


<p>משכורת, שכר ותשלומים אחרים</p>	<p> הנחיות נציב שירות המדינה</p>
<p>נוהל שימור זכויות שכר לעובד העובר מתפקידו מהדורה: 3</p>	<p>תאריך: י' באב התשפ"א, 19 ביולי 2021 כ"ג באב התשע"ז, 23 באוגוסט 2017 י"ח באב התשע"ז, 10 באוגוסט 2017 מספר הנחיה: 2.2</p>

## נוהל שימור זכויות שכר לעובד העובר מתפקידו

### 1. כללי

א. מעברי עובדים בשירות המדינה הם בעלי תרומה וחשיבות מערכתית רבה משום שביכולתם להפחית שחיקת עובדים, להגביר ניידות של ידע וניסיון בין-משרדי ולהעלות באופן משמעותי את הסבירות לאיוש משרות על-ידי המועמדים המתאימים ביותר. מדיניות שימור שכר המוצעת במסגרת נוהל זה (להלן - "הנוהל"), בהמשך לסעיף 25.02 בתקשי"ר, מציגה תהליך סדור, מובנה ושקוף לבחינת שימור שכרם של עובדים אלו המעוניינים לעבור בין היחידות השונות בשירות המדינה, בהתאם לתנאים שונים שנקבעו לסוגי המעברים ובהתאם לחלוקה למסלולים (ירוק, כתום ואדום), כפי שיפורט בנוהל. הרציונל העומד בבסיס הנוהל הוא הקטנת חסמי מעבר הנובעים מפערי שכר בין תפקידים, בכדי לקדם ניידות גבוהה יותר של עובדים בשירות המדינה, מתוך תפיסה כי עובד הזוכה במכרז לתפקיד מגלם את טובת המערכת.

ב. הנחיה זו אשר העקרונות העומדים בבסיסה הם אחידות ושקיפות, מאפשרת מצד אחד קיומו של מנגנון פשוט ויעיל לשימור השכר, ומן הצד השני, מפרטת קריטריונים ברורים שנועדו למנוע שימוש לרעה בכלי זה.


ג. הנוהל מציג מתווה לפיו יתבצע שימור שכר רק לרכיבי שכר המשולמים באופן רוחבי וגורף במשרד או דירוג, כלומר רכיבים שאינם מותנים בתנאי או בגורם מיוחד (כגון: רמת סיכון, מיקום גיאוגרפי וכדומה), (להלן - "השכר הקובע לשימור"). על אף האמור יובהר כי לא יובאו בחשבון תשלומים שנתיים כגון דמי ביגוד והבראה. שימור השכר יתבצע באמצעות תשלום "תוספת שמירת השכר לערך שעה" שתישחק לאורך זמן וכנגד כל עליה באחד מהרכיבים בשכר הקובע לשימור, בהתאם למפורט בסעיף 6 להלן. לשאר רכיבי השכר (עבודה נוספת שאינה שכר עידוד, חוזרי הוצאות, תשלומים אחרים) לא יתבצע שימור שכר והם יינתנו לפי צרכי התפקיד, בהתאם למגבלות המשרד ובכפוף לביצוע בפועל, למעט תוספות מסוימות במערכת הבריאות, כפי שיפורט בסעיף 16 להלן.

### 2. תחולת הנוהל

א. הנוהל יחול על כלל עובדי משרדי הממשלה ויחידות הסמך, לרבות מערכת הבריאות הממשלתית, להוציא עובדי מערכת הביטחון.

ב. הנוהל לא יחול על עובדים המועסקים במילוי מקום, עובדים במשרות אמון, עובדי הוראה ועובדים בדירוג עובדי המחקר.

ג. נוהל זה לא יחול על עובדים המנויים על הסגל הבכיר בשירות המדינה, ביו שהם מועסקים בחוזה בכירים ובין שהם מועסקים על-פי הסכמים קיבוציים (בדירוג דרגה) העוברים למשרה אחרת בסגל הבכיר או בסגל התיכון. לגבי עובדים המועסקים בחוזה בכירים בסגל הבכיר המוביל, יחול האמור בהחלטת הממשלה מס' 2464 מיום י"ז באדר התשע"ה (8.3.2015) ובהנחיית הנציב מס' 1.6 מיום

<p><b>משכורת, שכר ותשלומים אחרים</b></p>	<p> <b>הנחיות נציב שירות המדינה</b></p>
<p><b>נוהל שימור זכויות שכר לעובד העובר מתפקידו מהדורה: 3</b></p>	<p><b>תאריך: י"ב באב התשפ"א, 19 ביולי 2021</b>  <b>כ"ג באב התשע"ז, 23 באוגוסט 2017</b>  <b>י"ח באב התשע"ז, 10 באוגוסט 2017</b>  <b>מספר הנחיה: 2.2</b></p>

כ"ט בשבט התשע"ו (8.2.2016). החלטות לגבי עובדים המנויים על הסגל הבכיר, בין שהם מועסקים בחוזה בכירים ובין שהם מועסקים בדירוג דרגה (הסכם קיבוצי), שהחלטת הממשלה לעיל אינה חלה עליהם, יתקבלו בזיקה לעקרונות נוהל זה. למען הסר ספק, החלטות לגבי עובדים בסגל הבכיר בין שהם מועסקים על-פי דירוג דרגה (הסכמים קיבוציים) ובין שהם מועסקים בחוזה בכירים, יתקבלו על-ידי ראש מנהל הסגל הבכיר בנש"מ, באישור נציב שירות המדינה.

