

כ"א באב תשפ"ד
25 באוגוסט 2024
0491-0005-2024-001300

אל: המנהלים הכלליים במשרדי הממשלה ומנהלי יחידות הסמך
הסמך"לים הבכירים למנהל והון אנושי במשרדי הממשלה ויחידות הסמך

שלום רב,

הנדון: נוהל האצת הסדר התמודדות מיוחד, עידוד מעבר בין תפקידים ומוביליות בסגל הבכיר המוביל במשרדי הממשלה ויחידות הסמך
החלטת ממשלה מספר 2464 מיום 08.03.2015
הנחיית נציב מספר 1.6 מיום 29.06.2023

כללי

החלטת הממשלה מספר 2464 מיום 08.03.2015 הדנה בהשלמת הסדרי רוטציה ותקופות כהונה בסגל הבכיר של שירות המדינה (להלן: "החלטת הממשלה") קובעת כי נציבות שירות המדינה תנהל ותעודד רוטציה ותנועה של עובדים בסגל הבכיר לצורך מיצוי הניסיון והעברת הידע הנצבר במהלך הכהונה בתפקיד, העלאת המיומנות של ממלא התפקיד על-ידי צבירת ניסיון ככלי למניעת שחיקה ולקיבוע תהליך מוביליות הידע והניסיון, ריענון השורות וקידום המבוסס על מצוינות כעקרונות ניהוליים מנחים בסגל הבכיר.

החלטת הממשלה קובעת כי עובד בסגל הבכיר יכהן בתפקיד ארבע עד שמונה שנים ותקופת כהונה של שש שנים תוגדר "תקופת כהונה תקנית". זאת למעט עובדים בסגל הבכיר אשר בתום תקופת הכהונה התקנית נותרו להם עד חמש שנים לגיל הפרישה. עובד שסיים תקופת כהונה תקנית במהלך חמש שנים שקדמו לגיל הפרישה, ימשיך לכהן בתפקידו עד גיל הפרישה, אם ירצה בכך. יצוין כי תקופות העסקה זמניות בטרם המינוי לתפקיד (הטלת תפקיד, מינוי בפועל ומילוי מקום) אינן נמנות כחלק מתקופת כהונה תקנית.

בהתאם להחלטת הממשלה עובדים בסגל הבכיר שהוערכו כבעלי פוטנציאל למינוי המשך בסגל הבכיר תתאפשר התמודדותם לתפקידים בסגל הבכיר החל מתחילת השנה הרביעית לכהונתם בתפקיד. ככל שלא זכו בתפקיד אחר עד לתום תקופת הכהונה התקנית, בכפוף לאישור מיוחד מנציב שירות המדינה, תוארך כהונתם לעד שנתיים נוספות (סה"כ 8 שנים) ובלבד שהציגו מועמדותם לתפקידים שהציע מנהל הסגל הבכיר לאורך תקופת הכהונה התקנית.

כמו כן, עובדים הבאים מתוך שירות המדינה, שלא זכו בתפקיד אחר בסגל הבכיר, יהיו זכאים בשנתיים האחרונות לכהונה לעד שתי הצעות נוספות לשיבוץ במשרות בסגל התיכון תוך התאמת שכרם ותנאי העסקה (באופן הדרגתי במהלך חצי שנה) לרמת המשרה הנמוכה יותר.

בהתאם להחלטת הממשלה ולפי קביעת נציב שירות המדינה גובשה רשימת משרות בסגל הבכיר בהתאם לתבחינים הבאים:

משרות העונות על אחד מהסעיפים 1-3 להלן:

1. משרות במתח דרגות 42-44 ומעלה בדירוג מח"ר או משרות במתח דרגות מקביל בדירוגים אחרים לגביהן מתקיימים שני התנאים המצטברים הבאים:
 - משרות הכפופות ישירות למנכ"ל משרד ממשלתי, מוקבל מנכ"ל או מנהל יחידת סמך.
 - משרות המהוות ראש המדרג הניהולי או המקצועי הספציפי בתחום מסוים במשרד או ביחידת הסמך.
2. משרות במתח דרגות 42-44 ומעלה בדירוג המח"ר או מקביליו בדירוגים אחרים אשר מכהנים בהן מנהלי מחוזות במשרדי הממשלה.
3. משרות נוספות על-פי קביעת נציב שירות המדינה אשר מתקיים בהן רק אחד מהתנאים בסעיף 1 לעיל.

