

סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה	 הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17	תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6

נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים

1. כללי

א. בהתאם לשיטה הנהוגה בישראל, שירות המדינה הוא מקצועי, קבוע ובלתי תלוי בחילופי שלטון. לצד זאת מאפשרים למנכ"לים ולמוקבלי מנכ"לים להסתייע בלשכותיהם בעובדים שמתמנים על-פי שיקול דעתם ועל-פי מידת האמון האישי שהם רוחשים לנושאי המשרה, ועומדים בתנאי סף מקצועיים, התואמים את המחויבות המקצועית הנדרשת מתפקידם¹.

ב. בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל, מועסקים בעלי התפקידים הבאים: משנה למנכ"ל², יועץ בכיר/יועץ/עוזר, מנהל לשכה, מזכיר ונהג (להלן - **"עובדי לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל"**). תקן והיקף המשרות בכל לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל ייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה, בהתאם לתבחינים שיפורטו בהמשך.

ג. נוהל זה מקבץ את עיקרי ההוראות השונות בנוגע לאיוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים. הנוהל אינו ממצה את כלל ההוראות והנהלים הקבועים בתקשי"ר, בחוזרי נש"מ ובהנחיות.

ד. חריגה מנוהל זה טעונה את אישור נציב שירות המדינה.

2. מטרת הנוהל ויעדיו

א. מטרה -

יצירת מודל תקינה אחיד בעל שונות מוסברת בלשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, תוך הבטחת רמת המקצועיות ושמירה על נורמות העסקה תקינות ומקובלות.

ב. יעדים -

(1) יצירת מנגנון העסקה המאפשר למנכ"לים ולמוקבלי מנכ"לים למנות בלשכתם עובדים מקצועיים בהתאם לשיקול דעתם, לצורך סיוע בתפקידם והוצאה לפועל של מדיניותם.

(2) שילוב עובדים מתוך הסגל המקצועי הקבוע של שירות המדינה בלשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים, הנושאים את האתוס של שירות ציבורי ומבטיחים את קיומו של רצף בעבודת הממשל ואת שמירת הזיכרון הארגוני.

(3) חיזוק המקצועיות של לשכות המנכ"לים ומוקבלי המנכ"לים באמצעות מינוי עובדים העומדים בתנאי סף מקצועיים ההולמים את דרישות התפקיד ואת המחויבות הנדרשת מתפקידם.

(4) יצירת אופק קידום מקצועי לעובדים בעלי פוטנציאל ניהולי מקרב עובדי המדינה, באמצעות מינוי בלשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים וחשיפתם לסביבת עבודה ניהולית, אינטנסיבית ודינמית.

(5) יצירת מודל תקינה אחיד בעל שונות מוסברת, הנותן מענה לצרכי לשכות המנכ"לים ומוקבלי המנכ"לים.

(6) יצירת נהלי העסקה בלשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים השומרים על נורמות העסקה תקינות ומקובלות.

¹ החוזר נכתב בלשון זכר מטעמי נוחות. בכל מקום בו מוזכר לשון זכר הכוונה גם ללשון נקבה.
² בהתאם להחלטת ממשלה מספר 3075 מיום (15.10.2017) ובתנאי שבמשרד לא מועסק משנה למנכ"ל בתקן.

סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה	הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17	תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6

3. תחולה

הוראות נוהל זה חלות על איוש לשכות של בעלי התפקידים הבאים:

א. מנכ"ל משרד ממשלתי (להלן - "מנכ"ל").

ב. מוקבל מנכ"ל - אחד משני אלה:

- 1) נושא משרה שהשכר ותנאי העסקה הנלווים לתקן משרתו הם כשל מנכ"ל משרד ממשלתי. למען הסר ספק, אין הכוונה למי שנקבעו לו שכר ותנאי העסקה כשל מנכ"ל באופן אישי.
- 2) מנהל יחידת סמך המועסק בדרגה העליונה של סולם הדרגות הצמוד למשרתו, שאושר על-ידי נציב שירות המדינה כמוקבל מנכ"ל לעניין זה.

4. היקף משרות האמון בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל

א. על מנת להתאים את מבנה לשכות המנכ"לים ומוקבלי המנכ"לים לצרכים המשתנים והייחודיים של כל יחידה, יסווגו הלשכות לשלוש רמות, המבטאות היקף פעילות ורמת מורכבות שונה. מרמת הדירוג שתיקבע לכל לשכה, ייגזר היקף העובדים המרבי המועסקים בה. למען הסר ספק, התקנים בלשכות המנכ"לים ומוקבלי המנכ"לים הם מהמקורות התקציביים הקיימים למשרד/ליחידה, ולא תינתן תוספת תקציבית בגינם.

ב. הקריטריונים להערכת רמת תפקוד של לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל:

1) עצמאות המשרד/היחידה - קריטריון זה מוערך על-פי עצמאות המשרד/היחידה בענייני מינהל והימצאותו בקשר ישיר מול גורמי המטה הממשלתיים (נציבות שירות המדינה, אגף התקציבים, החשב הכללי והיועץ המשפטי לממשלה) בתחומים הבאים: משאבי אנוש, תקציבים, חשבות, ייעוץ משפטי.

2) היקף עובדים - קריטריון זה מוערך על-פי שני מדדים:

א) מספר המשרות בתקציב המשרד/היחידה בשיא כוח אדם ובחודשי עבודה של שנת העבודה הנוכחית.

ב) מספר המשרות בתקן המשרד/היחידה המשתייכות לסגל הבכיר, קרי במתח דרגות 42-44 (מח"ר) ומעלה או הדרגות המקבילות בדירוג המנהלי או בדירוגים המקצועיים.

3) תקציב - תקציב המשרד/היחידה בשנת העבודה הנוכחית. למען הסר ספק, בתקציב משרד ממשלתי לא יימנה תקציבן של יחידות סמך המשתייכות אליו.

4) יחידות נוספות בכפיפות ובאחריות ישירה של המשרד/היחידה - יחידות נוספות הנמצאות בכפיפות ובאחריות מיניסטריאלית של המשרד/היחידה, כולל: יחידות סמך, חברות ממשלתיות ותאגידים סטטוטוריים.

דוגמא ליחידות סמך: משרד החקלאות המופקד על מינהל המחקר החקלאי, שירותים וטרינריים ועוד; דוגמא לחברות ממשלתיות: משרד התיירות האחראי על החברה הממשלתית לתיירות בע"מ, החברה לפיתוח עכו העתיקה ועוד; דוגמא לתאגידים סטטוטוריים: משרד הרווחה והשירותים החברתיים האחראי על ביטוח לאומי.

5) מוטת שליטה במגזר הציבורי - קריטריון זה מוערך על-פי סוגי יחידות במגזר הציבורי המקבלות שירותי מטה או הנחייה מקצועית מהמשרד/מהיחידה, מלבד היחידות הנמצאות בכפיפות ישירה כאמור בסעיף 4.ב.4 לעיל, וכולל: משרדי ממשלה, יחידות סמך, חברות ממשלתיות, תאגידים סטטוטוריים ורשויות מקומיות.

 הנחיות נציב שירות המדינה	סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה
תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6	נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17

דוגמאות: משרד הפנים מהווה יחידת מטה לרשויות המקומיות; הממונה על השכר מהווה יחידת מטה לכלל משרדי הממשלה ויחידות הסמך, לחברות הממשלתיות לתאגידים הסטטוטוריים ולרשויות המקומיות.

6) פעילות מול המגזר העסקי והמגזר השלישי - קריטריון זה מוערך על-פי פעולות אסדרה (רגולציה) של המשרד/היחידה במגזר העסקי ובמגזר השלישי. דוגמאות: משרד התקשורת מבצע רגולציה בשוק הטלקומוניקציה והמדיה; הממונה על שוק ההון במשרד האוצר מבצע רגולציה בשוק הביטוח ובתי ההשקעות.

7) שונות - מאפיינים ייחודיים של היחידה.

