



נציבות שירות המדינה הודעות

הודעה פה/2

ד' בתשרי התשפ"ה (06.10.2024)

הודעה מס' פה/2

ממונה על הגיוון התעסוקתי וממונה על השוויון המגדרי - הבהרות

1. החברה הישראלית היא חברה מגוונת המאופיינת בעושר תרבותי שמקורו באנשים ונשים מדתות, עדות וקהילות שונות המרכיבות אותה. הגיוון העשיר לצד השינויים הדמוגרפיים בחברה הישראלית מחייבים אותנו לנהוג ולפתח שגרות של הכללת כלל הקבוצות בכל היבטי החברה, ובכלל אלו בשוק העבודה. שותפות בין המגוון הישראלי האדיר תבטיח את קיומה רבת השנים של מדינת ישראל כחברה משגשגת בעלת חוסן חברתי-כלכלי איתן.
2. שירות המדינה מהווה את הביטוי המעשי לשותפות של כולנו בבניית החברה והמדינה. תפקידו של שירות המדינה להבטיח שוויון והוגנות לאזרחי ישראל בהיותו זרוע הביצוע המרכזית של הממשלה למימוש מדיניותה והנחלתה בקרב החברה הישראלית כולה.
3. לקידום תפיסה זו הוטמעו לאורך השנים פרקטיקות רבות במסגרת עבודת מטה נרחבת בנושא, ובראשן חובת המינוי של ממונה על שוויון מגדרי ומניעת הטרדה מינית, וממונה על גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות בכל משרדי הממשלה ויחידות הסמך.
4. במסגרת תפקידם, הממונים על השוויון המגדרי והממונים על הגיוון התעסוקתי פועלים באופן אקטיבי לחתירה לייצוג הולם בארגון ומקדמים תכניות והדרכות להטמעת נושא השוויון המגדרי והגיוון התעסוקתי במשרדים השונים. הנחיות בדבר העסקתם, לרבות תחומי האחריות והסמכויות, דרישות התפקיד, דרכי מינוי ותקופת הטלת התפקיד, כמתחייב מכוח סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 ומכוח החלטות ממשלה שנתקבלו בנושא, פורסמו במסגרת הנחיות נציב שירות המדינה וסעיפי התקשי"ר העוסקים בנושא.
5. בחלוף הזמן, נדרשו שינויים ודיוקים בנוגע להגדרות התפקיד, אופן ההעסקה והתגמול של ממונים אלו. במסגרת זו הופץ ביום י"ח באב התשפ"ד (22.08.2024) חוזר "תגמול בהטלת מטלה נוספת לממונה על שוויון מגדרי, מניעת הטרדה מינית, גיוון תעסוקתי, מניעת גזענות וחופש מידע" בדבר אופן התגמול של הממונים וכן הוסדרה תפיסת ההפעלה של ממוני השוויון המגדרי והגיוון התעסוקתי.
6. התיקון לתקשי"ר בהתאם לנ"ל ותיקון נוסף כלול בדפי ההחלפה המצורפים להודעה זו.

פרופ' דניאל הרשקוביץ
נציב שירות המדינה

כל הודעות נש"מ באתר האינטרנט - <https://www.csc.gov.il/>

תיקונים בהחלפת דפים

לחכניס את הדפים שכותרותיהם				להוציא את הדפים שכותרותיהם				אסמכתא
(דף אחד)	03.273	-	03.271	(דף אחד)	03.275	-	03.273	פה/2 (סעיפים : 03.28, 03.27)
(דף אחד)	03.286	-	03.283	(דף אחד)	03.286	-	03.283	
(דף אחד)	03.254	-	03.251	(דף אחד)	03.254	-	03.251	עריכה
				(שני דפים)	כל פרק משנה 74.2		השלמה להודעת נש"מ 14/פד	

