמת (גיליון הערכה שנתי וכיוב') ומכתב מנומק מאת ה"אחראי" המעיד על הכפיפות המהותית והסיבות להיעדר כפיפות פורמאלית. ללא מכתב מנומק מאת ה"אחראי" ותיעוד מזמן אמת כפיפות מהותית לא תיחשב ניהול עובדים.

יודגש כי הנחיה מקצועית בלבד לא תחשב ניהול עובדים.

ניהול מטריציוני לא יוכר כניסיון בניהול עובדים. זאת לאור הקושי במדידת התשומות הניהוליות, חלקיות ההעסקה, העובדה שניהול מטריציוני יכול התבטא במספר צוותי עבודה (על אותו פרויקט) הכוללים עובדים מיחידות שונות או לעיתים ניהול אותו עובד על-ידי מספר גורמים.

בהתאם לעקרונות המנחים המפורטים לעיל, להלן מספר העובדים שנקבע כדרישת סף בהתאמה לסך המשרות הכפופות למשרה המוכרזת :

מספר המשרות הכפופות למשרה המוכרזת	דרישת סף לניהול עובדים
0-4	אין צורך בניהול עובדים
5-20	3
21-30	6
31-50	8
51-80	13
81-100	18
101-300	25
מעל 300	30

הרציונל עליו מבוססת הטבלה הוא שביחידות המונות עד 30 משרות הכפופות למשרה המוכרזת, מספר העובדים לניהול כדרישת סף למשרה המוכרזת נקבע על-פי שיעור של 25% מממוצע הטווח המוצג. ביחידות המונות 31-100 משרות בכפיפות למשרה המוכרזת נקבע שיעור של 20% מממוצע הטווח המוצג. זאת על מנת לקבוע תנאי סף המאפשרים התמודדות ביחידות גדולות למנעד רחב יותר של מועמדים, ככל שמספר העובדים ביחידה עולה, שיעור דרישת הסף קטן בהתאמה, כפי שמפורט בטבלה לעיל.

יובהר כי בניהול עובדים הכוונה לניהול מספר העובדים הנדרש בו זמנית, במשך כל השנה, ובמהלך כל אחת מהשנים הנדרשות בדרישות הסף. ניסיון בניהול מספר רב של עובדים מהנדרש באחת מן השנים, לא יביא להפחתה של מספר העובדים הנדרש בשנה אחרת.

מספר שנות הניסיון כדרישת סף :

פסקה 11.131 לתקשי"ר קובעת את מספר שנות הניסיון לדרישת סף בהתאם לדרגה התחילית של מתח הדרגות של המשרה, בהתאמה לדירוגה. תחומי הניסיון ייקבעו על-ידי המשרד, כחלק מאישור העיסוק מול נש"מ, כנגזרת מפירוט המטלות של המשרה. הן במשרות במובהקות מקצועית והן במשרות במובהקות ניהוליות, מספר שנות הניסיון ייקבע בהתאם למצוין בפסקה 11.131 לתקשי"ר. ככל שנדרש ניסיון ניהולי ו/או מקצועי נוסף, שנות ניסיון אלה יהיה 3 או 4 שנים על-פי רמת המשרה (42-44/43-45), בהתאמה.

דוגמאות :

- משרה ברמה 42-44 (דגש מקצועי) :
לבעלי תואר ראשון- ניסיון מקצועי של 6 שנים בניתוח כלכלי, מתוכן 3 שנות ניסיון בניהול X עובדים.
 - משרה ברמה 43-45 (דגש מקצועי) :
לבעלי תואר ראשון- ניסיון מקצועי של 7 שנים בניתוח כלכלי, מתוכן 4 שנות ניסיון בניהול X עובדים.
 - משרה ברמה 42-44 (דגש ניהולי) :
לבעלי תואר ראשון- ניסיון ניהולי של 6 שנים בניהול X עובדים, מתוכן 3 שנות ניסיון בניתוח כלכלי.
 - משרה ברמה 43-45 (דגש ניהולי) :
לבעלי תואר ראשון- ניסיון ניהולי של 7 שנים בניהול X עובדים, מתוכן 4 שנות ניסיון בניתוח כלכלי.
- ❖ הפחתת שנות ניסיון בגין השכלה אקדמית מתקדמת (תואר שני/שלישי), ראה סעיף 3 בפרק "הערות ודגשים" בהמשך.

ניסיון בניהול תקציב

הגדרה: אחריות על תקציב פרויקטים או תחומי אחריות כמפורט בתיאור התפקיד, הכוללים ניהול/ פיקוח או בקרה על תקציבי רכש, תפעול, ייעוץ, תמיכות, שירותים וטובין. התקציב נבחן במשתנים כמותיים בלבד.