בהתאם לקריטריונים המפורטים לעיל, תקבע נציבות שירות המדינה את דירוגה של כל לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל, וכפועל יוצא מכך ייקבע מספר התקנים במשרות האמון.

ג. בהחלטת ממשלה [מספר 3075](#) מיום כ"ה בתשרי התשע"ח (15.10.2017) נקבע כי בכל אחד ממשרדי הממשלה שבהם מעל 150 עובדים (לרבות עובדים ביחידות סמך שבאחריות השר/ה) תתאפשר משרה אחת של משנה למנכ"ל, אשר תהיה חלק מלשכת המנכ"ל וכל עוד לא קיים משנה למנכ"ל מכהן בתקן.

ד. להלן פירוט היקף המשרות המרבי ורמותיהן בלשכות המנכ"לים ומוקבלי המנכ"לים בכל אחד משלושת הדירוגים:

המשרה	מתח דרגות	דירוג 1	דירוג 2	דירוג 3
*משנה למנכ"ל	45-43 (מח"ר)		1	1
עוזרים ויועצים	43-41 (מח"ר) 42-40 (מח"ר) 41-39 (מח"ר)	2 משרות 41-39 מח"ר 43-41 מח"ר	3 משרות 41-39 מח"ר 42-40 מח"ר 43-41 מח"ר	4 משרות 41-39 מח"ר 41-39 מח"ר 42-40 מח"ר 43-41 מח"ר
מנהל לשכה	19-17 (מנהלי)	1	1	1
מזכיר	18-15 (מנהלי)	2	3	3
נהג	17-15 (מנהלי)	1	1	1
סטודנטים		1	1	2

*משנה למנכ"ל במשרת אמון כאמור בהחלטת ממשלה [מספר 3075](#) מיום כ"ה בתשרי התשע"ח (15.10.2017).

5. איוש משרות העוזרים והיועצים בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל

א. מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל רשאי למנות את יועציו ועוזריו מקרב הסגל המקצועי של שירות המדינה (קרי עובדים שהתקבלו לשירות המדינה כדין, באחת משתי הדרכים המנויות [בפסקה 11.411](#) בתקשי"ר) כמו גם מחוץ לשירות המדינה. נציבות שירות המדינה מעודדת מינויים של עובדים מתוך שירות המדינה לתפקידים של עוזרים ויועצים למנכ"לים או למוקבלי מנכ"לים, כדי להביא לידי ביטוי את ניסיונם הקודם ועל-מנת שייצברו ניסיון לקראת תפקידיהם הבאים בשירות המדינה בסביבת עבודה ניהולית, אינטנסיבית ודינמית.

סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה	 הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17	תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6

- ב. לאורך שנים הוצבו יעדים בחקיקה ובהחלטות הממשלה להגברת ייצוגם ההולם בשירות הציבורי של אנשים עם מוגבלות, של בני האוכלוסייה הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית, של מי שהוא או אחד מהוריו נולדו באתיופיה, ושל בני האוכלוסייה החרדית (להלן - "אוכלוסיות הגיוון"), וזאת בהתאם להוראות סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959. למרות מאמצים רבים שהושקעו בנושא, שירות המדינה עדיין לא עומד ביעדים הממשלתיים שהוצבו לו. כחלק משמעותי ממאמציו לקידום ולהטמעת הגיוון והכשירות התרבותית בשירות המדינה ולאור העובדה שמדובר באתגר מורכב והסתגלותי, נציבות שירות המדינה רואה חשיבות מהמעלה הראשונה, לשילובם של עובדים הנמנים על אוכלוסיות הגיוון בליבת העשייה של המשרד בלשכותיהם של המנהלים הכלליים ומוקבלי המנכ"לים, זאת לצד שילובן של אוכלוסיות אלו ביחידות המשרד השונות.
- ג. בהתאם לסיכום ישיבת ועדת ההיגוי (ליישום החלטת [ממשלה 869](#)) מיום א' בשבט התשפ"ג (27.1.2020), ניתנת בזאת האפשרות למנכ"לים ולמוקבלי מנכ"לים לשלב בלשכותיהם עובדים הנמנים על אוכלוסיות הגיוון, לגביהם קבעה הממשלה יעדים כאמור, במסגרת אחת משרות העוזרים או היועצים המנויות בטבלה כאמור בסעיף 4ד. מנכ"ל/מוקבל מנכ"ל אשר יבחר לשלב בלשכתו עובד הנמנה על אחת מאוכלוסיות הגיוון יוכל לעשות כן גם אם העובד אינו עומד בכל תנאי הסף הרגילים שנקבעו למשרה, זאת מתוך הכרה בחסמים המקשים על שילובם של עובדים אלה בכלל שירות המדינה. דרישות התפקיד והשכר התחילי במסגרת מתח הדרגות עליו העובד ישובץ (עוזר/יועץ) יתואמו עם הסמנכ"ל הבכיר להון אנושי במשרד. בכל מקרה, על היועץ הבכיר בלשכה לעמוד בכל תנאי הסף הרגילים שנקבעו למשרה זו.
- ד. במשרדים בהם מכסת היועצים והעוזרים המאושרת בהתאם לגודל הלשכה מלאה כבר ללא ייצוג לאוכלוסיות הגיוון, תינתן למנכ"ל/מוקבל מנכ"ל אפשרות להעסיק עוזר/יועץ נוסף מעבר למכסה לפי הוראות הסעיף הקודם, בכפוף לקיומו של מקור תקציבי מתוך המקורות הקיימים למשרד.

6. אופן מינויים של עובדי לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל

- א. משנה למנכ"ל - בהתאם להחלטת הממשלה מספר 3075 מיום כ"ה בתשרי התשע"ח (15.10.2017), המינוי למשרת המשנה למנכ"ל יהיה פטור מחובת המכרז, יעשה על-ידי המנכ"ל ויהיה טעון אישור ועדת המינויים הפועלת מכוח פסקה 11.963 בתקשי"ר. מינוי של עובד מקרב עובדי המדינה למשרת משנה למנכ"ל, בין אם העסקתו היא במעמד קבוע או חוזה, תישמר לו משרה לתקופה של ארבע שנים ממועד תחילת כהונתו במשרת משנה למנכ"ל; בשנה הראשונה תישמר לעובד משרתו המקורית, והחל מהשנה השנייה לכהונה במשרד משנה למנכ"ל ועד לתום ארבע שנים, תישמר לעובד משרתו המקורית, או משרה אחרת המתאימה לו לדעת האחראי במשרד במתח דרגות ותנאי העסקה זהים בכפוף לאישור נציבות שירות המדינה; עם סיום ארבע שנים, המשך כהונתו של העובד במשרת משנה למנכ"ל תהיה בכפוף לויתור על משרתו המקורית, או המשרה האחרת שנשמרה באישור נציבות שירות המדינה, אולם המשנה למנכ"ל יהיה רשאי להתמודד על משרות אחרות בשירות המדינה, בכפוף לכול דין; במשך כהונת העובד במשרת משנה למנכ"ל, תמולא משרתו המקורית של העובד או המשרה האחרת, לפי העניין, בדרך של מינוי בפועל או מילוי מקום, באישור נציבות שירות המדינה. (פג/16)
- ב. עוזרים/יועצים, מנהל לשכה, מזכירה ונהג - בהתאם להחלטת הממשלה [מספר 5367](#) מיום ז' באדר התשע"ג (17.2.2013), המינוי לשאר המשרות של עובדי לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל פטורות מחובת המכרז כאשר המינוי למשרות אלה וסיום ההעסקה נעשים על-פי שיקול דעת של המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל, לפי העניין.

סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה	 הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17	תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6

ג. העובדים המכהנים במשרות אמון בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל חייבים לעמוד בתנאי סף מקצועיים הנגזרים מתפקידם ומרמת משרתם. תנאי הסף כוללים דרישות השכלה וניסיון, וייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה, על-פי הכללים המקובלים למשרות בדרגות ובדירוגים המקבילים בשירות המדינה.

