



נציבות שירות המדינה

הודעות

הודעה עו/5

י"ט באדר א' התשע"ו (28.2.2016)

הודעה מס' עו/5

אצילת סמכויות העסקת עובדים באופן זמני לצורך מילוי מקום

1. בהחלטת הממשלה מס' 481 מיום כ"ב בתמוז התשע"ג (30.6.2013) אימצה הממשלה את עיקרי דו"ח הוועדה לשיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי בשירות המדינה (להלן - "ועדת הרפורמה"), ואחד מהנושאים העיקריים בהם דנה ועדת הרפורמה עסק באצילת סמכויות מנציבות שירות המדינה למשרדי הממשלה.
2. בין היתר, המליצה ועדת הרפורמה לקבוע מדיניות וכללים ברורים בתקשי"ר להעסקת עובדים במילוי מקום באופן זמני, תוך צמצום, ככל הניתן, של הצורך בהעסקת ממלאי מקום מן החוץ ללא מכרז. עוד המליצה הוועדה כי הנציבות תאצול את סמכות האישור של בקשות פרטניות להעסקת עובדים במילוי מקום למשרדי הממשלה בהתאם לכללים שייקבעו. לעניין זה נקבע, כי "אצילת סמכויות מנציבות שירות המדינה למשרדי הממשלה בנושא זה צריכה להתבצע בזהירות רבה, תוך שמירת העקרונות המנחים להבטחת תקינות המינויים וצמצום האפשרות להעסקת ממלא מקום ללא מכרז, רק במקרים יוצאים מן הכלל".
3. בהתאם להמלצות ועדת הרפורמה ומסמך מדיניות שנכתב על ידי צוות יישום, נקבעו בפרק 18 לתקשי"ר הכללים והתנאים לאישור העסקת ממלא מקום ללא מכרז, במסגרת אצילת סמכות האישור לאחראים במשרדי הממשלה ויחידות הסמך.
4. תיקון התקשי"ר מלווה בהנחיית נציב מס' 1.9 בנושא "אצילת סמכויות העסקת עובדים באופן זמני לצורך מילוי מקום", בה מפורטים הדרכים והאמצעים לצמצום הצורך להעסיק עובדים במילוי מקום ללא מכרז, וכן פירוט הכללים החדשים להעסקת עובדים במילוי מקום, לרבות דברי הסבר, וכן הליכי הפיקוח והבקרה על יישום המדיניות שנקבעה.
5. לצורך היערכות לשינויים, נערכו הדרכות בנושא לסמנכ"לים הבכירים למינהל ומשאבי אנוש ולמנהלי אגפי משאבי אנוש במשרדי הממשלה, וכן בוצעו שינויים והתאמות במערכת המרכב"ה.
6. תחולתן של ההוראות בנדון מיום פרסום הודעה זו.
7. התיקון לתקשי"ר בהתאם לנ"ל ותיקונים אחרים נוספים כלולים בדפי ההחלפה המצורפים להודעה זו, וכן מצורפת הנחיית נציב מס' 1.9.

משה דיין
נציב שירות המדינה

תיקונים בהחלפת דפים

להכניס את הדפים שכותרותיהם			להוציא את הדפים שכותרותיהם			אסמכתא
(דף אחד)	11.956 (עמ' 3)		(דף אחד)	11.956 (עמ' 3)		החלטות ממשלה (נסמן 36)
(דף אחד)	11.961 - 11.956		(דף אחד)	11.961 - 11.956		החלטות ממשלה (פסקה 11.961(א) כהונת החשב הכללי)
(דף אחד)	18.123 - 18.110		(דף אחד)	18.115 - 18.110		עו/5 (כל פרק משנה 18.1)
(דף אחד)	18.148 - 18.142		(דף אחד)	18.155 - 18.141		
(דף אחד)	18.202 - 18.201		(דף אחד)	18.207 - 18.201		עו/5 (פסקאות 18.201 - 18.207)
(דף אחד)	18.234 - 18.214		(דף אחד)	18.242 - 18.222		עריכה
(דף אחד)	18.282 - 18.255		(דף אחד)	18.292 - 18.263		עריכה
(דף אחד)	43.633 - 43.628		(דף אחד)	43.633 - 43.628		החלטות ממשלה (פסקה 43.641(א))
(דף אחד)	תוכן העניינים (עמ' 3)		(דף אחד)	תוכן העניינים (עמ' 3)		החלפה

32. משרות המיועדות לעתודה הניהולית של השירות הציבורי ("עתידים");
(החלטת ממשלה מס' 1423 מיום כ"ח באדר התשס"ז, 18.3.2007)
33. נסמן מבוטל;
(החלטת ממשלה מס' 3437 מיום ח' בניסן התשס"ח, 13.4.2008)
34. נסמן מבוטל;
(סט/27)
35. משרות ברשות החירום הלאומי (רח"ל) במשרד הביטחון:
(א) סגן וראש חטיבת התכנון;
(ב) ראש תחום תכנון ושיתוף פעולה אסטרטגי;
(ג) מנהל חדר מצב וממונה בקרה וכוונות;
(ד) ראש חטיבת תרגילים ופיתוח;
(ה) ראש תחום התורה האינטגרטיבית והפיתוח.
וזאת בתנאי שיקויים הליך של מכרז פנימי במשרד הביטחון, בהתאם להוראות פרק משנה 11.4. אם לא יימצאו מועמדים מתאימים במכרז הפנימי, הליך איוש המשרות יהיה בהתאם לנוהל בחירת ומינוי עובדים ברח"ל, שתואם בין משרד הביטחון ונציבות שירות המדינה.
(החלטת ממשלה מס' 447 מיום כ"ט בסיון התשס"ט, 21.6.2009)
(שע/2)
36. משרות בטחוניות במשרד לענייני מודיעין ובמשרד לנושאים אסטרטגיים והסברה, בכפוף להליך גיוס מיוחד, כפי שנקבע בהחלטות הממשלה;
(החלטות ממשלה: מס' 2817 (חכ/109) מיום כ"ט בשבט התשע"א, 3.2.2011 (עא/14)
מס' 1013 מיום י"א בשבט התשע"ו, 21.1.2016, מס' 1086 מיום כ"ה בשבט התשע"ו, 4.2.2016,
מס' 1150 מיום ו' באדר א' התשע"ו, 15.2.2016)
(ער/5)
37. משרות בתכנית הצוערים לשירות המדינה:
(א) הפטור ממכרז מותנה בהליך מיון שייקבע בנוהל שיאושר על-ידי נציב שירות המדינה, ושיכלול, בין היתר, פרסום פומבי לציבור הרחב על התכנית, קיום הליכי איתור ומיון של המועמדים לתכנית וקיום בחינות נציבות שירות המדינה, מרכזי הערכה ובחינות נוספות, כפי שייקבע על-ידי נציבות שירות המדינה;
(ב) המועמדים שיתמודדו על המשרות בתוכנית יחויבו לעמוד בפני ועדת בוחנים בהרכב הבא: נציב שירות המדינה, מנכ"ל משרד ראש הממשלה והממונה על התקציבים במשרד האוצר או נציגיהם. נציב שירות המדינה יהיה רשאי למנות שני חברים נוספים לוועדת הבוחנים, אחד מהאקדמיה והשני נציג ציבור.
(החלטת ממשלה מס' 4574 (חכ/275) מיום י"א באייר התשע"ב, 3.5.2012)
(עב/16)
38. פטור מחובת המכרז לתפקידים ויחידות שמועברים לשירות המדינה, בתנאים שנקבעו בהחלטת ממשלה מס' 4922 מיום כ"ה בתמוז התשע"ב, 15.7.2012. ראה הודעת נש"מ מס' עב/17;
(עב/17)
39. נסמן מבוטל;
(החלטת ממשלה מס' 5367 מיום ז' באדר התשע"ג, 17.2.2013)
40. פטור מחובת המכרז למשרות אמון בלשכת היועץ המשפטי לממשלה:
(א) עוזר, יועץ, יועץ בכיר/ראש מטה;
(ב) מנהל לשכה;
(ג) מזכיר;
(ד) נהג.
(החלטת ממשלה מס' 5367 מיום ז' באדר התשע"ג, 17.2.2013)
41. פטור מחובת המכרז לשלוש משרות מסווגות במשרד האנרגיה והמים;
(החלטת ממשלה מס' 5215 מיום כ"ג בחשוון התשע"ג, 8.11.2012)
(עג/15)
42. פטור ממכרז למשרות קב"טים ארציים וקב"טים מקומיים, בתנאים שנקבעו בהחלטת הממשלה מס' 2549 מיום כ"ג בתשרי התשס"ג, 29.9.2002;
(עג/16)

43. משרות העובדים בשלוש יחידות סמך מסווגות, ששמותיהן שמורים במזכירות הממשלה. המינוי למשרות כאמור יתבצע על-פי נוהל מיוחד שיקבע בתיאום בין נציבות שירות המדינה לבין המשרד הנוגע בדבר.

(החלטת ממשלה מס' 109 מיום כ"ז באייר התשע"ג, 7.5.2013) (עג/20)

44. משרות במטה כלכלי-חברתי בראשות מנכ"ל משרד ראש הממשלה
(א) משרות מקצועיות:

1. סמנכ"ל כלכלה ותשתיות;

2. סמנכ"ל פנים, תכנון ופיתוח;

3. סמנכ"ל ממשל וחברה.

המינוי למשרות אלה יהיה על-פי הצעת מנכ"ל משרד ראש הממשלה ובכפוף לאישור ועדה בראשות נציב שירות המדינה או נציגו ושני נציגי ציבור מבין חברי ועדת המינויים שליד נציבות שירות המדינה, כמשמעותה בפסקה 11.963 (להלן - "ועדת המינויים"), אשר תבחן את התאמת המועמד המוצע למשרה. סיום ההעסקה במשרות אלה יהיה לפי שיקול דעת מנכ"ל משרד ראש הממשלה.

(ב) משרת אמן

יועץ התקשורת של המטה הכלכלי-חברתי. המינוי יבוצע בכפוף לתיאור תפקיד ולתנאי סף שייקבעו על-פי הצעת משרד ראש הממשלה ואישור נציבות שירות המדינה.

(החלטת ממשלה מס' 5189 מיום י"ב בחשוון התשע"ג, 28.10.2012)

(עד/3)

45. משרות ברשות הלאומית להגנת הסייבר ובמטה הסייבר הלאומי במשרד ראש הממשלה;
(החלטות ממשלה: מס' 4583 מיום י"א באייר התשע"ב, 3.5.2012, מס' 62 מיום כ"ה בסיוון התשע"ה, 12.6.2015)

46. משרות אנשי דת מוסלמיים באגף לעדות דתיות במשרד הפנים
בתנאי שקליטת עובדים למשרה כאמור, תיעשה בהתאם לכללי מכרז מיוחדים והמועמדים יעמדו בפני ועדת בחינות פנימית דתית ובפני ועדת מכרזים בהרכב מיוחד;
(החלטת ממשלה מס' 1993 מיום ב' באלול התשע"ד, 28.8.2014)

47. משרות אנשי דת דרוזיים באגף לעדות דתיות במשרד הפנים
בתנאי שקליטת עובדים למשרה כאמור, תיעשה בהתאם לכללי מכרז מיוחדים והמועמדים יעמדו בפני ועדת בחינות פנימית דתית ובפני ועדת מכרזים בהרכב מיוחד במשרד הפנים.
(החלטת ממשלה מס' 1994 מיום ב' באלול התשע"ד, 28.8.2014)
(עה/16)

(ג) התפנתה משרה אשר למילוייה יש לפרסם מכרז, מותר לקבל אליה, ללא מכרז:

1. אדם שנמצא כשיר לאותה משרה במכרז שפורסם עליה בעבר, בתנאי שלא עברה שנה אחת מיום סיום דיוני ועדת הבוחנים;

(החלטת הממשלה מס' 2809, כל/83 מיום ט' בטבת התשס"א, 4.1.2001)

2. עובד המועסק במשרה אחרת שאינה צמיחה, אשר נתקבל למשרתו זו באמצעות לשכת העבודה או לאחר שנמצא כשיר לאותה משרה במכרז פומבי, בתנאי שדרגתה ודרישותיה העיקריות של המשרה האחרת שוות לדרגתה ולדרישותיה העיקריות של המשרה הפנויה או גבוהות מהן.

