

הנחיות נציב שירות המדינה	מילוי משרות
תאריך: כ"ב באלול התשע"ה, 6 בספטמבר 2015 מספר הנחיה: 1.7	אצילת סמכות לקליטת עובדים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך

## אצילת סמכות לקליטת עובדים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך

### 1. כללי

החלטת ממשלה מספר 481 מיום 30 ביוני 2013 אימצה את עיקרי דוח הוועדה לשיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי בשירות המדינה. אחד מהנושאים העיקריים ברפורמה לניהול ההון האנושי הוא אצילת סמכויות מנציבות שירות המדינה למשרדי הממשלה וליחידות הסמך, אשר יש בה להביא מחד להפחתת הבירוקרטיה ולהגדלת הגמישות הניהולית של משרדי הממשלה, ומאידך למקד את פעילותה של נציבות שירות המדינה מעיסוק בנושאים טקטיים ופרטניים לעיסוק בנושאים אסטרטגיים, ובתהליכי תכנון ובקרה בעלי השפעה ארוכת טווח על עיצוב כוח העבודה בשירות המדינה.

הסמכות לאישור קליטת עובדים במערכת הביטחון ובמערכת הבריאות נמצאת בידי היחידות. יחד עם זאת, במשרדי הממשלה וביחידות הסמך סמכות זו נותרה בידי נציבות שירות המדינה. בהתאם להמלצות דוח הרפורמה, הוחלט להעביר את הסמכות לקליטת עובדים עד דרגה 22 (מנהלי) והדרגות המקבילות בדירוגים המקצועיים לידי הסמנכ"לים למינהל ומשאבי אנוש גם במשרדי הממשלה וביחידות הסמך. יובהר כי הסמכות לקליטת עובד מדרגה 23 (מנהלי) ומעלה והדרגות המקבילות בדירוגים המקצועיים נתונה בידי מינהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה.

### 2. נוהל קליטת עובד

על מנת לסייע בידי המשרדים בתהליך קליטת עובד, מצ"ב קישור לנוהל קליטת עובד (להלן - "נוהל") המפרט את מכלול הנושאים הנדרשים לבצע בעת קליטת עובד חדש. הנוהל הוא כלי עזר לעובדי יחידות משאבי אנוש ומפרט את הפרקטיקה הנהוגה בשירות המדינה, בנושאים השונים הנדרשים לבדיקה בעת קליטת עובד חדש, תוך הפנייה להוראות הרלוונטיות, בחוק, בתקשי"ר, בהסכמים קיבוציים, בנהלים אחרים ועוד. במקביל פועלים בנציבות שירות המדינה למחשוב הטפסים השונים, על מנת לסייע בידי המשרדים ובידי נציבות שירות המדינה ביעול ובטיוב הליכי קליטת עובד בשירות המדינה, וליצור מנגנוני בקרה יעילים בתהליכים אלה. יש לציין כי הנוהל מהווה כלי עזר לכלל היחידות בשירות המדינה, ולא רק למשרדי הממשלה וליחידות הסמך.

בנוהל קיימת התייחסות לנושאים, המטופלים במסגרת מטה הרפורמה ופרוייקט "עץ הדעת" לגיבוש תורת ניהול ההון האנושי בשירות המדינה. קיימים נושאים המפורטים בנוהל בהם יוחלט בעתיד הלא רחוק על שינוי המדיניות והכללים. יחד עם זאת, על מנת שלא לעכב את אצילת הסמכות לקליטת עובד, מפרט הנוהל את הכללים הנוכחיים, ובמקרה בו יוחלט על שינויים, יעודכן הנוהל בהתאם.

כמו-כן נשמח לקבל התייחסות מניסיונם המקצועי של עובדי משאבי אנוש לגבי נושאים החסרים בנוהל או שאינם בהירים דיו, ואנו נפעל לעדכון השוטף. בכל מקרה של אי בהירות לגבי ההנחיות או סתירה בין הנוהל לבין הנחיות אחרות, נבקשכם לפנות לרפרנט המשרד בנציבות שירות המדינה.

מילוי משרות	הנחיות נציב שירות המדינה ❄️
אצילת סמכות לקליטת עובדים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך	תאריך: כ"ב באלול התשע"ה, 6 בספטמבר 2015 מספר הנחיה: 1.7

### 3. האחריות והסמכות לקליטת עובד

האחריות על תקינות קליטתו של העובד מוטלת על הסמנכ"ל הבכיר למינהל ומשאבי אנוש במשרד או ביחידת הסמך / המנהל האדמיניסטרטיבי בבית החולים (להלן - "האחראי"). הליך קליטת העובד כולל שלבים המצריכים הפעלת שיקול דעת, בדגש על וידוא עמידה בדרישות הסף וקביעת דרגה בכניסה לתפקיד. האחראי יאשר את קליטת העובד נעשתה בהתאם לכללים ולנורמות, וכי היא נבדקה ואושרה על ידי כל הגורמים המוסמכים.

כמו-כן באחריות האחראי לוודא כי העובדים ביחידתו בקיאים בהנחיות ובכללים, מכירים את תהליך העבודה הממוחשב ואת תהליכי הבקרה הנדרשים לקליטת עובד. במקרה הצורך יש לפנות לנציבות שירות המדינה, על מנת לקבל הדרכה והכשרה לגורמים הרלוונטיים במשרד.

רפרנט המשרד יהווה מנחה מקצועי ויסייע למשרדים וליחידות הסמך שבתחומי אחריותו לקיים תהליכי ניהול, דיווח ובקרה אחר יישום המדיניות והנחיית הנציב לקליטת עובד חדש.

### 4. קבלת הרשאה לקליטת עובדים

מתן ההרשאה לביצוע הסמכויות המואצלות לקליטת עובדים תינתן בהתאם לרמת המוכנות של כל משרד ומשרד, לאחר בדיקת עמידה בתנאי הסף שנקבעו על ידי אגף בקרה בנציבות שירות המדינה ובאישור נציב שירות המדינה.

בשלב הראשון, מתן ההרשאה לקליטת העובדים יינתן למשרדי הממשלה וליחידות הסמך הנמנים על משרדי נחשון ובהמשך לשאר המשרדים והיחידות.

עם קבלת ההסמכה לקליטת העובד מנציב שירות המדינה, ייפנה האחראי לצורך קבלת הרשאת קליטת עובד במרכב"ה, באמצעות מינהלן ההרשאות במשרד למרכב"ה (רול ILG/HR\_EMP\_APPRV/

### 5. בקרה על קליטת העובדים

הבקרה על קליטת עובדים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך תתבצע על ידי בחינת מידת השגת המטרות והיעדים שקבעה נציבות שירות המדינה בנוהל, באמצעות מדדים מוסכמים, זיהוי חסמים ופערים במימושה (ברמת המשרדים ויחידות הסמך או בכלל שירות המדינה) והמלצות לפעולות מתקנות, והכל בהתאם להנחיות אגף בכיר לבקרת ההון האנושי.

אנו סמוכים ובטוחים כי באמצעות נוהל קליטת עובד, הדרכה והסמכה מתאימים לעובדי משאבי אנוש יהיו בידי המשרדים הכלים הנדרשים לביצוע הליך קליטת עובד כנדרש. יחד עם זאת, אי עמידה בכללים, תחייב בדיקה פרטנית של נציבות שירות המדינה ונקיטת אמצעי פעולה בהתאמה כלפי המשרד או היחידה הרלוונטיים.

נציבות שירות המדינה עומדת לרשותכם בכל שאלה שתידרש.