### **הוראות כלליות**

ד. שימור שכר במסלול הירוק או הכתום, יבוצע אך ורק לעובדים העוברים לתפקיד אחר במסגרת הליך איוש קבוע כגון: מכרז, העברה בין-משרדית ומעבר תפקיד בתוך משרד - למעט מעברי עובדים באותו האגף אשר מעברם ייבחן במסלול האדום, כמפורט להלן.

ה. תנאי לשימור שכר במסלול הירוק או הכתום, הוא פגיעה בשכר הקובע לשימור של העובד כתוצאה מהפרשי השכר בין התפקיד ממנו עובר העובד לבין התפקיד הנעבר, כאמור.

ו. במקרה שקיים הסכם שמירת שכר אחר המיטיב עם העובד, ההסכם הקובע יהיה זה המאפשר שימור שכר גבוה מבין השניים. עובדים אשר מבצעים מעבר אל דירוגים או אל תפקידים בהם קיים מנגנון שימור שונה, לרבות תוספת המשולמת בגין אובדן הכנסה לא יהיו זכאים לשימור שכר במסגרת המסלול הירוק או הכתום, וניתן יהיה לבחון את עניינם באופן פרטני במסלול האדום בלבד.

ז. כמפורט [בפסקה 25.022](#) לתקשי"ר, בסמכות אחראי המשרד לאשר שימור שכר לעובד שהועבר על סמך אישור נציבות שירות המדינה בשל דרישת השירות או בשל מצב בריאותו וכתוצאה מכך ירד בשכרו. אופן שימור השכר במקרים אלו יהיה בהתאם לסעיף 6 לנוהל.

ח. בקשה לשימור שכר עובד אשר קיים לגביו מידע פלילי ו/או משמעת, כהגדרתו [בפסקה 13.501](#) לתקשי"ר, תידון בוועדה במסלול האדום ותאושר בנסיבות חריגות בלבד ולאחר קבלת חו"ד אגף בכיר משמעת בנציבות שירות המדינה.


ט. שימור השכר יתבצע מיום קליטת העובד במשרה החדשה. ככל שבקשת העובד לשימור שכר הוגשה עד 90 יום לאחר מועד תחילת עבודתו, שימור השכר יוכל להתבצע באופן רטרואקטיבי באישור הוועדה העליונה בלבד (מסלול אדום), כאמור בסעיף 5(ג) להלן.

י. לא יתבצע שימור דירוג ו/או שמירת חוזה במקרה של מעבר בין תפקידים שונים.

יא. החלטה בבקשה לשימור שכר יכול שתהיה דחיית הבקשה או שמירת השכר באופן מלא או חלקי. יודגש כי אין חובה לשמר את מלוא פער השתכרות בין התפקידים.

יב. החלטות לגבי שימור שכר יתקבלו תוך שמירה על עקרונות השוויון המגדרי ובהלימה להוראות [חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996](#). בהתאם לכך טרם קבלת החלטה, תערך בדיקה לגבי השפעות קבלת ההחלטה בהיבט השוויון המגדרי, ונציבות שירות המדינה תערוך בקרה תקופתית על מנת לבחון את אופן השימוש בנוהל בחתך מגדרי.

יג. כאמור לעיל, ישומרו רק רכיבים הכלולים בהגדרת "השכר הקובע לשימור". במקרים חריגים שבהם משרד סבור כי יש לשמר תוספת מסוימת שמשולמת לקבוצה רחבה, אף שאינה משולמת באופן

<p><b>משכורת, שכר ותשלומים אחרים</b></p>	<p> <b>הנחיות נציב שירות המדינה</b></p>
<p><b>נוהל שימור זכויות שכר לעובד העובר מתפקידו מהדורה: 3</b></p>	<p><b>תאריך:</b> י' באב התשפ"א, 19 ביולי 2021  <b>כ"ג באב התשע"ז, 23 באוגוסט 2017</b>  <b>י"ח באב התשע"ז, 10 באוגוסט 2017</b>  <b>מספר הנחיה: 2.2</b></p>

רוחבי וגורף, באפשרותו לפנות לוועדה העליונה, כמפורט להלן. הוועדה העליונה תעדיכן את התוספות הייחודיות שישומרו כאמור באתר הנציבות כפי שיוחלט בעניין מעת לעת.

יד. כניסת נוהל זה לתוקף יהיה החל מיום פרסומו. למען הסר ספק פניות בגין מעבר בתקופה שמיום י' באלול התשע"ח (1.9.2017) ועד פרסום נוהל זה ידונו בהתאם לכללי הנוהל הקודם (ה"פיילוט").

טו. הנוהל ויישומו ייבחנו מעת לעת, ולאור זאת ייבחן ביצוע שינויים בו בעתיד.

### 3. מטרת הנוהל


גיבוש מנגנון יעיל לשימור שכר כאמצעי להסרת חסמים ולהקלה על תנועות רוחב בתוך שירות המדינה. בדרך זו, עובדים יוכלו לעבור בין היחידות השונות ביתר קלות, ולהביא עמם ידע ותרבות ארגונית אשר יתרמו ליחידות שירות המדינה כחלק מתפיסת הרפורמה בניהול ההון האנושי.