ד. מנכ"לים או מוקבלי מנכ"לים רשאים לקבוע תנאי סף פרטניים למשרות האמון בלשכתם, המתאימים למאפייני פעילותם ולצורכיהם הייחודיים, ובלבד שלא יפחתו מהתנאים הכלליים שנקבעו לתפקידים אלה על-ידי נציבות שירות המדינה. תיאורי התפקיד הפרטניים מחייבים את אישור נציבות שירות המדינה.

7. אופן העסקתם של עובדי לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל

א. עובד לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל המתמנה מחוץ לשירות המדינה יועסק בחוזה מיוחד על-פי תקנה 1(3) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך-1960, ופסקה 16.442 בתקשי"ר.

ב. עובד מדינה המתמנה לתפקיד עובד לשכת מנכ"ל מועסק בדרך של מינוי בפועל, בין אם העסקתו במשרה המקורית היא במעמד קבוע או בחוזה, תישמר לו משרה עד לתום כהונת המנכ"ל, כמפורט להלן:

1) בשנה הראשונה למינויו כעובד לשכת מנכ"ל תישמר לעובד משרתו המקורית.
2) החל מהשנה השנייה לכהונה במשרת עובד לשכת מנכ"ל ועד לתום כהונת המנכ"ל, תישמר לעובד משרתו המקורית או משרה אחרת המתאימה לו לדעת האחראי במשרד במתח דרגות ותנאי העסקה זהים בכפוף לאישור נציבות שירות המדינה.

3) המשרה השמורה לעובד לא תמולא בעת היעדרו אלא בדרך של מינוי בפועל בהתאם לפרק משנה 18.2 או של מילוי מקום בהתאם לפרק משנה 18.1, מינוי זה יסתיים עם שובו של העובד למשרתו.

4) עם סיום כהונת המנכ"ל, המשך כהונתו של העובד במשרת עובד לשכת מנכ"ל תהיה בכפוף לויתור על משרתו המקורית, או המשרה האחרת שנשמרה באישור נציבות שירות המדינה, אולם עובד לשכת המנכ"ל יהיה רשאי להתמודד על משרות אחרות בשירות המדינה, בכפוף לכל דין.

(הודעת נש"מ פג/18)

ג. מזכיר במשרת אמון בלשכת מנכ"ל/מוקבל מנכ"ל (להלן - "מזכיר לשכה") העומד בתנאים המצטברים שיפורטו להלן, יהיה זכאי לבחור בין המשך העסקה בחוזה מיוחד כאמור בסעיף א' לעיל, לבין קבלת כתב מינוי וקביעות בשירות המדינה, בתנאי ההעסקה בדירוג דרגה בהתאם להסכמים הקיבוציים. להלן התנאים המצטברים לזכאות מזכיר לשכה לקבלת כתב מינוי בשירות המדינה:

1) השלמה של 10 שנות עבודה לפחות ברציפות³ כמזכיר במשרת אמון; לחילופין השלמה של 6 שנות עבודה לפחות ברציפות כמזכיר במשרת אמון אצל שני מנכ"לים

³ רציפות לעניין זה - תיחשב כהעסקה במשרת מזכיר נבחר או מנכ"ל/מוקבל מנכ"ל שאין בה הפסקה של מעל שישה חודשים. העסקה במשרת אמון אחרת בלשכת נבחר/ מנכ"ל/ מוקבל מנכ"ל לתקופה של מעל שישה חודשים משמעה קטיעת רצף העסקה כמזכיר לשכה. יחד עם זאת, על מנת לאפשר רציפות תפקודית בלשכת המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל, במקרה שבו מתפנה משרת מנהלת הלשכה בשל יציאה לחל"ד, ניתן להעסיק את אחד ממזכירי הלשכה באופן זמני במשרת מנהל הלשכה הפנויה זמנית. העסקה כאמור לתקופה שלא תעלה על 12 חודשים, לא תיחשב כהפסקת הרציפות לעניין זכאות לכתב מינוי כמזכיר לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל.

<p>סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה</p>	<p> הנחיות נציב שירות המדינה</p>
<p>נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17</p>	<p>תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6</p>

ו/או נבחרים לפחות, ובלבד שחלפו לפחות שנתיים ממועד סיום כהונת המנכ"ל ו/או הנבחר שמינה אותו לראשונה;

2) עמידה בבחינות למשרה כפי שייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה;

3) עמידה בשאר התנאים הנדרשים לקבלת כתב מינוי בהתאם [לחוק שירות המדינה \(מינויים\)](#), התשי"ט-1959 והתקשי"ר.

4) השלמה של 10 שנות עבודה לפחות ברציפות⁴ כמזכיר במשרת אמן; לחילופין השלמה של 6 שנות עבודה לפחות ברציפות כמזכיר במשרת אמן אצל שני מנכ"לים ו/או נבחרים לפחות, ובלבד שחלפו לפחות שנתיים ממועד סיום כהונת המנכ"ל ו/או הנבחר שמינה אותו לראשונה;

5) עמידה בבחינות למשרה כפי שייקבעו על-ידי נציבות שירות המדינה;

6) עמידה בשאר התנאים הנדרשים לקבלת כתב מינוי בהתאם [לחוק שירות המדינה \(מינויים\)](#), התשי"ט-1959 והתקשי"ר.

ד. מזכיר לשכה שקיבל כתב מינוי כאמור לעיל, יחשב עובד קבוע בשירות המדינה ולא בתפקידו בלשכת המנכ"ל/מוקבל המנכ"ל, והמשך תפקידו בלשכת המנכ"ל/מוקבל המנכ"ל יהיה לפי שיקול דעת הממונה. בהתאם, ניתן יהיה להעבירו בכל עת למשרה מקבילה אחרת במשרד, על-פי שיקול דעת המשרד ובהתאם לאמור בסעיף 15.י.

ה. יובהר, כי מזכיר לשכה שבחר בהמשך העסקה בחוזה מיוחד לנושא משרת אמן על פני כתב מינוי, ימשיכו לחול עליו הכללים החלים על נושאי משרות אמן, לרבות לעניין סיום ההעסקה.

ו. למען הסר ספק, לא ניתן יהיה להעסיק מזכיר לשכה בכתב מינוי בדרך של מינוי בפועל על השכר שנקבע להעסקה בחוזה מיוחד לעובדי לשכת נבחר, כאמור בסעיף ב לעיל. הוראה זו תחול גם על מזכיר לשכה בכתב מינוי אשר מונה למשרת מזכיר לשכה אחרת או כל משרה אחרת בלשכת נבחר או מנכ"ל, באותו משרד או במשרד אחר.

ז. יחד עם זאת, עם תום שנתיים מיום קבלת כתב המינוי, מזכיר לשכה בכתב מינוי אשר מונה בפועל למשרה אחרת בלשכת נבחר או מנכ"ל, שאינה משרת מזכיר לשכה, יוכל לבחור להיות מועסק בשכר שנקבע להעסקה בחוזה מיוחד לעובדי לשכת נבחר או מנכ"ל, כאמור בסעיף ב.

ח. על מזכיר לשכה בכתב מינוי אשר עבר למשרה אחרת בדרך של העברה משרדית, בין משרדית או מכרז, יחולו הוראות פסקה [13.831](#) בתקשי"ר בדבר תקופת ניסיון. במידה ולא יסיים העובד את תקופת הניסיון בהצלחה, ניתן יהיה לסיים את העסקתו בהתאם לכללים החלים על סיום העסקת עובד קבוע.

8. שכר המשנה למנכ"ל

א. שכר המשנה למנכ"ל נקבע על-פי טבלאות שכר המפורסמות על-ידי נציבות שירות המדינה והממונה על השכר במשרד האוצר, וכפי שיעודכנו מעת לעת.

ב. שכר המשנה למנכ"ל הוא גלובלי וכולל פיצוי בגין עבודה נוספת, וזאת מאחר שמדובר בנושאי משרת אמן אישי, אשר לא חל עליהם [חוק שעות עבודה ומנוחה](#), התשי"א-1951 (להלן - "[חוק שעות עבודה ומנוחה](#)").

