

מדינת ישראל
נציבות שירות המדינה
מנהל הסגל הבכיר



ה' בתמוז תשע"ה
22 ביוני 2015

חוזר מס' 1/2015
0491-0005-2015-024473

לכבוד :

סמנכ"לים בכירים למינהל ולמשאבי אנוש במשרד הממשלה וביחידות הסמך
מנהלי משאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך
מנהלים אדמיניסטרטיביים בבתי החולים
מנהלי משאבי אנוש בבתי החולים

**הנדון: הערה בנוגע להפעלת מנגנוני רוטציה וקדנציות לסגל הבכיר המוביל במכרזים למשרות
הנמנות על הסגל הבכיר המוביל בשירות המדינה**

1. ביום 17.6.2015, פרסם נציב שירות המדינה הנחייה מס' 1.6 בעניין הפעלת מנגנוני רוטציה וקדנציה לסגל הבכיר המוביל בשירות המדינה (להלן – הנחיית הנציב) וזאת בהמשך להחלטת הממשלה 2464 מיום 8.3.2015 באותו נושא (להלן – החלטת הממשלה). החלטת הממשלה והנחיית הנציב רצ"ב.
2. בהנחיית הנציב מפורטים עיקרי הסדר הקדנציות והרוטציות אשר יחולו על מי שיתמנה למשרה ברשימת משרות הסגל הבכיר המוביל בשירות המדינה, שאושרה על ידי הממשלה, על בסיס הקריטריונים המוזכרים בהחלטת הממשלה, למעט נושאי משרה שהממשלה החליטה כאמור בסעיף 12 להחלטה שההסדר לא יחול עליהם ובכלל זה: מי נשקבע לגביו הסדר אחר לקציבת כהונה על פי חוק, החלטת ממשלה, הסדר או נוהל, המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה, מוקבלי מנכ"ל, מי שתנאי העסקתו הוקבלו באופן אישי למנכ"ל ומי ששכרו מוקבל לשכר של נושא משרה שיפוטית.
3. בהתאם להחלטת הממשלה, הסדרי הרוטציות והקדנציות כאמור לעיל, יחולו על כל מי שיתמנה החל מ 15.6.15 למשרה בסגל הבכיר המוביל, שלא הוחרגה לפי ס' 12 להחלטת הממשלה, ובלבד שבפרסום המכרז למשרה כאמור, הופיעה הערה בנוגע לתחולת הסדר הקדנציות והרוטציות לגביה.
4. אשר על כן, נבקשכם לוודא ולהבטיח שבכל מכרז שתפרסמו החל מיום 15.6.15 למשרה בסגל הבכיר המוביל לפי החלטת הממשלה, הנמנית על משרדכם, ושלא הוחרגה מתחולת ההסדר, לפי סעיף 12 להחלטת הממשלה, תופיע הערה בנוגע להסדר הרוטציות והקדנציות בהתאם לנוסח שלהלן, אליה תצורף כקישור הנחיית הנציב מס' 1.6 כאמור לעיל.
5. במקרה של ספק אם משרה מסוימת נמנית על הסגל הבכיר המוביל, וכן בכל שאלה או הבהרה נוספת נשמח לעמוד לרשותכם.

להלן נוסח ההערה :

"בהמשך להחלטות הממשלה מס' 3993 מיום 18.12.2011 ו- 481 מיום 30.6.2013 בנושא שיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי בשירות המדינה, ובהתאם להחלטה מס' 2464 מיום 8.3.2015 בנושא "השלמת הסדרי רוטציה ותקופות כהונה בסגל הבכיר המוביל של שירות המדינה" (להלן – החלטת הממשלה), משרת _____ נמנית על רשימת המשרות





בסגל הבכיר המוביל שעליהן יחולו מנגנוני הניהול ותנאי ההעסקה, כאמור בהחלטת הממשלה ובהנחיית נציב שירות המדינה מיום 28.6.2015 בדבר הפעלת מנגנוני רוטציה וקדנציות לסגל הבכיר לפי החלטת הממשלה 2464, כפי שתעודכן מעת לעת (להלן – הנחיית הנציב). רצ"ב לינק להנחיה.

בהתאם להחלטת הממשלה וכמפורט בהנחיית הנציב, המינוי למשרה הוא לתקופת כהונה של שש שנים (להלן – תקופת כהונה תקנית) שניתן יהיה להאריכה לתקופה של שנתיים נוספות. מתום השנה הרביעית בתפקיד ניתן יהיה להתמודד לתפקיד אחר בסגל הבכיר המוביל, במסגרת נוהל רוטציות כפי שיפורסם על ידי נציבות שירות המדינה.

