

ירושלים, י"ח באדר התשע"ג

28 בפברואר 2013

חוזר מס' 3/2013

לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך

אל: סמנכ"לים בכירים למינהל ומשאבי אנוש במשרדי הממשלה ויחידות הסמך

הנדון: לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך

1. כללי

1.1. בתום עבודת מטה שנעשתה בנציבות שירות המדינה, מפרט חוזר זה את הכללים החדשים בנושא מבנה הלשכות של בעלי התפקידים הבאים:

א. מנכ"ל משרד ממשלתי (להלן: "מנכ"ל")¹.

ב. מוקבל מנכ"ל – אחד משני אלה:

1. נושא משרה שהשכר ותנאי ההעסקה הנלווים לתקן משרתו הם כשל מנכ"ל משרד ממשלתי. למען הסר ספק, אין הכוונה למי שנקבעו לו שכר ותנאי העסקה כשל מנכ"ל באופן אישי.

2. מנהל יחידת סמך המועסק בדרגה העליונה של סולם הדרגות הצמוד למשרתו, שאושר על ידי נציב שירות המדינה כמוקבל מנכ"ל לעניין זה.

1.1. בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל, מועסקים בעלי התפקידים הבאים: יועץ בכיר/יועץ/עוזר, מנהל לשכה, מזכיר ונהג (להלן: "עובדי לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל"). בהתאם להחלטת הממשלה מספר 5367 מתאריך 17 בפברואר 2013, המשרות לעובדי לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל פטורות מחובת המכרז. תקן והיקף המשרות בכל לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל ייקבעו על ידי נציבות שירות המדינה, בהתאם לתבחינים שיפורטו בהרחבה בהמשך חוזר זה.

1.2. לצד החשיבות לאפשר למנכ"ל או למוקבל מנכ"ל לעבוד בסביבת עבודתו הקרובה עם אנשי אמונו, קיים אינטרס ציבורי שהעובדים המכהנים במשרות האמון יעמדו בתנאי סף מקצועיים, התואמים את המחויבות המקצועית הנדרשת מתפקידם. לפיכך נקבעו תנאי סף לכל המכהנים במשרות אמון

¹ החוזר נכתב בלשון זכר מטעמי נוחות. בכל מקום בו מוזכר לשון זכר הכוונה גם ללשון נקבה.

אשר ייבחנו טרם כניסתם לתפקיד, וכן נקבעו כללים המעודדים מינוי עובדים מקרב עובדי המדינה, בעלי היכרות וניסיון בעבודת השירות הציבורי, לצד יחסי אמון עם הממונה.

2 היקף משרות האמון בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל

2.1 בשל מגוון היחידות ותחומי העיסוק הקיימים בשירות המדינה, קיים שוני רב במאפייני הפעילות, ההיקפים והמורכבות של הלשכות השונות של המנכ"לים ומוקבלי המנכ"לים. על מנת להתאים את מבנה לשכות המנכ"לים ומוקבלי המנכ"לים לצרכים המשתנים והייחודיים של כל יחידה, הוחלט לסווג את הלשכות לשלוש רמות, המבטאות היקף פעילות ורמת מורכבות שונה. מרמת הדירוג שתיקבע לכל לשכה, ייגזר היקף העובדים המרבי המועסקים בה. למען הסר ספק, התקנים בלשכות המנכ"לים ומוקבלי המנכ"לים הם מהמקורות התקציביים הקיימים למשרד/ליחידה, ולא תינתן תוספת תקציבית בגינם.

2.2 הקריטריונים להערכת רמת תפקוד של לשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל:

א. עצמאות המשרד/היחידה – קריטריון זה מוערך על פי עצמאות המשרד/היחידה בענייני מינהל והימצאותו בקשר ישיר מול גורמי המטה הממשלתיים (נציבות שירות המדינה, אגף התקציבים, החשב הכללי והיועץ המשפטי לממשלה) בתחומים הבאים: משאבי אנוש, תקציבים, חשבות, ייעוץ משפטי.

ב. היקף עובדים – קריטריון זה מוערך על פי שני מדדים:

1. מספר המשרות בתקציב המשרד/היחידה בשיא כוח אדם ובחודשי עבודה של שנת העבודה הנוכחית.

2. מספר המשרות בתקן המשרד/היחידה המשתייכות לסגל הבכיר, קרי במתח דרגות 42-44 (מח"ר) ומעלה או הדרגות המקבילות בדירוג המנהלי או בדירוגים המקצועיים.

ג. תקציב – תקציב המשרד/היחידה בשנת העבודה הנוכחית. למען הסר ספק, בתקציב משרד ממשלתי לא יימנה תקציבן של יחידות סמך המשתייכות אליו.

ד. יחידות נוספות בכפיפות ובאחריות ישירה של המשרד/היחידה - יחידות נוספות הנמצאות בכפיפות ובאחריות מיניסטריאלית של המשרד/היחידה, כולל: יחידות סמך, חברות ממשלתיות ותאגידים סטטוטוריים.

דוגמא ליחידות סמך: משרד החינוך המופקד על הטלוויזיה החינוכית הישראלית וחינוך התיישבותי; דוגמא לחברות ממשלתיות: משרד התיירות האחראי על החברה הממשלתית

לתיירות בע"מ, החברה לפיתוח עכו העתיקה ועוד; דוגמא לתאגידים סטטוטוריים: משרד הרווחה והשירותים החברתיים האחראי על ביטוח לאומי.

ה. מוטת שליטה במגזר הציבורי – קריטריון זה מוערך על פי סוגי יחידות במגזר הציבורי המקבלות שירותי מטה או הנחייה מקצועית מהמשרד/מהיחידה, וכולל: משרדי ממשלה, יחידות סמך, חברות ממשלתיות, תאגידים סטטוטוריים ורשויות מקומיות.

