

## השלמת הסדרי רוטציה ותקופות כהונה בסגל הבכיר של שירות המדינה

### הצעה להחלטה

בהמשך להחלטת הממשלה מס' 3993 מיום 18.12.2011 בנושא שיפור מנגנון ניהול ההון האנושי בשירות המדינה ולהחלטת הממשלה מס' 481 מיום 30.6.2013 אשר אימצה את עיקרי דו"ח הוועדה לשיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי בשירות המדינה (להלן – דו"ח הרפורמה) לקדם את יישום ההמלצות להקמת מנגנונים לרוטציה ותקופות כהונה קצובות במשרות הבכירות בשירות המדינה אשר נקבעו בדו"ח הרפורמה ועיקרן, כדלקמן:

א. נציבות שירות המדינה תנהל ותעודד רוטציה ותנועה בסגל הבכיר לצורך מיצוי הניסיון והעברת הידע הנצבר במהלך כהונה בתפקיד, עלייה במיומנות של ממלא התפקיד בסגל הבכיר על ידי צבירת ניסיון, ככלי למניעת שחיקה ולקבע את מופיליות הידע והניסיון, את ריענון השורות, ואת קידום המוכשרים והמצטיינים כעקרונות ניהוליים מנחים בסגל הבכיר.

ב. בכפוף למודל שנקבע בדו"ח הרפורמה, ייקבע כי איש סגל בכיר יכהן בתפקיד ארבע עד שמונה שנים, וכהונת שש שנים תוגדר כמשך כהונה תקנית. זאת למעט עובדים בסגל הבכיר אשר בתום תקופת כהונה התקנית נותרו להם עד 5 שנים לגיל הפרישה, כך שעובד שסיים קדנציה במהלך 5 השנים שקדמו לגיל הפרישה, ימשיך לכהן בתפקידו עד גיל הפרישה אם ירצה בכך.

ג. מנהלים שיכולתם הוערכה כבעלי פוטנציאל למינוי המשך בסגל הבכיר תתאפשר התמודדותם לתפקידים החל משנתם הרביעית לכהונתם בתפקיד. אם לא זכו בתפקיד בתקופה זו, בכפוף לאישור מיוחד מטעם נציב שירות המדינה, תוארך כהונתם עד שנתיים מעבר לתקופת הקדנציה התקנית של שש השנים, וסך הכול שמונה שנים - ובלבד שהציגו מועמדותם לתפקידים שהציע מנהל הסגל הבכיר לאורך תקופת כהונתם התקנית והוצעו להם לכל הפחות שלושה תפקידים כאמור.

ד. לאחר מכן, מנהלים שיכולתם הוערכה כבעלי פוטנציאל למינוי המשך בסגל הבכיר, במשך השנתיים האחרונות לכהונתם, יהיו זכאים לעד 2 הצעות להמשך שירות במשרה במתח דרגות שאינו בדרג הסגל הבכיר, תוך התאמת השכר ותנאי העסקה לרמת המשרה הנמוכה יותר. האמור בסעיף זה יחול לגבי חברי סגל בכיר הבאים משירות המדינה, ולמעט אם ייקבע אחרת בידי נציב שירות המדינה (לרבות בשל שיקולים ניהוליים ומערכתיים); התאמת השכר תיעשה באופן הדרגתי מיום המינוי לסגל התיכון, ובתוך פרק זמן של חצי שנה.

מ ח ל י ט י ם :

### **רשימת סגל בכיר**

1. הממשלה רושמת לפנייה את הודעת נציב שירות המדינה כי נקבעה רשימת המשרות בסגל הבכיר (להלן: "רשימת הסגל הבכיר") שעליהן יחולו מנגנוני ניהול ותנאי העסקה נלווים לבכירים בהתאם לדו"ח הרפורמה.

2. הממשלה רושמת את הודעת הנציב כי הרשימה הוכנה על בסיס הקריטריונים הבאים:

א. משרות במתח דרגות 42-44 ומעלה בדירוג המח"ר או בדרגות המקבילות בדירוגים אחרים,

לגביהן מתקיימים שני התנאים המצטברים הבאים:

1) כפיפי מנכ"ל משרד ממשלתי, מוקבל מנכ"ל או מנהל יחידת סמך.