(י"פ 807, התשכ"א, ע' 686; י"פ 983, התשכ"ג, ע' 422)

(ד) התפנתה משרה אשר למילוייה יש לפרסם מכרז, מותר לקבל אליה, ללא מכרז, עובד לשעבר כמפורט להלן, בתנאי שדרגתה ודרישותיה העיקריות של המשרה שהועסק בה בעבר היו שוות לדרגתה ולדרישותיה העיקריות של המשרה הפנויה, או גבוהות מהן:

1. אדם שהיה עובד קבוע או זמני ויצא לקצבה - אם טרם מלאו לו 60 שנה;

2. אדם שהיה עובד קבוע או זמני ופוטר לרגל צמצומים או חידוש ארגון - אם טרם עברו שישה חודשים מיום פיטוריו;

3. אדם שהיה עובד קבוע או זמני והתפטר מהשירות ובשעת התפטרותו אישר לו נציב שירות המדינה כי לאור נסיבות מיוחדות שגרמו את התפטרותו, יתקבל אותו אדם חזרה לשירות המדינה אם תימצא לו משרה מתאימה - אם טרם עברו 24 חודשים מיום התפטרותו.
(הפרסום הנ"ל)

- (ה) עובד קבוע או זמני, אשר פוטר או התפטר מן השירות, מותר למנותו ללא מכרז למשרה שפוטר או התפטר ממנה, אם טרם עברו שישה חודשים מאז פוטר או התפטר, ואם נציב שירות המדינה נתן אישור מיוחד לכך;
(הפרסום הנ"ל)
- (ו) משרה שימונה לה עולה חדש אשר קיבל הכשרה במסגרת משרד ממשלתי על חשבון אוצר המדינה, ובלבד שהתקיימו תנאים אלה:
1. העולה החדש יופיע בפני ועדת בוחנים אשר תבדוק את התאמתו למשרה;
 2. העולה החדש ימונה אך ורק לסוג משרה שלמענה הוכשר, או לסוג משרה דומה. בנסמן זה "עולה" - מי שנתקיימו בו שניים אלה:
- (א) בידו אשרת עולה או תעודת עולה, או מי שזכאי לאשרה או לתעודה כאמור ובידו אשרה או רישיון לישיבת ארעי;
- (ב) עברו לא יותר משלוש שנים מיום כניסתו לראשונה לישראל, או מן היום שבו נתקיימו התנאים המפורטים בנסמן (א), הכל לפי המועד המאוחר יותר.
(י"פ 2187, התשל"ו, ע' 1056)
(סא/43)

11.957

- חובת המכרז הפומבי אינה חלה בנסיבות המפורטות להלן בדבר עובד העובר ממעמד למעמד:
- (א) העברה למעמד קבוע או זמני של עובדים מהסוגים הבאים, המועסקים על-פי חוזה מיוחד: עובדי משרד החוץ, המועסקים זמנית בשירות החוץ המדיני בדרג של שגריר, ציר, יועץ או מזכיר ראשון או במשרת קונסול כללי, בהתאם לפסקאות 16.415, 16.416 או 16.417, אשר המשרד מציע להעבירם למעמד קבוע או זמני לאחר שהועסקו במשך שנתיים על-פי חוזה מיוחד בהתאם לפסקאות הנ"ל;
- (ב) העברה למעמד קבוע או זמני של עובד שנשלח לחוץ-לארץ והוא מועסק שם על-פי חוזה מיוחד בהתאם לפסקה 15.214 לאחר שנתקבל לעבודה עקב מכרז;
- (ג) העברה למעמד קבוע או זמני של עובד על-פי חוזה מיוחד או במעמד ארעי בהתאם להוראות פרק משנה 16.5, אם נתקבל באמצעות לשכת עבודה או נמצא כשיר במכרז פומבי;
- (ד) הפכה משרה בלתי צמיתה לצמיתה, מותר להעסיק בה, ללא מכרז, אדם המועסק בה, אשר נתקבל לה באמצעות לשכת העבודה או לאחר שנמצא כשיר במכרז פומבי בעת קבלתו למשרה הבלתי צמיתה; הוראה זו חלה גם אם דרגת המשרה שונתה בעת הפיכתה למשרה צמיתה.
(י"פ 807, התשכ"א, ע' 386; י"פ 1315, התשכ"ו, ע' 290; י"פ 1951, התשל"ד, ע' 62)

11.958

- אלה המקרים בהם יועסק עובד על-פי חוזה מיוחד במשרה תקנית ללא עריכת מכרז פומבי:
- (א) עובד לשכת שר וסגן שר (ראה פסקה 15.215);
- (ב) עובד לשכת רב ראשי (ראה פסקה 15.215);
- (ג) מנהל כללי (ראה פסקה 17.141);
- (ד) מועסק לאחר שלא נמצא מועמד במכרז פומבי (ראה פסקאות 12.421 ו-15.218).
(שס/14)

11.96 - משרות שהמינוי להן הוא בידי הממשלה או טעון אישורה

11.961

- משרות שהמינוי להן הוא בידי הממשלה או טעון אישור הממשלה
- (א) המינוי למשרות הבאות פטור מחובת המכרז הפומבי והוא בידי הממשלה או טעון אישור הממשלה, והוא טעון קבלת חוות דעתה של ועדת המינויים לפי פסקה 11.963 (למעט היועץ המשפטי לממשלה כמפורט מטה).

משך הכהונה	תואר המשרה
ראה פסקה 17.161.	מנהל כללי של כל משרד (חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 12)
משרד האוצר	
5 שנים . אם מועד תום 5 שנות הכהונה חל לאחר יום ה-1 באפריל של שנת התקציב, תקופת הכהונה תסתיים ביום 31 בינואר של השנה שלאחר שנת התקציב. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009) (החלטת ממשלה מס' 2257 (30.11.2014) (החלטת ממשלה מס' 1118 (7.2.2016) (עו/7)	1. החשב הכללי
כהונה של 4 שנים וניתן להאריכה עד 4 שנים נוספות. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009)	2. הממונה על אגף הכלכלה והכנסות המדינה
כהונה של 4 שנים וניתן להאריכה עד 4 שנים נוספות. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009)	3. הממונה על השכר והסכמי עבודה
5 שנים ואינה ניתנת להארכה. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009)	4. הממונה על שוק ההון, הביטוח והחיסכון
כהונה של 4 שנים וניתן להאריכה לתקופה אחת או יותר בת שנתיים ובלבד שבמצטבר ההארכה לא תעלה על 4 שנים נוספות. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009)	5. הממונה על התקציבים
4 שנים ואינה ניתנת להארכה. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009)	6. מנהל רשות החברות הממשלתיות (חוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975, ס' 52(ב))
כשל מנכ"ל בהתאם לפסקה 17.161.	7. יושב ראש מטה הדיור (החלטת ממשלה מס' 252 (19.7.2015) תוקף ההחלטה לתקופת הכהונה של הממשלה ה-34. (עו/2)
משרד הביטחון	
אין קביעת תקופת כהונה. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009)	מבקר מערכת הביטחון
כהונה של 5 שנים וניתן להאריכה עד 3 שנים נוספות. (החלטת ממשלה מס' 3 (18.5.2015) (עו/16)	משרת עוזר שר הביטחון, ששמה שמור במזכירות הממשלה
משרד הבינוי והשיכון	
5 שנים ואינה ניתנת להארכה. (חוק רשות מקרקעי ישראל, התש"ך-1960, ס' 2(ב))	מנהל רשות מקרקעי ישראל (חוק רשות מקרקעי ישראל, התש"ך-1960, ס' 2(ב))
משרד הכלכלה והתעשייה	
6 שנים ואינה ניתנת להארכה. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009)	מנהל מרכז ההשקעות (חוק עידוד השקעות הון, התשי"ט-1959, ס' 7)
משרד החקלאות ופיתוח הכפר (מנהל הרשות לפיתוח והתיישבות הבדואים בנגב הועבר לפסקה 11.968 (החלטת ממשלה מס' 1986 (בדו/21.8.2014) (עו/16) (עו/16)	
משרד המשפטים	
6 שנים ואינה ניתנת להארכה. (החלטת ממשלה מס' 2274 (20.8.2000)	היועץ המשפטי לממשלה על-פי הצעת ועדה מקצועית-ציבורית שהרכבה ופעולותיה מפורטים בהחלטת הממשלה 2274 (מיום 20.8.2000 (חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, ס' 5)
משרד לשוויון חברתי	
כהונה של 4 שנים וניתן להאריכה עד 4 שנים נוספות. (החלטת ממשלה מס' 4470 (8.2.2009)	מנהל הרשות לקידום מעמד האישה (חוק הרשות לקידום מעמד האישה, התשנ"ח-1998, ס' 3(ב)) (החלטת ממשלה מס' 36 (26.5.2015) (עו/16)

פרק 18 - מילוי מקום, הטלת תפקיד ומינוי בפועל

בפרק זה מובאות הוראות בדבר מילוי מקום על-ידי אדם שאינו עובד מדינה, הטלת תפקיד ומינוי בפועל של עובד מדינה.

18.1 - מילוי מקום

18.11 הגדרה / 18.12 מילוי מקום של עובד הנעדר ממשרתו באופן זמני / 18.13 מילוי מקום במשרה פנויה / 18.14 הוראות כלליות

18.11 - הגדרה

18.110

"מילוי מקום" - העסקת אדם, שאינו עובד המדינה, כממלא מקום של עובד הנעדר מתפקידו באופן זמני (לרגל מחלה, יציאה להשתלמות, חופשה ללא משכורת, יציאה לתפקיד בחוץ-לארץ וכדומה); או העסקה זמנית של אדם שאינו עובד המדינה, במשרה פנויה, בהתאם להוראות פרק משנה זה.

18.12 - מילוי מקום של עובד הנעדר ממשרתו באופן זמני

18.121

האחראי במשרד רשאי לאשר העסקת ממלא מקום של עובד שנעדר מתפקידו באופן זמני למשרה שדרגת השיא שלה עד דרגה 43 בדירוג המח"ר ובדרגות המקבילות בדירוגים אחרים, בהתקיים התנאים המצטברים הבאים:

- (א) קיימת חיוניות באיזו המשרה באופן זמני במהלך תקופת היעדרותו של העובד הממלא את המשרה דרך קבע;
- (ב) אין אפשרות שעובד אחר של המשרד יבצע את תפקידי המשרה באופן זמני, בדרך של הטלת תפקיד או בדרך של מינוי בפועל בהתאם להוראות פרק משנה 18.2.

18.122

הליך המינוי לאיזו משרה במילוי מקום של עובד שנעדר ממשרתו באופן זמני יהיה בהתאמה לתקופה הצפויה להיעדרות העובד הממלא את המשרה דרך קבע, בהתאם לכללים הבאים:

- (א) מילוי מקום לתקופה של עד שנה - האחראי רשאי לאשר העסקת ממלא מקום לתקופה של עד שנה שלא במכרז, בכפוף לקיומו של הליך בחירה בהתאם להוראות פסקה 11.933, בשינויים המתחייבים מהיות המשרה מאוישת בדרך של מילוי מקום כמפורט להלן:

1. בנוגע לחובת הפרסום כאמור בפסקה 11.933(א), יודגש כי מדובר באיזו משרה בדרך של מילוי מקום לתקופה זמנית;

2. כמו כן, יצוין מועד סיום משוער של ההעסקה וכל הוראה אחרת הנוגעת לאיזו משרה זו בדרך של מילוי מקום.

- (ב) מילוי מקום לתקופה שבין שנה לשלוש שנים - האחראי רשאי לאשר העסקת ממלא מקום לתקופה של עד שלוש שנים שלא במכרז, בכפוף לקיומו של הליך בחירה לפי נוהל איזו משרה זמנית, בהתאם להוראות פסקה 11.983, בשינויים המתחייבים;

- (ג) מילוי מקום לתקופה ארוכה משלוש שנים - הליך המינוי למילוי מקום לתקופה ארוכה משלוש שנים יהיה במכרז פומבי, בהתאם להוראות פרק 12, בשינויים המתחייבים מהיות המשרה מאוישת במילוי מקום באופן זמני בהתאם למפורט בנסמן (א).

18.123

משך תקופת העסקת ממלא מקום של עובד הנעדר זמנית מתפקידו יוגבל בהתאם למפורט להלן:

- (א) ממלא מקום שנבחר לתפקידו בהליך לפי פסקה 11.933 - העסקתו תוגבל לתקופת היעדרות העובד הממלא את המשרה דרך קבע או עד שנה, לפי הקצר מביניהם;

- (ב) ממלא מקום שנבחר לתפקידו בהליך איוש משרה זמנית בהתאם לפסקה 11.983 - העסקתו תוגבל לתקופת היעדרות העובד הממלא את המשרה דרך קבע או עד שלוש שנים, לפי הקצר מביניהם;
- (ג) ממלא מקום שנבחר לתפקידו במכרז פומבי - העסקתו תוגבל לתקופת היעדרות העובד הממלא את המשרה דרך קבע. התפנתה המשרה בה הועסק העובד במילוי מקום - ניתן יהיה למנותו למשרה דרך קבע;
- (ד) נציב שירות המדינה או מי מטעמו רשאים לאשר הארכת העסקת ממלא מקום מעבר לתקופות הנקובות בסעיף זה, מטעמים מיוחדים שיירשמו.

18.13 - מילוי מקום במשרה פנויה

18.131

על מינוי דרך קבע של עובד מן החוץ למשרה פנויה חלה חובת המכרז הפומבי, בהתאם להוראות חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 כאמור בפרק 12, אלא אם נקבע הליך אחר לאיוש המשרה כאמור בפרק משנה 11.9.

18.132

האחראי במשרד רשאי לאשר העסקת ממלא מקום במשרה פנויה שדרגת השיא שלה עד דרגה 43 בדירוג המח"ר ובדרגות המקבילות בדירוגים אחרים, ועד לסיום הליכי איוש המשרה דרך קבע, רק במקרים יוצאים מן הכלל, כאשר מתקיימים כל התנאים המצטברים המפורטים להלן:

- (א) לא הייתה דרך לצפות מבעוד מועד שהמשרה תתפנה, כגון: שהעובד הממלא דרך קבע את המשרה התפטר ממשרתו בהתראה קצרה, ולא ניתן היה לאישה במועד בדרך של מכרז;
- (ב) קיימת חיוניות לאיוש המשרה במילוי מקום באופן זמני עד לסיום הליכי המכרז לאיוש המשרה דרך קבע;
- (ג) אין אפשרות שעובד אחר של המשרד יבצע את תפקידי המשרה באופן זמני, בדרך של הטלת תפקיד או בדרך של מינוי בפועל בהתאם להוראות פרק משנה 18.2;
- (ד) פורסם מכרז פנימי או בין-משרדי לאיוש המשרה בהתאם לפרק משנה 11.4 ולא נבחר עובד במכרז;
- (ה) פורסם מכרז פומבי לאיוש המשרה בהתאם לפרק 12 ועבר המועד האחרון להגשת מועמדות במכרז הפומבי, והעובד שיועסק במילוי מקום אינו מבין המועמדים המתמודדים במכרז.

