



נציבות שירות המדינה

הודעות

הודעה פג/5

ב' בטבת התשפ"ג (26.12.2022)

הודעה מס' פג/5

נושאי משרות אמון בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל - הבהרות

1. עובדי לשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל במשרות אמון, פועלים כזרוע הארוכה של המנכ"ל במילוי תפקידו, לצורך סיוע והוצאה לפועל של מדיניותו.
2. לאור חוסר הבהירות ואחידות בין המשרדים, באשר לאופן סמכותם המקצועית ולביצוע תפקידם של עובדי לשכת מנכ"ל במשרות אמון, הוחלט על הבהרת הכללים למעורבותם בפעילות המשרד.
3. לאור האמור לעיל, הכללים האחידים לביצוע פעילותם של עובדי לשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל במשרות אמון מפורטים בפסקה 02.621 לתקשי"ר.
- כמו כן, עודכנו הכללים להתמודדות במכרזים של נושאי משרות אמון כאמור בפסקה 02.624 לתקשי"ר, וכן השתתפות בלימודי עובדים במשרות אמון כאמור בפסקה 51.371(ז).
4. התיקונים לתקשי"ר בהתאם לנ"ל כלולים בדפי ההחלפה המצורפים להודעה זו.

פרופ' דניאל הרשקוביץ
נציב שירות המדינה

תיקונים בהחלפת דפים

אסמכתא			להוציא את הדפים שכותרותיהם			להכניס את הדפים שכותרותיהם		
פג/5 (פסקאות 02.621, 02.624)	02.601	-	02.614	(דף אחד)	02.601	-	02.615	(דף אחד)
עריכה	02.624	-	02.631	(דף אחד)	02.624	-	02.631	(דף אחד)
פג/5 (פסקה 51.371 (ז))	51.371 (עמוד 3)	(דף אחד)	51.371 (עמוד 3)	(דף אחד)	51.371 (עמוד 3)	(דף אחד)	51.371 (עמוד 3)	(דף אחד)

02.60 כללי / 02.61 דרך המינוי וההעסקה של עובד לשכת
מנכ"ל / 02.62 הוראות מיוחדות / 02.63 סיום שירות

02.60 - כללי

02.601

- (א) פרק משנה זה קובע את ההוראות השונות בנוגע לאיוש משרות אמון אישיות בלשכת מנכ"ל ומוקבל מנכ"ל;
- (ב) פרק משנה זה יחול גם על עובדי לשכת נשיאת בית המשפט העליון ולשכת היועץ המשפטי לממשלה, בשינויים המתחייבים. תקן והיקף משרות האמון ייקבע על-ידי נציבות שירות המדינה. (החלטת ממשלה מס' 3626 מיום י"ח באדר התשע"ח, 5.3.2018)
(החלטת ממשלה מס' 5376 מיום' באדר התשע"ג, 17.2.2013) (עז/15)

02.602

- (א) זכותו של מנהל כללי במשרד ממשלתי (להלן - "מנכ"ל") ומוקבל מנכ"ל למנות בלשכתו, לפי שיקול דעתו, עובדי לשכת מנכ"ל, במסגרת משרות אמון (להלן - "עובדי לשכת מנכ"ל"):
1. יועץ בכיר/יועץ/עוזר;
 2. מנהל לשכה;
 3. מזכיר;
 4. נהג.
- (ב) תקן והיקף המשרות בכל לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל ייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה, בהתאם לתבחינים שתקבע.

02.603

- לעניין פרק משנה זה "מוקבל מנכ"ל" הוא אחד משני אלה:
- (א) נושא משרה שהשכר ותנאי ההעסקה הנלווים לתקן משרתו הם כשל מנכ"ל משרד ממשלתי. למען הסר ספק, החלטה זו לא תחול על מי שנקבעו לו שכר ותנאי העסקה כשל מנכ"ל באופן אישי;
- (ב) מנהל יחידת סמך המועסק בדרגה העליונה של סולם הדרגות הצמוד למשרתו שאושר על-ידי נציב שירות המדינה כמוקבל מנכ"ל לעניין זה.