דוגמאות: משרד הפנים מהווה יחידת מטה לרשויות המקומיות; הממונה על השכר מהווה יחידת מטה לכלל משרדי הממשלה ויחידות הסמך, לחברות הממשלתיות לתאגידים הסטטוטוריים ולרשויות המקומיות.

ו. פעילות מול המגזר העסקי והמגזר השלישי – קריטריון זה מוערך על פי פעולות אסדרה (רגולציה) של המשרד/היחידה במגזר העסקי ובמגזר השלישי.

דוגמאות: משרד התקשורת מבצע רגולציה בשוק הטלקומוניקציה והמדיה; הממונה על שוק ההון במשרד האוצר מבצע רגולציה בשוק הביטוח ובתי ההשקעות.

ז. שונות – מאפיינים ייחודיים של היחידה.

בהתאם לקריטריונים המפורטים לעיל, ייקבע דירוגה של כל לשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל, וכפועל יוצא מכך ייקבע מספר העובדים במשרות האמון השונות. **מצ"ב נספח א' - שאלון לצורך קביעת תפקוד הלשכה של מנכ"ל או מוקבל המנכ"ל.**

2.3 להלן פירוט היקף המשרות ורמותיהן בלשכות המנכ"לים ומוקבלי המנכ"לים בכל אחד משלושת הדירוגים:

מבנה לשכות המנכ"לים ומוקבלי המנכ"לים על פי הדירוגים השונים

דירוג 3	דירוג 2	דירוג 1	מתח דרגות	
1 יועץ בכיר* 1 יועץ 1 עוזר	1 יועץ בכיר* 1 יועץ	1 יועץ בכיר*	43-41 (מח"ר) 42-40 (מח"ר) 41-39 (מח"ר)	עוזרים ויועצים
1	1	1	19-17 (מנהלי)	מנהל לשכה
3	3	2	18-16 (מנהלי)	מזכיר
1	1	1	17-15	נהג

			(מנהלי)	
--	--	--	---------	--

*במקרה של מינוי עובד מקרב עובדי המדינה למשרת היועץ הבכיר, רשאי המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל למשרה נוספת ברמה של עוזר במתח דרגות 39-41 (מח"ר), בה ימונה עובד מקרב עובדי המדינה, כפי שיפורט בהרחבה בסעיף 3 להלן.

3 איוש משרות העוזרים והיועצים בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל

3.1 על פי מדיניות נציבות שירות המדינה, וכפי המשתמע גם מהחלטת הממשלה בדבר שיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי², יש לעודד יצירתם של מנגנונים היוצרים נידות של עובדים בתוך משרד ממשלתי ובין משרדי ממשלה שונים, תוך רכישת ניסיון והתנסות בממשקי עבודה שונים. בהתאם לעיקרון זה, נציבות שירות המדינה מבקשת לעודד מינויים של עובדים מתוך הסגל המקצועי של שירות המדינה לתפקידים של עוזרים ויועצים למנכ"לים או למוקבלי מנכ"לים, באופן שיביא לידי ביטוי את ניסיונם הקודם ועל-מנת שייצברו ניסיון לקראת תפקידיהם הבאים בשירות המדינה בסביבת עבודה ניהולית, אינטנסיבית ודינמית.

3.2 זאת ועוד, בהמלצות הוועדה הציבורית לבחינת מטה ראש הממשלה, בראשות מר יוסי קוציק (להלן: "הוועדה"), ניתנה התייחסות רחבה לצורך בהרחבת המינויים של עובדים מקרב עובדי המדינה לתפקידים במשרות אמון.

"מודל השאלת עובדים משירות המדינה למילוי תפקיד אמון נהוג בדמוקרטיה מערבית. בהתאם למודל זה ממנה הנבחר בהתאם לשיקול דעתו עובד מדינה אשר מושאל לכהן בלשכתו באופן זמני ועד תום כהונתו. המודל מבטיח שבמשרות אמון יכהנו עובדים עם אתוס של משרת ציבור, היכרות וניסיון בעבודת השירות הציבורי, וזאת לצד תאימות ערכית, אידיאולוגית ויחסי אמון עם הנבחר. המודל משרת גם את הצורך החיוני בניוד עובדים קבועים בשירות הציבורי"³.

3.3 ברוח העקרונות דלעיל, הוחלט לבנות מנגנון המתמך שימוש במינוי עובדים מתוך הסגל המקצועי בשירות המדינה למשרות אמון. לעניין זה, עובד מתוך הסגל המקצועי בשירות המדינה הוא עובד שהתקבל לשירות המדינה כדין, באחת משתי הדרכים המנויות בפסקה 11.411 בתקשי"ר, וסיים בהצלחה את תקופת הניסיון (להלן: "עובד מקרב עובדי המדינה"). בהתאם לכך נקבע כי המינוי

² החלטת ממשלה מספר 3993 מיום 18 בדצמבר 2011, בנושא שיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי בשירות המדינה.

³ הוועדה לבחינת מטה ראש הממשלה, אפריל 2012, עמוד 74.

למשרות העוזרים והיועצים למנכ"לים ולמוקבלי מנכ"לים ייעשה מקרב אוכלוסיות מוגדרות, כפי שיפורט להלן:

א. משרה ראשונה – יועץ בכיר במתח דרגות 41-43 (מח"ר)⁴. המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל רשאי למנות הן עובד מקרב עובדי המדינה והן עובד מחוץ לשירות המדינה. במקרה שהחליט למנות למשרה זו עובד מקרב עובדי המדינה, זכאי המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל למשרת עוזר נוספת במתח דרגות 39-41 (מח"ר), שאליה ימונה עובד נוסף מקרב עובדי המדינה. כאמור, התקן יהיה מהמקורות התקציביים הקיימים למשרד/ליחידה.

ב. משרה שנייה – יועץ במתח דרגות 40-42 (מח"ר). המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל ימנה למשרה זו עובד מקרב עובדי המדינה בלבד.