03.27 - ממונה על שוויון מגדרי ויועץ המנכ"ל לקידום נשים במשרדים

03.271

- ממונה על השוויון המגדרי ויועץ המנכ"ל לקידום נשים (להלן - "הממונה") במשרד ו/או ביחידת הסמך**
- (א) בכל משרד, יחידת סמך ובית חולים ממלכתי יתמנה ממונה על-פי תנאי התפקיד כפי שאושר על-ידי נציבות שירות המדינה;
- (ב) ממונים אשר ימונו באמצעות מכרז בתקן מלא במשרד/יח' הסמך יהיו כפופים ניהולית ללשכת המנכ"ל, מקצועית לאגף שוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה והיררכית ליחידה בה מועסקים. ממונים אלו כפופים לכללים הקבועים בהתאם להנחיית נציב שירות המדינה מס' 1.10 - "בחירת התאמת עובד בתקופת ניסיון";
- (ג) ממונים אשר מונו בהטלת מטלה נוספת, יהיו כפופים ניהולית ללשכת המנכ"ל, מקצועית לאגף שוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה והיררכית ליחידה בה מועסקים;
- (ד) תחומי האחריות וסמכות הממונים יקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה ויובאו לידיעת המועמדים לתפקיד וכן לידיעת הממונה הנבחר בסמוך לכניסתו לתפקיד.

03.272

קורס הסמכה לממונה על שוויון מגדרי ויועץ המנכ"ל לקידום נשים

- (א) על הממונה לסיים בהצלחה קורס הסמכה המאורגן על-ידי נציבות שירות המדינה בסמוך למועד מינויו, ולא יאוחר משנה וחצי מבחירתו לתפקיד למעט מקרים חריגים אשר יאושרו על-ידי נציבות שירות המדינה;
- (ב) ממונה אשר לא עמד בהתחייבותו או לא סיים בהצלחה את הקורס הנ"ל, מינויו יופסק לאלתר.

03.273

בחירת הממונה על שוויון מגדרי ויועץ המנכ"ל לקידום נשים

- (א) לצורך איש התפקיד, יפרסם האחראי במשרד, כהגדרתו בפסקה 01.111, את התפקיד לכל עובדי ועובדות המשרד או יחידת הסמך;
- (ב) לאחר הגשת המועמדות, תתקיים ועדת בחירה בהרכב המפורט להלן:
1. מנכ"ל או האחראי במשרד;
 2. נציג אגף משאבי אנוש;
 3. מנהלת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי או מי מטעמה (יו"ר);
 4. עובדת ששימשה בעבר כממונה על שוויון מגדרי/ מעמד האישה במשרד אחר.
- (ג) על האחראי במשרד להביא לידיעת כלל העובדים והעובדות במשרד את דבר מינוי הממונה;
- (ד) ככל שמינוי ממונה שוויון מגדרי הינו בתקן מלא, חייב הליך הבחירה ואיש המשרה להיעשות כמפורט בפסקה 10.232. נציג נציבות שירות המדינה בוועדת הבחנים לפי ההליכים בפסקה זו תהיה מנהלת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי או מי מטעמה;
- (ה) במשרד או יחידת סמך בה יתמנה גבר לתפקיד הממונה על שוויון מגדרי, תיבחר עובדת אחרת בארגון לטפל בנושא מניעת הטרדות מיניות בנוסף לתפקידה, זאת בנוסף לטיפולו של הממונה על שוויון מגדרי בנושא באופן שהעובדים יוכלו לבחור האם לפנות לגבר או לאישה. הן הממונה והן העובדת הנוספת ידרשו לעבור הכשרה בנושא מניעת הטרדות מיניות;
- (ו) אין להטיל את תפקיד הממונה על שוויון מגדרי על עובד או עובדת שבין תפקידם הקבוע לתפקיד הממונה עלול להיווצר ניגוד עניינים, בין היתר כאמור בפרק משנה 13.6;
- (ז) מינוי הממונה הוא לתקופה של ארבע שנים ובאישור מנהלת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי כי הממונה עבר תקופת ניסיון של שנה. מנהלת האגף רשאית להאריך את המינוי לשנתיים נוספות. במקרים חריגים ניתן להאריך את המינוי בשנתיים נוספות בהמלצת מנהלת האגף ובאישור נציב שירות המדינה. תקופת המינוי כולה לא תעלה על שמונה שנים;
- (ח) ניתן להפסיק כהונת ממונה במהלך התקופה, לרבות אי הארכת המינוי, באישור מנהלת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי; ניתן להפסיק עבודתו של ממונה בתקן מלא בעילה של אי התאמה, בכפוף לביצוע היועצות עם מנהלת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי טרם סיום העסקה;
- (ט) ממונה שהסתיימה תקופת כהונתו לא יוכל להתמודד פעם נוספת על התפקיד.