ג. על אף שחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על המשנה למנכ"ל, כאמור בסעיף 7ב לעיל, אין להעסיקו ביום המנוחה השבועי, ביום העצמאות או ביום מועד, כמשמעות

⁴ רציפות לעניין זה – תיחשב כהעסקה במשרת מזכיר נבחר או מנכ"ל/מוקבל מנכ"ל שאין בה הפסקה של מעל שישה חודשים.

סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה	 הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17	תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6

בתקשי"ר, אלא מטעמים מיוחדים ובהתאם להוראות התקשי"ר. עובד אשר נדרש לעבוד בימים אלה, יקבל בתמורה שעת חופשה בעד כל שעה שבה הועסק כאמור. על העובד לנצל שעות חופשה אלה באותו החודש והן אינן ניתנות לצבירה או לפדיון.

ד. בנוסף על שכרו, זכאי המשנה למנכ"ל לתשלומים ולהטבות בסכומים ובמועדים שמשלמים לכלל עובדי המדינה, כפי שמפורט בחוזה העסקה, ובכלל זה קצובת נסיעה, קצובת הבראה וביגוד, דמי כלכלה ואש"ל גלובליים, וכן להפרשה לקרן השתלמות, לפנסיה, לגמל ולפיצויים.

9. שכר העוזרים והיועצים בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל

א. שכרם של העוזרים והיועצים בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל נקבע על-פי טבלאות שכר המפורסמות על-ידי נציבות שירות המדינה והממונה על השכר במשרד האוצר, המתעדכנות מעת לעת.

ב. העסקת העוזרים והיועצים בלשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים תהיה בהיקף משרה מלאה. במקרים חריגים ובשל נימוקים שיירשמו, רשאית נציבות שירות המדינה לאשר העסקת עוזרים ויועצים בחלקיות משרה.

ג. שכרם של העוזרים והיועצים בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל הוא גלובלי וכולל פיצוי בגין עבודה נוספת, וזאת מאחר שמדובר בנושאי משרת אמון אישי, אשר לא חל עליהם חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן - "חוק שעות עבודה ומנוחה").

ד. על אף שחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על העוזרים והיועצים, כאמור בסעיף 7ב לעיל, אין להעסיק עוזר או יועץ ביום המנוחה השבועי, ביום העצמאות או ביום מועד, כמשמעותם בתקשי"ר, אלא מטעמים מיוחדים ובהתאם להוראות התקשי"ר. עובד אשר נדרש לעבוד בימים אלה, יקבל בתמורה שעת חופשה בעד כל שעה שבה הועסק כאמור. על העובד לנצל שעות חופשה אלה באותו החודש והן אינן ניתנות לצבירה או לפדיון.

ה. רמת השכר של העוזרים והיועצים נגזרת מרמת משרתם ומכישוריהם האישיים (השכלה וניסיון). לכל משרה נקבע טווח שכר של ארבע רמות, כאשר כל שתי שנות ניסיון נוספות בתחום העיסוק של המשרה, מעבר לשנות הניסיון המינימליות הנדרשות לתפקיד, או כל השכלה אקדמית נוספת תזכה את העובד ברמת שכר גבוהה יותר, ועד לרמת השכר המרבית הצמודה למשרת העובד. במניין שנות הניסיון יימנה ניסיון בתחום העיסוק של המשרה כמתואר בתיאור התפקיד או בתחומים שבהם קיימת זיקה למטלות אלה.

לעובד בעל תואר שני ניתן להפחית שנת ניסיון אחת מהניסיון המינימלי הנדרש, אך במקרה זה לא יינתן כפל הטבות, קרי הוא לא יהיה זכאי לרמת שכר הגבוהה באחת מרמת השכר המינימלית לה היה זכאי אילו לא היה בעל תואר שני.

ו. בהתחשב בתפקודו וביעילותו של העוזר/היועץ, רשאי המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל לקדם בשכר את העובד לרמת השכר הבאה, כעבור שנתיים שהייה ברמת שכר, ועד לרמת השכר המרבית הצמודה למשרתו. למען הסר ספק לא ניתן לקצר את פרק זמן שהייה ברמות השכר השונות.

ז. בנוסף על שכרם, זכאים העוזרים והיועצים בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל לתשלומים ולהטבות בסכומים ובמועדים שמשלמים לכלל עובדי המדינה, כפי שמפורט בחוזה העסקה, ובכלל זה קצובת נסיעה, קצובת הבראה וביגוד, דמי כלכלה ואש"ל גלובליים, וכן להפרשה לקרן השתלמות, לפנסיה, לגמל ולפיצויים.

סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה	 הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17	תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6

ח. עובד המתמנה מקרב עובדי המדינה יכול לקבל את שכרו בתקופת ההעסקה במינוי בפועל על-פי הדירוג המקצועי או על-פי השכר הכולל המשולם לנושאי משרות אמון המועסקים בחוזה מיוחד, על-פי בחירתו.

ט. עובד קבוע המבוטח בפנסיה תקציבית לפי חוק הגמלאות, המתמנה במינוי בפועל באופן זמני למשרה למשרת אמון, ואשר בחר לקבל בתקופת המינוי בפועל את השכר המשתלם לממלא משרה כאמור המועסק בחוזה מיוחד, יהיה זכאי להפרשות לקרן פנסיה צוברת, לפי בחירתו, בגין ההפרש בין משכורתו החודשית הקובעת לגמלה לפי חוק הגמלאות לבין משכורתו בתקופת המינוי בפועל. תקופת המינוי בפועל של העובד תימנה לצורך חישוב הוותק המקצועי לשכר בדירוג שבו הוא מועסק דרך קבע, בין אם בחר להיות מועסק על-פי דירוגו המקצועי ובין אם על-פי שכר כולל המשולם לנושאי משרות אמון. לצורך חישוב ותק לקידום בדרגה, תקופת המינוי בפועל של העובד תימנה כל עוד תפקידו בלשכת המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל הוא בעל זיקה לתחום המקצועי של הדירוג בו מועסק העובד דרך קבע.

יודגש כי מינוי בפועל אינו מקנה לעובד כל זכות קבועה למשרה ולא זכות קבועה לרמת השכר, תנאי הפנסיה והתנאים הנלווים למשרה או התנאים הקבועים בחוזה. עם סיום המינוי בפועל, ישוב העובד להיות מועסק על-פי דירוגו ודרגתו המקצועיים.

10. שכר מנהל הלשכה והמזכירים בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל

א. שכר מנהל הלשכה והמזכירים (להלן - "עובדי המזכירות") נקבע על-פי טבלת השכר המפורסמת על-ידי נציבות שירות המדינה והממונה על השכר במשרד האוצר, המתעדכנות מעת לעת.

ב. רמת שכר עובד המזכירות נקבעת בהתאם למשרתו (מזכיר/מנהל לשכה) והשכלתו. לכל משרה נקבע טווח שכר של שלוש רמות, כאשר עובד בעל השכלה תיכונית זכאי לרמת השכר התחילית הצמודה למשרתו, עובד בעל השכלה אקדמית (תואר ראשון) זכאי לרמת השכר האמצעית הצמודה למשרתו ועובד בעל השכלה אקדמית (תואר שני) זכאי לרמת השכר הגבוהה הצמודה למשרתו. ניסיון מינימלי נדרש למזכירים: עובד בעל השכלה תיכונית נדרש לשתי שנות ניסיון, עובד בעל השכלה אקדמית אינו נדרש לניסיון קודם. ניסיון מינימלי נדרש למנהלי לשכה: עובד בעל השכלה תיכונית (בעלי השכלה תיכונית מקרב עובדי המדינה בלבד) נדרש לחמש שנות ניסיון, עובד בעל השכלה אקדמית נדרש לשתי שנות ניסיון. ניתן לקדם בשכר את העובד לרמת השכר הבאה, כעבור שנתיים שהייה ברמת שכר, ועד לרמת השכר המרבית הצמודה למשרתו. למען הסר ספק, לא ניתן לקצר את פרק זמן שהייה ברמות השכר השונות.