18.133

הליך המינוי לאיוש משרה פנויה במילוי מקום עד לסיום הליכי איוש המשרה דרך קבע, יהיה בהתאם להוראות פסקה 11.933, בשינויים המתחייבים כמפורט בפסקה 18.122;

18.134

משך תקופת העסקת ממלא מקום במשרה פנויה יהיה לתקופה של עד ששה חודשים או עד לסיום הליכי המכרז לאיוש המשרה דרך קבע, לפי המוקדם מביניהם. במקרים בהם התאריך הליך המכרז מעבר לתקופה זו, האחראי רשאי להאריך את תקופת העסקת ממלא המקום לתקופה של עד ששה חודשים נוספים בלבד או עד לסיום הליכי המכרז לאיוש המשרה דרך קבע, לפי המוקדם מביניהם.

18.135

נציב שירות המדינה רשאי לקבוע תפקידים או סוגי תפקידים שבהם ניתן יהיה להעסיק ממלא מקום במשרה פנויה, אף שטרם הסתיים המועד האחרון להגשת מועמדות במכרז הפומבי, ובלבד שהמשרד החל בהליכי איוש המשרה דרך קבע.

18.136

נציבות שירות המדינה רשאית לאשר העסקת ממלא מקום במשרה פנויה בשונה מהכללים האמורים או מעבר לתקופות הנקובות בסעיף זה, על-פי בקשת המשרד במקרים חריגים ומטעמים מיוחדים.

18.14 - הוראות כלליות

18.141

האחראי או מי שהוסמך לכך על ידיו, חייב להודיע במפורש למועמד להעסקה לפי פרק משנה זה את כל זכויותיו כעובד המדינה בעת כניסתו לשירות ובכל מקרה של שינוי במעמדו, בדרגתו או בדירוגו, כאמור בפרק משנה 02.7, וכן ליידע אותו בדבר מעמדו הזמני כממלא מקום לפי פרק משנה זה.

18.142

- (א) ממלא מקום יועסק רק אם הוא ממלא אחר דרישות הסף הנדרשות למילוי המשרה ;
- (ב) במקרים יוצאים מן הכלל, כאשר חיוני שתפקידי המשרה יבוצעו ללא כל דיחוי, רשאית נציבות שירות המדינה לאשר העסקת ממלא מקום שאינו ממלא אחר דרישות המשרה, אם שוכנעה שאין אפשרות להעסיק עובד אחר הממלא אחר דרישות המשרה. באישורה, רשאית נציבות שירות המדינה להתנות כי העובד האמור יועסק בדרגה נמוכה מדרגת המשרה.

18.143

- (א) אדם שאינו עובד המדינה יועסק במילוי מקום באופן זמני על-פי חוזה מיוחד ;
- (ב) המקור התקציבי לתשלום שכרו של ממלא מקום יהיה מסעיף המשכורת של המשרה בה הוא מועסק ;
- (ג) ניתן להעסיק ממלא מקום של עובד שנעדר מתפקידו באופן זמני, אך ממשיך לקבל משכורת, מלאה או חלקית בתקופת היעדרותו (כגון עובד הנמצא בחופשת מחלה), בכפוף לקיומו של מקור תקציבי לכך ;
- (ד) ממלא מקום יבצע את תפקידי אותה המשרה אליה נבחר בהתאם להוראות פרק משנה זה, ולא יבצע תפקידים אחרים.

18.144

- (א) משרה של עובד מתוך השירות, שנתקבל לתקופת ניסיון במשרה אחרת וניתן להחזירו למשרתו הקודמת במהלך תקופת הניסיון בהתאם לסעיף 13.82, תיחשב למשרה פנויה ויש לאישה במכרז ;
- (ב) בקשה להעסקת ממלא מקום במשרה כאמור תיבחן בהתאם להוראות לגבי מילוי מקום במשרה פנויה, כאמור בסעיף 18.13.

18.145

- (א) אין לאשר העסקת ממלא מקום למשרה שמתח הדרגות שלה הוא 42-44 ומעלה בדירוג המח"ר ובדרגות המקבילות בדירוגים אחרים, אלא באישור נציב שירות המדינה או מי מטעמו ומטעמים מיוחדים ;
- (ב) מילוי מקום של אחראי ייעשה רק אחרי קבלת אישור בכתב מאת נציב שירות המדינה.

18.146

- עובד שהועסק במילוי מקום באופן זמני, ונבחר לתפקידו שלא במכרז פומבי, לא יהיה זכאי להתמודד על משרות אחרות במילוי מקום בפטור ממכרז באותו משרד או יחידת סמך בה הועסק, וזאת לתקופה של ששה חודשים ממועד סיום העסקתו.

18.147

- זכאות להתמודד במכרז פנימי ובין-משרדי
- עובד המועסק במילוי מקום באופן זמני לא יהיה זכאי להתמודד במכרזים פנימיים או בין-משרדיים, אלא בהתקיים אחת משני אלה :
- (א) ממלא המקום התקבל במכרז פומבי והשלים 18 חודשי עבודה במשרה, כאמור בפסקה 11.411 ;
- (ב) ממלא המקום הועסק באותו תפקיד, באישור נציבות שירות המדינה, תקופה העולה על 48 חודשי עבודה.

18.148

סיום העסקה

- (א) העסקה במילוי מקום תסתיים כאשר חלפה התקופה המותרת להעסקה בדרך זו, כאמור לעיל, או אם אוישה המשרה דרך קבע, על-פי המוקדם מביניהם ;
- (ב) הגורם שאישר את מילוי המקום במשרד וכן נציב שירות המדינה או מי מטעמו, רשאים לבטל מילוי מקום, אם לא קוימו ההוראות דלעיל, או אם נוכחו לגלות כי העסקת ממלא המקום נועדה לעקוף את חובת המכרז.

(ע/5)

18.2 - הטלת תפקיד ומינוי בפועל

18.20 הגדרות והוראות כלליות / 18.21 נוהל /
 18.22 מינוי בפועל במשרד למשרה בה משובץ
 עובד / 18.23 מינוי בפועל במשרד למשרה
 פנויה / 18.24 מינוי בפועל במשרות שהמינוי
 להן טעון אישור הממשלה / 18.25 מינוי בפועל
 במשרד אחר / 18.26 מינוי בפועל באישור
 נציבות שירות המדינה / 18.27 העברה זמנית
 למילוי תפקידים בגופים אחרים של המדינה /
 18.28 חישוב תקופת מינוי בפועל / 18.29 סיום
 מינוי בפועל

18.20 - הגדרות והוראות כלליות

18.201

בפרק משנה זה:

"עובד"

- עובד בכל מעמד, אשר התקבל לשירות המדינה כדין, ואשר סיים את תקופת
 הניסיון שלו כעובד מן החוץ;

"הטלת תפקיד"

- מתן הוראה מיוחדת בכתב לעובד למלא, בנוסף על תפקידו הקבוע, תפקיד או
 תפקידים נוספים באופן זמני;

"מינוי בפועל"

- מינוי עובד מדינה באופן זמני, במעמד של ממונה בפועל, למשרה במשרדו או
 במשרד אחר, כאשר נושא המשרה נעדר מעבודתו, בין אם הוא מקבל משכורת
 ובין אם לאו (למשל: הוא נעדר לרגל מחלה, יציאה להשתלמות, חופשה ללא
 משכורת, חופשה, מינוי בפועל במשרה אחרת, יציאה לתפקיד בחוץ-לארץ), או
 כאשר המשרה פנויה;

"מינוי בפועל"

לצורך התמחות

במשפטים

- שיבוץ עובד בכל מעמד, למשרת מתמחה במשפטים למשך תקופת ההתמחות.

18.202

הטלת תפקיד

(א) האחראי רשאי להטיל על עובד תפקידים זמניים, אף אם אינם בתחום פעולתו הרגילה, כמפורט
 בפסקה זו; הטלת תפקידים של משרה שהתפתחה באופן זמני בנוסף על תפקידו הקבוע של
 העובד, מותנית בעמידת העובד בתנאי ההשכלה והניסיון הנדרשים למשרה;

(ב) עובד חייב למלא כל תפקיד שהוטל עליו לפי נסמן (א) לעיל, כל עוד אין בהטלת התפקידים
 משום פגיעה בו ואין הם מעל יכולתו, בתנאי שהטלת תפקיד זמני על עובד לתקופה ארוכה
 משישה חודשים - תהיה טעונה הסכמתו. מילוי כל תפקיד שהוא בתחום האחריות הכוללת של
 עובד במילוי תפקידו, ביחידה בה הוא מועסק - אין בו, בשום מקרה, משום פגיעה בעובד;

(ג) סבור עובד כי בתפקיד הזמני שהוטל עליו, לפי נסמן (א) לעיל, יש משום פגיעה בו או כי הוא
 מעל יכולתו, ואין הממונה על העובד מקבל את טענתו, רשאי העובד לבקש את התערבות ועד
 העובדים, והוועד רשאי לבקש התערבות הוועד המקומי או המחוזי של הסתדרות עובדי המדינה,
 אך אין בכך כדי לפטור את העובד מחובת מילוי התפקיד הזמני;

(ד) הכריז ועד מקומי או מחוזי של הסתדרות עובדי המדינה על סכסוך, בהתאם לסעיף 06.22,
 בעקבות טענת עובד לפי נסמן (ג) לעיל, רשאי העובד להפסיק את מילוי התפקיד הזמני עג למתן
 החלטת הוועדה הפריטטית או כל עוד לא עבר הזמן המרבי לדיוניה (ראה פסקה 06.225), הכל
 לפי המועד המוקדם יותר.

18.203

מינוי בפועל

- (א) האחראי מוסמך למנות עובד במינוי בפועל, בכפוף להוראות פרק משנה זה ;
(ב) אושרה בקשת עובד להתמחות במשפטים בהתאם להוראות הודעות נש"מ שס/26, סד/4 ו-סח/21, ימונה בפועל למשרת מתמחה במשפטים למשך תקופת ההתמחות.
(סח/21)

18.204

מותר למנות עובד בפועל לא רק למשרה הכלולה בתקן, אלא אף למילוי תפקידים בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה, ובלבד שתתמלאנה הוראות פסקה 16.131.

18.205

- (א) על מינוי בפועל במשרות שהמינוי להן טעון אישור הממשלה, ראה סעיף 18.24 ;
(ב) על מינוי בפועל של מנהל כללי, ראה פרק משנה 17.1.

18.206

על משכורת עובד במינוי בפועל, ראה סעיף 24.51.

18.207

- (א) עובד לשכה במשרות ארון בלשכת נבחר כאמור בפרק משנה 02.5, או עובד לשכת מנכ"ל כאמור בפרק משנה 02.6 הבא מתוך השירות, ימונה למשרתו אך ורק בדרך של מינוי בפועל, בהתאם להוראות פרק משנה זה ;
(ב) על סיום מינוי בפועל של עובד לשכת נבחר או עובד לשכת מנכ"ל הבא מתוך השירות, ראה פסקאות 02.536 ו-02.614.
(עו/5)(סח/10)

18.21 - נוהל

18.211

אושר מינוי בפועל של עובד על-ידי מי שהוסמך לכך בהתאם להוראות פרק משנה זה, יודיע על כך האחראי בכתב לעובד, בנוסח הבא:
"נתמנית בפועל למלא את התפקידים של משרה _____ המינוי בפועל כפוף להוראות התקשי"ר בדבר מינוי בפועל, זכויותיך בתקופת המינוי בפועל תהיינה לפי הוראות סעיפים 18.28 ו-24.51 בתקשי"ר".
האחראי ישלח עותק מההודעה לנציבות שירות המדינה.

18.212

- (א) אישור מינוי בפועל של עובד מותנה בכך שתישמר לעובד משרתו עד תום המינוי בפועל ;
(ב) במקרים בהם מועסק עובד על-פי חוזה מיוחד - תישמר לעובד משרתו עד תום תוקפו של החוזה המיוחד. הארכת מינוי בפועל מעבר לכך, טעונה אישור נציבות שירות המדינה ;
(ג) בהסכמת העובד, מותר לשמור לו משרה אחרת המתאימה לו, שדרגתה כדרגת משרתו. המשרה השמורה לעובד לא תמולא בתקופת היעדרו, אלא בדרך של מינוי בפועל או של מילוי מקום (ובכפוף להוראות פרק משנה זה), אשר יסתיים לא יאוחר מתום המינוי בפועל ;
(ד) אין האמור בפסקה זו פוגע בהסדרים מיוחדים בדבר שמירת משרה לעובד בתקופת המינוי בפועל ואחריה, אשר ייקבעו בכתב, בהסכמת העובד ובאישור מראש של נציבות שירות המדינה.
(סד/33)

18.213

- (א) אין לאשר למפרע מינוי בפועל של עובד ;
(ב) במקרים יוצאים מן הכלל, מותר לאשר למפרע מינוי בפועל לתקופה שאינה ארוכה מ-30 יום, בתנאי שהעובד מילא למעשה בתקופה הנדונה את כל תפקידי המשרה לה הוא עומד להתמנות בפועל ;
(ג) מינוי בפועל למפרע, מוקדם יותר מ-30 יום, טעון בכל מקרה אישור נציבות שירות המדינה.