02.61 - דרך המינוי וההעסקה של עובד לשכת מנכ"ל

02.611

המינוי למשרות אלה יהיה בכפוף לכללים ולתנאים שייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה, ובכלל זה תיאור תפקיד ותנאי סף שייקבעו על-פי דין.

02.612

דרישות השכלה וניסיון מועמד למשרת עובד לשכת מנכ"ל נדרש לעמוד בתנאי הסף והכישורים הנדרשים למשרה, על-פי תיאור התפקיד המאושר על-ידי נציבות שירות המדינה.

02.613

עובדי לשכת מנכ"ל מועסקים בחוזה מיוחד לפי רמות שכר מיוחדות שנקבעו בתיאום בין נציבות שירות המדינה והממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, וכפי שיעודכנו מעת לעת.

02.614

עובד קבוע המתמנה לתפקיד עובד לשכת מנכ"ל מועסק בדרך של מינוי בפועל, אינו נדרש לוותר על כתב המינוי ועם סיום תפקידו בלשכת המנכ"ל הוא רשאי לחזור לתפקידו הקבוע בהתאם לפסקה 18.212.

02.615

- (א) עובד קבוע המתמנה בפועל לתפקיד עובד לשכת מנכ"ל, יקבל את השכר שנקבע למשרה זו בהתאם לפסקה 24.516 ובכפוף לסייגים המפורטים בפסקה 24.519;
- (ב) עובד לשכת מנכ"ל שמונה מקרב עובדי המדינה ופורש מן השירות בתקופת המינוי בפועל בנסיבות המזכות אותו בגמלה לפי חוק שירות המדינה גמלאות, התש"ל-1970, תחושב גמלתו לפי משכורתו החודשית הקובעת בדרגתו הקבועה בסולם הדרגות המקצועי במשרה בה הוא מועסק דרך קבע ולא לפי משכורתו במינוי בפועל, כמפורט בפסקה 24.519.(4/9)

02.62 - הוראות מיוחדות

02.621

מעורבות בפעולות ביצוע של המשרד

(א) עובדי לשכת מנכ"ל יפעלו כזרועו הארוכה של המנכ"ל במילוי תפקידו, לצורך סיוע בתפקידו והוצאה לפועל של מדיניותו. לצורך כך, ולאור אחריותו המקצועית של המנכ"ל על פעילות המשרד, רשאים עובדי לשכת מנכ"ל להיות מעורבים מטעם המנכ"ל ועל-פי הוראותיו בעבודת הגורמים המקצועיים של המשרד, בפעולות הביצוע שלו, לתכלול או לנהל פרויקטים ולהוביל תהליכים במשרד, או להשתתף בוועדות מקצועיות כנציגי המנכ"ל והכל בכפוף לסייגים המפורטים בנסמך (ב).

למרות האמור לעיל, חל איסור על עובדי לשכת מנכ"ל ליטול חלק כלשהו, בפעולות ביצוע במשרד במקרים בהם מנכ"ל המשרד מנוע מלקחת חלק באותן פעולות בשל ניגוד עניינים, או מסיבה אחרת; עם זאת יובהר, כי עובדי לשכת המנכ"ל רשאים לסייע למנכ"ל במימוש סמכויותיו, אך אינם רשאים להחליף אותו בהפעלת סמכותו או בקבלת החלטות הנובעות מסמכותו;

(ב) על מנת לשמור על גבולות הסמכות והאחריות של העובדים בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל, יחולו על העסקתם המגבלות הבאות:

1. עובדי לשכת מנכ"ל לא ישולבו בהירארכיה הניהולית של המשרד, וחל עליהם איסור ליתן הוראות והנחיות לדרג המקצועי במשרד;

2. עובד בלשכת מנכ"ל איננו רשאי לעסוק בענייני כוח אדם ובמינויים של עובדי המדינה, למעט מינויים של עובדים במשרת אמן בלשכת המנכ"ל, ולא יהיה חבר בוועדות מכרזים וועדות תמיכה משרדיות;

3. עובדי לשכת מנכ"ל לא יעסקו במטלות או תפקידים המצויים בתחום עבודתם של נושאי המשרה במשרד, בכלל זה, ייעוץ משפטי, חשבונות, רכש, ביקורת פנים והון אנושי.