### 4. תהליך העבודה

- א. עובד אשר זכה במכרז או הוחלט על מינויו הקבוע לתפקיד, רשאי להגיש בקשה לשימור שכר ליחידת משאבי אנוש במשרד בו משובצת המשרה על גבי טופס "בקשה לשימור שכר" (מצורף כנספח ב').
- ב. יחידת ההון האנושי במשרד בו משובצת המשרה החדשה, תיבחן את זכאות העובד לשימור שכר לאחר הזכייה במכרז או אישור המינוי במשרה החדשה בהתאם להוראות נוהל זה.
- ג. יחידת משאבי אנוש תודיע לעובד על זכאותו לשימור שכר תוך מסגרת הזמן שנקבעה בהתאם למסלול בו תיבחן הבקשה כמפורט להלן.
- ד. תהליך שימור שכר במשרד הקולט יטופל ויאושר על-ידי האחראי במשרד (כהגדרתו [בפסקה 01.111](#) לתקשי"ר) או מי מטעמו.
- ה. יודגש, כי בעת בחינת הבקשה יתחשב הגורם המוסמך לאשרה, על-פי נוהל זה, בכל רכיבי השכר ובתנאי העסקה ייחודיים. בשיקולי הוועדה יובאו בחשבון השלכות רוחב בגין שימור השכר וכן שכר העמיתים במשרד אליו מועבר העובד.

### 5. שימור השכר יבוצע בכפוף לתנאים הבאים ובהתאם למסלול הרלוונטי לבקשה, כפי שיפורט להלן

- א. מסלול הירוק - עובד העומד בקריטריונים הבאים במצטבר, שכרו ישומר לאחר בדיקת האחראי במשרד או מי מטעמו. על האחראי או מי מטעמו להחזיר תשובה לעובד, באם אושרה בקשתו או נדחתה, עד 7 ימי עבודה מיום הגשת הבקשה. להלן התנאים למסלול הירוק:
  - (1) העובד עובר מהעסקה לפי דירוג דרגה להעסקה לפי דירוג דרגה או מהעסקה בחוזה מיוחד שאינו גלובלי, לפי תקנה 1(3) לתקנות שירות המדינה (מינויים) (חוזה מיוחד), התש"ך-1960 (להלן **בנוהל זה** - "**חוזה מיוחד**") להעסקה בחוזה מיוחד.
  - (2) ההעסקה, הן בתפקיד הקודם והן בתפקיד החדש, אינה בתפקיד המוחרג מתחולתו של [חוק שעות עבודה ומנוחה](#), התשי"א-1951, שבהם שכרו הכולל של העובד כולל תשלום בגין ביצוע שעות נוספות (**להלן בנוהל זה** - "**חוזה גלובלי**"). לעניין זה יובהר, כי תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה תיבחן בהתאם לתפקיד ולמתכונת ההעסקה בו, ולא תישמר לעובד כזכות אוטומטית.


<p><b>משכורת, שכר ותשלומים אחרים</b></p>	<p> <b>הנחיות נציב שירות המדינה</b></p>
<p><b>נוהל שימור זכויות שכר לעובד העובר מתפקידו מהדורה: 3</b></p>	<p><b>תאריך: י"ב באב התשפ"א, 19 ביולי 2021</b>  <b>כ"ג באב התשע"ז, 23 באוגוסט 2017</b>  <b>י"ח באב התשע"ז, 10 באוגוסט 2017</b>  <b>מספר הנחיה: 2.2</b></p>

- (3) העובד לא מועסק בחוזה מומחים בתפקידו הקודם או החדש.
- (4) במועד ההעברה או ביום פרסום המכרז, לפי העניין, העובד הינו בעל ותק של 3 שנים ומעלה בתפקיד הנוכחי.
- (5) דרגות התקן של המשרה שאליה נבחר העובד הן עד מתח דרגות 41-43 (כולל) בדירוג המח"ר או עד למתח דרגות מקביל בדרוגים השונים<sup>1</sup>.
- (6) העובד זכאי לרמת השכר בתפקידו הנוכחי (שכר קובע לשימור) במשך 6 חודשים רצופים, לפחות, לפני זכייתו במכרז כאשר המעבר מתבצע במסגרת זכייה במכרז, או לפני כניסתו לתפקיד החדש כאשר המעבר מתבצע במסגרת העברה משרדית או בין משרדית. מובהר כי במידה ולא מתקיים תנאי זה, ניתן לשמר לעובד את רמת השכר בה שהה לפחות 12 חודשים לפני רמת שכרו האחרונה.
- (7) הפער בין שכרו ה הקובע לשימור בתפקיד הנוכחי ובין שכרו הקובע לשימור בתפקיד בו זכה או אליו הועבר לא עולה על 2,000 ש"ח.
- (8) בשנה האחרונה העובד נמצא בממוצע המשרדי או מעליו בהערכת ביצועי עובדים, שכן מטרת הנוהל בעיקרה היא לעודד מעברי רוחב של עובדים בעלי ביצועים טובים ומעלה המעידים על תרומתם החיובית למערכת. תנאי זה לא יחול על דירוגים או קבוצות עובדים אשר אינם מבצעים הערכת עובדים.