ג. משרה שלישית – עוזר במתח דרגות 39-41 (מח"ר). בהתאם להחלטת ממשלה מספר 4473 מיום 8 בפברואר 2009 והחלטת ממשלה מספר 1244 מיום 17 בינואר 2010, בלשכות בהן שלושה תקנים, ימונה לפחות אחד העובדים מקרב תכניות "עתידיים-צוערים" לשירות הציבורי או תכנית "צוערים לשירות המדינה" (להלן: "תכניות הצוערים"):

2. לקבוע כי מבין שלושת תקני עוזרים אשר זכאי להם מנהל כללי של משרד ממשלתי כמשרת אמון, ימונה לפחות אחד מקרב בוגרי התוכנית אשר יבחר המנהל הכללי של אותו משרד. עדיפות תינתן לבוגרי עתידיים אשר סיימו את תפקידם הראשון בשירות הממשלתי בהצלחה ומצויים לקראת תפקידם השני. ככל שלא יאותר מקרב בוגרים אלה אדם מתאים לתפקיד, רשאי מנכ"ל המשרד למנות עוזר אחר.

3. לקבוע כי נציב שירות המדינה יהא רשאי, במקרים חריגים בלבד ולאחר שהשתכנע בקיומן של נסיבות מיוחדות לאפשר מתן פטור למנכ"ל משרד ממשלתי מחובת המינוי לפי סעיף 2 לעיל.⁵

יובהר כי לעניין סמכות הנציב למתן החרגה על פי סעיף 3 בהחלטת הממשלה להלן, מדיניות נציבות שירות המדינה היא כי מתן אישור חריג יינתן בשים לב לקידום הייצוג ההולם בקרב העובדים בשירות המדינה, ובכלל זה ייצוגם של בני שני המינים, של אנשים עם מוגבלות ושל בני האוכלוסייה הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית.

⁴ בלשכות המונות שתי משרות ומעלה של עוזרים ויועצים, רשאי המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל להגדיר את משרת היועץ הבכיר כראש מטה. יובהר כי מדובר בשינוי תואר המשרה בלבד, ומלבד זאת היא זהה בכל למשרת היועץ הבכיר.

⁵ החלטת ממשלה מספר 4473 מיום 8 בפברואר 2009.

המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל רשאי לקבוע את שיבוץ העובדים במשרות ברמות השונות על פי צרכיו, ובלבד שההרכב הכולל של הלשכה יהיה מאוכלוסיות העובדים כמפורט לעיל. כך לדוגמה בלשכה המונה שתי משרות רשאי המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל לקבוע כי העובד החיצוני ישובץ במשרה הזוטר, בעוד עובד המדינה ישובץ במשרה הבכירה.

3.4 להלן פירוט משרות העוזרים והיועצים בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל בדירוגים השונים:

א. לשכה בדירוג 1 – לשכה זו זכאית למשרה אחת של יועץ בכיר במתח דרגות 41-43 (מח"ר), שאליה ניתן למנות עובד מחוץ לשירות המדינה.

במקרה שהמנכ"ל או מוקבל המנכ"ל בחר למנות למשרה עובד מקרב עובדי המדינה, הוא זכאי למשרת עוזר נוספת במתח דרגות 39-41 (מח"ר) שאליה ימונה עובד נוסף מקרב עובדי המדינה, ובסה"כ שתי משרות עוזרים ויועצים שבשתייהן ימונו עובדים מקרב עובדי המדינה.

ב. לשכה בדירוג 2 – לשכה זו זכאית לשתי משרות: יועץ בכיר במתח דרגות 41-43 (מח"ר), וכן יועץ במתח דרגות 40-42 (מח"ר), שאליהן ניתן למנות עובד חיצוני אחד ועובד מדינה אחד.

במקרה שהמנכ"ל או מוקבל המנכ"ל בחר למנות עובד נוסף מקרב עובדי המדינה, במקום העובד החיצוני, הוא זכאי למשרת עוזר נוספת במתח דרגות 39-41 (מח"ר) שאליה ימונה עובד נוסף מקרב עובדי המדינה, ובסה"כ ניתן יהיה למנות בלשכה שלושה עוזרים ויועצים כולם מקרב עובדי המדינה.

ג. לשכה בדירוג 3 – לשכה זו זכאית לשלוש משרות: יועץ בכיר במתח דרגות 41-43 (מח"ר), יועץ במתח דרגות 40-42 (מח"ר), וכן עוזר במתח דרגות 39-41 (מח"ר), ואליהן ימונו עובד חיצוני אחד, עובד מדינה אחד ועובד מקרב תכניות הצוערים.

במקרה שהמנכ"ל או מוקבל המנכ"ל בחר למנות עובד נוסף מקרב עובדי המדינה, במקום העובד החיצוני, הוא זכאי למשרת עוזר נוספת במתח דרגות 39-41 (מח"ר). משמעות הדבר שניתן למנות בלשכה סך של ארבעה עוזרים ויועצים, אשר שלושה ימונו מקרב עובדי המדינה ואחד מקרב בוגרי תכניות הצוערים.

3.5 לקבלת פרטים על בוגרי תכניות הצוערים המעוניינים להשתלב בתפקידי עוזרים ויועצים בלשכות מנכ"לים או מוקבלי מנכ"לים, ניתן לפנות לנציבות שירות המדינה לאגף הצוערים לשירות המדינה.

בעתיד, בכוונת נציבות שירות המדינה לפעול ליצירת מאגר עובדים פוטנציאליים מתוך כלל העובדים בשירות המדינה, המעוניינים לעבוד בתפקידי עוזרים ויועצים בלשכות מנכ"לים או מוקבלי מנכ"לים, ועונים על תנאי הסף הנדרשים למשרות אלה.

4 אופן מינויים של עובדי לשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל

4.1 כאמור, בהתאם להחלטת הממשלה, העסקתם של עובדי לשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל פטורה מחובת המכרז, כאשר המינוי למשרות אלה וסיום ההעסקה נעשים על פי שיקול דעת של המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל, לפי העניין.