03.274

- (א) הממונה יעביר אחת לרבעון או לתקופה אחרת, כפי שתיקבע על-ידי מנהלת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי, דו"ח אודות הפעילות אותה ביצע בכל הקשור בשוויון מגדרי וקידום נשים;
- (ב) האחראי והממונה יגישו מדי שנה דוח שנתי הכולל נתונים בהתאם להוראות נציבות שירות המדינה לרבות לגבי ייצוג נשים והפעילות שנעשתה במשרד בנושא וכן את תכנית העבודה המשרדית בנושא קידום שוויון מגדרי;
- (ג) ממונה אשר מונה לתפקידו במינוי קבע קודם לתאריך כ"ח באב התשפ"ד (01.09.2024), יהיה זכאי לדרגה נוספת מעל דרגתו הנוכחית בתקן או כל תגמול אחר שתקבע הנציבות בגין הטלת תפקיד, מיום מינויו לתפקיד ועד לתום תקופת כהונתו;
- (ד) ממונה שדרגתו הקבועה היא 44 ומעלה בדירוג המח"ר או דרגה מקבילה בדירוגים אחרים, לא יהיה זכאי לתגמול בגין הטלת תפקיד הממונה. ממונה שדרגתו בתקן שודרגה לדרגות אלו במהלך או לאחר סיום תפקידו לא יהיה זכאי לתגמול, ובכלל זה דרגה נוספת בגין הטלת התפקיד;
- (ה) לעניין ממונה אשר מונה לתפקידו במינוי קבע קודם לתאריך כ"ח באב התשפ"ד (01.09.2024) ואשר יבצע את תפקידו כממונה על שוויון מגדרי במשך שש שנים, ניתן יהיה לקבע את הדרגה הנוספת וזאת באישור מנהלת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי. יודגש, כי מתן הדרגה הנוספת וקיבועה הינו חד פעמי ועל כן ממונה אשר סיים את תפקידו, לא יקבל דרגה נוספת במקרה בו דרגתו התקנית משתדרגת (מכוח זכיה במכרז, שדרוג משרתו הקבועה, או נסיבות אחרות) לאחר סיום כהונתו וקיבוע הדרגה;
- (ו) ממונה במהלך תקופת כהונתו אשר מקודם בתפקידו באופן שבו דרגתו התקנית משתדרגת - יקבל דרגה אישית בשנית;
- (ז) ממונה אשר מונה לתפקידו במינוי קבע מאוחר מיום כ"ח באב התשפ"ד (01.09.2024), יהיה זכאי לתגמול בתוספת שכרית בגין הטלת תפקיד, מיום מינויו לתפקיד ועד לתום תקופת כהונתו כמפורט בחוזר "תגמול בהטלת מטלה נוספת לממונה על שוויון מגדרי, מניעת הטרדה מינית, גיוון תעסוקתי, מניעת גזענות וחופש מידע" מיום י"ח באב התשפ"ד (22.08.2024);
- (ח) ממונה זכאי לקבל שעות נוספות בהתאם להנחיית מנהלת האגף, בנוסף למכסת השעות הנוספות אותן הוא מקבל מתוקף תפקידו העיקרי, לצורך ביצוע תפקיד הממונה.

03.275

פסקה מבוטלת

(החלטת ממשלה מס' 1697 מיום י' בסיוון התשע"ד (08.06.2014))
(עו/13)

03.28 - ממונה על הגיוון התעסוקתי

03.281

- (א) בכל משרד, יחידת סמך ובית חולים ממשלתי יתמנה ממונה על-פי תנאי התפקיד כפי שאושר על-ידי נציבות שירות המדינה;
- (ב) ממונים אשר ימונו באמצעות מכרז בתקן מלא במשרד/יח' הסמך יהיו כפופים ניהולית ללשכת המנכ"ל, מקצועית לאגף שוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה והיררכית ליחידה בה מועסקים. ממונים אלו כפופים לכללים הקבועים בהתאם להנחיית נציב שירות המדינה מס' 1.10 - "בחירת התאמת עובד בתקופת ניסיון";
- (ג) ממונים אשר מונו בהטלת מטלה נוספת, יהיו כפופים ניהולית ללשכת המנכ"ל, מקצועית לאגף שוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה והיררכית ליחידה בה מועסקים;
- (ד) תחומי האחריות וסמכות הממונים יקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה ויובאו לידיעת המועמדים לתפקיד וכן לידיעת הממונה הנבחר בסמוך לכניסתו לתפקיד.