18.214

על מינוי בפועל של עובד, וכן על סיום מינוי בפועל של עובד, יודיע האחראי בטופס הודעה על שינויים בשיבוץ (מדף 2716) ובטופס הודעה על שינויים אישיים (מדף 2717). עותקים מטופסי הודעות השינוי האמורות, יימסרו גם לעובד שנתמנה בפועל.

18.215

- (א) אין לאשר מינוי בפועל של עובד למשרה שדרגתה גבוהה מדרגתו של העובד, כל עוד מתנהלים נגדו חקירה או דיון בקשר להאשמה משמעתית או פלילית;
- (ב) נציב שירות המדינה רשאי לאשר מינוי בפועל כאמור, אם השתכנע כי החקירה או הדיון מתמשכים זמן רב וכי בנסיבות העניין מן הראוי שלא לעכב את קידומו של עובד בהתאם לסעיף 24.55.

18.22 - מינוי בפועל במשרד למשרה בה משובץ עובד

18.221

- (א) אחראי מוסמך למנות בפועל עובד של המשרד למשרה בתקן משרדו בה משובץ עובד הנעדר מעבודתו (בין אם הוא מקבל משכורת ובין אם לאו). המינוי בפועל לפי פסקה זו יסתיים עם שובו לעבודה של העובד הנעדר;
- (ב) מינוי בפועל מותנה בקיום דרישות ההשכלה והניסיון של המשרה אליה מתמנה העובד בפועל, או שהוא היה רשאי להציג את מועמדותו במכרז פנימי למשרה האמורה, בהתאם להוראות סעיפים 11.41 ו-11.43.

18.222

- (א) מותר למנות בפועל עובד, רק אם דרגת העובד המתמנה בפועל אינה נמוכה ביותר משתי דרגות מהדרגה הנמוכה ביותר הצמודה למשרה אליה הוא מתמנה בפועל;
- (ב) לא נמצא עובד אשר ימלא אחר התנאי האמור, וחיוני שתפקידי המשרה ימולאו ללא דיחוי, רשאי אחראי למנות בפועל, לתקופה של לא יותר משנה אחת, עובד אשר לא נתמלא בו התנאי האמור, ובלבד שנתמלאו בו דרישות ההשכלה והניסיון, כאמור לעיל.

18.223

מינוי בפועל והארכת מינוי בפועל, במקרים שונים מהאמור לעיל או מעבר לתקופות הנקובות לעיל, טעון אישור נציבות שירות המדינה (ראה סעיף 18.26).

18.23 - מינוי בפועל במשרד למשרה פנויה

18.231

אחראי מוסמך למנות בפועל עובד של המשרד למשרה פנויה בתקן משרדו, לרבות מינוי בפועל למילוי תפקידים בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה שאושרה על-ידי נציבות שירות המדינה, לפי סעיף 16.13.

18.232

מינוי בפועל לפי פסקה 18.231 מותנה בקיום התנאים שנקבעו בסעיף 18.22 בעניין הפרשי דרגות ודרישות השכלה וניסיון.

18.233

מותר למנות עובד בפועל לפי פסקה 18.231, עד למילוי המשרה בקביעות, לתקופה שלא תעלה על שנה, בתנאי שהוחל כבר בהליכים למילוי קבוע של המשרה (לעניין מינוי בפועל של עובד המשרה פנויה שהוחל בהליכים למילוי - ראה סעיף 13.84).

(סד/23)

18.234

- (א) מינוי בפועל והארכת מינוי בפועל במקרים שונים מהאמור לעיל, או מעבר לתקופות הנקובות לעיל, טעון אישור נציבות שירות המדינה;
- (ב) נציבות שירות המדינה לא תאשר מינוי בפועל למי שאיננו ממלא אחר דרישות ההשכלה והניסיון כאמור לעיל, אלא במקרים חריגים ויוצאים מן הכלל.

18.235

מינוי בפועל של אחראי ייעשה רק אחרי קבלת אישור בכתב מאת נציב שירות המדינה.
(2/ג)

18.24 - מינוי בפועל במשרות שהמינוי להן טעון אישור הממשלה

18.241

(א) על-פי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, אם התפנתה משרת מנכ"ל או משרה מן המשרות המפורטות בתוספת לחוק הנ"ל או משרה של עובד המדינה שנתונה לו סמכות על-פי חוק שעליו להפעילה בעצמו (להלן - "נושא משרה") - או משנבצר מנושא משרה תקופה מסוימת להשתמש בסמכותו או למלא תפקידו משום שהוא נעדר או נטול כושר מחמת כל סיבה, רשאי השר הממונה על המשרד, לאחר התייעצות עם נציב שירות המדינה, להטיל את התפקיד על עובד מדינה אחר, לתקופה שלא תעלה על שלושה חודשים;

(ב) השר רשאי, לאחר התייעצות עם נציב שירות המדינה, להאריך את התקופה האמורה כאמור בנסמך (א) לעיל בתקופות נוספות, ובלבד שסך כל תקופת הטלת התפקיד באופן זמני לא תעלה על שישה חודשים; ואולם, רשאי השר, בהסכמת נציב שירות המדינה והיועץ המשפטי לממשלה, להודיע לממשלה על הארכת תקופת הטלת התפקיד באופן זמני מעבר לשישה חודשים כאמור, בהתקיים נסיבות מיוחדות המצדיקות זאת, וכל עוד מתקיימות נסיבות מיוחדות כאמור;

(ג) היה נושא משרה מנוע מלעסוק בעניין מסוים במסגרת תפקידו, רשאי השר, לאחר התייעצות עם נציב שירות המדינה, להטיל על עובד מדינה אחר למלא את התפקיד באותו עניין עד שתוסר המניעה.

(חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 (תיקון מס' 15), ס' 12, 23, 23א)

18.242

החלטת שר לפי פסקה 18.241 טעונה מתן הודעה בכתב למזכירות הממשלה, ונכנסת לתוקפה ביום המצוין בהודעת השר.

18.243

(א) מנכ"ל, מוקבל למנכ"ל או הנושא משרה, המכהן בפועל כאמור בפסקה 18.241, זכאי למשכורת של נושא משרה לפי העניין, למשך תקופה מינוי בפועל;

(ב) מינוי בפועל של עובד לתפקיד מנכ"ל או נושא משרה כמשמעו לעיל, אינו מקנה לו כל זכות קבועה על המשרה או לרמת השכר, תנאי הפנסיה והתנאים הנלווים של נושא משרה.
(עב/10)

18.25 - מינוי בפועל במשרד אחר

18.251

הוראות פרק זה יחולו גם על מינוי בפועל במשרד אחר. מינוי כאמור טעון הסכמת האחראי במשרד בו מועסק העובד ובהסכמת העובד.

18.252

מינוי בפועל והארכת מינוי בפועל, במקרים שונים מהאמור לעיל או מעבר לתקופות הנקובות לעיל, טעון אישור נציבות שירות המדינה (ראה סעיף 18.26).

18.253

על משכורתו של עובד, שמונה בפועל למשרה במשרד אחר, יחולו הוראות סעיף 24.51; אותן הוראות לא יחולו על עובד אשר, בהתחשב באופי עבודתו קבעה נציבות שירות המדינה כי ימשיך לקבל בתקופת המינוי בפועל במשרד אחר את משכורתו הרגילה במשרד המעסיק אותו, ולפי התנאים הקיימים במשרדו.

18.254

עובד שמונה בפועל, מקבל את משכורתו, לרבות הוצאות נסיעה ואש"ל, מהמשרד בו הוא משרת בפועל, אלא אם נקבע אחרת.

18.255

המשרד והיחידה, בהם מועסק בקביעות העובד בפועל, ירשמו את היעדרויותיו ואת זכויותיו ויטפלו בכל ענייניו האישיים, לרבות מסירת הודעות שינוי לפי פסקה 93.223, במשך כל תקופת המינוי בפועל.

18.256

- (א) מנהל היחידה, בה מועסק העובד בתקופת המינוי בפועל, יודיע בכתב בסוף כל חודש למנהל היחידה בה מועסק העובד בקביעות, פרטים על היעדרויותיו של העובד באותו חודש, וכן יצרף להודעתו את האסמכתות להיעדרויות אלו;
- (ב) מנהל היחידה, בה מועסק העובד בקביעות, יודיע למנהל היחידה בה מועסק העובד בפועל, במקרה הצורך, על שינויים העשויים להשפיע על משכורתו של העובד וכן אם העובד אינו זכאי למשכורת, כולה או מקצתה, בתקופת היעדרו מעבודתו.

18.26 - מינוי בפועל באישור נציבות שירות המדינה

18.261

מינוי בפועל והארכת מינוי בפועל במקרים שונים מהמקרים המצוינים בסעיפים 18.22, 18.23 ו-18.25 או מעבר לתקופות הנקובות בפסקאות 18.223 או 18.233, טעון אישור נציבות שירות המדינה.

18.262

- האחראי יגיש לנציבות שירות המדינה בקשה לאישור מינוי בפועל, לפי פסקה 18.261, לפני היום המבוקש כתחילת המינוי בפועל. ייכללו בה הפרטים הבאים:
- (א) שם העובד שמוצע למנותו בפועל;
- (ב) תואר משרתו הקבועה ומספרה בתקן;
- (ג) דרגתו הקבועה ומשכורתו המשולבת;
- (ד) התוספות הצמודות למשרה הקבועה של העובד (כגון תוספת הערבה ותוספת סיכון);
- (ה) תואר המשרה שהעובד ימלא בפועל, דרגתה ומספרה בתקן;
- (ו) התוספות הצמודות למשרה שהעובד ימלא בפועל (כגון תוספת הערבה ותוספת סיכון), והאם העובד ממלא אחר התנאים לתשלומן;
- (ז) תאריך התחלת המינוי בפועל;
- (ח) התקופה המשוערת של המינוי בפועל;
- (ט) הנימוקים לבקשה לאישור המינוי בפועל.

18.263

אישור נציבות שירות המדינה מינוי בפועל של עובד במשרה, אשר בה כיהן בפועל לפני כן ללא הפסק לפי סעיפים 18.22, 18.23 או 18.25, זכאי העובד למשכורת בעד כל תקופת המינוי בפועל ברציפות.

18.27 - העברה זמנית למילוי תפקידים בגופים אחרים של המדינה

18.271

התעורר צורך בהעברה זמנית של עובד למילוי תפקידים בשירות קבע בצה"ל, במשטרת ישראל, בשירות בתי הסוהר, במחלקה לשיתוף בין-לאומי במשרד החוץ או בהוראה במסגרת משרד החינוך, או בהעברה זמנית של עובד מיחידות אלו למילוי תפקידים במשרד ממשלתי אחר, יפנה האחראי של המשרד הנוגע בדבר אל נציבות שירות המדינה לקבלת הוראות בדבר הסדרת ההעברה.

18.28 - חישוב תקופת מינוי בפועל

18.281

על משכורתו של עובד שמונה בפועל ראה סעיף 24.51.

18.282

מינוי בפועל של עובד אינו מקנה לו כל זכות למשרה שהוא ממלא בפועל או להעלאה בדרגה, אולם אח שמונה בפועל למשרה שרמת התפקוד שלה עד 13 תחילית, והמינוי בפועל נמשך יותר מ-12 חודשים ברצף - יועסק במשרה זו דרך קבע, זאת בתנאי שעונה לדרישות המשרה. (עה/16) (שע/18)

18.283

מכסת חופשת המנוחה של עובד שמונה בפועל, בתקופת המינוי בפועל, תיקבע לפי דרגת משכורתו בתקופת המינוי בפועל.

18.284

לעניין שעות נוספות, תשלומים בתקופת היעדר מן העבודה (כגון: חופשת מחלה, חופשת אבל, שירות במילואים וקצובת אש"ל) לעובד שמונה בפועל, בתקופת המינוי בפועל, תיחשב דרגת העובד בתקופת המינוי בפועל כדרגתו הקבועה.

18.285

מונה עובד בקביעות למשרה אותה מילא לפני כן בפועל, ולא חלה הפסקה בין המינוי בפועל לבין המינוי הקבוע, רשאי האחראי להביא בחשבון את תקופת המינוי בפועל בדרגה גבוהה מדרגתו הקבועה של העובד, כתקופת שירות באותה משרה ובאותה דרגה, לצורך חישוב תקופת הניסיון במשרה החדשה (ראה פסקה 13.822), ולצורך חישוב הוותק בדרגה. לעניין העלאה בדרגה במשרה שצמודות לה כמה דרגות - ראה סעיף 21.24; ולעניין העלאה לדרגת המשרה בתקן - ראה סעיף 21.23.

18.29 - סיום מינוי בפועל

18.291

מינוי בפועל מסתיים מאליו בתום האישור למינוי בפועל שניתן לפי הוראות פרק משנה זה.

18.292

מינוי בפועל יסתיים לפני תום האישור למינוי בפועל, באחד המקרים הבאים:

- (א) המינוי בוטל על-ידי מי שאישר אותו;
- (ב) מונה עובד אחר למלא את המשרה הנדונה בפועל או באופן קבוע;
- (ג) העובד שמונה בפועל נעדר מעבודתו במשרה אותה הוא ממלא בפועל מאיזו סיבה שהיא, במשך 60 ימים רצופים, בין אם הוא זכאי למשכורת בתקופת ההיעדר ובין אם לאו;
- (ד) העובד פרש מן השירות.