(פג/5) (פב/10) (פא/12)

02.622

פעילות מפלגתית

על עובדי לשכת מנכ"ל חלים כל הסייגים על פעילות מפלגתית כעל שאר עובדי המדינה.

02.623

איסור העסקת יועצים בהתנדבות, בשכר סמלי או במעמד קבלני
אין להעסיק בלשכת מנכ"ל יועצים בהתנדבות, בשכר סמלי, או במעמד קבלני.

02.624

(א) השתתפות במכרזים

1. מכרז פומבי

עובד במשרת אמן בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל רשאי להתמודד במכרז פומבי על משרה באותו משרד בו הוא מכהן.
על מנת למנוע ניצול לרעה וכדי להבטיח כי יישמרו תנאי תחרות שוויוניים, מכרזים שבהם משתתף עובד לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל באותו משרד, או במהלך השנה הראשונה מיום סיום תפקידו, ייערכו על-ידי נציבות שירות המדינה.

2. מכרזים פנימיים ובין-משרדיים

(א) עובד במשרת אמן בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל אשר התמנה מחוץ לשירות המדינה, אינו רשאי להתמודד במכרזים פנימיים ובין-משרדיים בשירות המדינה. יחד עם זאת, עובד במשרת אמן, אשר עונה על התנאים המצטברים הבאים יהיה זכאי להתמודד במכרזים פנימיים ובין-משרדיים, כמפורט להלן:

(1) השלים ארבע שנות כהונה רצופות בתפקיד;

(2) הועסק בכפיפות לשני מנכ"לים או מוקבלי מנכ"לים שונים לפחות, ובלבד שחלפה לפחות שנה ממועד סיום כהונת המנכ"ל שמינה אותו לראשונה;
על מנת למנוע ניצול לרעה וכדי להבטיח כי יישמרו תנאי תחרות שוויוניים, מכרזים פנימיים או בין-משרדיים בהם משתתף עובד לשכת מנכ"ל באותו משרד, ייערכו על-ידי נציבות שירות המדינה.

(ב) על אף האמור לעיל, עובד כאמור, המשובץ בלשכה שבראשה עומד נושא משרה בכיר במעמד של מוקבל מנכ"ל או מנהל יחידת סמך שכהונתו נקצבה בהתאם להחלטת ממשלה או חוק, יהיה רשאי להתמודד במכרזים פנימיים או בין-משרדיים בחלוף ארבע שנים גם אם לא התחלף נושא המשרה שמינה אותו בתוך תקופה זו.

(פג/5) (פח/7)

(ב) מזכיר במשרות אמון בלשכת מנכ"ל

1. מזכיר המועסק במשרת אמון בלשכת מנכ"ל, בהתאם להוראות פרק משנה זה (להלן - "מזכיר לשכה"), העומד בתנאים המצטברים בנסמך 2 להלן, יהיה זכאי לבחור בין המשך העסקה בחוזה מיוחד לבין קבלת כתב מינוי וקביעות בשירות המדינה, בתנאי העסקה בדירוג-דרגה בהתאם להסכמים הקיבוציים;

2. להלן התנאים המצטברים לזכאות מזכיר לשכה לקבלת כתב מינוי בשירות המדינה:
(א) השלמה של עשר שנות עבודה לפחות ברציפות כמזכיר במשרת אמון; ולחילופין השלמה של שש שנות עבודה לפחות ברציפות כמזכיר במשרת אמון בלשכות שני מנכ"לים לפחות, ובלבד שחלפו לפחות שנתיים ממועד סיום כהונת המנכ"ל שמינה אותו לראשונה;
(עו/15)

(ב) עמידה בבחינות למשרה כפי שייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה;
(ג) עמידה בשאר התנאים הנדרשים לקבלת כתב מינוי בהתאם לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 והתקשי"ר.