מי שהשלים שמונה שנות כהונה במשרה ולא התמנה לתפקיד אחר כאמור לעיל, יחולו עליו מנגנוני הטיפול בחריגים וסיום ההעסקה בתום כהונה, כמפורט בהנחיית הנציב. עובד שהעסקתו בשירות המדינה תסתיים בשל השלמת תקופת הכהונה כאמור בהחלטת הממשלה, ומתקיימים בו התנאים שקבעה הממשלה לענין זה, יחולו עליו תנאי סיום ההעסקה בהתאם להחלטת הממשלה, כמפורט בנספח להחלטת הממשלה.


בכבוד רב,

אילן רם
מנהל מינהל הסגל הבכיר

העתק:

מר משה דיין - נציב שירות המדינה
רון צור - ראש מטה ליישום רפורמה, נציבות שירות המדינה
עו"ד רון דול - היועץ המשפטי, נציבות שירות המדינה
מר רונן שפירא - מנהל אגף בכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות, נציבות שירות המדינה
גב' גבריאלה אשכנזי - מנהלת אגף בכיר (בחינות ומכרזים), נציבות שירות המדינה
מר מוטי אהרונים - סגן נציב שירות המדינה (בקרת ניהול ההון האנושי), נציבות שירות המדינה
גב' אילה גונן-אשרי - מנהלת אגף בכיר (מערכת הביטחון), נציבות שירות המדינה
מר יוני דוקן - מנהל אגף בכיר (מערכת הבריאות), (בפועל), נציבות שירות המדינה
אילת קדוש - סגן ממונה מערכת הביטחון, נציבות שירות המדינה
גב' מירי יוגב - סגנית מנהל אגף בכיר (משרדי הממשלה ויחידות סמך), נציבות שירות המדינה
מר חגי פיליפסון - מנהל תחום בכיר (יישום הרפורמה בסגל הבכיר), נציבות שירות המדינה
מר יוסי גוילי - מנהל תחום בכיר (מינהל הסגל הבכיר), נציבות שירות המדינה
גב' נילי ישראל-וינברג - מנהלת תחום (מינהל הסגל הבכיר), נציבות שירות המדינה
גב' טובה בניטה - מנהלת תחום (מינהל הסגל הבכיר), נציבות שירות המדינה



 הנחיות נציב שירות המדינה	רוטציה בסגל הבכיר
תאריך: י"א בתמוז התשע"ה, 28 ביוני 2015 מספר הנחיה: 1.6	הפעלת מנגנוני רוטציה וקדנציות לסגל הבכיר המוביל מהדורה: 2

הפעלת מנגנוני רוטציה וקדנציות לסגל הבכיר המוביל (לפי החלטת הממשלה 2464 מיום 8.3.2015)

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.

בהחלטת הממשלה [מס' 3993](#) מיום 18.12.2011 הוקמה ועדה ציבורית לשיפור מנגנוני ניהול האנושי בשירות המדינה, בראשות נציב השירות המדינה, אשר עיקרי המלצותיה (להלן - "דו"ח הרפורמה") אושרו על-ידי הממשלה בהחלטתה [מס' 481](#) מיום 30.6.2013. חלק חשוב ומרכזי בדו"ח הרפורמה נוגע לשיפור וייעול הסגל הבכיר בשירות המדינה, ובכלל זה קביעת הסדרי קדנציות ורוטציה ומנגנוני ניהול למכהנים בסגל הבכיר של שירות המדינה.

בהמשך להחלטות הממשלה האמורות, ביום 8.3.2015 התקבלה החלטת הממשלה [מס' 2464](#) בנושא "השלמת הסדרי רוטציה ותקופות כהונה בסגל הבכיר של שירות המדינה" (להלן - "החלטה 2464"), המצייב כנספח א' להחלטה זו. בבסיס החלטה 2464 עמדה התכלית של 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.

מטרת הנחיה זו לקבוע את הכללים לאופן יישום החלטה 2464, ולהביאה לידיעת העובדים והמנהלים בשירות המדינה.