ג. שכרם של מנהלי הלשכות והמזכירים אינו גלובלי וניתן פיצוי נפרד בגין עבודה נוספת, בהתאם להוראות [חוק שעות עבודה ומנוחה](#) ולכללי התקשי"ר, ובכפוף למכסה המאושרת ולביצוע שעות עבודה בפועל. מנהלי לשכות ומזכירים הנדרשים לעבוד ביום שישי או ביום המנוחה השבועי, יחולו עליהם הכללים ושיעורי התשלום כמפורט בסעיפים [27.21](#) ו- [31.21](#) בתקשי"ר.

עובדי מזכירות אינם זכאים לתשלום שכר עידוד ולכוננויות. עובד מזכירות המועסק שלוש שעות לפחות במכסת שעות העבודה הרגילות באותו יום בתחום המשמרת השנייה יהיה זכאי לתמורה בגין עבודה במשמרות בהתאם להוראות המפורטות בפרק משנה [27.6](#) בתקשי"ר. ניתן להעסיק עובד אחד ועד שני עובדים במשמרות בהתאם לכללים לעיל, ובכל מקרה לא ניתן להעסיק במשמרות יותר משני עובדים.

ד. בנוסף על שכרם, זכאים עובדי המזכירות בלשכות נבחרים לתשלומים ולהטבות בסכומים ובמועדים שמשלמים לכלל עובדי המדינה, כפי שמפורט בחוזה העסקתם,

 הנחיות נציב שירות המדינה	סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה
תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6	נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17

- ובכלל זה קצובת נסיעה, קצובת הבראה וביגוד, דמי כלכלה ואש"ל, וכן להפרשה לקרן השתלמות, לפנסיה, לגמל ולפיצויים.
- ה. על שכר עובדי מזכירות בלשכות נבחרים המתמנים מקרב עובדי המדינה ראה סעיף 7.ב. לעיל.
- ו. מזכיר לשכה שקיבל כתב מינוי, כאמור בסעיף 7.ג. לעיל, יועסק בדירוג דרגה בהתאם להסכמים הקיבוציים.

11. שכר הנהג בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל

- א. שכר נהג מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל נקבע על-פי טבלאות שכר המפורסמות על-ידי נציבות שירות המדינה והממונה על השכר במשרד האוצר, המתעדכנות מעת לעת. רמת שכר של כל נהג נקבעת על-פי ניסיונו בתפקיד נהג.
- ב. העסקת הנהגים בלשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים תהיה בהיקף משרה מלאה. במקרים חריגים ובשל נימוקים שיירשמו, רשאית נציבות שירות המדינה לאשר העסקת נהגים בחלקיות משרה.
- ג. שכר נהג מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל הוא גלובלי, וכולל פיצוי בגין עבודה נוספת, לרבות עבודה בימי שישי, שבת וחג, וזאת מאחר שמדובר בנושא משרת אמון אישי, מאחר שתנאי העבודה אינם מאפשרים פיקוח על השעות, ומאחר שתפקידם מחייב אותם לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות, ולכן לא חל עליו [חוק שעות עבודה ומנוחה](#).
- ד. על אף שחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על הנהגים, אין להעסיק אותם ביום המנוחה השבועי, ביום העצמאות או ביום מועד, כמשמעותו בתקשי"ר, אלא מטעמים מיוחדים ובהתאם להוראות התקשי"ר. עובד אשר נדרש לעבוד בימים אלה, יקבל בתמורה שעת חופשה בעד כל שעה שבה הועסק כאמור. על העובד לנצל שעות חופשה אלה באותו החודש והן אינן ניתנות לצבירה או לפדיון.
- ה. בנוסף על שכרו, זכאי הנהג בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל לתשלומים ולהטבות בסכומים ובמועדים שמשלמים לכלל עובדי המדינה, כפי שמפורט בחוזה העסקה, ובכלל זה קצובת נסיעה, קצובת הבראה וביגוד, דמי כלכלה ואש"ל גלובליים, וכן להפרשה לקרן השתלמות, לפנסיה, לגמל ולפיצויים.
- ו. על שכר נהג בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל המתמנה מקרב עובדי המדינה ראה סעיף 7.ב. לעיל.

12. העסקת סטודנטים בלשכת מנכ"ל/מוקבל מנכ"ל

- א. מספר סטודנטים - בלשכות של מנכ"ל/מוקבל מנכ"ל תותר העסקה של 1-2 סטודנטים. מספר הסטודנטים ייקבע בהתאם לגודל המשרד ולמורכבותו, כפי שנקבע בתפקוד לשכות המנכ"לים:
- (1) לשכת מנכ"ל/מוקבל מנכ"ל במשרד המדורג בדירוג 3 תהיה זכאית להעסקה של עד שני סטודנטים;
- (2) לשכת מנכ"ל/מוקבל מנכ"ל במשרד המדורג בדירוג 1 ו-2, תהיה זכאית להעסקה של עד סטודנט אחד.
- ב. אופן העסקה - הסטודנטים אינם נמנים על משרות האמון של המנכ"ל/מוקבל המנכ"לים, מינויים וסיום העסקתם אינם תלויים בכהונת הממונה ותנאי העסקתם יהיו בהתאם להסכם הקיבוצי להעסקת סטודנטים בשירות המדינה. הליך בחירתם של הסטודנטים ייעשה בהתאם לכללים לגיוס סטודנטים כפי שיעודכנו מעת לעת.
- ג. תחומי עיסוק - הסטודנטים יועסקו בתחומי סיוע בגיבוש וכתובת מסמכים ומסמכי מדיניות, איסוף עיבוד וניתוח נתונים ומידע וכדומה. יודגש, כי לא ניתן להעסיק את

סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה	 הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17	תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6

הסטודנטים בתפקידי מזכירות, והם גם אינם אמורים למלא את תפקידם של נושאי משרות אחרות בלשכות השרים.

ד. מקור תקציבי - העסקת הסטודנטים מותנית בקיומו של מקור תקציבי, ותעשה מתוך המקורות הקיימים למשרד.

13. הוראות מיוחדות

א. מעורבות בפעילות המשרד

(1) 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 [02.261](#) בתקשי"ר לא יחולו על משרה זו.

(2) המשנה למנכ"ל לא יהיה ממונה על יחידות ואגפי המשרד ועל עובדים המהווים חלק מההיררכיה הניהולית 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.

ב. עובדי לשכת מנכ"ל

(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 וע"פ 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 בסעיף קטן 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, הון אנושי.

סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה	 הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל איוש לשכות מנכ"ל לים ומוקבלי מנכ"ל לים מהדורה: 17	תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6

ב. זכאות להתמודדות במכרזים לנושאי משרות אמון בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל

- (1) **מכרז פומבי**
עובד במשרת אמון 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/יחידה, או במהלך השנה הראשונה מיום סיום תפקידו, ייערכו על-ידי נציבות שירות המדינה.
- (2) **מכרזים פנימיים ובין-משרדיים**
א) עובד במשרת אמון 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 אמון, 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, זאת מאחר שמדובר בתפקידים מקצועיים המתמנים אמנם על-ידי שר או ממשלה, אך תקופת כהונתם נגזרת מקציבת הכהונה שנקבעה להם בהחלטת ממשלה או בחוק, והיא לרוב ארוכה יותר מארבע שנים.