3. מזכיר לשכה שקיבל כתב מינוי כאמור לעיל, יחשב עובד קבוע בשירות המדינה ולא בתפקידו בלשכת המנכ"ל, והמשך תפקידו בלשכת המנכ"ל יהיה לפי שיקול דעת המנכ"ל. בהתאם, ניתן יהיה להעבירו בכל עת למשרה מקבילה אחרת במשרד, על-פי שיקול דעת המשרד ובהתאם להוראות פרק משנה 11.2; כמו כן, מזכיר לשכה שקיבל כתב מינוי כאמור לעיל, זכאי להתמודד במכרזים פנימיים ובין-משרדיים בהתאם להוראות פרק משנה 11.4;

4. מזכיר לשכה שקיבל כתב מינוי כאמור לעיל, שהוחלט על סיום תפקידו בלשכת המנכ"ל, יועבר למשרה מקבילה אחרת במשרד על פי שיקול דעת המשרד ובכפוף להוראות פרק משנה 11.2. סירב מזכיר לשכה המועסק בכתב מינוי להצעת המשרד להעברתו למשרה אחרת במשרד, ניתן יהיה לסיים את העסקתו בהתאם לכללים החלים על סיום העסקת נושאי משרות אמון, כאמור בפרק משנה זה.

5. האמור בנסמכים 3 ו-4 לעיל, לא יחול על מזכיר לשכה שבחר בהמשך העסקה בחוזה מיוחד לנושא משרת אמון על פני כתב מינוי, וימשיכו לחול עליו הכללים החלים על נושאי משרות אמון, לרבות לעניין סיום העסקה, וזאת בהתאם לחוזה העסקה והוראות פרק משנה זה. יובהר, כי לא ניתן יהיה להעסיק מזכיר לשכה בכתב מינוי בדרך של מינוי בפועל על השכר שנקבע להעסקה בחוזה מיוחד לעובדי לשכת מנכ"ל.
(עו/13)

02.625

דיווח

(א) על עובד לשכת מנכ"ל חלה חובת רישום נוכחות כמפורט בסעיף 91.15. עובד כאמור הנמצא בסמיכות למנכ"ל ומוקבל מנכ"ל או מי שתפקידו מחייב אותו לניידות ולגמישות בעבודתו, ידווח בפירוט על עבודתו ושעות עבודתו בטופס מיוחד המיועד לכך;

(ב) מנהל הלשכה יהיה אחראי על קיום הדיווח הזה.
(עו/6)

02.63 - סיום שירות

02.631

(א) סיום שירותו של עובד לשכת מנכ"ל במשרת אמון ייקבע על-ידי המנכ"ל הממונה, או לחילופין, על-ידי נציבות שירות המדינה;

(ב) מכל מקום, עם סיום כהונתו של המנכ"ל, חדלה מיידית העסקתו של עובד הלשכה בלשכתו;

(ג) עם סיום כהונת המנכ"ל כאמור, יעזוב עובד הלשכה את הלשכה ויחזיר למשרד כל ציוד ממשלתי שקיבל (רכב, טלפון, פקס וכיוצא בזה).
(החלטת ממשלה מס' 5367 מיום ז' באדר התשע"ג (17.2.2013)
(עו/4)