43.628

התנהגות בתקופת הצינון

בתקופת הצינון, כאמור בפסקאות 43.623 ו-43.624, או בתקופת הצינון שנקבעה על-ידי הוועדה למתן היתרים, חל איסור על העובד הפורש לקיים קשרי עבודה כלשהם, בין בתמורה ובין שלא בתמורה, עם מקום עבודה שלגביו חלה עליו תקופת צינון כאמור, זולת אם קבעה הוועדה למתן היתרים אחרת.

43.629

התנהגות עובדי המשרד מול עובד שפרש מן השירות

(א) מבלי לפגוע באחריותו של העובד הפורש לקיום הוראות חוק הצינון, על עובדי המשרד ממנו פרש העובד להקפיד שלא לקיים קשרי עבודה עם העובד הפורש במצבים העומדים בניגוד להוראות חוק הצינון, כמפורט בסעיף זה, ובפרט להגבלות בדבר איסור הייצוג, כמפורט בפסקאות 43.621 ו-43.622;

(ב) בכל מקרה של ספק, יש להיוועץ ביועץ המשפטי של המשרד, אשר יתייעץ במידת הצורך, ביועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה.

43.63 - נוהל הגשת בקשות למתן היתרים

43.631

הודעה לעובד הפורש

(א) עם תחילת הטיפול בפרישתו של עובד מהשירות, יביא האחראי לידיעתו את עיקרי הוראות חוק הצינון והתקנות, כמפורט בפרק משנה זה;

(ב) יודגש, כי אין באמור בפסקה זו כדי לגרוע מאחריותו של העובד הפורש מהשירות לקיום הוראות חוק הצינון, וחובתו של העובד הפורש לכלכל את המשך עיסוקיו לאחר הפרישה בכפוף להוראות חוק הצינון.

43.632

התייעצות בדבר תחולת הוראות חוק הצינון על עובד הפורש

(א) עובד המבקש לפרוש משירות המדינה או עובד שפרש מן השירות, רשאי לפנות לאחראי ו/או ליועץ המשפטי למשרד או ליחידת הסמך בה הוא מועסק, ובאמצעותם ליועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה, לקבלת מידע אודות הוראות החוק וייעוץ בעניין תחולת הוראות החוק בעניינו;

(ב) ממונה על עובד שפורש משירות המדינה, אשר הובא לידיעתו כי העובד הפורש מתעתד לעבוד במקום עבודה לגביו מתעוררת שאלה בדבר קיומו של חשש לניגוד עניינים או שאלה בדבר תחולת הוראות חוק הצינון, כמפורט לעיל, יפנה את העובד לקבלת ייעוץ והנחיות מהיועץ המשפטי של המשרד, ויעדכן את האחראי והיועץ המשפטי;

(ג) בנסיבות בהן בדיקת היועץ המשפטי למשרד או ליחידת הסמך פנייה של עובד כאמור לעיל, אם ביוזמת העובד ואם ביוזמה אחרת, וכתוצאה מהבדיקה סבור היועץ המשפטי למשרד או ליחידת הסמך שאין תחולה להוראות החוק בעניינו של העובד הפורש, או שאין תחולה להוראות סעיף 4 לחוק הצינון וניתן להסתפק בהפניית העובד לאמור ביתר הוראות החוק, יעשה זאת בכתב חתום על ידו;

(ד) בכל מקרה כאמור, וכן בכל מקרה של ספק, יש לפנות ליועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה ולבקש את אישורו לחוות הדעת של המשרד.

43.633

הגשת בקשה להיתר מהוועדה למתן היתרים

(א) במקרים בהם העובד הפורש מבקש לקבל היתר מהוועדה למתן היתרים לפי חוק הצינון, וכן במקרים בהם סבור היועץ המשפטי למשרד ו/או היועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה כי חובה על העובד לפנות לוועדה למתן היתרים, ימציא היועץ המשפטי את חוות דעתו בעניין, ובכלל זה את עמדת המשרד לגופה של הבקשה למתן היתר, ליועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה;

(ב) הגשת בקשה למתן היתר מהוועדה למתן היתרים, תיעשה על-פי הוראות חוק הצינון והתקנות. כתובת הוועדה למתן היתרים היא: בית המשפט המחוזי בירושלים, בשבתו כוועדה למתן היתרים לפי חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה), התשכ"ט-1969;

- (ג) בהתאם לתקנות, על העובד הפורש להגיש את הבקשה לוועדה למתן היתרים, בצירוף תצהיר בכתב והעתק מכל מסמך שברצונו להסתייע בו בהליכים בפני הוועדה, הכל בארבעה עותקים;
- (ד) נציב שירות המדינה, או מי שיסמך לכך, הוא נציג השירות, כמשמעותו בתקנות 3 ו-4 לתקנות, המוסמך להשיב לבקשה למתן היתר, והוא יגיש תשובה מטעם השירות לבקשה למתן היתר, לאחר קבלת חוות דעת המשרד כאמור לעיל.
(התקנות, ת' 1, 2)

43.634

קבלת עמדה מוקדמת של נציג השירות

- (א) בטרם הגשת בקשה למתן היתר, רשאי העובד הפורש לפנות, באמצעות היועץ המשפטי למשרד או ליחידת הסמך, ליועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה, בבקשה לקבלת עמדה מוקדמת (פרה-רולינג) של נציב שירות המדינה לבקשה למתן היתר, טרם הגשת הבקשה לוועדה למתן היתרים;
- (ב) עובד המבקש לקבל עמדה מוקדמת כאמור, ימציא ליועץ המשפטי לנציבות שירות המדינה, באמצעות היועץ המשפטי למשרד או ליחידת הסמך, העתק מטיטוטת הבקשה למתן היתר, על נספחיה, בצירוף תצהיר העובד כמתחייב בתקנות וחוות הדעת של המשרד באשר לבקשה;
- (ג) במקרה כאמור, ניתן יהיה למסור לעובד, בטרם הגשת הבקשה למתן היתר לוועדה למתן היתרים, את תשובת נציב שירות המדינה, על מנת שתוגש לוועדה בד בבד עם הגשת הבקשה, ובכך לקצר ולייעל את הליכי ההמצאה והדיון לפי התקנות;
- (ד) נציב שירות המדינה או נציגו, וכן היועץ המשפטי למשרד או ליחידת הסמך, רשאים, בכל עת, לבקש את חוות דעתו של היועץ המשפטי לממשלה או נציגו, בכל הקשור לבקשה של עובד לפי חוק הצינון.

43.635

דיון בוועדה למתן היתרים

- (א) הוועדה למתן היתרים (להלן - "הוועדה") רשאית לדון בבקשה ולהחליט בה על יסוד החומר בכתב שהובא בפניה ובהיעדרם של המבקש ונציג השירות, אם אחד מהם לא ביקש להתייצב בפניה כדי להשמיע טענותיו או לחקור את מי שהגיש לוועדה תצהיר;
- (ב) נקבע דיון בפני הוועדה לשמיעת הבקשה, יופיעו העובד ו/או בא-כוחו, יחד עם נציג שירות המדינה או נציגו;
- (ג) רצה המבקש או נציג השירות לחקור חקירה שכנגד אדם שמסר תצהיר בפני הוועדה, יודיע על כך למי שהגיש את התצהיר ארבעה ימים לפחות לפני מועד השמיעה וימסור העתק ההודעה ליושב-ראש הוועדה;
- (ד) היועץ המשפטי לממשלה או נציגו רשאים בכל עת להופיע בדיוני הוועדה ולהשמיע את טענותיהם;
- (ה) החלטת הוועדה ניתנת בכתב חתומה בידי יושב-ראש הוועדה והעתק מאושר ממנה יומצא לעובד המבקש ולנציג שירות המדינה.
(התקנות, ת' 6, 9, 16, 17)
(ס/ט) (21)

43.64 - נוהל הגשת בקשות לגמול בשל הגבלות לאחר פרישה

43.641

- (א) עובד שיפרוש משירות המדינה עד ליום ב' בטבת התשע"ז (31.12.2016), רשאי להגיש בקשה לתגמול לפי החלטת הממשלה מס' 797 מיום ט"ז בחשוון התשע"ד (20.10.2013) בדבר אישור הסדר תגמול לפורשים משירות המדינה בשל הגבלות לאחר פרישה (להלן - "ההסדר") ולעדכוניו שנערכו להסדר בהתאם להחלטות הממשלה מס': 1748 מיום כ"ח בסיוון התשע"ד (26.6.2014), 2435 מיום ט"ז בשבט התשע"ה (5.2.2015) ו-932 מיום ח' בשבט התשע"ו (7.1.2016);
(ע/ו) (5)
- (ב) הבקשה כאמור תוגש על-ידי הפורש בטופס מדף 2309 באופן מפורט ובצירוף כל המסמכים הנדרשים בטופס, ליחידת משאבי אנוש במשרד ממנו פרש וזאת בתוך 45 ימים ממועד הפרישה;
(ע/ה) (16)

12.3 - מבחנים בכתב ובחינות בעל-פה

- 12.31 - הוראות כלליות
- 12.32 - היקף המבחנים
- 12.33 - הזמנה למבחנים
- 12.34 - סדרי המבחנים
- 12.35 - הזמנה לבחינות בעל-פה
- 12.36 - סדרי בחינות בעל-פה
- 12.37 - סיכומי ועדת הבוחנים
- 12.38 - השגה על מכרז פומבי או ביטולו

12.4 - מינוי בעקבות מכרז פומבי

- 12.41 - מינוי לפי החלטת ועדת הבוחנים
- 12.42 - העסקת עובד על-פי חוזה מיוחד כאשר לא נמצא מועמד במכרז פומבי

13 - סייגים לקבלת עובדים ותקופת ניסיון**13.1 - הוראות כלליות**

- 13.11 - הגדרת מועמד למינוי
- 13.12 - סייגים להעסקת עובד על-פי חוזה מיוחד במשרה תקנית

13.2 - חובת המבחנים והבחינות

- 13.21 - מועמדים למשרות עד דרגה 17 בדירוג המינהלי
- 13.22 - מועמדים למשרות עליהן חלה חובת המכרז הפומבי
- 13.23 - מועמדים למשרות הפטורות מחובת המכרז הפומבי
- 13.24 - הוראות ניהול

13.3 - סייגים מטעמי קרבת משפחה

- 13.31 - חלות והגדרות
- 13.32 - סייג העסקה
- 13.33 - הוראות ניהול
- 13.34 - העסקת בן משפחה של עובד בחוץ-לארץ

13.4 - בדיקות רפואיות

- 13.41 - חלות והגדרות
- 13.42 - חובת הבדיקה הרפואית
- 13.43 - נוהל קביעת הכשירות הרפואית
- 13.44 - שמירה על סודיות מסמכים רפואיים
- 13.45 - מסקנות קביעת הכשירות הרפואית
- 13.46 - נוהל הפסקת שירות
- 13.47 - ערר על אי קבלה לשירות
- 13.48 - ערר על קביעת מצב בריאות לקוי
- 13.49 - הגבלות להעברה מסיבות רפואיות

13.5 - בעל עבר פלילי ו/או משמעת

- 13.50 - כללי
- 13.51 - נוהל
- 13.52 - סמכות נציב שירות המדינה

13.6 - עריכת הסדרים למניעת ניגוד עניינים

- 13.61 - כללי
- 13.62 - תחולה
- 13.63 - נוהל עריכת הסדר למניעת ניגוד עניינים

13.7 - סייגים אחרים

- 13.71 - סייגים מטעמי גיל
- 13.72 - סייגים בנוגע ליוצאי צבא
- 13.73 - אישור הממשלה
- 13.74 - בעלי מקצוע
- 13.75 - אזרחות ישראלית או תושב קבע בישראל
- 13.76 - משכורת
- 13.77 - פעילות מפלגתית

13.8 - תקופת ניסיון

- 13.81 - הוראות כלליות
- 13.82 - תקופת ניסיון לעובדים שהיו כבר בשירות
- 13.83 - תקופת ניסיון לעובדים מן החוץ
- 13.84 - מילוי מקום עובד בניסיון
- 13.85 - תקופת הניסיון בשירותי הביטחון

14 - נוהל העסקת עובד במשרה תקנית עד לתום תקופת הניסיון**14.1 - הוראות כלליות**

- 14.11 - הגדרת מועמד למינוי
- 14.12 - תנאים מוקדמים
- 14.13 - החזרת עובדים - חוות דעת ומסמכים

14.2 - מילוי טפסים והצהרות על-ידי העובד

- 14.21 - שאלון אישי
- 14.22 - התחייבות לשמירת ידיעות
- 14.23 - קביעת זכאים לתשלום במקרה פטירה
- 14.24 - הצהרה על רכוש

14.3 - מילוי טפסים על-ידי המשרד

- 14.31 - אישור השאלון האישי
- 14.32 - מתן הרשאה להעסקה לשעה
- 14.33 - מתן הרשאה להעסקה לשעה בתקופת ניסיון

15 - נוהל העסקת עובד במשרה תקנית בתום תקופת הניסיון**15.1 - נוהל העסקת עובד במשרה תקנית על-פי כתב מינוי**

- 15.11 - בקשה לכתב מינוי
- 15.12 - הוצאת כתב מינוי בידי נציב שירות המדינה
- 15.13 - נוהל הוצאת כתב מינוי
- 15.14 - מתן הצהרת אמונים
- 15.15 - טקס מתן הצהרת האמונים ומסירת כתב המינוי
- 15.16 - ביטול כתב מינוי