בהתאם להחלטת הממשלה בסמכות נציב שירות המדינה לעדכן את רשימת המשרות עליהן תחול החלטת הממשלה.

הנחיית הנציב מספר 1.6 הסדר התמודדות מיוחד – "מסלול ירוק"

החלטת הממשלה הניחה את הבסיס לחלוקת הסגל הבכיר בשירות המדינה לתפקידים בסגל הבכיר המוביל שעל המכהנים בהם יחולו מנגנוני הקדנציה והרוטציה, ולתפקידים בסגל הבכיר שאינו מוביל שעל המכהנים בהם לא יחולו מנגנונים אלה.

הגדרת התבחינים הקובעים את החלוקה של המשרות הנמנות על הסגל הבכיר המוביל והסגל הבכיר שאינו מוביל מפורטת בהנחיית נציב שירות המדינה מספר 1.6 שעניינה "יישום החלטת הממשלה - עדכון בדבר הסדר התמודדות מיוחד במכרזים למשרות בסגל הבכיר המוביל" (להלן: "**הנחיית הנציב**"). החל מהחלטת הממשלה, נציבות שירות המדינה בשיתוף המשרדים פעלו לריבוד המשרות הבכירות למשרות בסגל הבכיר המוביל (1ב/2ב/3ב) וסגל בכיר שאינו מוביל (1ג/2ג).

לאור החלטת הממשלה שקובעת כי נציבות שירות המדינה תעודד מעבר בין תפקידים ותאפשר התמודדותם של עובדים החל מהשנה הרביעית לכהונתם, בהנחיית הנציב מיום 29.06.2023 (מהדורה 7), גובש הסדר התמודדות מיוחד במכרזים בין-משרדיים למשרות בסגל הבכיר המוביל. על-פי

ההסדר המיוחד, מכרזים בין-משרדיים יכללו במשולב שני מסלולים: מסלול רגיל ומסלול מיוחד (להלן: "מכרזים ירוקים"). כניסה למסלול המיוחד תתאפשר לעובדים בסגל הבכיר המוביל הקצובים לפי החלטת הממשלה שהחלו שנת כהונה רביעית בתפקידם (להלן: "מחזיקי כרטיס ירוק").

בהתאם להנחיית הנציב, למחזיקי כרטיס ירוק שיגישו מועמדותם למכרז ירוק ועומדים בדרישות הסף, ישוריינו מחצית מהמקומות בוועדת הבוחנים (6 מקומות מתוך 12). ששת מחזיקי הכרטיס הירוק יגיעו ישירות לוועדת הבוחנים ללא הליכי מיון כלשהם, בכך יגדל סיכויים להיבחר לתפקיד אחר בסגל הבכיר המוביל ולהתחיל תקופת כהונה תקנית חדשה.

ככל שמספר מחזיקי הכרטיס הירוק שיגישו מועמדותם יפחת משישה מועמדים, מכסת המקומות הפנויים (עד ל 12) תושלם על-ידי מועמדים שעברו הליכי מיון במסלול הרגיל (המיועד למועמדים שאין ברשותם כרטיס ירוק). כמו כן, ככל שמספר המועמדים שאינם מחזיקי כרטיס ירוק יפחת משישה מועמדים, מכסת 12 המועמדים שיופיעו בפני הוועדה תושלם ע"י מחזיקי כרטיס ירוק, בהתאמה.

ייצוג הולם – בדומה לכללים הנהוגים במכרזי כוח אדם בשירות המדינה, במקרה שבו מחזיק כרטיס ירוק זכאי להעדפה במסגרת סעיף 15א לחוק המינויים, תתווסף מועמדותו בנוסף לששת המועמדים מחזיקי הכרטיס הירוק. המכסה תוגבל למועמד אחד לכל סוג אוכלוסיית ייצוג הולם.