02.64 - משנה למנכ"ל במשרדי הממשלה

02.641

- (א) בכל אחד ממשרדי הממשלה שבהם מעל 150 עובדים (לרבות עובדים ביחידות סמך שבאחריות השר) תתאפשר משרה אחת של משנה למנכ"ל, אשר תהיה חלק מלשכת המנכ"ל;
- (ב) המנכ"ל יהיה רשאי למנות למשרד הממשלתי שבתחום אחריותו, משנה למנהל הכללי, בהתאם לתנאי הסף שנקבעו למשרה זו על-ידי נציבות שירות המדינה;
- (ג) המינוי למשרה יהיה טעון אישור ועדת המינויים הפועלת מכוח פסקה 11.963. על המינוי לא תחול חובת המכרז לפי סעיף 19 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959;
- (ד) המשנה למנכ"ל יהיה בעל סמכויות בתחומים שייקבעו על ידי המנכ"ל, ויהיה כפוף לו. מנכ"ל המשרד רשאי להטיל על המשנה למנכ"ל להיות מופקד מטעמו על תיאום בין גופי המשרד השונים והיחידות המקצועיות בתחומי משימותיו, על הובלה וקידום של פרויקטים שונים בהתאם להנחיות המנכ"ל ועל ניהול מעקב אחר יישום מדיניות המשרד בתחומים עליהם הוא הופקד. בתחומים והמשימות אשר יופקדו עליו יהיה המשנה רשאי לתת הנחיות והוראות לדרג המקצועי במשרד והוראות פסקה 02.621 לא יחולו על משרה זו;
- (ה) המשנה למנכ"ל לא יהיה ממונה על יחידות ואגפי המשרד ועל עובדים מההירארכיה הניהולית והמקצועית של המשרד, וכן לא יעסוק בעיסוק המצוי בתחום עבודתם של נושאי משרה המאופיינים כשומרי סף, לרבות היועץ המשפטי למשרד, חשב המשרד ומבקר הפנים. בנוסף, המשנה למנכ"ל לא יעסוק בענייני כוח אדם ובמינויים של עובדי מדינה, ולא יהיה חבר בוועדות מכרזים וועדות תמיכה משרדיות;
- (ו) סיום העסקה במשרת המשנה למנכ"ל יהיה על-פי שיקול דעתו של המנכ"ל, בהתאם להוראות סעיף 02.63;
- (ז) מינוי של עובד מקרב עובדי המדינה למשרת משנה למנכ"ל, בין אם העסקתו היא במעמד קבוע או חוזה, תישמר לו משרתו הקודמת וחווה העסקתו הקודם, לתקופה של חצי שנה בלבד. עם סיום תקופה זו, המשך כהונתו במשרת משנה למנכ"ל תהיה בכפוף לויתור העובד על כתב המינוי או על חוזה העסקתו הקודם, אולם המשנה למנכ"ל יהיה רשאי להתמודד על משרות אחרות בשירות המדינה, בכפוף לכל דין;
- (23/פ)
- (ח) על משנה למנהל כללי שמונה בהתאם להוראות סעיף זה יחולו שאר ההוראות החלות על עובדי לשכת מנכ"ל כמפורט בפרק משנה זה, בכפוף לשינויים המפורטים בסעיף זה;
- (ט) הוראות סעיף זה לא יחולו על משרות משנה למנהלי יחידות סמך ממשלתיות או משרות משנה למוקבל מנכ"ל.
- (החלטת הממשלה מס' 3075 מיום כ"ה בתשרי התשע"ח (15.10.2017))
- (ע/4)

5. לימודים לתואר שלישי

- (א) המשרד רשאי לאשר סיוע במימון ואישור היעדרות ללימודים לתואר שלישי אך ורק לעובדים אשר נדרשים לתואר זה על-פי מסלול קידום ותיאור תפקידם;
- (ב) במקרים מיוחדים, בהם סבור המשרד כי יש בלימודי התואר השלישי של העובד או בנושא הדוקטורט בכדי לתרום תרומה משמעותית למשרד או לשירות המדינה, עליו לפנות בבקשה מיוחדת לוועדת ההשתלמות המרכזית בנציבות שירות המדינה. הבקשה תהיה חתומה על-ידי המנהל הכללי של המשרד/יחידת הסמך;
- (ג) תנאי סף ללימודים לתואר שלישי, לפחות שלוש שנות ותק בשירות המדינה, מהן לפחות שנתיים עבודה במשרד של מגיש הבקשה. במקרים חריגים בהם סבור המשרד שמוצדק לחרוג מתנאי סף זה, עליו לפנות בבקשה מיוחדת ומנומקת לוועדת ההשתלמות המרכזית, כאמור בנסמך (ב) לעיל. (פב/6)