15.2 - נוהל העסקת עובד במשרה תקנית על-פי חוזה מיוחד

- 15.21 - המקרים בהם יש להעסיק עובד על-פי חוזה מיוחד במשרה תקנית
- 15.22 - נוהל העסקת עובד על-פי חוזה מיוחד במשרה תקנית כהגדרתה בפסקה 11.912 או חובת המכרז הפומבי וכן עובדים שמיונים טעון אישור הממשלה
- 15.24 - נוהל העסקת עובד על-פי חוזה מיוחד במשרה תקנית הפטורה מחובת מכרז פומבי
- 15.25 - הארכת חוזה מיוחד
- 15.26 - שינויים בחוזה מיוחד

16 - נהלי העסקה בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה ובמשרה בלתי תקנית**16.1 - הוראות כלליות**

- 16.11 - עבודה שלפי טיבה אינה צמיתה
- 16.12 - תקציב לעבודה בלתי צמיתה
- 16.13 - העסקה בעבודה שלפי טיבה אינה צמיתה
- 16.14 - העברת כוח אדם עודף
- 16.15 - עובדים בשירות הביטחון

16.2 - העסקה במעמד ארעי

- 16.21 - המקרים בהם יועסקו עובדים במעמד ארעי
- 16.22 - סייגים להעסקת עובד ארעי
- 16.23 - נוהל העסקת עובדים ארעיים

16.3 - העסקה במעמד זמני

- 16.31 - המקרים בהם יועסק עובד במעמד זמני
- 16.32 - סייגים להעסקת עובד במעמד זמני
- 16.33 - נוהל העסקת עובד במעמד זמני

16.4 - העסקה על-פי חוזה מיוחד

- 16.41 - מקרים בהם יועסקו עובדים על-פי חוזה מיוחד
- 16.43 - סייגים להעסקת עובדים על-פי חוזה מיוחד
- 16.44 - סמכות עשיית חוזה מיוחד
- 16.45 - נוהל העסקה לפי סמכות מנהל כללי והאחראי
- 16.46 - נוהל העסקה על-פי סמכות בלעדית של נציבות שירות המדינה

16.5 - העברה ממעמד למעמד

- 16.51 - הגדרת "שירות רצוף של עובד ארעי"
- 16.52 - העברה למעמד זמני
- 16.53 - העברה למעמד קבוע
- 16.54 - זכויות סוציאליות לעובד המועבר למעמד קבוע למפרע

18 - מילוי מקום, הטלת תפקיד ומינוי בפועל**18.1 - מילוי מקום**

- 18.11 - הגדרה
- 18.12 - מילוי מקום של עובד הנעדר ממשרתו באופן זמני
- 18.13 - מילוי מקום במשרה פנויה
- 18.14 - הוראות כלליות

18.2 - הטלת תפקיד ומינוי בפועל

- 18.20 - הגדרות והוראות כלליות
- 18.21 - נוהל
- 18.22 - מינוי בפועל במשרד למשרה בה משובץ עובד
- 18.23 - מינוי בפועל במשרד למשרה פנויה
- 18.24 - מינוי בפועל במשרות שהמינוי להן טעון אישור הממשלה
- 18.25 - מינוי בפועל במשרד אחר
- 18.26 - מינוי בפועל באישור נציבות שירות המדינה
- 18.27 - העברה זמנית למילוי תפקידים בגופים אחרים של המדינה
- 18.28 - חישוב תקופת מינוי בפועל
- 18.29 - סיום מינוי בפועל

19 - שאילת עובדים**19.1 - שאילת עובדים**

- 19.11 - הגדרות וכללים
- 19.12 - נוהל השאילה
- 19.13 - עובד מושאל שפרש לגמלה מהגוף המשאיל

16.6 - העסקת מתנדבים

- 16.61 - חלות והגדרות
- 16.62 - תפקידים
- 16.63 - תשלומים וביטוח
- 16.64 - נהלים

16.7 - העסקת עובדים שפרשו לגמלאות

- 16.71 - חלות
- 16.72 - סייגים להעסקת גמלאים מעבר לגיל פרישת חובה
- 16.73 - סייגים ותנאים להעסקת עובדים אשר פרשו פרישה מוקדמת משירות המדינה
- 16.74 - השבת הטבות פרישה שהתקבלו בעת פרישה מוקדמת

17 - תנאי העסקה של מנהלים כלליים ונושאי משרות מקבילות**17.1 - מנהלים כלליים ונושאי משרות מקבילות - שכר ותנאי שירות**

- 17.11 - תחולה
- 17.12 - דרכי המינוי
- 17.13 - שכר מנכ"ל ומקביליו
- 17.14 - דרך ההעסקה
- 17.15 - פנסיה ותנאים סוציאליים נלווים
- 17.16 - סיום השירות

חלק 2 - קידום עובדים, משכורת, שכר ותשלומים אחרים**21 - קביעת דרגה וקידום בדרגה - הוראות כלליות****21.1 - קביעת דרגה בעת כניסה לשירות**

- 21.11 - הוראות כלליות
- 21.12 - דרגה ומשכורת של חייל, של שוטר ושל סוהר, שהועברו לשירות המדינה
- 21.13 - קביעת דרגה לבעלי תואר שני או בעלי תעודה בלימודי תעודה בדירוגים המקצועיים
- 21.14 - קביעת דרגה לבעלי תואר שלישי בדירוגים המקצועיים

21.2 - קידום בדרגה - הוראות כלליות

- 21.21 - כללי
- 21.22 - קביעת דרגה לעובדים שנבחרו למשרה גבוהה יותר
- 21.23 - התאמת דרגת עובד לדרגה הקבועה בתקן
- 21.24 - קידום במשרות להן צמודות כמה דרגות
- 21.25 - הוראות נוהל

21.3 - קביעת דרגת עובד שהועבר למשרה נמוכה יותר

- 21.31 - העברה לרגל דרישות השירות או מסיבות בריאות
- 21.32 - העברה לרגל דרישת העובד
- 21.33 - העברה לרגל צמצומים או חידוש הארגון
- 21.34 - העברה לרגל סיבות משמעותיות
- 21.35 - הורדת דרגה בתקן
- 21.36 - הוראות נוהל

21.4 - קביעת דרגה לעובד המועבר מסולם משכורת אחד למשנהו

- 21.42 - חישוב המשכורת
- 21.43 - העברה מהדירוג המינהלי לדירוג האקדמאי במדעי החברה והרוח
- 21.44 - העברה מהדירוג המינהלי לדירוג מקצועות טכניים (מקצ"ט)
- 21.45 - עובדי שירותי הביטחון

21.5 - קביעת דרגת שליח בחוץ-לארץ

- 21.51 - הגדרה
- 21.52 - קביעת דרגה ומשכורת

22 - קביעת דרגה וקידום בדרגה בתפקידים מסוימים בדירוג המינהלי**22.0 - הוראות כלליות**

- 22.01 - כללים לקידום בדרגה

22.1 - משרות טלפונאים, רכזים ומנהלי לשכה

- 22.11 - משרות טלפונאים - סדרה מקצועית 3400
- 22.12 - משרות רכזים ומנהלי לשכה - סדרה מקצועית 3201

הנחיות נציב שירות המדינה	העסקת עובדים בשירות המדינה
תאריך: י"ט באדר א' התשע"ו, 28 בפברואר 2016 מספר הנחיה: 1.9	אצילת סמכויות העסקת עובדים באופן זמני לצורך מילוי מקום

אצילת סמכויות העסקת עובדים באופן זמני לצורך מילוי מקום

1. כללי


דרך המלך למינוי למשרות בשירות המדינה הנה במכרז פומבי לפי [חוק שירות המדינה](#) (מינויים), התשי"ט-1959 (להלן - "חוק המינויים"). בצד זאת, על העסקת עובד באופן זמני למילוי מקום במשרה בשירות המדינה לא חלה חובת המכרז. הרציונל העומד בבסיס ההיתר להעסיק ממלא מקום ללא מכרז, הוא לאפשר למשרד לאייש באופן מהיר יחסית משרות חיוניות שהתפנו באופן זמני, וכן משרות שהתפנו ויש חשיבות לאישן בדחיפות, וזאת מאחר שהליך המכרז לפי חוק המינויים אורך זמן.

התופעה של העסקת עובדים למילוי מקום תקופות ארוכות בשירות המדינה הנה תופעה נפוצה ובעייתית ממספר טעמים: ראשית, העסקת עובד לפני מכרז באמצעות מילוי מקום מקנה לו יתרון במכרז ופוגעת בעיקרון השוויון העומד בבסיס המכרז. שנית, העסקה במילוי מקום ללא מכרז עשויה להוות פתח למינויים לא תקינים בשירות המדינה, בהיעדר כלי פיקוח וכללים מתאימים. שלישית, העסקת עובדים ללא מכרז תקופות ארוכות אף פוגעת בזכויות העובדים המועסקים בדרך זו.

בהחלטת הממשלה [מס' 481](#) מיום כ"ב בתמוז התשע"ג (30.6.2013) אימצה הממשלה את עיקרי דו"ח הוועדה לשיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי בשירות המדינה בראשות נציב שירות המדינה (להלן - "ועדת הרפורמה"). כמו כן, הנחתה הממשלה את נציב שירות המדינה לפעול, במסגרת סמכויותיו, ליישום המלצות הוועדה, ולצורך כך להציע תיקוני חקיקה, ככל הנדרש, לפעול לעדכון הוראות התקשי"ר בהתאמה, וכן לבצע שינויים והתאמות כפי הצרכים שיעלו.

אחד מהנושאים העיקריים בהם דנה ועדת הרפורמה עסק באצילת סמכויות מנציבות שירות המדינה למשרדי הממשלה והקמת מערך בקרה בנציבות. באופן כללי, מטרת אצילת הסמכויות מנציבות שירות המדינה למשרדי הממשלה היא להביא, מחד, להפחתת הבירוקרטיה ולהגדלת הגמישות הניהולית של משרדי הממשלה, ומאידך, למקד את פעילותה השוטפת של הנציבות - מעיסוק בנושאים טקטיים ופרטניים לעיסוק בנושאים אסטרטגיים, בקביעת מדיניות וכללים, בפיקוח ובקרה על ניהול ההון האנושי במשרדי הממשלה, ובתהליכי תכנון בעלי השפעה ארוכת טווח על עיצוב כוח העבודה בשירות המדינה.

בהקשר זה, של אצילת סמכויות ביצוע מהנציבות למשרדי הממשלה, המליצה ועדת הרפורמה, בין היתר, לקבוע מדיניות וכללים ברורים בתקשי"ר להעסקת עובדים במילוי מקום באופן זמני. במסגרת הכללים המליצה הוועדה כי הנציבות תפעל לצמצם, ככל הניתן, את הצורך בהעסקת ממלא מקום מן החוץ ללא מכרז, בין היתר באמצעות עידוד השימוש במנגנון של הטלת תפקיד באופן זמני על עובדים אחרים במשרד. כמו כן, המליצה הוועדה כי הנציבות תאצול את סמכות האישור של בקשות פרטניות להעסקת עובדים במילוי מקום למשרדי הממשלה בהתאם לכללים שתקבע. לעניין זה נקבע, כי "אצילת סמכויות מנציבות שירות המדינה למשרדי הממשלה בנושא זה צריכה להתבצע בזהירות רבה, תוך שמירת העקרונות המנחים להבטחת תקינות המינויים וצמצום האפשרות להעסקת ממלא מקום ללא מכרז, רק במקרים יוצאים מן הכלל".

 הנחיות נציב שירות המדינה	העסקת עובדים בשירות המדינה
תאריך: י"ט באדר א' התשע"ו, 28 בפברואר 2016 מספר הנחיה: 1.9	אצילת סמכויות העסקת עובדים באופן זמני לצורך מילוי מקום

2. מטרת ויעדים

א. המטרה המרכזית של אצילת הסמכויות להעסקת עובדים באופן זמני לצורך מילוי מקום הנה: "יישום תפישה תורתית מגובשת, סדורה ואחידה להעסקה במילוי מקום, הכוללת מדיניות, הנחיות וכללים ברורים ושימים, והאצלת הסמכויות למשרדים".

ב. יעדי המדיניות:

- 1) שימוש בסט כלים תפעוליים שנועדו לצמצם את תופעת העסקות בדרך של מילוי מקום ללא מכרז למשרות פנויות זמנית ופנויות לחלוטין;
- 2) צמצום הפגיעה בשוויון בהליכי המכרזים כתוצאה מהעסקה במילוי מקום;
- 3) מתן גמישות ניהולית למשרדים בהעסקת ממלאי מקום במסגרת הכללים שנקבעו.

3. אופן יישום אצילת הסמכויות

בעקבות דו"ח ועדת הרפורמה, מינה נציב שירות המדינה צוות עבודה לגיבוש מסמך מדיניות לבחינת אופן יישומן של המלצות ועדת הרפורמה בנושא אצילת סמכויות להעסקת עובדים באופן זמני לצורך מילוי מקום. הנחיה זו מבוססת על המלצות דו"ח ועדת הרפורמה ועל מסמך המדיניות שנערך על-ידי הצוות והמליץ על אופן יישומו של הדו"ח בנושא זה.

בהתאם להמלצות דו"ח ועדת הרפורמה, בהנחיה זו מפורטים דרכים לצמצום הצורך במילוי מקום ללא מכרז, ככל האפשר, וכן הכללים והתנאים לאישור העסקת ממלא מקום ללא מכרז, כפי שנקבעו במסגרת הוראות פרק 18 לתקשי"ר, במסגרת אצילת סמכות האישור לאחראים במשרדי הממשלה ויחידות הסמך.