4.2 במקרה של מינוי עובד מחוץ לשירות המדינה, הוא יידרש לעמוד בתנאי סף למשרה, הכוללים דרישות השכלה וניסיון כפי שיפורט בהמשך. בעתיד, בכוונת נציבות שירות המדינה לקבוע בחינות למועמדים המתמנים מחוץ לשירות המדינה, על מנת לבדוק את התאמתם לשירות המדינה.

4.3 במקרה של מינוי עובד מקרב עובדי המדינה או מקרב תכניות הצוערים, הוא יידרש לעמוד בתנאי הסף למשרה, הכוללים דרישות השכלה וניסיון, ללא צורך בעמידה בבחינות נוספות, שכן התאמתו נבחנה זה מכבר טרם תחילת עבודתו בשירות המדינה.

5 אופן העסקתם של עובדי לשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל

5.1 עובד לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל המתמנה מחוץ לשירות המדינה יועסק בחוזה מיוחד על פי תקנה 1(3) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך – 1960, ופסקה 16.414 בתקש"ר.

5.2 עובד מקרב עובדי המדינה המתמנה כעובד לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל, בין אם הוא מועסק במעמד קבוע ובין אם הוא מועסק בחוזה, יועסק בתקופת מילוי תפקידו בלשכת המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל בדרך של מינוי בפועל, והוא אינו נדרש לוותר על כתב המינוי או על חוזה העסקתו הקודם.

מינוי בפועל של עובד מקרב עובדי המדינה טעון את הסכמת העובד ואת הסכמת האחראי במשרד בו הוא מועסק. בעת מינויו בפועל של העובד תישמר לו משרתו הקבועה עד תום המינוי בפועל. בהסכמת העובד רשאי האחראי לשמור לו משרה אחרת המתאימה לו שדרגתה כדרגת משרתו. המשרה השמורה לעובד לא תמולא בעת העדרו אלא בדרך של מינוי בפועל או של מילוי מקום, ומינויים אלה יסתיימו עם סיום כהונתו של העובד בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל. אין האמור בפסקה זו פוגע בהסדרים מיוחדים בדבר שמירת משרה לעובד בתקופת המינוי ואחריה, אשר ייקבעו בכתב, בהסכמת העובד ובאישור מראש של נציבות שירות המדינה.⁶

⁶ פסקה 18.212 בתקש"ר.

6 שכר העוזרים/היועצים בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל

6.1 שכרם של העוזרים והיועצים בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל הוא גלובלי וכולל פיצוי בגין עבודה נוספת, וזאת מאחר שמדובר בנושאי משרת אמון אישי, אשר לא חל עליהם חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה"). רמת השכר נגזרת מרמת משרתם של העובדים ומכישוריהם האישיים (השכלה וניסיון).

לכל משרה נקבע טווח שכר של ארבע רמות, כאשר כל שתי שנות ניסיון נוספות בתחום העיסוק של המשרה, מעבר לשנות הניסיון המינימליות הנדרשות לתפקיד, או כל השכלה אקדמית נוספת תזכה את העובד ברמת שכר גבוהה יותר, ועד לרמת השכר המרבית הצמודה למשרת העובד. במניין שנות הניסיון יימנה ניסיון בתחום העיסוק של המשרה כמתואר בתיאור התפקיד או בתחומים שבהם קיימת זיקה למטלות אלה.

לעובד בעל תואר שני ניתן להפחית שנת ניסיון אחת מהניסיון המינימלי הנדרש, אך במקרה זה לא יינתן כפל הטבות, קרי הוא לא יהיה זכאי לרמת שכר הגבוהה באחת מרמות השכר המינימלית לה היה זכאי אילו לא היה בעל תואר שני. **מצ"ב נספח ב' – טבלאות שכר עובדי לשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל.**

בהתחשב בתפקודו וביעילותו של העוזר/היועץ, רשאי המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל לקדם בשכר את העובד לרמת השכר הבאה, כעבור שנתיים שהייה ברמת שכר, ועד לרמת השכר המרבית הצמודה למשרתו. למען הסר ספק, לא ניתן לקצר את פרק זמן שהייה ברמות השכר השונות.

רמות המשרות ורמות השכר של העוזרים והיועצים בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל

משרה	תואר משרה	מתח דרגות	רמות שכר				שנות ניסיון*	השכלה **
משרה 1	יועץ בכיר	43-41	17,000	18,000	19,000	20,000	5	תואר ראשון
משרה 2	יועץ	42-40	13,000	14,000	15,000	16,000	4	תואר ראשון
משרה 3	עוזר	41-39	9,000	10,000	11,000	12,000	3	תואר ראשון

6.2 עובד המתמנה מקרב עובדי המדינה יכול לקבל את שכרו בתקופת ההעסקה במינוי בפועל על פי הדירוג המקצועי או על פי השכר הכולל המשולם לנושאי משרות אמון המועסקים בחוזה מיוחד, על פי בחירתו.

תקופת המינוי בפועל של העובד תימנה לצורך חישוב הוותק המקצועי לשכר בדירוג שבו הוא מועסק דרך קבע, בין אם בחר להיות מועסק על פי דירוגו המקצועי ובין אם על פי שכר כולל המשולם לנושאי משרות אמון. לצורך חישוב ותק לקידום בדרגה, תקופת המינוי בפועל של העובד תימנה כל עוד תפקידו בלשכת המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל הוא בעל זיקה לתחום המקצועי של הדירוג בו מועסק העובד דרך קבע.

יודגש כי מינוי בפועל אינו מקנה לעובד כל זכות קבועה למשרה ולא זכות קבועה לרמת השכר, תנאי הפנסיה והתנאים הנלווים למשרה או התנאים הקבועים בחוזה. עם סיום המינוי בפועל, ישוב העובד להיות מועסק על פי דירוגו ודרגתו המקצועיים.

