



נציבות שירות המדינה

הודעות

הודעה מס' סא / 31

כ"ח באייר התשס"א (22.5.2001)

הודעה מס' סא/31

מינוי בפועל - תנאי שכר במקרים מיוחדים

1. כללי

סעיף 24.91 לתקשי"ר קובע את הכללים לתשלום שכר לעובדים הממלאים משרות במינוי בפועל תקופות ממושכות. העקרון הקבוע בתקשי"ר הוא כי עובד כאמור זכאי, ככלל, למשכורת המשולבת של דרגת המשרה בה הוא מכהן בפועל.

בעקבות פניות שהגיעו לנציבות שירות המדינה, התברר כי ישנם סוגים של מקרים בהם קיימת אפליה בין עובדים בכתב מינוי המתמנים בפועל למשרות מסוימות, לבין עובדים הבאים מחוץ לשירות והמועסקים באותן משרות במינוי שאינו קבוע.

2. עובדים המתמנים בפועל או עובדים בתקופת ניסיון במשרות שמתח הדרגות הצמוד להן הוא 42-44 ומעלה בדירוג המח"ר (או דרגות מקבילות)

א. עובדים המתמנים במינוי של קבע למשרות שמתח הדרגות הצמוד להן הוא 42-44 ומעלה בדירוג המח"ר (או דרגות מקבילות), זכאים כידוע ל"חוזה בכירים" ולרמות השכר הצמודות לו. ואולם, עובדים בעלי כתב מינוי המתמנים בפועל למשרות אלו אינם מקבלים שכר זה (בניגוד למצב הקיים בעניין זה לגבי עובדים מחוץ לשירות המתמנים בדרך של מילוי מקום). יתרה מזו - עובדים בעלי כתב מינוי המתמנים בפועל לתפקיד מנכ"ל או תפקיד מקביל, זכאים לשכר מנכ"ל כל עוד הם ממלאים את התפקיד (פיסקה 17.134 לתקשי"ר). אין כל הגיון או הצדקה להבחין, לעניין השכר, בין מינוי בפועל לתפקיד מנכ"ל לבין מינוי בפועל לתפקיד סמנכ"ל או מנהל אגף בכיר.

ב. נקבע עתה כי עובד המתמנה בפועל למשרות כאמור, יהיה זכאי לשכר בגובה שכר חוזה הבכירים, לפי הרמה לה הוא זכאי בהתאם לדרגתו, כל עוד הוא ממלא את התפקיד, ובכפוף להוראות התקשי"ר ולאישור נציבות שירות המדינה.

ג. תקופת המינוי בפועל שבה זכאי העובד לשכר הבכירים, כאמור, **לא תעלה על שישה חודשים.**

ד. עובד כאמור רשאי לבקש לקבל את השכר של דרגת המשרה על-פי הדירוג המקצועי, אם הוא חפץ בכך.

ה. למען הסר ספק, מובהר ומודגש כי מינוי בפועל של עובד לתפקידים כאמור, **אינו מקנה לו כל זכות קבועה למשרה ולא זכות קבועה לרמת השכר, תנאי הפנסיה והתנאים הנלווים למשרה או התנאים הקבועים בחוזה הבכירים, למעט השכר.**

ו. כמו כן נקבע, כי עובד בעל כתב מינוי הנבחר במכרז למשרה שמתח הדרגות שלה הוא 42-44 מח"ר (או דרגות מקבילות), יהיה זכאי, **עם כניסתו לתפקידו, לשכר של חוזה בכירים.** עמד העובד בתקופת הניסיון - ייחתם עמו החוזה רטרואקטיבית מיום מינויו. לא עמד העובד בתקופת הניסיון, יחזור לתפקידו ולשכרו הקודמים, ערב בחירתו. בחר העובד, בתום תקופת הניסיון, שלא לחתום על החוזה, ישולם לו שכר על-פי סולם הדירוג המקצועי הקבוע לאותה דרגה או משרה.