א. דרכים לצמצום הצורך במילוי מקום ללא מכרז

לצורך צמצום הצורך באיוש משרות בדרך של מילוי מקום ללא מכרז במשרדי הממשלה נדרשים המשרדים לנקוט בפעולות הבאות:

- 1) תכנון כוח אדם והליכי מכרזים - במסגרת הערכת המצב ותכנית העבודה לניהול ההון האנושי, על האחראי במשרד לתכנן ולהיערך מראש למקרים בהם צפוי עובד להיעדר ממשרתו באופן זמני וכן למקרים בהם צפויה המשרה להתפנות. על המשרד לערוך מעקב מדי חציון אחר היעדרויות או עזיבות צפויות של עובדים (כגון עובדים שעתידיים לצאת לחופשה ללא תשלום, חופשת לידה, עובדים שעתידיים לפרוש מן השירות או עובדים המודיעים על התפטרותם).

2) עידוד השימוש במכרזי עתודה ומכרזים קיבוציים

נציבות שירות המדינה תעודד את משרדי הממשלה לעשות שימוש בכלי של מכרזי עתודה ומכרזים קיבוציים, בין היתר, לצורך צמצום הצורך בהעסקת ממלאי מקום וכן לצורך בחירת ממלאי מקום בהליך של מכרז.

 הנחיות נציב שירות המדינה	העסקת עובדים בשירות המדינה
תאריך: י"ט באדר א' התשע"ו, 28 בפברואר 2016 מספר הנחיה: 1.9	אצילת סמכויות העסקת עובדים באופן זמני לצורך מילוי מקום

לצורך כך, טרם פרסום מכרז לאיוש משרה או משרות, יש לבחון בתיאום עם הרפרנט ואגף בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה, האם ניתן לפרסמו כמכרז עתודה, המאפשר מינוי הכשירים שנבחרו במכרז למשרות זהות באותה יחידה במהלך 12 החודשים ממועד החלטת ועדת הבוחנים. במקרה כאמור, העסקת ממלא מקום במקרים הנדרשים באותן משרות, תהיה מבין העובדים שנבחרו במכרז העתודה.

כמו כן, במקרים בהם מדובר בצורך שאינו חד פעמי לאיוש משרות רבות שהינן זהות מבחינת מאפייניהן ורמתן ניתן להשתמש בכלי של מכרז קיבוצי, בתיאום עם אגף בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה. במסגרת זו, העסקת ממלאי מקום במקרים הנדרשים, תהיה מבין העובדים שנבחרו במכרז הקיבוצי לאותם תפקידים.

הנחיות מפורטות בעניין זה יפורסמו על-ידי אגף בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה.

(3) החרגת העסקת ממלא מקום שנבחר במכרז מהתנאים וההגבלות על מילוי מקום

על העסקת עובד המועסק במילוי מקום חלות הגבלות שונות המפורטות בתקשי"ר - יש צורך בעמידה בתנאים מצטברים לצורך אישור מילוי המקום בהתאם לפסקה [18.132](#) לתקשי"ר; קיימת הגבלת זמן העסקה; העובד אינו זכאי להתמודד במכרזים פנימיים ובין משרדיים, ועוד. הגבלות ותנאים אלה נועדו בראש ובראשונה לצמצם ככל הניתן את העסקת ממלאי המקום ללא מכרז, לנוכח בעייתיות תופעה זו. לפיכך, נקבע עתה כי על עובד שייבחר במכרז, לרבות במכרז קיבוצי או במכרז עתודה, למשרה במילוי מקום לא יחולו הגבלות ותנאים מסוימים החלים על העסקת ממלא מקום שלא במכרז. כך נקבע בפסקה [18.123](#) לתקשי"ר כי ממלא מקום של עובד שנעדר מתפקידו באופן זמני, שנבחר לתפקידו במכרז פומבי, העסקתו תוגבל לתקופת היעדרות העובד הממלא את המשרה דרך קבע, ללא מגבלת זמן, ובמקרה של התפנותה של המשרה בה הועסק העובד במילוי מקום - ניתן יהיה למנותו למשרה דרך קבע על בסיס המכרז הפומבי בו נבחר. עוד נקבע בפסקה [18.147](#) לתקשי"ר, כי עובד שהתקבל במכרז פומבי למשרה במילוי מקום כאמור, יהיה זכאי להתמודד במכרזים פנימיים ובין-משרדיים, בכפוף להוראות פרק משנה [11.4](#) לתקשי"ר.

(4) חובת מכרז לאיוש משרות המתפנות באופן זמני לתקופה ארוכה

נקבע כעת בפסקה [18.122](#) לתקשי"ר, כי במקרה בו התפנתה משרה באופן זמני, אולם הצפי לחזרת ממלא התפקיד הקבוע למשרתו הוא מעל שלוש שנים, כגון: חופשה ללא משכורת ארוכה, נסיעה לשליחות לחו"ל וכד', או שקיימת סבירות לא מבוטלת שהעובד לא יחזור לתפקידו, כגון: השעית העובד הממלא המשרה דרך קבע בהליך משמעותי וכד' תפורסם המשרה במכרז עם הערה מפורשת לפיה: "המשרה פנויה באופן זמני בלבד והעובד שייבחר יועסק במילוי מקום לתקופה זמנית. איוש המשרה דרך קבע כפוף להתפנותה".

העסקת עובדים בשירות המדינה	 הנחיות נציב שירות המדינה
אצילת סמכויות העסקת עובדים באופן זמני לצורך מילוי מקום	תאריך: י"ט באדר א' התשע"ו, 28 בפברואר 2016 מספר הנחיה: 1.9

(5) חובת מכרז לאיוש משרה של עובד שנבחר לתפקיד אחר ונמצא בתקופת ניסיון

בהתאם להוראות פרק משנה [13.8](#) לתקשי"ר, עובד מדינה שהתמנה לתפקיד אחר בשירות המדינה נדרש לעמוד בתקופת ניסיון של ששה חודשים, שבמהלכה משרתו הקודמת אינה מאוישת באופן קבע עד לסיום תקופת הניסיון, ולכן לכאורה נחשבת כמשרה שאינה פנויה. בשים לב לכך שברוב הגדול של המקרים העובדים עומדים בתקופת הניסיון בתפקידם החדש בהצלחה, הוחלט לקבוע בפסקה [18.144](#) לתקשי"ר, כי משרה של עובד מתוך השירות, שנתקבל לתקופת ניסיון במשרה אחרת תיחשב למשרה פנויה ויש לאיישה במכרז. בהתאם, מעתה, אין להמתין עם פרסום המכרז עד לסיום תקופת הניסיון של העובד במשרתו החדשה. עם זאת, על מנת לאפשר לעובד לחזור לתפקידו הקודם במהלך תקופת הניסיון, באותם מקרים חריגים בהם הדבר נדרש, יש לפרסם את המכרז עם הערה מפורשת בעניין זה בנוסח שהוצע לעיל.

(6) מניעת העסקת ממלאי מקום כתוצאה מהקפאת קליטת עובדים חדשים לשירות המדינה

בעשור האחרון התקבלו החלטות ממשלה שונות על הקפאת קליטת עובדים חדשים לשירות המדינה והקמתה של ועדת חריגים לעניין זה, וזאת במטרה לצמצם את תקן כוח האדם בשירות המדינה. כתוצאה מכך ועקב פרשנות מוטעית של החלטות הממשלה האמורות, במקרים רבים בעבר אושרה קליטת עובדים חדשים במילוי מקום למשרות פנויות לחלוטין, בעוד שהליכי המכרזים לאיוש המשרות דרך קבע הוקפאו ולא קודמו. תופעה זו הביאה בעבר להעסקת עובדים במילוי מקום במשרות פנויות לחלוטין תקופות ארוכות ללא כל הצדקה עניינית. בין היתר בעקבות זאת, בשנת 2006 נדרשה נציבות שירות המדינה לקבוע פטור חד-פעמי מחובת המכרז לעובדים שהועסקו בשירות המדינה ללא מכרז תקופה ממושכת. משכך, ולמען הסר ספק, מובהר, כי משניתן אישור ועדת חריגים לקליטת עובד חדש למשרה פנויה, למרות ההחלטה על הקפאת קליטת עובדים חדשים, יש לאייש את המשרה במכרז כנדרש בחוק. אישור העסקת ממלא מקום במשרה פנויה יתאפשר רק במקרים חריגים ובכפוף לקיומם של התנאים והכללים המוצעים להלן, ומשניתן אישור ועדת חריגים כאמור לא יהיה צורך באישור נוסף לצורך איוש המשרה במכרז דרך קבע.

(7) פיתוח הכלי של הטלת תפקיד ומתן תגמול כספי

ועדת הרפורמה המליצה לפעול לצמצום הצורך בהעסקת ממלא מקום ללא מכרז, בין היתר, באמצעות פיתוח השימוש במנגנון של הטלת תפקיד באופן זמני על עובדים אחרים במשרד בנוסף על תפקידם. כמו כן, המליצה הוועדה לבחון את השימוש במקורות התקציביים שהתפנו כתוצאה מהטלת תפקיד זמני ואי איוש המשרה, כאמצעי לתמרוץ ועידוד המשרדים והעובדים להשתמש בכלי זה לצורך מילוי תפקידיו של עובד שנעדר מתפקידו באופן זמני, על פני מינוי ממלא מקום ללא מכרז.

בהתאם, הוחלט לעגן את הוראות התקשי"ר הקיימות הנוגעות להטלת תפקיד במסגרת פרק משנה [18.2](#) לתקשי"ר שכותרתו כעת היא "הטלת תפקיד ומינוי בפועל".

 הנחיות נציב שירות המדינה	העסקת עובדים בשירות המדינה
תאריך: י"ט באדר א' התשע"ו, 28 בפברואר 2016 מספר הנחיה: 1.9	אצילת סמכויות העסקת עובדים באופן זמני לצורך מילוי מקום

כמו כן, נקבע כעת בפסקה [18.132](#) לתקשי"ר, כי אחד התנאים לאישור העסקת ממלא מקום באופן זמני ללא מכרז במשרה פנויה על-ידי האחראי הוא כי "אין אפשרות שעובד אחר של המשרד יבצע את תפקידי המשרה באופן זמני, בדרך של הטלת תפקיד או בדרך של מינוי בפועל בהתאם להוראות פרק משנה [18.2](#) לתקשי"ר". בהתאם, על האחראי במשרד מוטלת החובה לבחון את האפשרות להשתמש במנגנון זה של הטלת תפקיד או מינוי בפועל בכל מקרה של בקשה להעסקת ממלא מקום מן החוץ.

בנוסף, במטרה לעודד ולתמרץ את השימוש במנגנון של הטלת תפקיד, סוכם עם הממונה על השכר במשרד האוצר, על ביצוע "פיילוט" לתקופה של שנה, במשרדי ממשלה הנמנים על "משרדי נחשון" במסגרת הרפורמה לשיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי בשירות המדינה, לצורך בחינת מודל תשלום מענק כספי חד-פעמי לעובד שהוטל עליו למלא באופן זמני משרה נוספת בנוסף על תפקידו.

התנאים והכללים לאישור המענק החד-פעמי בגין מילוי משרה נוספת באופן זמני במשרדי נחשון יפורסמו בנפרד בחוזר נציב שירות המדינה והממונה על השכר.


ב. הכללים להעסקה במילוי מקום

להלן יפורטו הכללים החדשים, כפי שנקבעו בפרק משנה [18.1](#) לתקשי"ר, להעסקה במילוי מקום במסגרת אצילת הסמכות למשרדי הממשלה, תוך הבחנה בין הכללים למילוי מקום למשרה פנויה זמנית לבין הכללים למילוי מקום למשרה פנויה, בהתאם להמלצות ועדת הרפורמה.

1) כללים למילוי מקום של עובד שנעדר מתפקידו באופן זמני

לעניין איוש משרה במילוי מקום של עובד שנעדר מתפקידו באופן זמני, במסגרת אצילת הסמכות למשרדי הממשלה הוחלט לקבוע בסעיף [18.12](#) לתקשי"ר מתאם בין משך תקופת ההעסקה הצפויה במילוי מקום לבין הליך המינוי הנדרש, כך שככל שתקופת ההעסקה הזמנית צפויה להיות ארוכה יותר יידרש לקיים הליך בחירה שוויוני וראוי יותר לבחירת העובד ממלא המקום, כמפורט להלן:

א) מילוי מקום לתקופה של עד שנה - לגבי מילוי מקום לתקופה שצפויה להסתיים תוך פחות משנה (לדוגמא: במקום עובדת בחופשת לידה, חופשה ללא משכורת לתקופה של עד שנה), הליך הבחירה הקבוע בפסקה [11.933](#) לתקשי"ר יישאר כשהיה, על אף מדובר בהליך בחירה מינימאלי על-ידי ועדה פנים-משרדית, וזאת על מנת לאפשר הליך בחירה מהיר ויעיל למילוי מקום קצר-טווח. יחד עם זאת, העסקת עובד שנבחר באופן זה תוגבל לתקופת מילוי המקום ובכל מקרה לא יותר משנה אחת בלבד באותו משרד ממשלתי או יחידת סמך. כמו כן, העובד לא יהיה זכאי להתמודד במכרזים פנימיים ובין-משרדיים, בדומה למצב הקיים היום.