7 שכר מנהל הלשכה והמזכירים בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל

בהתאם למאפייני התפקידים של מנהלי הלשכות והמזכירים, הוחלט לקבוע כי שכרם לא יהיה גלובלי וכי יינתן פיצוי נפרד בגין עבודה נוספת, בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה ולכללי התקשי"ר, ובכפוף למכסה המאושרת ולביצוע שעות עבודה בפועל.

בהתאם לכך נקבע סולם שכר חדש לעובדי מזכירות ומנהלי לשכות מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל. לכל משרה נקבע טווח שכר של שלוש רמות, כאשר כל שתי שנות ניסיון נוספות בתחום העיסוק של המשרה, מעבר לשנות הניסיון המינימליות הנדרשות לתפקיד, או כל השכלה אקדמית נוספת תזכה את העובד ברמת שכר גבוהה יותר, ועד לרמת השכר המרבית הצמודה למשרת העובד.

מנהל לשכה ומזכיר בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל אינו זכאי לתשלום שכר עידוד ולכוננויות. עובד המועסק דרך קבע, כל ימי החודש או לסירוגין, בשעות עבודה שמרביתן בתחום המשמרת השנייה (14:00 – 22:00) יהיה זכאי לתמורה בגין עבודה במשמרות בהתאם להוראות המפורטות בפרק משנה 27.2 בתקשי"ר.

בהתחשב בתפקודו וביעילותו של מנהל הלשכה/המזכיר, ראוי המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל לקדם בשכר את העובד לרמת השכר הבאה, כעבור שנתיים שהייה ברמת שכר, ועד לרמת השכר המרבית הצמודה למשרתו. למען הסר ספק, לא ניתן לקצר את פרק זמן השהייה ברמות השכר השונות.

בנוסף על השכר, זכאים העובדים בתפקידי מנהל לשכה ומזכיר לתשלומים ולהטבות בסכומים ובמועדים שמשלמים לכלל עובדי המדינה, כפי שמפורט בחוזה העסקתם, ובכלל זה קצובת נסיעה, קצובת הבראה וביגוד, דמי כלכלה ואש"ל, וכן להפרשה לקרן השתלמות, לפנסיה, לגמל ולפיצויים.

רמות שכר של מנהל לשכה ומזכיר בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל

תואר משרה	מתח דרגות	רמות שכר			שנות ניסיון	השכלה
מזכיר	18-16 (מנהלי)	6,000	6,500	7,000	3	השכלה תיכונית
					1	השכלה אקדמית
מנהל לשכה	19-17 (מנהלי)	7,500	8,000	8,500	5	השכלה תיכונית*
					2	השכלה אקדמית

* לעובדים מקרב עובדי המדינה בלבד.

8 שכר הנהג בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל

שכרו של נהג המנכ"ל ומוקבל מנכ"ל הוא גלובלי, וכולל פיצוי בגין עבודה נוספת, לרבות עבודה בימי שישי, שבת וחג, וזאת מאחר שמדובר בנושא משרת אמון אישי ומאחר שתנאי העבודה אינם מאפשרים פיקוח על השעות ולכן לא חל עליו חוק שעות עבודה ומנוחה. רמת שכר הנהג נקבעת על פי ותקו בתפקיד נהג במוסד מוכר כגוף ציבורי, כמפורט בפסקה 24.442 (א) בתקשי"ר.

רמות שכר של נהגי מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים

תואר משרה	מתח דרגות	ותק	שכר
נהג	17-15 (מנהלי)	0-18 חודשים	10,134.32 ₪
		18-36 חודשים	10,540.30 ₪
		36 חודשים ומעלה	10,961.46 ₪

9 תנאי סף לעובדי לשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל

9.1 עוזרים ויועצים – לאור העובדה שעוזר/יועץ בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל נדרש לביצוע פעילויות מקצועיות, נקבע בעבר כי עליו לעמוד בתנאי סף וכישורים מינימאליים⁷. התנאים כוללים השכלה אקדמית ושנות ניסיון בתחום העיסוק של המשרה כמתואר בפירוט המטלות בתיאור התפקיד או בתחומים שבהם קיימת זיקה למטלות אלה.

9.2 מנהל לשכה – בהתאם למתח הדרגות של מנהל הלשכה, עודכנו תנאי הסף על פי הכללים המקובלים בשירות המדינה, ונקבע כי עובד הממונה לתפקיד מחוץ לשירות המדינה חייב בהשכלה אקדמית ושנתיים ניסיון בתחום העיסוק של המשרה כמתואר בפירוט המטלות בתיאור התפקיד או בתחומים שבהם קיימת זיקה למטלות אלה, ועובד הממונה לתפקיד מקרב עובדי המדינה חייב בהשכלה תיכונית וחמש שנות ניסיון בתחומים האמורים.

9.3 מזכיר – בהתאם לדירוג ולדרגות המשרה, עודכנו תנאי הסף על פי הכללים המקובלים בשירות המדינה, ונקבע כי עובד הממונה לתפקיד יהיה בעל השכלה תיכונית ושלוש שנות ניסיון בתחום העיסוק של המשרה כמתואר בפירוט המטלות בתיאור התפקיד או בתחומים שבהם קיימת זיקה למטלות אלה, לחילופין בעל השכלה אקדמית ושנת ניסיון אחת בתחומים האמורים.

9.4 מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל רשאים לקבוע תנאי סף פרטניים למשרות האמון בלשכתם, המתאימים למאפייני פעילותם ולצרכיהם הייחודיים, ובלבד שלא יפחתו מהתנאים הכלליים שנקבעו לתפקידים אלה על ידי נציבות שירות המדינה. תיאורי התפקיד הפרטניים מחייבים את אישור נציבות שירות המדינה.

10. סיום שירות של עובדים במשרות אמון בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל

10.1 לאור פסק דין שניתן לאחרונה בבית הדין הארצי לעבודה, סוגיית סיום שירות של עובד במשרת אמון נמצאת בבחינה משפטית בתיאום עם משרד המשפטים. על עניין זה יפורסמו הנחיות נפרדות בתקופה הקרובה.