3. עובדים המועסקים במשרות אמון בלשכות שרים, סגני שרים ומנהלים כלליים

א. מכח החוק והוראות התקשי"ר, ראש הממשלה, שר, סגן שר, ומנהל כללי רשאים למנות בלשכותיהם, לפי שיקול דעתם, יועצים ועוזרים במשרות אמון (להלן - עובדי לשכה). לעובדי לשכה נקבעו, בתיאום עם משרד האוצר, רמות שכר מיוחדות. עובד הלשכה מועסק בתפקידו כל עוד הממונה עליו מעוניין בעבודתו, והוא רשאי לסיים את העסקתו בלשכה בכל עת.

ב. בדרך כלל, מועסקים כעובדי לשכה עובדים הבאים **מחוץ לשירות המדינה.** עם זאת, לעיתים מועסקים במשרות אלו עובדים בעלי כתב מינוי, כשדרך ההעסקה היא **מינוי בפועל.** עובדים אלו לא היו זכאים עד כה לשכר שניתן לעובדי הלשכה הבאים מחוץ לשירות, ובכך הם מופלים לרעה לעומת עובדי הלשכה האחרים העושים אותה עבודה.

ג. מצב דברים זה יצר עוול רב; העובדים בעלי כתב המינוי המועסקים כעובדי לשכה מוותרים בדרך כלל על תפקידם הקבוע במשרד והם מתנתקים למעשה, לפחות לתקופה מסוימת, ממסלול קידום המקצועי הרגיל. יתרה מזו - הם נמצאים, כאמור, במצב בו העסקתם בלשכה זמנית ועלולה להסתיים בכל עת, על-פי החלטת הממונה או בעקבות חילופי גברי בלשכה, וזאת ללא משרה השמורה להם. הם אינם מקבלים על כך פיצוי כלשהו, ומאידך גיסא - מקופחים בשכרם לעומת עובדי הלשכה מחוץ לשירות, הממלאים תפקידים זהים, גם אם כישוריהם הפורמליים ונסיונם המקצועי עולים, במקרים רבים, על אלו של עובדי הלשכה הבאים מחוץ לשירות.

ד. הואיל ולמערכת יש עניין שעובדים איכותיים ומנוסים מן המניין ישרתו כיועצים ועוזרים בלשכות השרים, סגני השרים והמנכ"לים, ויתרמו מנסיונם ומהידע המקצועי שרכשו, נקבע עתה שעובד בעל כתב מינוי המתמנה בפועל לתפקיד עובד לשכה, יקבל את השכר שנקבע למשרה זו (דירוג 64), כל עוד הוא משמש בפועל בתפקיד, ובכפוף להוראות התקשי"ר ולאישור נציבות שירות המדינה.

ה. עובד כאמור רשאי לקבל את השכר על-פי דירוגו המקצועי, ובהתאם לרמת המשרה, אם הוא חפץ בכך.

ו. למען הסר ספק, מינוי בפועל של עובד בעל כתב מינוי לתפקיד עובד לשכה, אינו מקנה לו כל זכות קבועה למשרה ולא זכות קבועה לרמת השכר של עובדי הלשכה. כמו כן, העובד מוותר על משרתו הקבועה ואין חובה לשמור לו על משרה אחרת. עובד כאמור, המסיים את עבודתו בלשכה מכל סיבה שהיא והממשיך את עבודתו בתפקיד אחר במשרד, יחזור לרמת השכר שהייתה לו ערב מינויו. כמו כן, עובד כאמור שפורש לגימלאות, המשכורת הקובעת לעניין הגימלה תהיה משכורתו הקבועה והרגילה ערב מינויו בפועל למשרה, בהתאם לחוק, לפסיקת בתי המשפט ולכללי התקשי"ר.

4. תחולה

תחולת הודעה זו מיום י' בסיון התשס"א, 1 ביוני 2001.

שמואל הולנדר
נציב שירות המדינה

כל הודעות נש"מ באינטרנט - <http://www.civil-servic.gov.il/>