## **ב. מסלול כתום (ועדה משרדית או בין משרדית) - להלן מפורטים התנאים למסלול הכתום:**

- (1) עובד אשר עונה על הקריטריונים שצוינו במסלול הירוק למעט עמידה בקריטריון 8 (הערכת העובדים) או 7, כאשר פער השכר הפנסיוני גבוה מ-2,000 ₪ אך לא עולה על 4,000 ₪.
- (2) עובדים בדירוג האחים או בדירוג רופאים, אשר בנוסף לעמידתם בקריטריונים 1-6 שצוינו במסגרת המסלול הירוק קיים פער בשכר של עד 4,000 ₪ (כולל) בין שכרם בתפקיד הנוכחי ובין שכרם בתפקיד בו זכו או אליו הועברו, בשל רכיבי השכר הבאים: כוונות-על או תמריץ אחיות, ובתפקיד החדש לא זכאים לרכיבים אלו כלל.
- (3) נוהל עבודה
- א. בעת מעבר בתוך המשרד על העובד להגיש בקשה לוועדה משרדית, בה ישתתפו האחראי במשרד וחשב המשרד (להלן - "הוועדה המשרדית"). בעת מעבר בין משרדים על העובד להגיש בקשה לוועדה בין משרדית, בה ישתתפו האחראי במשרד הקולט, חשב המשרד הקולט והאחראי במשרד המעביר (להלן - "הוועדה הבין-משרדית").
- ב. בתוך מערכת הבריאות הממשלתית -
- (1) בעת מעבר מבית חולים למיניסטריון הבריאות או בעת מעבר בתוך מיניסטריון הבריאות, על העובד להגיש בקשה לוועדה משרדית שחבריה: האחראי במשרד הבריאות, מנהל תחום בכיר שכר

<sup>1</sup> במערכת הבריאות – בהתאם לטבלת ונוהל הקבלת דרגות בין דירוגים  
<https://www.gov.il/he/departments/policies/gradeparallels-healthsystem>  
 עמוד 4 מתוך 10

<p><b>משכורת, שכר ותשלומים אחרים</b></p>	<p> <b>הנחיות נציב שירות המדינה</b></p>
<p><b>נוהל שימור זכויות שכר לעובד העובר מתפקידו מהדורה: 3</b></p>	<p><b>תאריך:</b> י' באב התשפ"א, 19 ביולי 2021  <b>כ"ג באב התשע"ז, 23 באוגוסט 2017</b>  <b>י"ח באב התשע"ז, 10 באוגוסט 2017</b>  <b>מספר הנחיה: 2.2</b></p>

ויחסי עבודה במשרד הבריאות וחשב המשרד.

2) בעת מעבר לבית חולים ממניסטריון הבריאות או מבית חולים אחר, על העובד להגיש בקשה לוועדה בין-משרדית שתורכב מהאחראי בבית החולים אליו עובר העובד, מנהל תחום בכיר שכר ויחסי עבודה בחטיבת המרכזים הרפואיים וחשב חטיבת המרכזים הרפואיים.

ג. יש להביא בפני הוועדה הבין-משרדית את פירוט רכיבי השכר הקודם אל מול רכיבי השכר החדש (מצורף נספח ג'), ואישור כי מגיש הבקשה הוא הזוכה במכרז ככל שמדובר במכרז. שימור השכר של העובד ייבחן בהתאם להנחיות לוועדות במסלול הכתום והאדום המצוינות בנספח ב'.

ד. הוועדה המשרדית והוועדה הבין-משרדית ישקלו, את פרטי העובד, מקצוע העובד, לרבות מקצועות במצוקה, רכיבי השכר, סביבת העובד ותרומת העובד לארגון כמפורט בנספח ב'.

ה. על האחראי במשרד הקולט או מי מטעמו להחזיר תשובה לעובד באם אושרה בקשתו או נפסלה עד 30 יום מהגשת הבקשה.

ו. הגשת בקשות לדיון חוזר של הוועדה המשרדית או הוועדה הבין-משרדית בעניין מסוים של עובד, תתקבלנה **רק** אם המציא העובד חומר נוסף, אשר לא היה בידי הוועדה המשרדית או הבין-משרדית במועד קבלת ההחלטה המקורית, ואשר יש בו כדי לשנות את החלטתה.

ג. **מסלול אדום (וועדה עליונה)** - בראשות אחראי תנאי שירות בנציבות שירות המדינה - יו"ר הוועדה, נציג אגף החשב הכללי - חבר ונציג אגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר - חבר. לבקשות הנוגעות לעובדים במערכת הבריאות הוועדה תיוועץ בנציג אגף בכיר מערכת הבריאות בנשי"מ. המסלול האדום מיועד עבור:

1) עובדים אשר אינם עומדים באחד או יותר מהקריטריונים של המסלול הירוק או הכתום, לדוגמה:

א. עובדים להם קיים פער בשכר הקובע לשימור של מעל 4,000 ₪ (כולל) בין שכרם הקובע לשימור

בתפקידם הנוכחי ובין שכרם הקובע לשימור בתפקיד בו זכו או אליו הועברו.

ב. עובדים העוברים מהעסקה בדירוג דרגה להעסקה בחוזה מיוחד, ולהיפך.

ג. עובדים העוברים מהעסקה בחוזה גלובלי לחוזה לא גלובלי ולהיפך.


ד. עובדים המועסקים בשכר מומחים (בתפקיד הקודם או בתפקיד החדש).

2) עובדים המבקשים לשמר שכרם באופן רטרואקטיבי, לאשר הגישו בקשה בתוך 90 יום מיום כניסתם לתפקיד החדש.