6. כתיבת עבודת תזה לתואר שני או שלישי

- המשרד רשאי לאשר ימי ההיעדרות בשכר לצורך כתיבת עבודת תזה לתואר שני וכתיבת עבודת דוקטורט (לתואר שלישי) ממכסת ימי ההשתלמות בשכר (ראה פרק משנה 51.7), על-פי התנאים הבאים:
- (א) העובד יציג בפני המשרד (סגן מנהל כללי בכיר למינהל ומשאבי אנוש או הממונה על ההדרכה) את נושא העבודה ואת אישור המוסד האקדמי לנושא התיזה;
- (ב) העובד יתאם עם המשרד מראש את מספרם הכולל של ימי ההיעדרות בשכר בהם הוא מבקש להשתמש לצורך כתיבת העבודה;
- (ג) לכתיבת עבודת תזה לתואר שני ניתן לאשר עד 30 ימי השתלמות בשכר ולכתיבת עבודת דוקטורט עד 60 יום;
- (ד) אין לאשר יותר מיום היעדרות אחד בשבוע לצורך כתיבת העבודה;
- (ה) ההיעדרות תותנה בכך שהעובד הכותב את העבודה יזכה בפועל בתואר (תואר שני או שלישי על פי העניין), קרי, העובד יציג בפני המשרד, לאחר כתיבת העבודה את תעודת הזכאות לתואר. במידה והעובד לא יציג זכאות לתואר ינוכו הימים שאושרו ממכסת ימי החופשה של העובד.

7. לימודים באוניברסיטה הפתוחה

- (א) המשרד רשאי לאשר לצורך לימודים אקדמיים לתואר ראשון ושני באוניברסיטה הפתוחה, במגמות לימוד המוגדרות על-ידי המעסיק כחיוניות למילוי תפקידו של העובד, ותורמות תרומה של ממש למילוי תפקידו ולהעלאת רמתו המקצועית כדלקמן:

1. לתואר ראשון - מענק שכר לימוד בשיעור של עד 75% מגובה שכר הלימוד לכל קורס אקדמי. החל מהקורס השמיני ניתן לאשר מענק שכר לימוד של עד 90% מגובה שכר הלימוד לכל קורס אקדמי. כמו כן ניתן לאשר היעדרות בשכר לצורך הלימודים בשיעור של שיעור עד שלוש שעות לכל מפגש בקורס, (אך לא יותר מ-8½ שעות היעדרות בשבוע, ולא יותר מ-28 שעות לימוד בסך הכל לכל קורס), וכן יום היעדרות אחד לבחינה לכל קורס (ליום הבחינה בלבד) ובסה"כ לא יותר מ-19 ימי בחינה לכל התואר;
2. המכסה המרבית למענק השתלמות לתואר ראשון היא עלות 18 קורסים, (במקרים בהם מקנה כל קורס 6 נקודות ובסה"כ 108 נקודות זכות לתואר), ובנוסף קורס אחד באנגלית. במקרים בהם מספר נקודות הזכות לקורס קטן מ-6 נקודות זכות, ניתן לאשר בסה"כ לתואר אחד לא יותר מ-108 נקודות זכות, ובנוסף עלות קורס אחד באנגלית. השתתפות המשרד בעלות הקורסים שמספר הנקודות בהן קטן מ-6 נקודות זכות תהיה באופן יחסי לעלות קורס בן 6 נקודות זכות;
3. לתואר שני - המכסה המרבית למענק שכר לימוד תקבע על-פי תכנית הלימודים המאושרת על-ידי הגורם המוסמך. לכל קורס אקדמי רשאי המשרד לאשר מענק שכר לימוד בשיעור של עד 90% מגובה שכר הלימוד לכל קורס אקדמי. כמו כן ניתן לאשר היעדרות בשכר לצורך הלימודים בשיעור של שיעור עד שלוש שעות לכל מפגש בקורס (אך לא יותר מ-8½ שעות היעדרות בשבוע, ולא יותר מ-28 שעות לימוד בסך הכול לכל קורס), וכן יום היעדרות אחד לבחינה לכל קורס (ליום הבחינה בלבד) וכל זאת בהתאם לתוכנית הלימודים. (עד/2)