לאור אירועי השנה האחרונה, מלחמת חרבות ברזל שנפתה עלינו בגינה הוקפאו מכרזים במשרדי ההמשלה ויחידות הסמך, עוכב פרסום המכרזים שיסומנו כמכרזים ירוקים בהם הופעל הסדר ההתמודדות המיוחד למחזיקי כרטיס ירוק כמצוין לעיל.

האצה והגברת מכרזים בהסדר מיוחד ("מכרזים ירוקים"):

במטרה להאיץ את יישום החלטת הממשלה ובהמשך להנחיית הנציב המפרטת את הסדר ההתמודדות המיוחד, החל מתחולת נוהל זה כפי שיצוין בהמשך, מנגנון ההעדפה למחזיקי כרטיס ירוק יופעל במכרזים הבין-משרדיים למשרות בסגל הבכיר המוביל. הווה אומר, אגף גיוס ומיון בנשי"מ ינהל את המכרזים הבין-משרדיים למשרות בסגל הבכיר המוביל כמכרזים ירוקים.

ככל שיהיו יותר משישה מחזיקי כרטיס ירוק שיגישו מועמדותם ויעמדו בדרישות הסף, ששת המועמדים המובילים שיופיעו בפני ועדת הבוחנים, יקבעו על-פי התבחינים הבאים:

- משך תקופת הכהונה בכל התפקידים בסגל הבכיר המוביל.
- מצוינות מקצועית (בהתאם לגיליונות הערכת עובד מנורמלים).
- משך התקופה שהעובד זכאי לכרטיס ירוק.

מועמדים מחזיקי כרטיס ירוק שלא יכללו בששת המועמדים המובילים יתמודדו במסלול הרגיל הכולל הליכי מיון כמקובל.

מנהל הסגל הבכיר יפיק מידי חודש אישורי זכאות לכרטיס ירוק לכלל הזכאים החדשים, עם העתק לאחראי שיוודא קבלת הזכאות ואישור העובד לקבלתו. כמו כן, נש"מ תפיץ את המכרזים הירוקים לכלל מחזיקי הכרטיס הירוק ולאחראי שיוודא הגעת המכרזים ליעדם.

כאמור בהחלטת הממשלה, מחזיקי כרטיס ירוק נדרשים להגיש מועמדותם לשלושה תפקידים אותם יציע מנהל הסגל הבכיר בנש"מ. לאור הסדר ההתמודדות המיוחד וההעדפה המשמעותית שמוענקת למחזיקי כרטיס ירוק, הצעה תיחשב כל מכרז ירוק שפורסם (או מנגנונים נוספים שיוצגו להלן) שהעובד עמד בדרישות הסף, גם אם בחר שלא להגיש מועמדותו.

הסדרי התמודדות מקדימים למכרז הירוק לעידוד מוביליות בסגל הבכיר המוביל:

1. מנגנון העברה רוחבית פנים משרדי למשרות ליבה

בהסתמך על פרק משנה 11.2 לתקשי"ר, כחלק מעידוד מנגנוני המוביליות בשירות המדינה ועל מנת לאפשר התמודדות שוויונית, לאור היתרון שקיים למחזיקי כרטיס ירוק בהיכרותם את תחומי העיסוק של המשרד/יח' הסמך (להלן: "**פוטנציאל מועמדי ליבה**"), בטרם יפורסם מכרז ירוק למשרות ליבה, יופעל מנגנון העברה רוחבית פנים משרדי לפוטנציאל מועמדי ליבה באופן הבא:

א. אגף הון אנושי יעדכן את תיאור התפקיד ויאשרו כמקובל מול נש"מ.
ב. לאחר וידוא רשימת העובדים הזכאים לכרטיס ירוק מול מנהל הסגל הבכיר, אגף הון אנושי יפרסם את המשרה הפנויה לכלל מחזיקי הכרטיס הירוק במשרד/יחידת הסמך. הפרסום יכלול את תיאור התפקיד, דרישות המשרה, המועד האחרון להגשת המועמדות ומועד כינוס ועדת הבחירה (שיקבע מראש כשבוע לאחר תום מועד הגשת המועמדות), בהרכב שיפורט בסעיף ה להלן).