3) עובדים המועסקים למעלה מ-20 שנים בתפקידים בעלי מקדם שחיקה גבוה ובעלי ותק של 3 שנים ומעלה בתפקידם הנוכחי, אשר האחראי מבקש להעביר מתפקידם עקב שחיקתם בתפקיד וככל שאין מדובר באי התאמה.

4) בקשה לשימור שכר עובד אשר קיים לגביו מידע פלילי ו/או משמעותי, כהגדרתו [בפסקה 13.501](#) לתקשי"ר, תידון בוועדה במסלול האדום ותאושר בנסיבות חריגות בלבד ולאחר קבלת חו"ד אגף בכיר משמעת בנציבות שירות המדינה.

5) כל בקשה אחרת שלא פורטה לעיל של עובד שנכלל בתחולת נוהל זה.

<p><b>משכורת, שכר ותשלומים אחרים</b></p>	<p> <b>הנחיות נציב שירות המדינה</b></p>
<p><b>נוהל שימור זכויות שכר לעובד העובר מתפקידו מהדורה: 3</b></p>	<p><b>תאריך: י"ב באב התשפ"א, 19 ביולי 2021</b>  <b>כ"ג באב התשע"ז, 23 באוגוסט 2017</b>  <b>י"ח באב התשע"ז, 10 באוגוסט 2017</b>  <b>מספר הנחיה: 2.2</b></p>

## הוראות נוהל

- (6) בקשות לוועדה העליונה יוגשו על-ידי האחראי של המשרד הקולט.
- (7) ועדה זו תדון בבקשת העובד/האחראי ואם תמצא לנכון, שכרו של העובד ישומר בהתאם לקביעת הוועדה, באופן חלקי או מלא, קבוע או זמני (ראה נספח ב' - הנחיות לוועדות במסלול הכתום והאדום).
- (8) הוועדה העליונה תשקול, את פרטי העובד, רכיבי השכר, מקצוע העובד, סביבת העובד ותרומת העובד לארגון כמפורט בנספח ב'.
- (9) לוועדה תינתן הסמכות, לפי שיקול דעתה לקבוע מנגנון קיזוז אחר לתוספת שמירת השכר באופן פרטני ובהתאם לנסיבות המקרה.
- (10) על הוועדה העליונה להחזיר תשובה לזוכה/לאחראי לכל המאוחר עד 60 יום ממועד הפניה אליה.
- (11) החלטת הוועדה העליונה סופית וקובעת. דיון חוזר של הוועדה העליונה יתקיים רק אם המציא העובד/האחראי חומר נוסף אשר לא היה בידי הוועדה העליונה במועד קבלת ההחלטה המקורית, ואשר יש בו כדי לשנות את החלטתה.

## **6. אופן שימור השכר**

- א. עובד העובר לתפקיד באותו מתח דרגות או למתח דרגות גבוה יותר - תוספת שימור השכר תקוזז כנגד כל עלייה בשכר הקובע לשימור.
  - יובהר כי תוספות שכר שאינן כלולות בהגדרת "השכר הקובע לשימור", גם אם מדובר ברכיב המשפיע על השכר הקובע לשימור (כגון: תוספת פריפריה, תוספת מקצועות מיוחדים לרופאים, תוספת תפוקה לרופאים, תוספת עו"ס בבי"ח גריאטרי, תוספת אח בבי"ח פסיכיאטרי/גריאטרי וכדומה) - לא תילקחנה בחשבון לצורך חישוב תוספת שימור השכר, והזכאות להן תיבחן עפ"י התפקיד החדש.
  - ב. עובד העובר לתפקיד במתח דרגות נמוך מהקיים - תוספת שמירת שכרו תקוזז כנגד כל עלייה בשכר הקובע לשימור, ובנוסף היא תופחת באופן הבא:
    - בשנתיים הראשונות לא תהא הפחתה.
    - בשנים השלישית והרביעית תוספת שמירת השכר שתשולם לעובד תהא בערך של 66% מערכה לאחר הקיזוז כנגד העלייה בשכר הקובע לשימור.
    - החל מהשנה החמישית ואילך - תוספת שמירת השכר שתשולם לעובד תהא בערך של 50% מערכה לאחר הקיזוז כנגד העלייה בשכר הקובע לשימור.
- 1) לדוגמה, עובד ששכרו משולם על-פי הסכמים קיבוציים - שכרו הקובע לשימור של עובד בתפקידו הקודם עמד על 9,000 ₪ במועד המעבר, ושכרו הקובע לשימור בתפקידו החדש הינו 8,000 ₪. בשנה הראשונה ערך תוספת שמירת השכר יהא 1,000 ₪. כעבור שנה, עקב עלייה בותק, שכרו הקובע לשימור בתפקידו החדש הינו 8,080 ₪, ועל כן בשנה השנייה ערך תוספת שמירת השכר יהא 920 ₪. כעבור שנה נוספת, עקב עלייה בותק ועלייה בדרגה אם זכאי לכך, שכרו הקובע לשימור החדש הינו 8,700 ₪ (קרי, פער של 300 ₪). לפיכך, בשנה השלישית ערך**