- 2) ראש המדרג הניהולי או המקצועי הספציפי בתחום, במשרד או ביחידת סמך.
- ב. משרות במתח דרגות 42-44 ומעלה בדירוג המח"ר או בדרגות המקבילות בדירוגים אחרים, אשר המכהנים בהן הם מנהלי מחוזות במשרדי ממשלה.
- ג. מקרים חריגים על פי קביעת הנציב אשר מתקיים בהם רק אחד משני התנאים המנויים בסעיף א'.
3. להטיל על נציב שירות המדינה לפרסם את הרשימה וכן לעדכן את הרשימה מעת לעת ולאשר משרות חדשות על פי צורך ובהתאם לעקרונות המנויים בסעיף 2.
4. נציב שירות המדינה ידווח לכל הפחות אחת לשנה לחברי ועדת שרות על כל אישור או גריעה של משרה בסגל הבכיר שקבע, בהתאם לקריטריונים האמורים לעיל או על בסיס סמכותו לחרוג מאחד מהם.

#### **רמות שכר לסגל בכיר**

5. הממשלה רושמת בפניה את הודעת הממונה על השכר לפיה:
- א. ייקבעו שלוש רמות שכר כולל לעובדים שיועסקו בחוזה בכירים במשרות המנויות ברשימת הסגל הבכיר ואשר יחולו לגביהם הסדרי הרוטציה והקדנציה:
- 1) דירוג ב1 – כ 30 אש"ח שכר התחלתי ועד 33 אש"ח כטווח קידום במשרה.
  - 2) דירוג ב2 – כ 28 אש"ח שכר התחלתי ועד 31 אש"ח כטווח קידום במשרה.
  - 3) דירוג ב3 – כ 26 אש"ח שכר התחלתי ועד 29 אש"ח כטווח קידום במשרה.
- ב. מובהר כי השכר המרבי בדירוג ב1 מוקבל לכ – 85% מרמת שכרו של מנכ"ל משרד ממשלתי. עוד מובהר כי רמות השכר במשרות במתח דרגות 42-44 או 43-45 בדירוג המח"ר, ובמתחי הדרגות המקבילים בדירוגים האחרים, אשר אינן מנויות ברשימת משרות הסגל הבכיר ייקבעו בנפרד.
- ג. במעבר עובד בין תפקידים בסגל הבכיר יישמר השכר הגבוה בין דירוגי השכר של התפקידים.
- ד. מידי שנה ועד לשש שנים מתחילת הכהונה ניתן יהיה, על פי כללים שייקבעו, לקדם את רמת השכר בשישית מטווח השכר במדרגת הקידום הרלוונטית.
6. מובהר כי אין בהחלטה זו כדי למנוע מהממונה על השכר לשנות את רמות השכר האמורות לחברי הסגל הבכיר שיועסקו בחוזה בכירים.

#### **תגמול בסיום העסקה לסגל בכיר**

7. לאשר את מתכונת התגמול לבעלי תפקיד בסגל הבכיר בהתאם להודעת הממונה על השכר ויחסי עבודה המובאת בנספח המצ"ב.

#### **תחולה**

8. מי שמנוי ברשימת הסגל הבכיר וימונה לתפקידו מיום 15.6.2015 (להלן: "מועד התחולה") יחולו עליו כלל ההסדרים המנויים בהחלטה זו ובמבוא לה.
9. כאמור בסעיף 8, מניין תקופת הכהונה של כל נושא משרה שייקלט בתפקיד המנוי

ברשימת הסגל הבכיר לאחר מועד התחולה תמנה החל ממועד מינויו.

10. על אף האמור לעיל, החלת הדירוג על-פי סעיף 5 לעיל, תעשה עד תום דצמבר 2015.

11. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, נציב שירות המדינה יקבע עד למועד התחולה מתכונת חוזית חדשה לרשימת הסגל הבכיר, אשר תכלול את העקרונות שנקבעו בדו"ח הרפורמה בנושא מנגנוני קדנציות-רוטציות בסגל הבכיר, לרבות תקופות הכהונה בתפקיד, העקרונות לניהול ולעידוד רוטציה ותנועה בסגל הבכיר, והמנגנונים והעילות לסיום העסקת נושא משרה בסגל הבכיר. החל ממועד התחולה קליטת עובד במשרה המנויה ברשימת הסגל הבכיר מותנית בקיום מתכונת חוזית כאמור.

12. החלטה זו לא תחול על נושאי משרה שנקבעו לגביהם הסדרים אחרים לקציבת כהונה בהחלטות ממשלה, בחקיקה בהסכמים ובהלים, וכן לא תחול על מי שבסיום כהונתו כיהן כמנהל כללי של משרד ממשלתי (להלן - "מנכ"ל"), מי שמשרתו נקבעה כמקבילה למשרת מנכ"ל, מי שתנאי העסקתו הוקבלו באופן אישי למנכ"ל (בהתאם לתנאי ההקבלה), ומי ששכרו מוקבל לשכר של נושא משרה שיפוטית.