ג. למחזיקי הכרטיס הירוק תהיה אפשרות להגיש מועמדות במהלך 7 ימי לוח.
ד. אגף הון אנושי יקבל את המועמדות ויבחן את עמידת המועמדים בדרישות הסף של המשרה.

ה. הרכב ועדת הבחירה:

- הממונה הישיר או מי מטעמו.
- האחראי במשרד או מי מטעמו.
- נציג נש"מ (יו"ר-קול כפול).

(חברי הוועדה, או מי מטעמם, יהיו ברמת משרה מקבילה או גבוהה מהמשרה המיועדת לאיוש).

ו. אגף הון אנושי ינהל את הליך הבחירה מתחילתו ועד סופו לרבות עריכת וסיכום פרוטוקול הבחירה והודעה למועמדים על תוצאותיו. העתק הפרוטוקול יועבר למנהל הסגל הבכיר ולאג"מ בנש"מ.

ז. ההליך אינו מצריך התערבות אג"מ בנש"מ או כל גורם אחר והנו בסמכות מלאה של האחראי.

במקרה של מועמד אחד בלבד שיעמוד בדרישות הסף, המנכ"ל/מנהל יחידת הסמך יהיה רשאי, באישור מנהל הסגל הבכיר, למנותו לתפקיד ללא קיום ועדת בחירה.

לעניין הפעלת מנגנון זה, המשרד ויחידות הסמך הכפופות לו לא יחשבו כמקשה אחת, כך שפוטנציאל מועמדי הליבה למשרד ויחידות הסמך יהיה נפרד וכך גם פרסום המשרות.

אג"מ בנש"מ יערוך בקרה על הפעלת מנגנון זה בהתאם לצורך.

2. מנגנון העברה רוחבית בין-משרדי למשרה גנרית זהה

בהסתמך על פרק משנה 11.5 לתקשי"ר שעניינו העברה ממשרד למשרד, לאור היתרון הקיים לעובדים בהכרת תחום העיסוק בתפקידים גנריים ועל מנת לאפשר התמודדות שוויונית, בטרם יפרסם מכרז ירוק למשרות גנריות (המפורטות בטבלה להלן), יופעל מנגנון העברה רוחבית בין-משרדי לכלל מחזיקי כרטיס ירוק במשרדי הממשלה ויחידות הסמך המכונים בתפקיד גנרי זהה (להלן: "פוטנציאל מועמדים גנרי") באופן הבא:

- א. אגף הון אנושי יפנה לאג"מ לפרסום המשרה למועמדים הרלוונטיים.
- ב. אג"מ בנש"מ יפרסם למועמדים הרלוונטיים בלבד (עם העתק לאחראי) את דבר קיומה של המשרה המיועדת לאיש. הפרסום יכלול את תיאור התפקיד, דרישות המשרה, המועד האחרון להגשת מועמדות ומועד כינוס ועדת הבחירה (שיקבע מראש כשבוע לאחר תום מועד הגשת המועמדות, בהרכב שיפורט בסעיף ה להלן).
- ג. למועמדים תהיה אפשרות להגיש מועמדות במהלך 7 ימי לוח.
- ד. אג"מ יקבל את המועמדות ויזמנם להופיע בפני ועדת הבחירה שתתקיים במועד שנקבע בפרסום המשרה.
- ה. הרכב ועדת הבחירה:
 - הממונה הישיר או מי מטעמו.
 - נציג משרד אחר בתפקיד גנרי זהה.
 - נציג נש"מ (יו"ר).
- ו. ניהול ועדת הבחירה יהיה באחריות אג"מ.

מאחר והליך זה מיועד למחזיקי כרטיס ירוק בלבד המכונים בתפקיד גנרי זהה, הליך בדיקה ואישור המועמדות יהיה קצר במיוחד.