03.282

- (א) על הממונה לסיים בהצלחה קורס הסמכה המאורגן על-ידי נציבות שירות המדינה בסמוך למועד מינויו, ולא יאוחר משנה וחצי מבחירתו לתפקיד למעט מקרים חריגים אשר יאושרו על-ידי נציבות שירות המדינה;
- (ב) ממונה אשר לא עמד בהתחייבותו או לא סיים בהצלחה את הקורס הנ"ל, מינויו יופסק לאלתר.

03.283

- (א) לצורך איוש התפקיד, יפרסם האחראי במשרד, כהגדרתו בפסקה 01.111, את התפקיד לכל עובדי ועובדות המשרד או יחידת הסמך;
- (ב) לאחר הגשת המועמדות, תתקיים ועדת בחירה בהרכב המפורט להלן:
1. מנכ"ל או האחראי במשרד;
 2. נציג אגף משאבי אנוש;
 3. מנהלת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי או מי מטעמה (יו"ר);
 4. עובדת ששימשה בעבר כממונה על שוויון מגדרי/מעמד האישה במשרד אחר.
- (ג) על האחראי במשרד להביא לידיעת כלל העובדים והעובדות במשרד את דבר מינוי הממונה;
- (ד) ככל שמינוי ממונה שוויון מגדרי הינו בתקן מלא, חייב הליך הבחירה ואיוש המשרה להיעשות כמפורט בפסקה 10.232. נציגות נציבות שירות המדינה בוועדת הבחנים לפי ההליכים בפסקה זו תהיה מנהלת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי או מי מטעמה;
- (ה) אין להטיל את תפקיד הממונה על גיוון תעסוקתי על עובד או עובדת שבין תפקידם הקבוע לתפקיד הממונה עלול להיווצר ניגוד עניינים, בין היתר כאמור בפרק משנה 13.6;
- (ו) מינוי הממונה הוא לתקופה של ארבע שנים ובאישור מנהלת האגף כי הממונה עבר תקופת ניסיון של שנה. מנהלת האגף רשאית להאריך את המינוי לשנתיים נוספות. במקרים חריגים ניתן להאריך את המינוי בשנתיים נוספות בהמלצת מנהלת האגף ובאישור נציב שירות המדינה. תקופת המינוי כולה לא תעלה על שמונה שנים;
- (ז) ניתן להפסיק כהונת ממונה במהלך התקופה, לרבות אי הארכת המינוי, באישור מנהלת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי; ניתן להפסיק עבודתו של ממונה בתקן מלא בעילה של אי-התאמה, בכפוף לביצוע היועצות עם מנהלת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי טרם סיום העסקה;
- (ח) ממונה שהסתיימה תקופת כהונתו לא יוכל להתמודד פעם נוספת על התפקיד.