ב. תחולה

בהתאם להחלטה 2464, מנגנוני הניהול והרוטציה לרבות תנאי ההעסקה הנלווים שנקבעו בהחלטה זו, יחולו על מי שנתמנה לאחר [15.6.2015](#) (להלן - "המועד הקובע") למשרה הנמנית על רשימת המשרות בסגל הבכיר **המוביל** של שירות המדינה, שאושרה על-ידי הממשלה, ושנקבעה על בסיס הקריטריונים המפורטים להלן, ובלבד שבפרסום המכרז למשרה כאמור הופיעה הערה בנוגע לתחולת ההסדר לגביה:

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;
2. משרות במתח דרגות 42-44 ומעלה בדירוג המח"ר או בדרגות המקבילות בדירוגים אחרים אשר המכהנים בהן הם מנהלי מחוזות במשרדי ממשלה;
3. מקרים חריגים על-פי קביעת נציב שירות המדינה אשר מתקיים בהם רק אחד משני התנאים המנויים בסעיף 1 לעיל.

<p>רוטציה בסגל הבכיר</p>	<p>הנחיות נציב שירות המדינה</p>
<p>הפעלת מנגנוני רוטציה וקדנציות לסגל הבכיר המוביל מהדורה: 2</p>	<p>תאריך: י"א בתמוז התשע"ה, 28 ביוני 2015 מספר הנחיה: 1.6</p>

בהתאם לחלטה 2464, הנחיה זו לא תחול על נושאי משרה שנקבעו לגביהם הסדרים אחרים לקציבת כהונה בהחלטת 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 (סעיף 12 להחלטת הממשלה).

ג. כהונה קצובה לפי החלטה 2464

נוש משרה שיתמנה לתפקיד בסגל הבכיר המוביל לאחר המועד הקובע ושחלה עליו הנחיה זו, יתמנה לתקופת כהונה קצובה של שש שנים (להלן - "תקופת כהונה תקנית"), כאשר מתום השנה הרביעית בתפקיד הוא יהיה רשאי להתמודד לתפקיד אחר בסגל הבכיר המוביל במסגרת מנגנוני הרוטציה, כאמור בסעיף ה' להלן. זאת, למעט מנהל אשר בתום תקופת הכהונה התקנית נותרו לו עד חמש שנים לגיל הפרישה, שאז ימשיך לכהן בתפקידו עד גיל הפרישה אם ירצה בכך.

נציב שירות המדינה או מי שהסמיך לכך, רשאי להאריך את תקופת הכהונה התקנית בשנתיים נוספות.

במקרים חריגים, נציב שירות המדינה רשאי להאריך את הכהונה לתקופה נוספת מטעמים מיוחדים שירשמו.

ד. מדרוג משרות הסגל הבכיר

בהתאם להחלטה 2464, עד לסוף שנת 2015 מינהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה ישלים את הליך ריבוד המשרות בסגל הבכיר המוביל עליהן חלה הנחיה זו, לשלוש רמות שכר: ב'1 (גדול); ב'2 (בינוני); וב'3 (קטן), וזאת בהתאם לקריטריונים שייקבעו על-ידי מינהל הסגל הבכיר, הן ביחס למשרד הרלבנטי והן ביחס למשרה הרלבנטית.

ה. מנגנוני רוטציות בסגל הבכיר

נציבות שירות המדינה תנהל ותעודד רוטציה ותנועה של עובדים הנמנים על רשימת הסגל הבכיר המוביל של שירות המדינה עליהן חלה הנחיה זו, בהתאם לריבוד המשרות כאמור לעיל.

מינהל הסגל הבכיר יפרסם נוהל מפורט בנוגע לאופן הפעלת מנגנוני הרוטציה, ובכלל זה: דרך פרסום המשרות, אופן הגשת המועמדות, הקריטריונים והתבחינים שעל בסיסם תתאפשר הגשת מועמדות ואופן בחירת המועמדים באותן משרות. כאמור, החל מהשנה הרביעית בתפקיד יהיה רשאי מנהל להתמודד לתפקיד אחר בסגל הבכיר המוביל במסגרת מנגנוני הרוטציה.