ג) מזכיר לשכה המועסק בכתב מינוי כאמור בסעיף 7.ג, זכאי להתמודד במכרזים פנימיים ובין-משרדיים בהתאם להוראות פרק משנה 11.4;

ד) עובד במשרת אמון בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל אשר נבחר במכרז פנימי או בין-משרדי בהתאם לכללים המפורטים בסעיפים 13ב2א ו- 13ב2ב, תקופת הניסיון שלו תהיה בהתאם לפסקה 13.831 בתקשי"ר.
- (3) **איוש משרות פנויות באופן זמני (עד שנה או עד 3 שנים) / איוש משרות זמניות**
עובד במשרת אמון בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל רשאי להגיש מועמדותו למשרות פנויות באופן זמני או למשרות זמניות באותו משרד בו הוא מכהן.
על מנת למנוע ניצול לרעה וכדי להבטיח כי יישמרו תנאי תחרות שוויוניים, ועדות קבלה משרדיות/ ועדות בחירה שבהם משתתף עובד לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל באותו משרד/יחידה, או במהלך השנה הראשונה מיום סיום תפקידו, ייערכו על-ידי נציבות שירות המדינה.
- (4) למען הסר ספק, יובהר כי הסייגים להתמודדות במכרזים בשירות המדינה, אינם חלים במקרה שבו מועסק במשרת אמון עובד מקרב עובדי המדינה בדרך של מינוי בפועל או בוגרי תכניות הצוערים.

ג. הכרה בניסיון ניהולי או מקצועי של עוזר/יועץ לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל:

סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה	 הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17	תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6

הכרה בניסיון מקצועי או ניהולי של עוזר/יועץ מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל לצורך התמודדות במכרזים בשירות המדינה תיבחן בהתאם להוראות התקשי"ר והנחיות נש"מ, כפי שיהיו בתוקף מעת לעת, לרבות נוהל אמות מידה לקביעת תנאי סף למשרות בכירות שפורסם על-ידי מינהל הסגל הבכיר בנציבות שירות המדינה. לצורך כך, העובד יידרש להמציא אישור העסקה רשמי המפרט את תחומי האחריות, וכן את חלקיות המשרה ותקופות העסקה בתחומים אלו. האישור יהיה חתום על-ידי הממונה - מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל והאחראי במשרד.

14. הנחיות כלליות

א. חלות הוראות החוק והתקשי"ר

על עובד במשרת אמון בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל חלות הוראות חוקי שירות המדינה והוראות התקשי"ר, כפי שהן חלות על שאר עובדי המדינה, לרבות סייגים על עבודה פרטית, קרבת משפחה, סיוג פעילות מפלגתית ועוד.

ב. חובת דיווח נוכחות

על עובד במשרת אמון חלה חובת החתמת כרטיס נוכחות בשעת הכניסה לעבודה וביציאה ממנה. עובד שתפקידו מחייב אותו לניידות ולגמישות בעבודתו, ידווח בפירוט על שעות עבודתו בטופס מיוחד המיועד לכך, ויעבירו לאישור הממונה.

ג. תחילת העסקה וחובת חתימה על חוזה

1) על כל יחידות משאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך לזמן את העובדים הנקלטים, טרם מועד תחילת העסקתם בשירות המדינה, וזאת על מנת ליידע את העובדים בדבר חובותיהם וזכויותיהם כעובדי מדינה, וכן על מנת להשלים מבעוד מועד את קבלת כל הטפסים והאישורים הנדרשים להעסקת העובדים ולהפקת חוזי העסקה.

2) אין להעסיק בפועל עובד במשרת אמון, כל עוד לא אושרה העסקתו ולא נחתם עמו חוזה העסקה כדין. למען הסר ספק, העסקת העובד תחל רק לאחר שנבחנו הסייגים והתנאים להעסקתו בשירות המדינה (סיווג ביטחוני, סיוג פעילות מפלגתית, סייגים בקרבת משפחה, ניגוד עניינים וכיוצא בזה) כמפורט להלן.

עובד שלא יחתום על חוזה העסקה, אין לאשר העסקתו במשרד, לרבות הקצאת חדר, טלפון, רכב ממשלתי וכדומה. העסקת עובד בשירות המדינה ללא חוזה העסקה מנוגדת להוראות החוק. להעסקה זו עלולות להיות השלכות משפטיות לגבי נפקות פעולותיו והחלטותיו של אותו עובד במסגרת התפקיד שהוא מתיימר למלא, כמו גם השלכות לגבי אחריותו של מי שאישר כניסתו למשרד שלא כדין.

ד. סיוג פעילות מפלגתית

1) על עובד במשרת אמון בלשכת מנכ"ל או מוקבלי מנכ"ל חלים האיסורים לפעילות מדינית ומפלגתית, כפי שחלים על כלל עובדי המדינה, בהתאם [לחוק שירות המדינה \(סיוג פעילות מפלגתית\)](#) ומגבית (כספים), התשי"ט-1959, ולמפורט בפרק משנה [42.3](#) בתקשי"ר.

2) עובד לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל בכל דירוג ובכל דרגה, אשר ערב מינויו לשירות המדינה היה חבר בגוף בוחר, תיפסק כהונתו בגוף הבוחר, והוא לא יוכל לשוב ולהיות חבר באותו גוף בוחר עד שחלפו ארבע שנים מיום מינויו כעובד מדינה, או עד שיופסק שירותו במדינה, לפי המוקדם מבין השניים. כל עובד

<p>סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה</p>	<p> הנחיות נציב שירות המדינה</p>
<p>נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17</p>	<p>תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6</p>

נדרש לחתום על הצהרה בנושא סיוג פעילות מפלגתית טרם קליטתו לשירות המדינה.

(3) בנוסף על האמור בסעיף 2.ד.14 לעיל ומבלי לגרוע מן הקבוע בו, עובד לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל שדרגתו היא אחת מארבע הדרגות העליונות בכל סולם דירוג, לא יהיה חבר בגוף בוחר במהלך כל תקופת עבודתו בשירות המדינה. עובד המתקבל לשירות המדינה באחת מארבע הדרגות העליונות או עובד מתוך השירות המועלה לדרגה כאמור, חייב להצהיר, כי ידוע לו שנאסר עליו להיות חבר בגוף בוחר כמשמעו בחוק⁵.

ה. איסור העסקת קרובי משפחה

(1) לא יועסק עובד בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל אם ההעסקה עלולה להביא ליחסי כפיפות או לקשרי עבודה בינו לבין קרוב המשפחה שלו באותו משרד או באותה יחידה, או שההעסקה עלולה להביא לניגוד עניינים בשל קרבת משפחה לעובד אחר באותו משרד או באותה יחידה, או שהוא קרוב משפחה של השר/סגן השר במשרד⁶.

(2) במקרה בו מבקש המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל להעסיק בלשכתו עובד אשר יש לו קרבת משפחה במשרד, עליו לפנות לנציבות שירות המדינה, בהתאם להוראות פרק משנה 13.3 בתקשי"ר. הסמנכ"ל הבכיר להון אנושי ומנהל לא יעסיק את המועמד ולא יעביר את העובד לתפקיד בלשכת המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל כל עוד לא קיבל את ההיתר המבוקש.

ו. מניעת ניגוד עניינים

(1) על כל עובד מדינה חלה החובה הכללית להימנע מניגוד עניינים בין עניין עליו הוא מופקד בתפקידו הציבורי לבין עניין אחר שלו או תפקיד אחר שהוא ממלא, ובעת הצורך עליו לפנות לגורמים המתאימים במשרד ולפעול לעריכת הסדר מתאים למניעת ניגוד עניינים.

(2) מועמד לתפקיד של משנה למנכ"ל, עוזר או יועץ בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל, חייב למלא שאלון לאיתור חשש לניגוד עניינים. השאלון המלא יועבר ליועץ המשפטי של המשרד, אשר יבחן את שאלת ניגוד העניינים ויגבש את פתרונה בהתאם להנחיות היועץ המשפטי לממשלה. במקרים בהם סבר היועץ המשפטי כי מן הראוי לערוך למועמד הסדר למניעת ניגוד עניינים, תהיה חתימת המועמד על ההסדר, תנאי למינוי המועמד לתפקיד. יודגש כי יש לבדוק את סוגיית ניגוד העניינים, טרם מינוי המועמד לתפקיד ותחילת העסקתו בפועל.