03.284

- (א) הממונה יעביר אחת לרבעון או לתקופה אחרת, כפי שתיקבע על-ידי מנהלת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי, דו"ח אודות הפעילות אותה ביצע בכל הקשור בגיוון תעסוקתי, ייצוג הולם והכללה;
- (ב) האחראי והממונה יגישו מדי שנה דוח שנתי הכולל נתונים בהתאם להוראות נציבות שירות המדינה לרבות לגבי גיוון תעסוקתי והפעילות שנעשתה במשרד בנושא וכן את תכנית העבודה המשרדית בנושא קידום גיוון תעסוקתי;
- (ג) ממונה אשר מונה לתפקידו במינוי קבע קודם לתאריך כ"ח באב התשפ"ד (01.09.2024), יהיה זכאי לדרגה נוספת מעל דרגתו הנוכחית בתקן או כל תגמול אחר שתקבע הנציבות בגין הטלת תפקיד, מיום מינויו לתפקיד ועד לתום תקופת כהונתו;
- (ד) ממונה שדרגתו הקבועה היא 44 ומעלה בדירוג המח"ר או דרגה מקבילה בדירוגים אחרים, לא יהיה זכאי לתגמול בגין הטלת תפקיד הממונה. ממונה שדרגתו בתקן שוודרגה לדרגות אלו במהלך או לאחר סיום תפקידו לא יהיה זכאי לתגמול, ובכלל זה דרגה נוספת בגין הטלת התפקיד;
- (ה) לעניין ממונה אשר מונה לתפקידו במינוי קבע קודם לתאריך כ"ח באב התשפ"ד (01.09.2024) ואשר יבצע את תפקידו כממונה על שוויון מגדרי במשך שש שנים, ניתן יהיה לקבע את הדרגה הנוספת וזאת באישור מנהלת האגף לשוויון מגדרי וגיוון תעסוקתי. יודגש, כי מתן הדרגה הנוספת וקיבועה הינו חד-פעמי ועל כן ממונה אשר סיים את תפקידו, לא יקבל דרגה נוספת במקרה בו דרגתו התקנית משתדרגת (מכוח זכיה במכרז, שדרוג משרתו הקבועה, או נסיבות אחרות) לאחר סיום כהונתו וקיבוע הדרגה;
- (ו) ממונה במהלך תקופת כהונתו אשר מקודם בתפקידו באופן שבו דרגתו התקנית משתדרגת - יקבל דרגה אישית בשנית;
- (ז) ממונה אשר מונה לתפקידו במינוי קבע מאוחר מיום כ"ח באב התשפ"ד (01.09.2024) יהיה זכאי לתגמול בתוספת שכרית בגין הטלת תפקיד, מיום מינויו לתפקיד ועד לתום תקופת כהונתו כמפורט בחוזר "תגמול בהטלת מטלה נוספת לממונה על שוויון מגדרי, מניעת הטרדה מינית, גיוון תעסוקתי, מניעת גזענות וחופש מידע" מיום י"ח באב התשפ"ד (22.08.2024);
- (ח) ממונה זכאי לקבל שעות נוספות בהתאם להנחיית מנהלת האגף, בנוסף למכסת השעות הנוספות אותן הוא מקבל מתוקף תפקידו העיקרי, לצורך ביצוע תפקיד הממונה.

03.285

פסקה מבוטלת

03.286

פסקה מבוטלת

(פה/2)

11. ניהול מערך הבקרה, המדידה וההערכה של תהליכי העבודה ושל התפוקות בתחום ההון האנושי (בהתאם להנחיות אגף בכיר מערך רבקות ניהול ההון האנושי בנציבות שירות המדינה);
12. תכנון כוח האדם והיערכות לשעת חירום.
- (ד) תחומי האחריות וסמכות הסמנכ"ל הבכיר:
1. ניהול מערך הרכש;
 2. ניהול נכסים ולוגיסטיקה - משאבים חומריים;
 3. ניהול מערך דיור ובינוי.
- (ה) תחומים נוספים שיתכן והיו באחריות ובסמכות הסמנכ"ל הבכיר:
1. תכנון ותפעול תקציב המשרד;
 2. מערכות המידע;
 3. בטחון וחירום.
- (ו) ניהול מקצועי ומנהלי:
1. הסמנכ"ל הבכיר להון אנושי ומינהל מופקד על ניהול מקצועי ומנהלי של יחידות המינהל וההון האנושי על כל המשתמע מכך;
 2. תיתכן אחריות על נושאים נוספים כפי שייקבעו מעת לעת על-ידי מנכ"ל המשרד, או נציבות שירות המדינה.
- (עו/17)

03.252

האחראי על ניהול מנגנוני ההון האנושי ביחידת הסמך – מנהל יחידת הסמך או סגן בכיר למינהל יחידת הסמך - דין בעלי תפקידים אלה לגבי עובדי יחידת הסמך, כדין האחראי לגבי עובדי המשרד, אלא אם נקבע במפורש אחרת;

(עו/17)