<p><b>מספר הנחיה: 2.2</b></p> <p><b>תאריך: י"ב באב התשפ"א, 19 ביולי 2021</b></p> <p><b>כ"ג באב התשע"ז, 23 באוגוסט 2017</b></p> <p><b>י"ח באב התשע"ז, 10 באוגוסט 2017</b></p>	<p><b>הנחיות נציב שירות המדינה</b></p>
<p><b>מספר הנחיה: 2.2</b></p> <p><b>תאריך: י"ב באב התשפ"א, 19 ביולי 2021</b></p> <p><b>כ"ג באב התשע"ז, 23 באוגוסט 2017</b></p> <p><b>י"ח באב התשע"ז, 10 באוגוסט 2017</b></p>	<p><b>מספר הנחיה: 2.2</b></p> <p><b>תאריך: י"ב באב התשפ"א, 19 ביולי 2021</b></p> <p><b>כ"ג באב התשע"ז, 23 באוגוסט 2017</b></p> <p><b>י"ח באב התשע"ז, 10 באוגוסט 2017</b></p>

תוספת שמירת השכר היא 198 ₪ (300 ₪ \* 66%). בשנה הרביעית עלה שכרו המשומר ל-8,780 ₪ ולכן ערך תוספת שמירת השכר היא 145 ₪ (220 ₪ \* 66%). בשנה החמישית שכרו הקובע לשימור החדש של העובד עמד על 8,900 ₪ (קרי, פער של 100 ₪). לפיכך, מהשנה החמישית והלאה ערך תוספת שמירת השכר יהא 50 ₪ (100 ₪ \* 50%).

**(2) עובד ששכרו משולם על-פי חוזה מיוחד -** שכרו הקובע לשימור של עובד בתפקידו הקודם עמד על 10,000 ₪, ושכרו הקובע לשימור בתפקידו החדש הינו 8,000 ₪. בשנה הראשונה ערך תוספת שמירת השכר יהא 2,000 ₪. כעבור שנה, עקב עלייה בדרגה, שכרו הקובע לשימור בתפקידו החדש הינו 8,800 ₪, ועל כן בשנה השנייה ערך תוספת שמירת השכר יהא 1,200 ₪. כעבור שנה נוספת, עקב עלייה בדרגה, שכרו הקובע לשימור החדש הינו 9,700 ₪ (קרי, פער של 300 ₪). לפיכך, בשנים השלישית והרביעית ערך תוספת שמירת השכר יהא 198 ₪ (300 ₪ \* 66%). בשנה החמישית שכרו הקובע לשימור של העובד לא השתנה ועומד על 9,700 ₪ (קרי, פער של 300 ₪). לפיכך, במהלך השנה החמישית ערך תוספת שמירת השכר יהא 150 ₪ (300 ₪ \* 50%).

**(3) עובד ששכרו משולם על-פי חוזה מיוחד - ששכרו קבוע ולא יחול שינוי בשכרו לאחר המעבר לתפקיד החדש -** שכרו הקובע לשימור של עובד בתפקידו הקודם עמד על 10,000 ₪, ושכרו הקובע לשימור בתפקידו החדש הינו 8,000 ₪. בשנתיים הראשונות ערך תוספת שמירת השכר יהא 2,000 ₪. בשנים השלישית והרביעית ערך תוספת שמירת השכר יהא 1,320 ₪ (2,000 ₪ \* 66%). החל מהשנה החמישית ואילך, ערך תוספת שמירת השכר יהא 1,000 ₪ (2,000 ₪ \* 50%).

ג. על המשרד הקולט לבחון הקצאה של רכיבי עבודה נוספת והחזר הוצאות בהתאם לכללי הזכאות, צרכי התפקיד, מגבלות המשרד ותוך ראיית מכלול הצרכים, לרבות ההפחתה בנלוות אלה אצל העובד המועבר, ככל שישנה כזאת. יובהר כי לא יתבצע שימור שכר בגין רכיבים אלו:<sup>2</sup>

#### **(1) שעות נוספות וכוננויות:**


מכסת השעות הנוספות והכוננויות יינתנו לפי צרכי התפקיד ובהתאם למגבלות המשרד. התשלום יינתן רק בהתאם לביצוע בפועל.

למען הסר ספק - אין שימור שכר על מכסת שעות נוספות, כוננויות, כוננויות מתוכננות במערכת הבראות או תוספת משמרות, וכן אין שימור של מתכונת העסקה (גלובלית או לא גלובלית). במערכת הבראות, במקרה שבו עובד היה זכאי בתפקידו הקודם לכוננויות-על או לתמריץ אחיות, והתפקיד החדש אינו מזכה ברכיבים אלו, וככל שיש פגיעה בהשתכרות הכוללת של אותו עובד בתפקיד החדש בהשוואה להשתכרות הכוללת בתפקיד הקודם גם בהינתן ביצוע עבודה נוספת כמקובל בתפקיד החדש (מעבר לפער בשכר המשומר), אזי בחצי השנה הראשונה יינתן פיצוי בגובה של 80% מממוצע התשלום בגין כוננויות-העל בשנה הקודמת למעבר בקיזוז כוננויות

<sup>2</sup> על מנת שיהיה בהלימה לנוהל העוסק בהקצאות המשרד לרכיבי שכר נוספים יש לעיין בנוהל נציב:

<http://www.csc.gov.il/DataBases/Hozrim/Documents/Commissioner/naziv6-2014.pdf>



<p><b>משכורת, שכר ותשלומים אחרים</b></p>	<p> <b>הנחיות נציב שירות המדינה</b></p>
<p><b>נוהל שימור זכויות שכר לעובד העובר מתפקידו מהדורה: 3</b></p>	<p><b>תאריך: י' באב התשפ"א, 19 ביולי 2021</b>  <b>כ"ג באב התשע"ז, 23 באוגוסט 2017</b>  <b>י"ח באב התשע"ז, 10 באוגוסט 2017</b>  <b>מספר הנחיה: 2.2</b></p>

וימי ערך להם זכאי בתפקידו החדש, או מהחלק ה-12 של התמריץ שניתן בשנה הקודמת למעבר, לפי העניין; בחצי השנה השנייה גובה הפיצוי כאמור ירד ל-60%, בחצי השנה השלישית גובה הפיצוי כאמור ירד ל-40%, בחצי השנה הרביעית גובה הפיצוי כאמור ירד ל-20%. החל מהשנה השלישית ואילך לא יינתן פיצוי. הפיצוי כאמור ישולם כרכיב שכר חודשי נשחק אל מול כל תשלום בגין כונוניות מכל סוג או ימי ערך.


