

יש לנו מטרה!

קביעת מדיניות ומנגנון לשימור שכר שתסייע בהגברת המוביליות בתוך שירות המדינה, במעברים רוחביים, בין תפקדי שטח לתפקידי מטה ולהיפך.



האתגר: ההליך כיום אינו מוכר לכל, אינו "שקוף" וחסר קריטריונים ברורים

- בקשות שימור השכר מאושרות או נדחות רק לאחר מעבר העובד לתפקיד אחר
- שימור השכר מתקיים לרוב רק לגבי משכורת הבסיס הקובעת לפנסיה
- בפני הוועדה מובאים מדי שנה מספר מצומצם של מקרים, וכל מקרה נדון לגופו
- החלטות הוועדה אינן מפורסמות ואינן מוכרות למשרדים
- משמעויות תקציביות על שירות המדינה ופריצת מסגרות והסכמים קיבוציים
- העדר מערך שליטה ובקרה

ההליך החדש: יעיל, פשוט ומהיר

- על פי המדיניות החדשה יפתחו שלושה מסלולים לשימור זכויות השכר. אלו יעלו את התהליך וייתרו את הצורך בבירוקרטיה.
- **מסלול ירוק (עיקרי)** עובד שעונה על כל הקריטריונים המוגדרים למסלול זה יקבל אישור מהאחראי במשרד הקולט.
 - **מסלול כתום (מבוקר)** עובד שעונה על כל הקריטריונים המוגדרים למסלול זה יגיש בקשה ויעלה לוועדה משרדית או בין-משרדית, בהתאם לסוג הנידון.
 - **מסלול אדום (חריגים)** עובד שעונה על לפחות אחד מהקריטריונים המוגדרים במסלול זה יגיש בקשה ויעלה לוועדת חריגים (בסמכות נציבות שירות המדינה והחשב הכללי)

קריטריונים עיקריים לשיוך למסלול:

סיבת נידון	הערכת עובד	פער בשכר פנסיוני	דרגה	ותק בתפקיד
טובת המערכת והמעביד	6 קוביות עליונות במטריצה	עד 3,500 שקלים	עד 41-43 ומקביליהם	מעל 4 שנים
טובת המערכת והמעביד	6 קוביות עליונות במטריצה	ללא הגבלה	עד 41-43 ומקביליהם	עד 4 שנים
אילוצים ומקרים מיוחדים: שינוי ארגוני; בעיות אישיות; מחלה; מעבר משכר גלובלי ללא גלובלי; בכירים (דירוג 42-44 ומקביליהם)				
	ללא הגבלה	ללא הגבלה	ללא הגבלה	ללא הגבלה

* מטריצת הקוביות במודל ההערכה הדיפרנציאלית
 ** לצורך החישוב יפותח מחשבון שכר
 *** לא יתקיים שימור שכר במסלול פיטורין

מה יוצא לנו מזה?

- הרחבת המוביליות של העובדים בשירות הציבורי
- הפחתת הנטל הבירוקרטי
- צמצום אי הוודאות של העובד במעבר תפקיד
- הגדלת השקיפות בתהליך המעבר, והעלאת שביעות הרצון של העובדים
- קיצור זמנים במתן מענה לבקשה לשימור שכר