ו. מנגנוני טיפול במקרים חריגים

מינהל הסגל הבכיר ינהל מערך של חלופות ופתרונות אפשריים במקרים שמנהל סיים את תקופת הכהונה המרבית במשרתו (סה"כ שמונה שנים) ולא התמנה לתפקיד אחר בסגל הבכיר המוביל כאמור לעיל, ובכלל זה, ניתן יהיה לשקול ביחד עם העובד אחר או יותר מהאפשרויות הבאות:

- הארכת כהונה לתקופה נוספת שתיקבע לצורך מתן הזדמנות להציג מועמדות לתפקידים נוספים;

רוטציה בסגל הבכיר	הנחיות נציב שירות המדינה
הפעלת מנגנוני רוטציה וקדנציות לסגל הבכיר המוביל מהדורה: 2	תאריך: י"א בתמוז התשע"ה, 28 ביוני 2015 מספר הנחיה: 1.6

- העברה רוחבית לתפקיד אחר בסגל הבכיר המוביל בהסכמת המשרד/היחידה הקולטת;
- השאלה או העברה למשרה מחוץ לשירות המדינה בגופים ממשלתיים או ציבוריים אחרים;
- חל"ת מאושר לתקופה שתיקבע על-ידי מנהל הסגל הבכיר, שבמהלכה יינתן אישור להצגת מועמדות למשרות בסגל הבכיר;
- יציאה על חשבון המעסיק לעד שנתיים של לימודים או השתלמויות מקצועיות שיש בהם לתרום לעיסוק המקצועי או לשפר או להרחיב את אפשרויות השיבוץ או ההתמודדות לתפקידים אחרים בסגל הבכיר המוביל;
- הצעה להעברה לתפקיד בסגל התיכון של שירות המדינה, תוך התאמת השכר ותנאי ההעסקה לרמת המשרה הנמוכה יותר שתעשה באופן מדורג בתוך פרק זמן של שישה חודשים מיום ההעברה. מינהל הסגל הבכיר יציע למנהל כאמור לפחות שתי משרות בסגל התיכון;
- סיום העסקה בשירות המדינה, בהתאם למפורט בסעיף ז' להלן.

ז. סיום ההעסקה בתום תקופת הכהונה

נציב שירות המדינה רשאי לסיים את העסקתו של מנהל הנמנה על הסגל הבכיר המוביל לפי החלטה 2464, אשר סיים את תקופת הכהונה המרבית במשרה בה הוא מכהן ולא מונה למשרה אחרת, לאחר שנבחנה ישימותם של החלופות ו' לעיל, ללא הצלחה, ולאחר ששוכנע כי מינהל הסגל הבכיר הציע למנהל לפחות שתי הצעות להעברה למשרות בדרג התיכון כמפורט לעיל, והמנהל סירב להצעות באופן שהנציב קבע שהוא בלתי סביר בנסיבות העניין.

למען הסר ספק, אין באמור כדי למנוע מהנציב להפעיל את סמכותו לפטר עובד הנמנה על הסגל הבכיר לפי החלטה 2464, 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.

ח. הסדרים כספיים בעת סיום ההעסקה לפי החלטה 2464

מנהל שהעסקתו בשירות המדינה הסתיימה כאמור בסעיף ז' לעיל, ומתקיימים בו התנאים שקבעה הממשלה בהחלטה 2464, יהיה זכאי לתנאי סיום ההעסקה כמפורט בנספח להחלטת הממשלה שצורפה כנספח א' להנחייה זו.



[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.
 2. מצרפת 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 2 – כ-28 אש"ח שכר התחלתי ועד 31 אש"ח כטווח קידום במשרה.
- (3) דירוג 3 – כ-26 אש"ח שכר התחלתי ועד 29 אש"ח כטווח קידום במשרה.
- ב. מובהר כי השכר המרבי בדירוג 1 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 ובמתחי 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 מינויו.
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 הסדרים 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 בתכליותיה 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 הסדרים אחרים לקציבת כהונה או רוטציה או מי שחלים לגביו הסדרים 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)[נספח 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.

1.2. הגדרות

בנספח זה –

"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 ההעסקה 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 ההעסקה 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 שכהן 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 ההעסקה 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 ההעסקה 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 ההסתגלות) 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 ההעסקה 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 לתקשי"ר יחולו, בשינויים המחויבים, על מי שזכאי לתנאי סיום ההעסקה לפי נספח זה.

5. הוראות מיוחדות בענין שכר של עובד בסגל הבכיר ששובץ במשרה בסגל התיכון

עובד בסגל הבכיר אשר יבחר, לפי הסדר הקדנציה, להיות משובץ במשרה בסגל התיכון, לאחר שהשלים לפחות קדנציה אחת בסגל הבכיר, יהיה זכאי לשכר הצמוד למשרה שבה שובץ 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 לתקשי"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.