## 2) החזר הוצאות:

- החזר הוצאות רכב הקבועות - תקן רכב יינתן לפי צרכי התפקיד ובהתאם למגבלות המשרד. למען הסר ספק - אין שימור של תקן רכב.
- החזר הוצאות רכב משתנות והחזרי הוצאות אחרים (כגון: כלכלה, אש"ל, טלפון וכד') - יינתנו לפי צרכי התפקיד ובהתאם למגבלות המשרד. התשלום יינתן רק בהתאם לביצוע בפועל ובכפיפות לדיווח. לא יבוצע שימור שכר בגין רכיבים אלה.
- קצובת נסיעה: תשלום קצובת נסיעה יהיה בהתאם למקום העבודה החדש. תוספת מעונות והחזר דמי חבר באגודות מקצועיות: ישולמו בהתאם לכללי הזכאות בהסכמים הקיבוציים החלים על העובד בתפקידו החדש בלבד.

## 3) שכר עידוד:

- בסעיף זה, "חלף שכר עידוד" - מודלים ושיטות לתגמול דיפרנציאלי על בסיס קריטריונים כגון יעדים וביצועים המוענקים חלף שכר עידוד.
- סעיף זה יחול רק על עובד שזכאי לשכר עידוד ערב המעבר.
- כאשר בתפקיד החדש לא ניתן שכר עידוד או חלף שכר עידוד, בחצי השנה הראשונה יינתן פיצוי בגובה של 80% מממוצע שכר העידוד בשנה הקודמת למעבר, בחצי השנה השנייה גובה הפיצוי כאמור ירד ל-60%, בחצי השנה השלישית גובה הפיצוי כאמור ירד ל-40%, בחצי השנה הרביעית גובה הפיצוי כאמור ירד ל-20%. החל מהשנה השלישית ואילך לא יינתן פיצוי.
- כאשר בתפקיד החדש ניתן שכר עידוד, העובד יקבל שכר עידוד בהתאם לכללים במשרד החדש ולא יינתן שימור או פיצוי אחר.
- כאשר בתפקיד החדש ניתן חלף שכר עידוד, יוכל העובד להצטרף אליו באופן מיידי או לקבל פיצוי מדורג למשך שנה אחת, כדלהלן: בחצי השנה הראשונה יינתן פיצוי בגובה של 80% מממוצע שכר העידוד בשנה הקודמת למעבר, בחצי השנה השנייה גובה הפיצוי כאמור ירד ל-60%. החל מהשנה השנייה העובד יצטרף למודל חלף שכר העידוד הקיים במשרד.
- הפיצוי בגין שכר עידוד יינתן בסמל תוספת (שמירת רכיבי עבודה נוספת), הוא אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים או חישוב ערך שעה לעבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, כונוניות, קריאות פתע, שכר עידוד, תורנויות ומשמרות, לא יילקח בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת לפי [חוק שירות המדינה \(גמלאות\)](#) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ולא יבצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל או לקרן השתלמות, למעט הפרשות



<b>משכורת, שכר ותשלומים אחרים</b>	 <b>הנחיות נציב שירות המדינה</b>
<b>נוהל שימור זכויות שכר לעובד העובר מתפקידו מהדורה: 3</b>	<b>תאריך: י' באב התשפ"א, 19 ביולי 2021</b> <b>כ"ג באב התשע"ז, 23 באוגוסט 2017</b> <b>י"ח באב התשע"ז, 10 באוגוסט 2017</b> <b>מספר הנחיה: 2.2</b>

לקופת גמל לקצבה על חשבון תגמולים בשיעורים בהם מבוצעת הפרשה עבור העובד בגין רכיבי עבודה נוספת.

(4) תשלומים אחרים לרבות ביגוד, הבראה ומענקים חד-פעמיים לא ישומרו.

## 7. בקרה, מדידה והערכת ביצועים

### א. כללי

אגף בכיר לבקרת ניהול ההון האנושי יבצע בקרה על יישום הנחיית נציב זו על משרדי הממשלה ויחידות הסמך ומערכת הבריאות. הבקרה תתבצע על-ידי בחינת מידת השגת המטרות והיעדים של מדיניות הנציבות באמצעות מדדים מוסכמים, זיהוי חסמים ופערים במימושה (ברמת המשרדים/יחידות הסמך/ בתי החולים או בכלל שירות המדינה) והמלצות לפעילויות מתקנות, כפי שיפורט בהמשך.