עותק מן השאלון לאיתור חשש לניגוד עניינים ועותק מן ההסדר למניעת ניגוד עניינים יתויקו בתיקו האישי העובד, ועותק נוסף מכל אחד מהמסמכים יועבר לנציבות שירות המדינה⁷.

⁵פסקה 42.391 בתקשי"ר.

⁶כללי שירות המדינה (מינויים) (סייגים בקרבת משפחה), התשס"ח-2007.
⁷הנחיה מספר 1.1555 להנחיות היועץ המשפטי לממשלה, ופרק משנה 13.6 בתקשי"ר.

סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה	 הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17	תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6

ז. מועמדים בעלי עבר פלילי או משמעותי

- כל מועמד המבקש להתקבל למשרה בשירות המדינה, בין אם מקרב עובדי המדינה ובין אם מחוץ לשירות המדינה, נדרש למלא טופס הצהרה בדבר מידע פלילי משמעותי, טרם קליטתו.
- קליטתם של מועמדים לעבודה בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל, שקיים בעניינם מידע משמעותי או פלילי תיעשה **בהתאם לפרק 8** "נוהל בחינת התאמתו של מועמד למשרה בשירות המדינה (מועמדים בעלי עבר פלילי או משמעותי ומועמדים אשר תלויים ועומדים נגדם הליכים פליליים או משמעותיים)" שפרסם אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה. הנוהל מעוגן בהוראות **פסקה 13.502** בתקשי"ר.
- מועמד לתפקיד בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל אשר דיווח על מידע פלילי או משמעותי בטופס ההצהרה - אין להמשיך בהליכי קליטתו עד לקבלת אישור נציבות שירות המדינה, הכול כמפורט **בפרק 8 לנוהל** האמור.

ח. הכשרה והדרכה

- בהתאם להוראות התקשי"ר, אין לאשר השתתפות במימון לימודים מסוג השכלה כללית לעובדים במשרות אמון בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל שמונו מחוץ לשירות המדינה⁸. יחד עם זאת ה"אחראי להדרכה" מוסמך לאשר השתתפות עובד במשרת אמון 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** לתקשי"ר, ובהתאם להנחיות אגף בכיר למידה ורווחה ארגונית בנושא זה. השתתפות במימון לימודים על-פי האמור בפסקה זו, לעובדים במשרות שמתח הדרגות הצמוד להן 44-42 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.
- 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.
- 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.

⁸פסקה **51.371** (ז) בתקשי"ר.

סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה	 הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17	תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6

15. סיום שירות של עובדים במשרות אמון בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל

א. סיום שירותו של עובד לשכת מנכ"ל/מוקבל מנכ"ל:

(1) סיום שירותו של עובד לשכת מנכ"ל/מוקבל מנכ"ל בתום כהונתו של מנכ"ל/מוקבל מנכ"ל: בהתאם לחוזה העסקתו של עובד בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל, ולאור מאפייניה הייחודיים של מתכונת העסקה במשרות אמון, עם סיום כהונתו של המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל, חדלה מידית העסקתו של עובד הלשכה בשירות המדינה⁹.

בטרם תימסר לעובד ההודעה על סיום ההעסקה, על יחידת משאבי אנוש לקיים שיחה אשר תתועד בכתב עם כל אחד מעובדי לשכת המנכ"ל/מוקבל המנכ"ל, בכדי לבחון האם אין מניעה חוקית לסיום העסקתו, כגון: טיפולי פוריות, היריון, חופשה לאחר לידה (חוק עבודת נשים), התשי"ד-1954 וסעיף 82.28 בתקשי"ר; חופשת מחלה (חוק דמי מחלה), התשל"ו-1976 ופסקה 82.295 בתקשי"ר; שירות מילואים (חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה)), התשי"ט-1949 וסעיף 34.39 בתקשי"ר) ועוד, או נסיבות אישיות חריגות ביותר ויוצאות דופן, שלא היו ידועות ערב סיום כהונת הנבחר.

(2) סיום שירותו של עובד לשכת מנכ"ל/מוקבל מנכ"ל במהלך כהונתו של מנכ"ל/מוקבל מנכ"ל: סיום שירותו של עובד לשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל במהלך כהונתו של הממונה ייקבע על-ידי המנכ"ל או מוקבל המנכ"ל או מי מטעמו או לחילופין על-ידי נציבות שירות המדינה, לאחר קיום שימוע לעובד.

ב. במקרה בו שבין העובדים במשרות האמון מועסקת עובדת הרה או עובדת הנמצאת בתקופת הורות ולידה או בימי חופשה לאחר חופשת הורות ולידה או בעת חופשת הורות ולידה מוארכת בשל מחלת התינוק או בשל מחלת האם, וכן במשך תקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת ההיעדרות, יש לפעול בהתאם להנחית נציב מס' 8.2 - נוהל סיום העסקה של עובדות ועובדים המועסקים תקופות קצובות ומנועים בפיטורים על-פי חוק עבודת נשים

ג. במקרה בו בין עובדי לשכת מנכ"ל/מוקבל מנכ"ל ישנם עובדים שלא ניתן לפטרם על-פי חוק מסיבות שאינן קשורות בהיריון או בלידה, יש לפנות אל רפרנט המשרד בנציבות שירות המדינה, בכדי לבחון את האפשרויות הקיימות הקשורות בהמשך העסקתו של העובד.

ד. מאחר שעובדי לשכת המנכ"ל/מוקבל המנכ"ל מתמנים לתפקידם על-פי שיקול דעתו הבלעדי של הממונה ובפטרם מלא מחובת המכרז, אין למנות את העובדים במשרות הנמנות על הסגל המקצועי של שירות המדינה, שלא בהתאם להוראות חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 ולהוראות התקשי"ר.

ה. עם סיום תפקידו של עובד במשרת אמון בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל שמונה מחוץ לשירות המדינה, יש לתת לו הודעה מוקדמת או פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד תקופת ההודעה מוקדמת, בהתאם לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, וסעיף 82.32 בתקשי"ר.

ו. עם סיום תפקידו של עובד מקרב עובדי המדינה, אשר התמנה למשרה של עובד לשכת מנכ"ל/מוקבל מנכ"ל ומועסק בדרך של מינוי בפועל, הוא יחזור למשרתו הקבועה, או למשרה החלופית שנשמרה לו, בהתאם להוראות פסקה 18.212 בתקשי"ר, ושכרו ישולם בהתאם למתח הדרגות הצמוד למשרתו הקבועה.

ז. עובד המשובץ במינוי בפועל במשרת אמון בלשכת מנכ"ל או מוקבל מנכ"ל, ופורש מן השירות בתקופת המינוי בפועל בנסיבות המזכות אותו בגמלה לפי חוק

⁹פסקה 02.631 (ב) בתקשי"ר.

<p>סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה</p>	<p>הנחיות נציב שירות המדינה</p>
<p>נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17</p>	<p>תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6</p>

הגמלאות, התש"ל-1970, תחושב גמלתו לפי משכורתו החודשית הקובעת בדרגה לה הוא זכאי בסולם הדרגות המקצועי בו הוא מועסק דרך קבע, ולא לפי משכורתו בעת המינוי בפועל.

ח. עם סיום תפקידו של עובד מקרב "תכנית צוערים לשירות המדינה", מתבקשת יחידת משאבי אנוש של המשרד/היחידה לפנות לאגף צוערים לשירות המדינה, על מנת שייערכו להשמת העובד, ולמציאת חלופה מתאימה במקומו. עובד כאמור שהועסק בלשכת מנכ"ל במהלך תקופת המחויבות שלו לתכנית, ואשר הסתיימה העסקתו לאחר תום תקופה זו ולא נשמרה לו משרה אחרת בשירות המדינה - יחולו עליו הוראות סעיף ג, אך תישמר לעובד הזכאות להגיש מועמדותו למכרזים פנימיים ובין-משרדיים במשך 6 חודשים מיום סיום שירותו.