10.2 עם סיום תפקידו של עובד במשרת אמון שמונה מחוץ לשירות המדינה, יש לתת לו הודעה מוקדמת או פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד תקופת ההודעה מוקדמת, בהתאם לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א – 2001, וסעיף 82.32 בתקשי"ר.

10.3 עם סיום תפקידו של עובד מקרב עובדי המדינה, אשר התמנה למשרת אמון בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל ומועסק בדרך של מינוי בפועל, הוא יחזור למשרתו הקבועה, או למשרה החלופית

⁷ פסקה 02.622 בתקשי"ר.

שנשמרה לו, בהתאם להוראות פסקה 18.212 בתקשי"ר, ושכרו ישולם בהתאם למתח הדרגות הצמוד למשרתו הקבועה.

עובד קבוע/בחווה המשובץ במינוי בפועל במשרת אמוך, ופורש מן השירות בתקופת המינוי בפועל בנסיבות המזכות אותו בגמלה לפי חוק הגמלאות, תשי"ל - 1970, תחושב גמלתו לפי משכורתו החודשית הקובעת בדרגה לה הוא זכאי בסולם הדרגות המקצועי בו הוא מועסק דרך קבע, ולא לפי משכורתו בעת המינוי בפועל.

10.4 עם סיום תפקידו של עובד מקרב תכניות הצוערים, מתבקשת יחידת משאבי אנוש של המשרד/היחידה לפנות לאגף הבכיר צוערים לשירות המדינה, על מנת שייערכו להשמת העובד, ולמציאת חלופה מתאימה במקומו.

11. הוראות מיוחדות

11.1 מעורבות בפעילות המשרד

11.1.1 עובדי לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל יפעלו כזרועו הארוכה של הממונה עליהם במילוי תפקידו. לצורך כך ולאור אחריותו המקצועית של המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל על פעילות המשרד או היחידה, רשאים עובדי לשכתם להיות מעורבים בעבודת הגורמים המקצועיים של המשרד, בפעולות הביצוע שלהם, או להשתתף בוועדות מקצועיות כנציגי המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל.

במקרים בהם המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל מנוע מלקחת חלק בפעולות ביצוע במשרד בשל ניגוד עניינים, חל איסור על עובדיהם ליטול חלק כלשהו בפעולות אלה, אלא אם ניתן אישור לכך על-ידי היועץ המשפטי של המשרד.

11.1.2 יחד עם זאת, עובדי לשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל לא ישולבו בהיררכיה הניהולית של המשרד וחל עליהם איסור לתת הוראות והנחיות לדרג המקצועי במשרד.

11.1.3 יודגש כי עובד בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל איננו רשאי לעסוק בענייני כוח אדם ובמינויים של עובדי המדינה, למעט מינויים של עובדים במשרות אמוך בלשכת המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל.⁸

11.2 זכאות להתמודדות במכרזים לנושאי משרות אמוך בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל

⁸ פסקה 02.631 בתקשי"ר.

11.2.1 עובד במשרת אמון בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל רשאי להתמודד במכרז פומבי על משרה באותו משרד שבו הוא מכהן. על מנת למנוע ניצול לרעה וכדי להבטיח כי יישמרו תנאי תחרות שוויוניים, מכרזים שבהם משתתף עובד לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל באותו משרד/יחידה, או במהלך השנה הראשונה מיום סיום תפקידו, ייערכו על ידי נציבות שירות המדינה⁹.

11.2.2 בהתאם להוראות התקשי"ר הקיימות, עובד במשרת אמון בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל אשר התמנה מחוץ לשירות המדינה אינו רשאי להתמודד במכרזים פנימיים/בין-משרדיים בשירות המדינה. יחד עם זאת, בכוונת נציבות שירות המדינה לקבוע כללים שיאפשרו בתנאים מסוימים לעובד מסוג זה להתמודד במכרזים פנימיים/בין-משרדיים. על עניין זה תפורסם הודעת נש"מ בנפרד.

11.2.3 למען הסר ספק, יובהר כי הסייגים להתמודדות במכרזים בשירות המדינה, אינם חלים במקרה שבו מועסק במשרת אמון עובד מקרב עובדי המדינה בדרך של מינוי בפועל או בוגרי תכניות הצוערים.

12. הנחיות כלליות

12.1 חלות הוראות החוק והתקשי"ר

על העובדים במשרות אמון חלות הוראות חוקי שירות המדינה והוראות התקשי"ר, כפי שהן חלות על שאר עובדי המדינה, לרבות סייגים על עבודה פרטית, קרבת משפחה, סיוג פעילות מפלגתית ועוד.

12.2 חובת דיווח נוכחות

על עובד במשרת אמון חלה חובת החתמת כרטיס נוכחות בשעת הכניסה לעבודה וביציאה ממנה. עובד שתפקידו מחייב אותו לניידות ולגמישות בעבודתו, ידווח בפירוט על שעות עבודתו בטופס מיוחד המיועד לכך. היועץ הבכיר או מנהל הלשכה של המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל יהיו אחראים על קיום דיווח זה.

12.3 תחילת העסקה וחובת חתימה על חוזה

⁹ פסקה 02.642 בתקשי"ר.

12.3.1 על כל יחידות משאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך לזמן את העובדים הנקלטים, טרם מועד תחילת העסקתם בשירות המדינה, וזאת על מנת ליידע את העובדים בדבר חובותיהם וזכויותיהם כעובדי מדינה, וכן על מנת להשלים מבעוד מועד את קבלת כל הטפסים והאישורים הנדרשים להעסקת העובדים ולהפקת חוזי העסקה.

12.3.2 אין להעסיק בפועל עובד במשרת אמן, כל עוד לא אושרה העסקתו ולא נחתם עמו חוזה העסקה כדין. למען הסר ספק, העסקת העובד תחל רק לאחר שנבחנו הסייגים והתנאים להעסקתו בשירות המדינה (סיוג פעילות מפלגתית, סייגים בקרבת משפחה, ניגוד עניינים וכיוצא בזה) כמפורט להלן.