03.253

- מנהל מחלקה (משאבי אנוש) או ממונה (משאבי אנוש) או מנהל תחום (משאבי אנוש) של כל משרד, כפוף לאחראי או למנהל יחידת הסמך הכל בהתאם לעניין ופועל בהתאם להנחיותיו הכלליות. תפקידיו וסמכויותיו:
- (א) אחריות לביצוע הטיפול בפרט של עובדי המשרד, על-פי מדיניות המשרד והנחיות נציבות שירות המדינה, למעט הסגל הבכיר;
- (ב) ריכוז הטיפול בגיוס, מיון, ברירה וקליטה של עובדי המשרד;
- (ג) מתן סיוע לאחראי ולהנהלת המשרד בגיבוש צורכי כוח אדם ותנאי השירות של עובדי המשרד, לרבות דרגות ודירוגים;
- (ד) השתתפות בהכנת הצעת תקן כוח אדם של המשרד, לרבות דרגות, דירוגים ותיאורי תפקידים;
- (ה) אחריות למערכות הרישום והדיווח בתחום מינהל משאבי אנוש;
- (ו) מתן סיוע לאחראי ולממונה על ההדרכה בגיבוש תכניות הכשרה והשתלמות לעובדים בתחום מינהל משאבי אנוש;
- (ז) אחריות לביצוע הערכות תקופתיות של עובדי המשרד על-ידי הממונים עליהם וקיום מעקב אחר יישום הלקחים המתחייבים מכך, למעט הסגל הבכיר;
- (ח) ייצוג המשרד בפני גורמים ממלכתיים וציבוריים בתחום הטיפול בפרט.
- העובד עשוי למלא תפקידים נוספים כפי שייקבע על-ידי האחראי ו/או הנהלת המשרד.
- (נז/18)

03.254

מנהל כללי יודיע לנציבות שירות המדינה על כל מינוי של ממלא מקום לאחראי ועל כל שינוי שיחול במינוי זה, ויציין בהודעתו את דרגתו של כל ממלא מקום כזה.

03.26 - אצילת סמכויות

03.261

- (א) האחראי רשאי בתנאים ובסייגים שייקבע, לאצול בכתב לעובד אחר של משרדו כל סמכות מסמכויותיו לפי התקשי"ר, למעט הסמכויות הבאות;
- (ב) האחראי יביא לידיעת עובדי המשרד - בדרך שיקבע - את פירוט הסמכויות שאצל לפי פסקה זו;
- (ג) אלו הסמכויות אשר האחראי אינו רשאי לאצולן לאחר, (ראה גם פסקה 03.262).

הפסקה	הסמכות
15.111	להוציא כתב מינוי מדרגה 19 עד 22 (כולל)
	מבוטל (פא/8)
26.241	לקבוע קצובת אש"ל לעובדים שאין להם מקום עבודה קבוע
27.733	לפנות אל משרד האוצר, אגף השכר והסכמי עבודה בעניין שכר עידוד
45.121	לטפל בעבירות פליליות ובעבירות משמעת
45.213	לשקול את האמצעים שיש לנקוט נגד עובד שעבר על המשמעת
45.321	לפנות אל המשטרה במקרה של עבירה פלילית
45.322	להודיע לנציבות שירות המדינה על מקרה כנ"ל
45.411	להעביר בקשה לטיהור שם
46.212	לפנות אל נציבות שירות המדינה בבקשה להשעות עובד
46.221	להודיע לעובד על השעייתו
46.236	להודיע לעובד על תום השעייתו
52.352	לבדוק העסקת עובד בהיתר
82.252	להפסיק העסקתו של עובד על-פי חוזה מיוחד
82.521	להציע להוציא לקצבה עובד בין גיל 60 לגיל הפרישה כמשמעו בפסקה 82.510; להודיע לעובד ולנמק בפני נציבות שירות המדינה את ההוצאה לקצבה לפני גיל הפרישה

(14/ס)

03.262

האחראי רשאי בתנאים ובסייגים שייקבעו, לאצול בכתב לעובד אחר של משרדו שדרגתו 19 ומעלה, בדירוג המינהלי ובדרגות מקבילות בדירוגים המקצועיים, את הסמכויות המפורטות להלן:

הפסקה	הסמכות
	מבוטל (פא/8)
21.224	להורות על העלאת עובד בדרגה
21.233	להמליץ להעלות בדרגה עובד שדרגת משרתו בתקן הועלתה אולם אינו ממלא אחר דרישת התקשי"ר
21.241	לנמק החלטה על משך שהייה של עובד בדרגה
27.311	לאשר העסקה בשעות נוספות
33.224	לצמצם או להפסיק היעדרות מפאת מחלה על-פי הצהרה אישית
33.431	לאשר חופשה ללא משכורת
42.412	לתת היתר לעבודה פרטית בשכר
82.352	להודיע לעובד על פיטורים

(2/פה) (14/ס)