להלן התפקידים הגנריים עליהם יופעל מנגנון העברה רוחבית בין-משרדי:

עיסוק	תפקיד
50000167	סמנכ"ל בכיר (הון אנושי ומנהל)
51016460	סמנכ"ל בכיר (ניהול ההון אנושי)
51030000	סמנכ"ל/מנהל אגף בכיר (תכנון מדיניות, תכניות עבודה ואסטרטגיה)
51019150	מנהל אגף בכיר (דוברות, תקשורת והסברה)
51015354	סמנכ"ל/מנהל אגף בכיר (ביטחון, חירום וסייבר)
51029001	מנהל אגף בכיר (רכש, נכסים ולוגיסטיקה)
51029150	סמנכ"ל/מנהל אגף בכיר (שירות לציבור)
51030415	סמנכ"ל/מנהל אגף בכיר (תקציבים)
51033927	מנהל אגף בכיר (הון אנושי)
50000049	מנהל אגף בכיר (טכנולוגיות דיגיטליות ומידע)
51020660	מנהל אגף בכיר (ביקורת פנימית)/מבקר פנים

דגשים והערות:

- משרות שאינן משויכות לעיסוקים גנריים (ארציים) כמפורט לעיל, לא תיכללנה במנגנון העברה רוחבית בין-משרדי. יש לוודא שיוך משרות גנריות לעיסוקים ארציים בלבד. כל משרה בסגל הבכיר המוביל שאינה מוגדרת משרה גנרית (אינה משויכת לאחד העיסוקים לעיל), תוגדר משרת ליבה.
- במקרים בהם תפקיד גנרי מסוים כולל אחריות על מטלות של תפקיד גנרי אחר, תותר הגשת מועמדות של עובד שתפקידו הנוכחי כולל את כל מטלות התפקיד הגנרי האחר. לדוגמה: לסמנכ"ל למנהל והון אנושי, בנוסף למשרה גנרית זוהי, תתאפשר הגשת מועמדות במנגנון העברה רוחבית בין-משרדי גם למשרת מנהל אגף בכיר הון אנושי וגם למשרת מנהל אגף בכיר רכש נכסים ולוגיסטיקה, אך לא להיפך. לאמור, המבחן הקובע הוא האם התפקיד הנוכחי של המועמד כולל את האחריות על כל מטלות התפקיד אליו הוא מעוניין להתמודד.
- באישור מיוחד של נציב שירות המדינה ובהיתן נימוקים מתאימים, בעל תפקיד בסגל הבכיר המוביל ביחידת מטה המהווה גורם מנחה ומפקח מקצועי באותה פרופסיית עיסוק ייכלל בפוטנציאל מועמדים גנרי ויהיה רשאי להגיש מועמדות בהתאם למנגנון העברה רוחבית בין-משרדי.
- במקרים בהם יהיו יותר מ-12 מועמדים בהליך הבחירה במנגנון העברה רוחבית פנים משרדי (לתפקיד ליבה)/מנגנון העברה רוחבי בין-משרדי (לתפקיד גנרי זהה), ייקבעו תבחיני הסינון בדומה לתבחינים שנקבעים במכרז ירוק כמפורט לעיל. בכל מקרה ועדת הבחירה תראיין 12 מועמדים לכל היותר.

- עם בחירת מועמד מחזיק כרטיס ירוק לתפקיד אחר, תוקף הכרטיס הירוק יפקע והעובד יהיה זכאי לכרטיס ירוק החל מהשנה הרביעית לכהונתו בתפקיד החדש.
- משרות במתח דרגות 43-45 מח"ר ומקביליהן - מאחר ומנגנוני ההעברה לעיל חלים על משרות ברמה זהה בלבד ולאור מיעוט המשרות ברמה 43-45 מח"ר ומקביליהן בדרוגים השונים שאינן מאוישות במסגרת ועדות איתור, משרות אלה לא תיכללנה במסגרת מנגנוני ההעברה המפורטים לעיל. משרות אלה יאוישו בהתאם לכללים המקובלים היום, כשהמכרז הבין-משרדי (ככל שהמשרה לא מאוישת באמצעות ועדת איתור) יהיה מכרז ירוק.