 הנחיות נציב שירות המדינה	העסקת עובדים בשירות המדינה
תאריך: י"ט באדר א' התשע"ו, 28 בפברואר 2016 מספר הנחיה: 1.9	אצילת סמכויות העסקת עובדים באופן זמני לצורך מילוי מקום

עוד נקבע, כי עובד שהועסק במילוי מקום כאמור תקופה של שנה לא יהיה זכאי להיות מועסק במשרה אחרת במילוי מקום בפטור ממכרז באותו משרד במשך 6 חודשים ממועד סיום העסקתו. הגבלה זו תחול רק על תפקידים במילוי מקום באותו משרד בו הועסק העובד, ולא תימנע זכות העובד מלהתמודד על תפקידים במילוי מקום במשרדי ממשלה אחרים, ובלבד שמדובר בהעסקה זמנית נפרדת, שלא במסגרת העברה בין-משרדית של העובד.

(ב) מילוי מקום לתקופה שבין שנה לשלוש שנים - לגבי מילוי מקום לתקופה שצפויה להתארך יותר משנה ועד שלוש שנים על-פי הערכת המשרד, נקבע כי הליך המינוי יהיה זהה להליך המינוי למשרה זמנית כפי שנקבע בנוהל איוש משרות זמניות בסעיף [11.98](#) לתקשי"ר. העסקת עובד שנבחר בהליך זה תוגבל לתקופת מילוי המקום ולא יותר משלוש שנים, כאשר במקרים חריגים הארכת העסקה מעבר לכך תהיה באישור נציבות שירות המדינה. עובד שנבחר בהליך זה יהיה זכאי להתמודד במכרזים פנימיים ובין-משרדיים רק לאחר 48 חודשים, אם אושרה העסקתו לתקופה זו על-ידי הגורם המוסמך לכך, וזאת בדומה לקבוע לגבי עובד זמני בסעיף [11.98](#) לתקשי"ר.


(ג) מילוי מקום לתקופה ארוכה משלוש שנים - כמפורט לעיל, מקום בו המשרה התפנתה באופן זמני לתקופה של מעל שלוש שנים או שקיימת סבירות גבוהה שהעובד המועסק בתפקיד דרך קבע לא יחזור לתפקידו, חובה לאייש את המשרה במכרז, עם הערה לעניין זמניות מילוי התפקיד.

(ד) הארכת העסקה מעבר לתקופות האמורות - במקרים חריגים ומיוחדים בהם תידרש הארכת העסקת ממלא מקום באופן לא צפוי מעבר לתקופת ההעסקה שנצפתה מראש, נציבות שירות המדינה תהיה רשאית לאשר הארכת העסקת ממלא מקום מעבר לתקופות האמורות, על-פי בקשת המשרד ומטעמים מיוחדים.

(ה) משרות בסגל בכיר - דרך המלך למילוי מקום של עובד בכיר שנעדר מתפקידו באופן זמני הנה באמצעות הטלת תפקיד או מינוי בפועל של עובד מתוך השירות, ולא באמצעות מילוי מקום מחוץ לשירות. לפיכך, ככלל, אין לאשר מילוי מקום למשרה בסגל הבכיר של שירות המדינה, אלא באישור נציב שירות המדינה או מי מטעמו, ומטעמים מיוחדים.

(2) כללים למילוי מקום במשרה פנויה

(א) כמפורט לעיל, במקרה של העסקה במילוי מקום ללא מכרז במשרה פנויה לחלוטין קיים חשש מוגבר כי מילוי המקום יביא לפגיעה ממשית בעקרונות העומדים בבסיס הליכי המכרז לאיוש המשרה. לנוכח חשש זה, ועדת הרפורמה המליצה להחמיר את הכללים לאישור מילוי המקום במסגרת אצילת הסמכות למשרדים.

 הנחיות נציב שירות המדינה	העסקת עובדים בשירות המדינה
תאריך: י"ט באדר א' התשע"ו, 28 בפברואר 2016 מספר הנחיה: 1.9	אצילת סמכויות העסקת עובדים באופן זמני לצורך מילוי מקום

(ב) לפיכך, ככלל, לא יועסק ממלא מקום במשרה פנויה ויש לאייש את המשרה במכרז, כנדרש בחוק המינויים.

(ג) במקרים חריגים בלבד, בהתקיים התנאים המצטברים המפורטים בפסקה [18.132](#) לתקשי"ר, ובהם היעדר יכולת להיערך לאיוש המשרה במועד וחיוניות איוש המשרה במילוי מקום עד להשלמת הליך המכרז, האחראי במשרד יהיה רשאי לאשר העסקת ממלא מקום עד לסיום הליכי המכרז, ובלבד שפורסם מכרז פנימי שלא העלה מועמדים, פורסם מכרז פומבי למשרה ועבר המועד האחרון להגשת מועמדות. ממלא המקום שייבחר מקום לא יהיה מבין המועמדים המתמודדים במכרז, ובכך יישמר טוהר הליך המכרז ואישור מילוי המקום לא יפגע בו. מאחר שהעסקה זו תהיה עד לסיום הליכי המכרז הפומבי, הליך הבחירה למשרה יהיה לפי פסקה [11.933](#) לתקשי"ר, בדומה למצב הקיים היום. העסקתו של העובד ממלא המקום תוגבל בזמן עד לסיום הליכי המכרז או עד שנה, לפי המוקדם. העובד ממלא המקום לא יהיה זכאי להתמודד במכרזים פנימיים ובין-משרדיים.

(ד) כחריג לכלל האמור, נקבע כי נציב שירות המדינה יגדיר תפקידים או סוגי תפקידים שבהם יתאפשר למשרד להעסיק עובד במילוי מקום, אף שטרם הסתיים המועד האחרון להגשת מועמדות במכרז פומבי ובלבד שהמשרד החל בהליך איוש המשרה דרך קבע. חריג זה נועד להתמודד עם סוגי תפקידים ייחודיים בשירות המדינה בהם יהיה קושי משמעותי ליישם את הכלל האמור, כגון מקצועות במצוקה במערכת הבריאות. כמו כן, על מנת לתת מענה למקרים חריגים ומיוחדים, נציבות שירות המדינה תהיה רשאית לאשר הארכת העסקת ממלא מקום בשונה מהכללים האמורים או מעבר לתקופות האמורות, על-פי בקשת המשרד במקרים חריגים ומטעמים מיוחדים.

(ה) משרה בסגל בכיר - סמכות אישור העסקת ממלא מקום בסגל הבכיר לא הואצלה למשרדים, ונקבע כי אין לאשר העסקה במילוי מקום על משרה פנויה בסגל הבכיר, אלא באישור נציב שירות המדינה ומטעמים מיוחדים.

4. בקרה

א. כללי

הבקרה על יישום הנחיית נציב זו תתבצע על-ידי בחינת מידת השגת המטרות והיעדים של מדיניות הנציבות באמצעות מדדים מוסכמים, זיהוי חסמים ופערים במימושה (ברמת המשרדים/יחידות הסמך או בכלל שירות המדינה) והמלצות לפעילויות מתקנות.

ב. מדדים

(1) בכדי לבחון את מידת השגת המטרות והיעדים שנקבעו לעיל, הוגדרו מדדי הצלחה עיקריים.

הנחיות נציב שירות המדינה	העסקת עובדים בשירות המדינה
תאריך: י"ט באדר א' התשע"ו, 28 בפברואר 2016 מספר הנחיה: 1.9	אצילת סמכויות העסקת עובדים באופן זמני לצורך מילוי מקום

(2) הצלחה, פירושה עמידה בנורמות אותן הגדירה הנציבות (ערך תקן לכל מדד). חישוב המדדים יתבצע בכל אחד מהמשרדים ויחידות הסמך ויאפשר שיקוף המגמה ברמת כל מדד על ציר הזמן והשוואת מידת ההצלחה בין המשרדים.

(3) להלן שמונת המדדים שנקבעו להעסקת עובדים במילוי מקום:

(א) **יחס מילוי מקום ללא מכרז** - אחוז העובדים המועסקים במילוי מקום ללא מכרז מסך המשרות הפנויות (זמנית או לחלוטין).

(ב) **יחס "מטלה נוספת"** - אחוז העובדים שהוטלה עליהם מטלה נוספת ו/או הוענק להם מענק חד פעמי בגין משרה פנויה זמנית או לחלוטין מסך כל המשרות הפנויות (זמנית ולחלוטין).

(ג) **יחס מינוי בפועל** - אחוז העובדים המועסקים במינוי בפועל מסך המשרות הפנויות (זמנית ולחלוטין).

(ד) **יחס מילוי מקום במכרז** - אחוז העובדים במילוי מקום שנקלטו בהליך של מכרז / הליך מיון לפי פסקה [11.934](#), לרבות מכרזי מאגר ועתודה.

(ה) **יחס מכרזים למשרה המאושרת במילוי מקום** - היקף המכרזים הפומביים שפורסמו ובהם הועסק עובד ממלא מקום בעת פרסום המכרז (מכלל המכרזים הפומביים שפורסמו).

(ו) **ממלאי מקום שזכו במכרז** - היקף המכרזים הפומביים שבהן נבחר העובד שהועסק במילוי מקום (מתוך כלל המכרזים כאמור בסעיף ה' שלעיל).

(ז) **בקשות חריגות למילוי מקום** - שיעור הבקשות החריגות שהועברו לנציבות שירות המדינה לאישור מילוי מקום שלא בהתאם לכללים, מכלל העסקות במילוי מקום.

(ח) **יחס תכנון משרות מתפנות** - אחוז המשרות שאוישו במילוי מקום שהתפנות הייתה צפויה מראש מתוך סך המשרות הצפויות להתפנות (מידת הצלחת תכנון כוח האדם מול ביצוע במשרות שהתפנות צפויה מראש – חופשת לידה, חופשה ללא משכורת, שבתון, פרישת גיל).

(4) **תיאור מפורט של מדדים אלה, אופן ותדירות חישוב כל מדד מצוינים בתבנית הדיווח המצורפת בנספח א' להנחיה זו.**

ג. שגרות דיווח ובקרה

תכלית שגרות הדיווח לאפשר לאחראי במשרד/יחידת סמך ולמנהל משאבי האנוש יכולת בקרה עיתית וסדורה אחר יישום הנחיות הנציב וכן לאפשר להנהלת הנציבות להעריך את מידת יישום המדיניות ולבצע פעילויות מתקנות ככל שיידרש.

(1) שגרות דיווח במערכת ממוחשבת:

על האחראי לוודא כי נתוני העסקת עובדים במילוי מקום מוזנת במערכת מרכז"ה בהתאם למדיניות כאמור לעיל ובהתאם להנחיות תהליך העבודה במערכת.

העסקת עובדים בשירות המדינה	הנחיות נציב שירות המדינה
אצילת סמכויות העסקת עובדים באופן זמני לצורך מילוי מקום	תאריך: י"ט באדר א' התשע"ו, 28 בפברואר 2016 מספר הנחיה: 1.9

2) שגרות הדיווח והבקרה - ממדי ביצוע:

א) היערכות ליישום מדיניות מילוי מקום שנתי (משרדי) - באחריות האחראי להציג במסגרת תכנית עבודה השנתית תכנון והיערכות מראש למקרים בהם צפוי עובד להיעדר ממשרתו באופן זמני וכן למקרים בהם צפויה המשרה להתפנות לחלוטין.

ב) בקרה שוטפת - האחראי במשרד יאשר במערכת המרכב"ה את קליטתו של כל עובד ועובד למילוי מקום, לאחר שוודא כי קליטתו נעשתה בהתאם לכללים ולנורמות וכי הם נבדקו ואושרו על-ידי הגורמים המוסמכים במשרד.

ג) דוח יישום מדיניות מילוי מקום חציוני (משרדי) - יופק אחת לחציון, באחריות מנהל משאבי אנוש של המשרד/יחידת הסמך. הדוח ימולא בהתאם לפורמט המצ"ב בנספח א' ויועבר לרפרנט המשרד ולאגף הבקרה בנציבות עד שלושה שבועות מסיום החציון.

ד) דוח יישום מדיניות מילוי מקום שנתי (מערכת) - אחת לשנה (במועד שייקבע) ירכז אגף הבקרה דוח מסכם בנושא אופן יישום מדיניות מילוי מקום.

ד. סמכות ואחריות

1) מתן הרשאה לביצוע הסמכויות המוצגות תינתן בהתאם לרמת המוכנות של כל משרד ומשרד, לאחר בדיקת עמידה בתנאי הסף שנקבעו במתווה אגף בקרה בנציבות שירות המדינה ובאישור נציב שירות המדינה.

2) באחריות האחראי במשרד ליישם את הבקורות לנוהל כשם שמופיעות בפרק זה. אי עמידה בכללים ובהנחיות ובנורמות תחייב בדיקה פרטנית והפעלת תכנית פעולה בהתאמה (תכניות שיפור, לקיחת סמכות וכד').

3) רפרנט המשרד בנציבות שירות המדינה יהווה מנחה מקצועי ויסייע למשרדים וליחידות הסמך שבתחומי אחריותו לקיים תהליכי ניהול, דיווח ובקרה אחר יישום המדיניות והנחיית הנציב. אגף הבקרה בנציבות שירות המדינה, כגורם המטה המקצועי בתחום זה, יסייע לבסס תהליכים אלה ולפתח תשתיות בקרה תומכות.

נספח א

<http://www.csc.gov.il/DataBases/CommissionGuidelines/Documents/GLAppendix1.9.xlsx>