עובד שלא יחתום על חוזה ההעסקה, אין לאשר העסקתו במשרד, לרבות הקצאת חדר, טלפון, רכב ממשלתי וכדומה. העסקת עובד בשירות המדינה ללא חוזה העסקה מנוגדת להוראות החוק. להעסקה זו עלולות להיות השלכות משפטיות לגבי נפקות פעולותיו והחלטותיו של אותו עובד במסגרת התפקיד שהוא מתיימר למלא, כמו גם השלכות לגבי אחריותו של מי שאישר כניסתו למשרד שלא כדין.

12.4 סיוג פעילות מפלגתית

12.4.1 על עובדים במשרות אמן בלשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים חלים האיסורים לפעילות מדינית ומפלגתית, כפי שחלים על כלל עובדי המדינה, בהתאם לחוק שירות המדינה (סיוג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), התשי"ט-1959, ולמפורט בפרק משנה 42.3 בתקשי"ר.

12.4.2 עובד בכל דירוג ובכל דרגה, אשר ערב מינויו לשירות המדינה היה חבר בגוף בוחר, תיפסק כהונתו בגוף הבוחר, והוא לא יוכל לשוב ולהיות חבר באותו גוף בוחר עד שחלפו ארבע שנים מיום מינויו כעובד מדינה, או עד שיופסק שירותו במדינה, לפי המוקדם מבין השניים. כל עובד נדרש לחתום על הצהרה בנושא סיוג פעילות מפלגתית טרם קליטתו לשירות המדינה.

12.4.3 עובד שדרגתו היא אחת מארבע הדרגות העליונות בכל סולם דירוג, לא יהיה חבר בגוף בוחר במהלך כל תקופת עבודתו בשירות המדינה. עובד המתקבל לשירות המדינה באחת מארבע הדרגות העליונות או עובד מתוך השירות המועלה לדרגה כאמור, חייב להצהיר, כי ידוע לו שנאסר עליו להיות חבר בגוף בוחר כמשמעו בחוק¹⁰.

12.5 איסור העסקת קרובי משפחה

¹⁰ פסקה 42.391 בתקשי"ר.

12.5.1 לא יועסק עובד במשרד או באותה יחידה מנהלית, אם ההעסקה עלולה להביא ליחסי כפיפות או לקשרי עבודה בינו לבין קרוב המשפחה שלו באותו משרד או באותה יחידה מנהלית, או שההעסקה עלולה להביא לניגוד עניינים בשל קרבת משפחה לעובד אחר באותו משרד או באותה יחידת סמך, או שהוא קרוב משפחה של השר/סגן השר במשרד¹¹.

12.5.2 במקרה בו מבקש המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל להעסיק בלשכתו עובד אשר יש לו קרבת משפחה במשרד, עליו לפנות לנציבות שירות המדינה, בהתאם להוראות פרק משנה 13.3 בתקשי"ר. הסמנכ"ל הבכיר למנהל ומשאבי אנוש לא יעסיק את המועמד ולא יעביר את העובד לתפקיד בלשכתו כל עוד לא קיבל את ההיתר המבוקש.

12.6 מניעת ניגוד עניינים

12.6.1 על כל עובד מדינה חלה החובה הכללית להימנע מניגוד עניינים בין עניין עליו הוא מופקד בתפקידו הציבורי לבין עניין אחר שלו או תפקיד אחר שהוא ממלא, ובעת הצורך עליו לפנות לגורמים המתאימים במשרד ולפעול לעריכת הסדר מתאים למניעת ניגוד עניינים.

12.6.2 מועמד לתפקיד של עוזר/יועץ בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל, חייב למלא שאלון לאיתור חשש לניגוד עניינים. השאלון המלא יועבר ליועץ המשפטי של המשרד, אשר יבחן את שאלת ניגוד העניינים ויגבש את פתרונה בהתאם להנחיות היועץ המשפטי לממשלה. במקרים בהם סבר היועץ המשפטי כי מן הראוי לערוך למועמד הסדר למניעת ניגוד עניינים, תהיה חתימת המועמד על ההסדר, תנאי למינוי המועמד לתפקיד. יודגש כי יש לבדוק את סוגיית ניגוד העניינים, טרם מינוי המועמד לתפקיד ותחילת העסקתו בפועל.

עותק מן השאלון לאיתור חשש לניגוד עניינים ועותק מן ההסדר למניעת ניגוד עניינים יתווקו בתיקו האישי העובד, ועותק נוסף מכל אחד מהמסמכים יועבר לנציבות שירות המדינה¹².

12.7 הכשרה והדרכה

12.7.1 בהתאם להוראות התקשי"ר, אין לאשר השתתפות במימון לימודים מסוג השכלה כללית לעובדים במשרות אמון שמונו מחוץ לשירות המדינה¹³. כמו-כן בהתאם להנחיות נציבות שירות המדינה, אין לאשר לעובדים אלה השתתפות בלימודים או בפעולות הדרכה (הכשרה, השתלמות או העשרה), כגון לימודי שפות, מחשוב וכדומה.

12.7.2 השתתפות עובדים אלה בפעולות הדרכה משרדיות פנימיות, בהן משתתפים עובדי המשרד בלבד (לא כולל פעולות הדרכה מטעם נציבות שירות המדינה), נתונה לשיקול דעת המשרד,

¹¹ כללי שירות המדינה (מינויים) (סייגים בקרבת משפחה), התשס"ח-2007.

¹² הנחיה מספר 1.1555 להנחיות היועץ המשפטי לממשלה, ופרק משנה 13.6 בתקשי"ר.

¹³ פסקה 51.371 (ז) בתקשי"ר.

בהתאם לנסיבות העניין, ובכללן ותק העובד, העלות השולית של השתתפות העובד, רלוונטיות ההכשרה וכדומה.