### ב. מדדים

- (1) בכדי לבחון את מידת השגת המטרות והיעדים שנקבעו לעיל, הוגדרו מדדי הצלחה עיקריים.
- (2) הצלחה, פירושה עמידה בנורמות אותן הגדירה הנציבות. חישוב המדדים יתבצע בכל אחד ממשרדי הממשלה ויחידות הסמך ויאפשר שיקוף המגמה ברמת כל מדד על ציר הזמן והשוואת מידת ההצלחה בין המשרדים.
- (3) להלן שלושת המדדים שנקבעו לבחינת אופן יישום מדיניות שימור שכר לעובדים בשירות המדינה, בהתאם להנחיית נציב זו, ומדידת האפקטיביות של השפעותיה.

#### א. תקינות


- מידת ההלימה בין העובדים שקיבלו שימור שכר לבין ציוניהם בהערכת העובדים השנתית, ביחס לממוצע הציונים המשרדי.

#### ב. ניידות

- מספר העובדים שעברו לתפקיד אחר באמצעות מנגנון שימור שכר בכל אחד מהמסלולים - (ירוק, כתום, אדום).
- מספר העובדים שבקשתם אושרה אך לא עברו בסופו של דבר לתפקיד המיועד.
- מספר הבקשות (השנתיות) לשימור שכר שאושרו ושנדחו בכל אחד מהמסלולים - (ירוק, כתום, אדום) **וטעמיהם.**

#### ג. שיפור איכות הניהול:

- משך זמן טיפול ממוצע בבקשות לשימור שכר בכל אחד מהמסלולים (ירוק, כתום, אדום).
- (4) המדידה לבחינת יישום המדיניות תתבצע בהתקיים מערכת טכנולוגית תומכת אשר תאפשר את איסוף הנתונים, לבחינת המדדים שלעיל

משכורת, שכר ותשלומים אחרים	 <b>הנחיות נציב שירות המדינה</b>
נוהל שימור זכויות שכר לעובד העובר מתפקידו מהדורה: 3	<b>תאריך:</b> י"ב באב התשפ"א, 19 ביולי 2021 <b>כ"ג באב התשע"ז, 23 באוגוסט 2017</b> <b>י"ח באב התשע"ז, 10 באוגוסט 2017</b> <b>מספר הנחיה: 2.2</b>

8. בחלוף שנתיים ממועד פרסום עדכון נוהל זה (יולי 2023), תתכנס ועדה בהשתתפות אחראי תנאי שירות בנציבות שירות המדינה (יו"ר), נציג הממונה על השכר במשרד האוצר ונציג החשב הכללי במשרד האוצר, על מנת לבחון את המדיניות ואת תרומתו של הנוהל החדש להגברת הניידות בשירות המדינה. מסקנות הוועדה יובאו לאישור נציב שירות המדינה.

#### 9. שגרות דיווח ובקרה

(1) תכלית שגרות הדיווח לאפשר לאחראי במשרד/יחידת סמך/ מערכת הבריאות ולמנהל משאבי האנוש/ מנהלים אדמיניסטרטיביים יכולת בקרה עיתית וסדורה אחר יישום הנחיות הנציב וכן לאפשר להנהלת הנציבות להעריך את מידת יישום המדיניות ולבצע פעילויות מתקנות ככל שיידרש.

#### (2) שגרות דיווח במערכת ממוחשבת:


עד להשלמת פיתוח ההתאמות הנדרשות במערכת מרכב"ה, על האחראי לוודא כי נתוני הוועדה מתועדים בתבנית הדיווח (ראה נספח ד') ומועברים בכל רבעון לרפרנט ביחידה הרלוונטית בנציבות שירות המדינה עם העתק ליחידת תנאי שירות בנציבות שירות המדינה. עם השלמת פיתוח ההתאמות במרכב"ה על האחראי לוודא כי נתוני הוועדה מוזנים במערכת בהתאם למדיניות.

#### (3) שגרות הדיווח והבקרה:

**א. בקרה שוטפת** - על האחראי לוודא עמידה בהוראות ההנחיה ולמלא באופן שוטף את תבנית הדיווח.

**ב. דוח הערכת מצב תקופתית (משרדי)** - תבוצע בקרה עיתית על-ידי רפרנט המשרד בנציבות שירות המדינה.


10. נוהל זה, לרבות תחולתו ואופן יישומו, ייבחנו מעת לעת, ולאור זאת ייבחן הצורך בביצוע שינויים בו בעתיד.

משכורת, שכר ותשלומים אחרים	 הנחיות נציב שירות המדינה
נוהל שימור זכויות שכר לעובד העובר מתפקידו מהדורה: 3	תאריך: י' באב התשפ"א, 19 ביולי 2021 כ"ג באב התשע"ז, 23 באוגוסט 2017 י"ח באב התשע"ז, 10 באוגוסט 2017 מספר הנחיה: 2.2

## נספחים

### נספח א' - מבנה השכר

[http://csc.gov.il/DataBases/CommissionGuidelines/Documents/GuideLine22\\_appendixA.docx](http://csc.gov.il/DataBases/CommissionGuidelines/Documents/GuideLine22_appendixA.docx)

משכורת, שכר ותשלומים אחרים	 <b>הנחיות נציב שירות המדינה</b>
<b>נוהל שימור זכויות שכר לעובד העובר מתפקידו מהדורה: 3</b>	<b>תאריך: י' באב התשפ"א, 19 ביולי 2021</b> <b>כ"ג באב התשע"ז, 23 באוגוסט 2017</b> <b>י"ח באב התשע"ז, 10 באוגוסט 2017</b> <b>מספר הנחיה: 2.2</b>