ט. עם סיום תפקידו של מזכיר לשכה שקיבל כתב מינוי, כאמור בסעיף ג.7, הוא יועבר למשרה מקבילה אחרת במשרד על-פי שיקול דעת המשרד ובכפוף להוראות פרק משנה **11.2** לתקשי"ר. 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. בהתאם להודעת אגף התקציבים במשרד האוצר, במקרה בו עקב הניוד יחסר תקן בלשכת הנבחר, הוא יתוקצב על-ידי אגף התקציבים.

י. על מנת לאפשר רציפות בעבודת לשכת המנכ"ל/מוקבל המנכ"ל ושמירת הזיכרון הארגוני, עם סיום כהונתו של עובד במשרת אמון, חלה עליו החובה להעביר את תפקידו באופן שיטתי ויסודי למחליפו, ובכלל זה תפקידו ותחומי פעילותו, משימות מרכזיות שהושלמו, משימות שטרם הושלמו וכיוצא בזה. במקרה של סיום כהונה במועד כהונתו של המנכ"ל/מוקבל המנכ"ל, ישתלב הליך החפיפה של העובדים בתהליך החפיפה של המנכ"ל/מוקבל המנכ"ל הנכנס ולשכתו, כאמור בנוהל להעברת תפקיד בעת חילופי מנכ"ל, המפורט בהחלטת ממשלה **מספר 5342** מיום ט"ז בשבט התשע"ג (27.1.2013). חפיפת עובדי לשכת המנכ"ל/מוקבל מנכ"ל הנכנס תבוצע במסגרת ימי ההודעה המוקדמת.

יא. עובד במשרת אמון בלשכת המנכ"ל או מוקבל מנכ"ל, שהממונה עליו סיים את כהונתו, וממונה חדש מבקש להמשיך להעסיקו במשרת אמון, יחתם עמו חוזה העסקה חדש לתקופת כהונת המנכ"ל/מוקבל המנכ"ל הנכנס, והוא ימשיך בצבירת הזכויות הסוציאליות שלו, ובכלל זה ימי חופשה, ימי מחלה, ותק לשי לחג וכדומה. יובהר כי במקרה זה העובד אינו זכאי לדמי הודעה מוקדמת, ולתשלום פיצויי פיטורים, פדיון ימי חופשה ושאר תשלומים להם זכאים עובדים בעת סיום העסקה.

יב. עובד במשרת אמון אשר סיים העסקתו בשירות המדינה, קיבל פיצויי פיטורים וחזר לשירות תוך תקופה של עד שישה חודשים מיום סיום העסקתו, רשאי לבקש ממנהל משאבי אנוש ביחידתו כי שירותו הקודם יוכר לעניין רציפות זכויותיו, כאמור לעיל, בתנאי שיחזיר את פיצויי הפיטורים ושאר התשלומים שקיבל בגין סיום העסקתו, בהתאם להוראות סעיף **83.71** בתקשי"ר.

יג. מכל מקום, יובהר כי לא יתאפשר כפל תשלומים לעובד במשרת אמון בתקופה חופפת - הן בגין דמי הודעה מוקדמת (מפאת סיום העסקה על-ידי ממונה אחד), והן בגין שכר חודשי (מפאת תחילת העסקה על-ידי ממונה אחר). עובד אשר שולמו לו דמי ההודעה המוקדמת ובמהלך התקופה שב לעבוד במשרת אמון, יקוזזו דמי ההודעה המוקדמת ממשכורתו הראשונה.

16. תגמול בשל הגבלות לאחר פרישה

א. בהתאם להחלטת הממשלה מספר **2715** מיום י"א בסיוון התשע"ז (5.6.2017) נקבע הסדר תגמול לפורשים משירות המדינה בשל הגבלות לאחר פרישה והכל בכפוף

<p>סוגי העבודות והעובדים בשירות המדינה</p>	<p>הנחיות נציב שירות המדינה</p>
<p>נוהל איוש לשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים מהדורה: 17</p>	<p>תאריך: א' באב התשפ"ג, 19 ביוני 2023 מספר הנחיה: 02.6</p>

לתנאים ולכללים שנקבעו בהחלטת הממשלה. בהחלטת הממשלה נעשתה הבחנה בין פורשים משירות המדינה אשר בתפקידם האחרון כיהנו באחת מהמשרות שנקבעו בהחלטת הממשלה כמשרות הזכאיות לתגמול כאמור בהחלטה במסלול אוטומט/ירוק - קרי ללא צורך באישור פרטני מהגורמים המוסמכים (הממונה על השכר ונציב שירות המדינה או מי מטעמם) וזכאותם תיקבע בהתאם למנגנון הקבוע בסעיף 9 להחלטה - לבין פורשים משירות המדינה שמשרתם לא נמנית על משרות המסלול האוטומט/הירוק וזכאותם תיקבע על-פי החלטת הגורמים המוסמכים בהתאם לתנאים שמפורטים בהחלטה.

ב. במסגרת המשרות הנמנות על המסלול האוטומט כאמור לעיל, נמנות גם משרות ראשי מטה של נבחרים או מי שמכהן בתפקיד יועצו הבכיר של הנבחר או של מנהל כללי אף אם אינו מוגדר כראש מטה. בהתאם להנחיית היועץ המשפטי לממשלה מספר הנחיה [1.1711](#) מיום כ"ו בתמוז התשע"ב (16.7.2012) כפי שעודכנה בחודש אוגוסט 2015 בדבר גיבוש עמדת המדינה לגבי תקופת הצינון הראויה לפורשים משירות הציבור עובדים כאמור (ראשי מטה של נבחר או מי שמכהן בתפקיד יועצו הבכיר של הנבחר או מנהל כללי אף אם אינו מוגדר כראש מטה) נחשבים לדרג בכיר ב' הן לעניין הנחיית היועץ והן לעניין החלטת הממשלה בדבר התגמול לפורשים בשל הגבלות לאחר פרישה.

ג. הגשת בקשה לתגמול בשל הגבלות לאחר פרישה

1) על פורש הנמנה על המסלול האוטומט המעוניין בקבלת תגמול בשל הגבלות לאחר פרישה להעביר בקשה לאחראי במשרד. האחראי יעביר לנציבות שירות המדינה ולאגף שכר והסכמי עבודה באוצר פנייה ביחס לפורש הנמנה על המסלול האוטומט אשר זכאי לתגמול בשל הגבלות לאחר פרישה. הפנייה תוגש עד 45 ימים מהפרישה של העובד ותכיל את הפרטים הבאים: התפקיד ממנו פרש העובד, תקופות העסקה בתפקיד זה ובתפקידים קודמים במשרד, הטבות פרישה שקיבל העובד לרבות פדיון ימי חופשה לא מנוצלים וימי מחלה לא מנוצלים, חודשי הסתגלות אם קיבל, הודעה מוקדמת או חלף הודעה מוקדמת אם קיבל, וכל הטבת פרישה אחרת שקיבל אם קיבל. בנוסף, יציין הסמנכ"ל האם הפורש מקבל פנסיה תקציבית מכל מקור שהוא. יובהר, כי בהתאם להחלטת הממשלה בנושא ישנם סכומים המופחתים מגובה התגמול ובכלל זה פנסיה תקציבית, חודשי הסתגלות, פדיון ימי מחלה לא מנוצלים.

2) עובד שמשרתו אינה נמנית על המסלול האוטומט ובכלל זה יועצים/עוזרים בלשכות שרים ומנהלים כללים שאינם ראש המטה/יועץ בכיר המעוניינים בתגמול בשל הגבלות לאחר פרישה צריכים להגיש בקשה לגורמים המוסמכים - נציב שירות המדינה והממונה על השכר או מי מטעמם, בתוך 45 ימים מהפרישה. הבקשה תוגש על גבי טופס [מדף 2309](#) והמשרד יגיש את עמדתו ביחס לבקשה על גבי טופס [מדף 2309](#)א'. הבקשה תיבחן בהתאם לכללים הקבועים בהחלטת הממשלה.