- (ב) מעבר מתכנית משולבת לתכנית רגילה באוניברסיטה הפתוחה - לעובד העובר מתוכנית לימודים במוסד לימודי המשלב לימודים עם האוניברסיטה הפתוחה לתוכנית לימודים רגילה באוניברסיטה הפתוחה (קרי, למידה בקורסים פרטניים תוך צבירת נקודות זכות), ניתן לאשר בסה"כ לכל התואר לא יותר מהמכסה המרבית ללימודי תואר ראשון באוניברסיטה הפתוחה כמצוין לעיל.

8. הוראות שונות הנוגעות ללימודי "השכלה כללית"

- (א) העובד רשאי לפצל את שעות ההיעדרות בשכר שאושרו לו לצורך לימודים על פני מספר ימים בשבוע;
- (ב) אישור מענק שכר לימוד לצורך רכישת השכלה אקדמית מותנה בהתחייבות העובד לשרת בתום תקופת הלימודים בהתאם להוראות פסקה 52.142;

- (ג) ימי ההיעדרות שיאושרו לעובד לצורך לימודים אקדמיים ינוכו מסך-כל ימי ההשתלמות המגיעים לעובד, בהתאם להסכם הקיבוצי ופרק משנה 51.7 העורך הבחנה בין לימודים במגמות מועדפות ללימודים במגמות לא מועדפות (ראה נסמן (ה)ב)ג) לעיל;
- (ד) לא יאושרו דמי אש"ל. אישור שעות נוספות יהיה בכפוף להנחיות המופיעות בפרק זה.

9. הנחיות לגבי עובד במשרה חלקית ולימודים בתוכנית חלקית

(א) עובד במשרה חלקית

1. האחראי רשאי לאשר מענק שכר לימוד והיעדרות בשכר לעובד המועסק במשרה חלקית, יחסית לחלקיות משרתו;
2. מבקש האחראי לאשר לעובד כנ"ל, מענק שכר לימוד והיעדרות בשכר בשיעור גבוה יותר מחלקיות משרתו של העובד, וכן במקרים בהם מבקש האחראי לאשר מענק והיעדרות כנ"ל לעובד המועסק בפחות מחצי משרה, יפנה במכתב מנומק לקבלת החלטת ועדת ההשתלמות המרכזית (ראה סעיף 51.24).

(ב) לימודים בתוכנית חלקית

1. עובד הלומד בתוכנית חלקית - יאושרו לו שעות היעדרות שבועיות וימי היעדרות שנתיים לבחינות, כאמור לעיל, בהתאם לחלקיות לימודיו;
2. נעדר עובד בהיקף העולה על מספר השעות שהוא זכאי להן, יהיה עליו להשיב למשרד את שעות ההיעדרות העודפות, על-פי הסדר שייקבע, בכפיפות להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 ובהתאם לצרכי המשרד;
3. על הקלות בשעות העבודה לעובדים לומדים שגילים למטה מגיל 18, ראה פסקה 31.132.

(ו) לימודים בשלוחות של מוסדות להשכלה גבוהה בחו"ל

אין לאשר השתתפות בשכר לימוד ובימי היעדרות לצורך לימודים בשלוחות של מוסדות להשכלה גבוהה מחוץ לארץ (ראה הודעת נציבות שירות המדינה סב/19).