תחולה: נוהל זה יופעל לאחר השלמת היערכות טכנולוגית ליישומי ופרסום נוהל ביצוע פרטני לתפעול התהליך על-ידי אג"מ בשבועות הקרובים. תוקף הנוהל הוא לשנתיים ממועד פרסום הוראת הביצוע וזאת לצורך בחינה, הפקת לקחים ותובנות להמשך. מכרזים שיפורסמו עד לפרסום נוהל הביצוע ימשיכו להתנהל כסדרם ללא שינוי.

החרגה מקציבת כהונה, שימור רמת ריבוד במעבר בין תפקידים, הארכה וסיום העסקה:

1. משרות קשות איוש בסגל הבכיר המוביל ועדכון רשימת המשרות עליהן תחול קציבת כהונה

בהתאם לסעיפים 1 ו-2 להחלטת הממשלה, לנציב שירות המדינה נתונה הסמכות לעדכן את רשימת המשרות עליהן תחול קציבת הכהונה. לאור מיעוט המועמדים במשרות המאופיינות בקשיי גיוס מיוחדים או משרות עם התמחות ייחודית שפוטנציאל המועמדים נמוך ביותר, משרדי הממשלה ויחידות הסמך רשאים להגיש לנציבות שירות המדינה משרות בעלות מאפיינים ייחודיים לצורך החרגתן מקציבת כהונת המכהנים בהן. מודגש כי על הרשימה לכלול משרות המאופיינות בקשיי גיוס מיוחדים ו/או משרות שסיום כהונת המכהנים בהן יגרום נזק גדול במיוחד.

להלן התבחינים שיהוו שיקול להחרגה:

- א. דרוגים מיוחדים המאופיינים בכמות משרות נמוכה במיוחד.
- ב. תפקידים המאופיינים במקצועות במחסור משמעותי.
- ג. תפקידים שאיבוד הידע והניסיון שנצברו במהלך הכהונה יהווה פגיעה קשה בתפקוד המשרד.
- ד. שיקולים נוספים מערכתיים וארגוניים עליהם יחליט נציב שירות המדינה.

על מנת לוודא הצדקת ההחרגה ומיצוי תכלית החלטת הממשלה בדבר מוביליות בסגל הבכיר, בטרם הגשת משרה לאישור הנציב להחרגה, במהלך השנה השישית לכהונת המכהן במשרה, המשרד יפעל לאיושה בהתאם לאמור בנוהל זה (לרבות פרסום מכרז פומבי). ככל שהניסיון לא יצלח, רק אז ניתן יהיה להגיש לבחינת הנציב להחרגתה מקציבת הכהונה.

2. שימור רמת ריבוד גבוהה במעבר בין תפקידים

במציאות הנוכחית, עובד בסגל הבכיר המוביל שעובר מרמת ריבוד גבוהה לרמת ריבוד נמוכה יותר נשמרת לו רמת השתכרותו בלבד ערב המעבר, ללא שימור אופק הקידום ברמת הריבוד הקודמת (הגבוהה). כחלק ממנגנון שימור השכר בשירות המדינה, ברוח החלטת הממשלה, על מנת לעודד ולהגביר את המוטיבציה למעבר בין תפקידים של עובדים בסגל הבכיר המוביל, עובד המחזיק כרטיס ירוק שיעבור למשרה ברמת ריבוד נמוכה יותר, יישמר לו אופק הקידום ברמת הריבוד הגבוהה (שהיתה לו ערב המעבר) כך שימשיך להתקדם ברמות השכר עד למיצוי רמת הריבוד הגבוהה.