12.7.3 למען הסר ספק, מגבלות אלה אינן חלות על עובד לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל שמונה מקרב עובדי המדינה, או על עובד שמונה מקרב תכניות הצוערים.

13. תחולה והוראות מעבר

13.1 תוקפו של החוזר מיום כינונה של ממשלת ישראל ה-33, ועם תחילתו, הוא מחליף את חוזר נש"מ שמ 355-2009 מיום 15 בפברואר 2009.

13.2 מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל אשר ממשיך לכהן באותו התפקיד בדיוק גם לאחר חילופי הממשלות, ואינו מבצע שינוי בהרכב העובדים הקיים, רשאי לבחור האם להמשיך בהרכב לשכתו במתכונת ההעסקה על פי הכללים שהיו נהוגים עד כה, כאמור בחוזר נש"מ שמ 355-2009, או על פי הכללים החדשים המפורטים בחוזר זה. יובהר כי כל קליטה של עובד חדש ללשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל תהיה על פי ההוראות החדשות המפורטות בחוזר זה.

למען הסר ספק, מנכ"ל משרד ממשלתי מכהן, אשר לאחר כינון הממשלה ימונה לכהן כמנכ"ל משרד ממשלתי אחר, ייראה כמנכ"ל חדש לעניין חוזר זה, ומבנה לשכתו ייקבע על פי הכללים החדשים בלבד.

13.3 עובד המכהן כיום במשרות אמון בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל, ולאחר חילופי הממשלות ממשיך במשרתו ברמה זהה או ממונה ברציפות למשרה מקבילה ברמה זהה, רשאי לבחור האם להיות מועסק על פי תנאי העסקתו הקיימים או תנאי ההעסקה על פי ההוראות החדשות המפורטות בחוזר זה.

13.4 עובד המכהן במשרת מנהל לשכה, ולאחר חילופי הממשלות ממשיך במשרתו או ממונה ברציפות למשרה מקבילה, אינו חייב בהשכלה אקדמית, על אף אם מונה שלא מקרב עובדי המדינה.

13.5 על פי הכללים שהיו נהוגים מאז שנת 2009 תפקיד המזכיר בלשכות מנכ"ל או מוקבל המנכ"ל לא נמנה על משרות האמון והמינוי לתפקיד זה נעשה על פי הכללים הרגילים למשרות מקבילות בשירות המדינה. איוש משרות המזכירים כמשרות אמון, כאמור בחוזר זה, מותנה בפינוי הקבוע. למען הסר ספק, לא ניתן לסיים העסקתו של עובד הנמנה על הסגל המקצועי של שירות המדינה ומועסק בתפקיד מזכיר לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל, רק בגין הפיכתה של משרתו למשרת אמון.

14. סיכום

14.1 על מנת לקבוע את תפקודה של כל אחת מלשכות המנכ"לים ומוקבלי המנכ"לים, בהתאם לתבחינים שפורטו לעיל, נבקשכם למלא את השאלון המצ"ב בנספח א'. יש להקפיד כי נתוני השאלון מאושרים וחתומים על ידי הסמנכ"ל הבכיר למנהל ומשאבי אנוש, חשב המשרד או היחידה והמנכ"ל/מוקבל המנכ"ל העומד בראש המשרד או היחידה הרלוונטית. משרדים ויחידות בהם קיימים מספר בעלי תפקידים של מוקבלי מנכ"לים נדרשים למלא את השאלון לכל אחד מבעלי התפקידים בנפרד, והנתונים יתייחסו ליחידה הרלוונטית. בשל הצורך להיערך מיידית לחילופי הממשלות, את השאלון המלא יש להעביר **לא יאוחר מיום 7 במרס 2013** לידי גב' אילת קדוש, מנהלת תחום (משרדי הממשלה ויחידות הסמך), בדואר אלקטרוני ayeletnt@civil-service.gov.il.

14.2 היקף המשרות בלשכות המנכ"לים ומוקבלי המנכ"לים כמפורט בחוזר זה מתייחסים לכמות המשרות המרבית, ומותנים בקיומו של מקור תקציבי. יובהר כי אין חובה לאיש את כל המשרות וראוי לפעול לאיוש המשרות החיוניות בלבד, על פי צרכי המנכ"לים ומוקבלי המנכ"לים.

14.3 באחריות הסמנכ"ל הבכיר למנהל ומשאבי אנוש לפעול להסדרת הלשכות במערכת התקן הממוחשבת, באופן שישקף את מבנה הלשכה בפועל. נבקשכם להקפיד כי היחידה של לשכת המנכ"ל ומוקבל המנכ"ל כוללת רק את משרות האמון ואינה כוללת משרות נוספות.

נציבות שירות המדינה תעמוד לרשותכם בכל שאלה או הבהרה באשר לכללי ההעסקה של עובדי לשכות המנכ"לים או מוקבלי המנכ"לים במשרדים או ביחידות השונות.



נספח ב'



נספח א'

בברכה,

מוטי אהרוני

סגן נציב שירות המדינה

העתק:

מר משה דיין - נציב שירות המדינה
המנהלים הכלליים במשרדי הממשלה ויחידות הסמך
עו"ד קובי אמסלם - הממונה על השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
מר גל הרשקוביץ - הממונה על התקציבים, משרד האוצר
גב' מיכל עבאדי-בויאנג'ו - החשבת הכללית, משרד האוצר
עו"ד רון דול - היועץ המשפטי, נציבות שירות המדינה
מר מרדכי אלישע - סגן בכיר לחשבת הכללית, משרד האוצר
גב' אילה גונן-אשרי - מנהלת אגף בכיר (מערכת הבטחון) בפועל, נציבות שירות המדינה
מר יוני דוקן - מנהל אגף בכיר (מערכת הבריאות) בפועל, נציבות שירות המדינה
חברי ההנהלה והממונים בנציבות שירות המדינה
מנהלי משאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך
הרפרנטים באגף הבכיר למשרדי הממשלה ויחידות הסמך