(ז) לימודי עובדים בכירים ועובדים במשרות אמן

1. אין לאשר השתתפות במימון לימודים מסוג השכלה כללית לעובדים במשרות אמן בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל שמונו מחוץ לשירות המדינה. יחד עם זאת ה"אחראי להדרכה" מוסמך לאשר השתתפות עובד במשרת אמן בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל בפעולת הדרכה מסוג "השכלה כללית" כהגדרתה בפסקה 51.112 לעובדי לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל אשר זכאים להתמודד במכרז פנימי ובין-משרדי בהתאם לכללים שנקבעו בפסקה 02.624 ובפרק משנה 52.1, ובהתאם להנחיות אגף בכיר למידה ורווחה ארגונית בנושא זה. השתתפות במימון לימודים על-פי האמור בפסקה זו, לעובדים במשרות שמתח הדרגות הצמוד להן 42-44 ומעלה בדירוג המח"ר או בדרגות מקבילות בדירוגים האחרים ודרגת העובד 43 ומעלה (שאינם מנכ"לים או מקביליהם), טעונה המלצת מנכ"ל המשרד או מנהל יחידת הסמך ואישור ועדת ההשתלמות המרכזית. בנוסף, ניתן לאפשר מימון ויציאה להכשרות קצרות טווח, עד עשרה ימי הכשרה בשנה, לעובדים מן החוץ המועסקים מעל שנה בלשכת המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל;
2. השתתפות עובד לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל בפעולות הדרכה משרדיות פנימיות, בהן משתתפים עובדי המשרד בלבד (לא כולל פעולות הדרכה מטעם נציבות שירות המדינה), נתונה לשיקול דעת המשרד, בהתאם לנסיבות העניין, ובכללן ותק העובד, העלות השולית של השתתפות העובד, רלוונטיות ההכשרה וכדומה;
3. למען הסר ספק, מגבלות אלה אינן חלות על עובד לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל שמונה מקרב עובדי המדינה או על עובד שמונה מקרב תכנית הצוערים לשירות המדינה.

(פג/5)

(ח) לימודים בסמסטר קיץ

העובד רשאי לנצל חלק מהמכסה המרבית האמורה לעיל גם לצורך לימודים בסמסטר קיץ במידה ומתקיימים לימודים פרונטליים גם במהלך הקיץ. בכל מקרה אין לאשר בשנת לימודים אחת כולל סימסטר קיץ יותר מהמכסה המרבית הן לעניין ימי ההיעדרות בשכר, והן לעניין מענק שכר הלימוד.

(ט) ימי בחינה במסגרת לימודים אקדמיים

1. ימי ההיעדרות לבחינות כמצוין לעיל מיועדים לימי הבחינה בלבד (להבדיל מימי הכנה לבחינות, אותם אין לאשר);
2. במקרים בהם נדרש העובד לבחינת גמר מסכמת לקראת סיום התואר השני ו/או השלישי, ניתן לאשר יום אחד או יותר מתוך סך כל ימי ההיעדרות לבחינות בשנה המגיעים לעובד כאמור לעיל, בהתאם לחלקיות לימודיו;
3. אישור יום הבחינה לעובד מתייחס לאישור יום עבודה מלא (8½ שעות עבודה), ללא תלות בשעה בה נערך המבחן (בוקר, צהרים או ערב). יחד עם זאת, העובד אינו חייב לנצל את מלוא יום המבחן (8½ שעות עבודה) לצורך המבחן, והוא רשאי להשתמש רק בחלק משעות יום העבודה לצורך המבחן, וביתרת השעות להשתמש לצורך מבחנים נוספים;
4. שעות ההיעדרות לצורך בחינות כוללות בתוכם גם את זמן הנסיעה למקום הלימודים וחזרה.