3. הארכת העסקה לעובדים בסגל הבכיר המוביל

לאור העובדה שהנחיית הנציב בדבר הסדר התמודדות מיוחד טרם הופעלה במלואה הלכה למעשה, בין היתר בשל הקפאת המכרזים לאור המלחמה ועל מנת לאפשר התמודדות שוויונית על משרות כמפורט לעיל, במהלך התקופה של שנתיים מיום פרסום נוהל הביצוע ע"י אג"מ – להלן תקופת מעבר, ככלל, העסקת העובדים בסגל הבכיר המוביל שסיימו או יסיימו תקופת כהונה של 6 שנים בתוך תקופת המעבר, תוארך כהונתם בתקופות נוספות שלא יעלו על שנה בכל פעם עד לתקופה מקסימלית של 8 שנות כהונה בתפקיד. עובדים שסיימו או יסיימו 8 שנות כהונה במהלך תקופת המעבר תוארך כהונתם בעד חצי שנה נוספת בכל פעם, באישור חריג של נציב שירות המדינה.

לצד האמור לעיל, יובהר כי הארכת העסקה מעל 6 שנים תיבחן בהתאם להצעות שהוצעו במסגרת המנגנונים השונים המפורטים בנוהל זה.

4. סיום העסקה

נציב שירות המדינה יסיים את העסקתו של עובד הנמנה על הסגל הבכיר המוביל לפי החלטת הממשלה, אשר סיים את תקופת הכהונה המרבית בת שמונה שנים במשרה בה הוא מכהן ולא מונה למשרה אחרת ובלבד שהוצעו לו לפחות שלושה תפקידים לאורך תקופת הכהונה. למען הסר ספק הצעה תיחשב כל מכרז ירוק או מנגנוני העברה פנים משרדי ובין משרדי שפורסם והעובד עמד בדרישות הסף, גם אם בחר שלא להגיש מועמדותו. יובהר, נציב שירות המדינה לא יפעיל סמכותו זו אלא לאחר שנבחנה ישימותן של החלופות בפרק ה' סעיף 3 להנחיית הנציב ללא הצלחה ולאחר ששוכנע כי מינהל הסגל הבכיר הציע לעובד, הבא משירות המדינה, לפחות שתי הצעות להעברה למשרות בדרג התיכון וזאת בהתאם להחלטת הממשלה והעובד סירב להצעות כאמור.

למען הסר ספק, אין באמור כדי למנוע פיטורי עובד הנמנה על הסגל הבכיר בעילה של אי התאמה לפי סעיף 46א 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.

עובד אשר יסיים תפקידו כאמור לעיל, יהיה זכאי לתגמול בגין סיום העסקה בהתאם לאמור בנספח א' להחלטת הממשלה.

על מנת ליישם הוראות חוזר זה כחלק מיישום החלטת הממשלה, מנהל הסגל הבכיר ינהל תיעוד מקוון לכל ההתפתחות בעניינם של עובדי הסגל הבכיר המוביל (הגשת מועמדות, פרסום מכרזים פוטנציאליים למועמדים וכיו"ב).

ב ב ר כ ה ,

ניסים מזרחי
מנהל מינהל הסגל הבכיר

העתק : פרופ' דניאל הרשקוביץ – נציב שירות המדינה
מר מוטי אהרוני – סגן נציב שירות המדינה (בקרת ההון אנושי), נש"מ
גבי עדנה אלפסי – סגנית נציב שירות המדינה (מינהל והון אנושי), נש"מ
עו"ד עידית ביטמן – היועצת המשפטית, נש"מ
מר אילן רם – הממונה על מערכת הבריאות, נש"מ
מר אבי חליבה – הממונה על משרדי הממשלה ויחידות הסמך, נש"מ
גבי חגית רשף – הממונה על מערכת הביטחון והחוץ, נש"מ
גבי ורד אבוטבול שהם – מנהלת אגף בכיר (גיוס ומיון), נש"מ
מר רונן דסה – מנהל אגף בכיר (תכנון מדיניות), נש"מ
עו"ד יוסי גוילי – מנהלת תחום בכיר (מינהל הסגל הבכיר), נש"מ
מר ניגטו סמו – מנהל תחום בכיר (מינהל הסגל הבכיר), נש"מ
מנהלי אגף הון אנושי במשרדי הממשלה ויחידות הסמך
רפרנטים במשרדי הממשלה ויחידות הסמך