הערה: ניהול תקציב לא יכול עלות שכר עובדי הארגון בהעסקה ישירה. במקרים חריגים, ככל שהתפקיד אינו כולל אחריות על פרויקטים או תחומי אחריות הכוללים תקציב, אין חובה להכליל דרישה זו בדרישות הסף.

להלן גובה התקציב שנקבע כדרישת סף בהתאמה לגובה התקציב הכולל שבאחריות המשרה המוכרזת:

גובה התקציב באחריות המשרה המוכרזת	דרישת סף לניהול תקציב
עד 5 מלש"ח	לא נדרש ניסיון בניהול תקציב
6-20 מלש"ח	3 מלש"ח
21-40 מלש"ח	7 מלש"ח
41-70 מלש"ח	11 מלש"ח
71-100 מלש"ח	17 מלש"ח
101-500 מלש"ח	25 מלש"ח
מעל 500 מלש"ח	40 מלש"ח

הרציונל מבוסס על קביעת מדרג שכשבאחריות המשרה עד 40 מלש"ח, דרישת הסף לניהול תקציב נקבעה על-פי שיעור של 25% מממוצע הטווח המוצג, וביחידות עם תקציב של 41-100 מלש"ח נקבע שיעור של 20% מממוצע הטווח. זאת על מנת לקבוע תנאי סף המאפשרים התמודדות ביחידות עתירות תקציב למנעד רחב יותר של מועמדים, ככל שגובה התקציב הכולל עולה, שיעור דרישת הסף קטן בהתאמה, כפי שמפורט בטבלה לעיל.

יובהר כי הכוונה בניהול תקציב בהיקף כולל שאינו נמוך מהסכום שמצוין בדרישת הסף בו זמנית, במשך כל השנה, במהלך כל אחת מן השנים הנדרשות. כלומר, ניסיון בניהול תקציב בסכום גבוה מן הנדרש באחת מן השנים, לא יביא להפחתה בסכום התקציב הנדרש לניהול בשנה אחרת.

ניסיון בתפקיד בכיר קודם

דרישה זו כתנאי סף מונעת קידום של עובדים שטרם מלאו תפקיד בכיר קודם. מהטעם הזה, השימוש בדרישה זו ייעשה במשורה וככלל במשרות ברמת 43-45 ומעלה בדרוג מח"ר ומקביליו, לדוגמה ראשי מערכות גדולות ומורכבות עתירות עובדים ותקציב.

ניסיון בתפקיד בכיר קודם יהיה ניסיון תעסוקתי באחד מהתפקידים המפורטים להלן, המוגדר כתפקיד בכיר בשירות המדינה או תפקיד בכיר מקביל לו בשירות הציבורי או במגזר הפרטי:

א. תפקיד במשרד ממשלתי/יחידת סמך במתח הדרגות 42-44 ומעלה בדירוג המח"ר ומקביליו.

- ב. תפקיד מקביל בשירות הציבורי לרבות רשויות מקומיות, חברות ממשלתיות ותאגידים סטטוטוריים.
- ג. תפקיד מקביל לרמת משרה 44-42 ומעלה בגופי הביטחון על-פי טבלת הקבלת הדרגות שבפסקה 21.121 לתקשי"ר.
- ד. תפקיד בתאגיד במגזר הפרטי- הכוונה לתפקיד ניהולי הכולל ניהול של 15 עובדים לכל הפחות וניהול תקציב שנתי של 10 מיליון ש"ח (לא כולל שכר העובדים). אישור על ניהול תקציב יש לתמוך בדוחות כספיים רשמיים שהוגשו לרשויות המוסמכות או באישור ר"ח של התאגיד. לא יתקבל תצהיר בעניין ניהול תקציב ללא מסמכים תומכים כאמור לעיל.

הערות ודגשים:

1. הניסיון המקצועי והניהולי יכול שיהיה בחופף או במצטבר ואין חובה שייצבר ברצף.
2. יש לציין בפירוט המטלות של התפקיד היקף משוער של ניהול עובדים ותקציב ממנו ייגזרו דרישות הסף בהתאמה לטבלאות לעיל.
3. לבעלי תואר שני תופחת שנה אחת משנות הניסיון הנדרשות מבעלי תואר ראשון בהתאם למספר השנים הנקוב בפסקה 11.131 לתקשי"ר בלבד. ככל שנדרש ניסיון נוסף כלשהו (ניהולי/מקצועי), לא תהיה הפחתה של שנה נוספת לבעלי תואר שני.

דוגמאות:

- משרה ברמה 44-42 מח"ר בה נדרש לבעלי תואר ראשון ניסיון מקצועי של 6 שנים, מתוכן 3 שנות ניסיון בניהול עובדים. לבעלי תואר שני יידרש ניסיון מקצועי של 5 שנים (במקום 6) ולא יהיה שינוי במספר שנות הניסיון בניהול עובדים.
- משרה ברמה 44-42 בה נדרש לבעלי תואר ראשון ניסיון של 6 שנים בניהול עובדים, מתוכן 3 שנות ניסיון מקצועי. לבעלי תואר שני יידרש ניסיון של 5 שנים (במקום 6) בניהול עובדים ולא יהיה שינוי במספר שנות הניסיון המקצועי.
- 4. הכרה בניסיון פיקודי שנרכש במהלך שירות **מילואים** בצה"ל כניסיון ניהולי- ניסיון פיקודי שנרכש על ידי מועמד במהלך שירות מילואים בתפקיד מזכה על-פי הקריטריונים הנהוגים לעניין "מפקד מילואים פעיל", יילקח בחשבון כניסיון בניהול עובדים בהתאם לנסמן 11.131(א)8 לתקשי"ר, הודעת נש"מ פא/2, ובלבד שהמועמד יציג אישור רשמי מאת הגורם הרלוונטי או תצהיר עם נגירת תפקידים.
- 5. הכרה בניסיון פיקודי שנרכש במהלך שירות **קבע** בצה"ל ובגופי הביטחון כניסיון ניהולי- ניסיון פיקודי שנרכש על ידי מועמד, בכל רמות התפקידים והדרגות, במהלך שירות קבע בצה"ל או בשירות קבע בגופי הביטחון, יילקח בחשבון כניסיון בניהול עובדים ובלבד שמדובר בניסיון ניהולי כהגדרתו במסמך זה והמועמד יציג אישור רשמי מאת הגורם הרלוונטי.
- 6. אגף הון אנושי במשרד או גורם מקביל לו במגזר הציבורי או בתאגיד, הוא הגורם המוסמך להנפיק אישור שבכוחו להעיד על אודות תקופת עבודה של עובד בארגון, לרבות ניסיונו הניהולי והמקצועי. במקרים חריגים בהם אין באפשרות המועמד להמציא את האסמכתאות הנדרשות מהטעמים המנויים בנסמן 11.131(א)4 לתקשי"ר, עליו לפעול בהתאם להנחיות אגף בכיר גיוס

ומיון בנש"מ המתפרסמות וכפי שתעודכנה על-ידי הגורמים המוסמכים מעת לעת. יובהר כי נש"מ רשאית לדרוש מסמכים נוספים להוכחת עמידה בדרישות הסף.
7. הוראות נוהל זה חלות גם על עובדים המחזיקים אישורים קודמים. ככל שהאישורים אינם מתיישבים עם האמור בנוהל זה, הם לא יילקחו בחשבון ובאחריות המועמדים למלא אחר המתחייב בנוהל זה.

אין בנוהל זה בכדי לגרוע מסמכות הגורמים הרלוונטיים בנציבות שירות המדינה להפעיל שיקול דעת מקצועי במידת הצורך ולפעול בהתאמות הנדרשות לנוהל במקרים המתאימים שיימצאו מוצדקים.

תחולה

תחולת הנוהל מיום פרסומו על כלל המשרות בסגל הבכיר (המוביל ושאינו מוביל), מחליף נוהל קודם הדרן באמות מידה לקביעת דרישות סף למשרות בסגל הבכיר (מס' חוזר 26/2018 עדכון מיום 9.3.2023) ויחול על משרות שיתפרסמו לאחר פרסום נוהל זה.
אין באמור בנוהל כדי לשנות מההוראות והכללים בכל הנוגע לאופן אישור תיאורי תפקיד, פרסום משרות בכירות והסמכויות בעניין זה. מומלץ לקיים שיח מקצועי והתייעצויות שוטפות בין הגורמים הרלוונטיים ובכלל זה המשרד הנוגע בדבר, הממונה על משרדי הממשלה ויחידות הסמך או מערכת הבריאות או מערכת הביטחון והחוץ, לפי העניין, ומינהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה.

ב ב ר כ ה ,



ניסים מזרחי
מנהל מינהל הסגל הבכיר

העתק: פרופ' דניאל הרשקוביץ- ממלא מקום נציב שירות המדינה
גב' עדנה אלפסי- סגנית נציב שירות המדינה
חברי הנהלה בנציבות שירות המדינה
מר יוסי גוילי- מנהל תחום בכיר (מנהל הסגל הבכיר), נציבות שירות המדינה
גב' טל מזרחי- מנהלת תחום בכיר (יחידת הבכירים), אג"מ, נציבות שירות המדינה
מר דורון לזר- מנהל תחום (מנהל הסגל הבכיר), נציבות שירות המדינה
רפרנטים- נציבות שירות המדינה