13. מימוש ההחלטה יתבצע בהתאם לכללי משפט העבודה.

14. החל מחמש שנים למועד החלטה זו, נציב שירות המדינה ימסור לממשלה אחת לשנה ולא יאוחר מחודש דצמבר דיווח תקופתי בדבר אופן יישום החלטה זו לרבות עמידה בתכליותיה לעניין טיוב הסגל הבכיר וקיום הסדרי רוטציה ותקופות כהונה.

**תנאי סיום העסקה לחברי סגל בכיר שהעסקתם תסתיים בשל השלמת קדנציה ותנאי שכר במעבר של חבר סגל בכיר מהסגל הבכיר לדרג התיכון**

**1. מטרה, תחולה והגדרות**

1.1. מטרת נספח זה לקבוע את תנאי סיום ההעסקה שיחולו לגבי העובדים ברשימת הסגל הבכיר אשר יסיימו את העסקתם בשל השלמת קדנציה, בהתאם להחלטת הממשלה שנספח זה מצורף אליה והחלטות הממשלה הנזכרות בה (להלן – הסדר הקדנציה).

מובהר כי תנאי סיום ההעסקה מיועדים לתמוך בהסדר הקדנציה והזכויות להם מותנית בכך שהעסקתו של חבר סגל בכיר תסתיים בשל השלמת קדנציה לפי הסדר הקדנציה, ושחבר הסגל הבכיר השלים משך כהונה של תקני במשרתו, העומד על לפחות 6 שנים בסגל הבכיר.

האמור בנספח זה לא יחול על כל אחד מאלה:

- (א) חבר סגל בכיר אשר העסקתו בשירות המדינה תסתיים מכל סיבה אחרת שאינה השלמת קדנציה לפי הסדר הקדנציה, לרבות בשל אי התאמה, בשל ביצוע עבירת משמעת או עבירה פלילית, או עקב הגעתו לגיל פרישת חובה.
- (ב) חבר סגל בכיר אשר לא ישלים מכל סיבה שהיא משך כהונה בן 6 שנים לפחות במשרתו בסגל הבכיר.
- (ג) מי שייקבעו לגביו תנאי סיום העסקה אחרים במסגרת הסדרים אחרים לקציבת כהונה או רוטציה או מי שחלים לגביו הסדרים אחרים לקציבת כהונה, שאינם מכוח החלטת הממשלה והחלטות הממשלה הנזכרות בה.
- (ד) מי שבסיום כהונתו כיהן כמנהל כללי של משרד ממשלתי (להלן – "מנכ"ל"), מי שמשרתו נקבעה כמקבילה למשרת מנכ"ל, מי שתנאי העסקתו הוקבלו באופן אישי למנכ"ל (בהתאם לתנאי ההקבלה), ומי ששכרו מוקבל לשכר של נושא משרה שיפוטית.
- (ה) חבר סגל בכיר שחל עליו הסדר פנסיה תקציבית, לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 או לפי חוזה העסקתו, לפי העניין.
- לענין זה, "חוזה העסקתו" – חוזה מיוחד לפי סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, שלפיו תשולם קצבה מקופת המדינה לעובד שיצא לקצבה, במשך כל ימי חייו, ולאחר מותו – לשאירו, במשך התקופה הקבועה לפי החוזה.
- (ו) חבר סגל בכיר אשר מתנהלים נגדו הליכים פליליים או הליכים משמעתיים, אלא אם כן יקבעו נציב שירות המדינה והממונה על השכר במשרד האוצר (להלן – הממונה על השכר) אחרת לאור נסיבות או תוצאות ההליכים האמורים.

## 1.2. הגדרות

בנספח זה –

"חבר סגל בכיר" - מי שיימנה על רשימת הסגל הבכיר, בהתאם להחלטת הממשלה ויחול לגביו הסדר הקדנציה;

"החלטת הממשלה" - החלטת הממשלה שנספח זה מצורף אליה;

"חודש הסתגלות" - סכום בגובה השכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים לעובד בסגל הבכיר, במועד סיום העסקתו, לפי ההוראות המחייבות בעניין זה, למעט תשלומים שנתיים; ואולם, סכום זה לא יעלה על הסכום שהיה מחושב לגביו אילו היה העובד מועסק ברמת השכר המירבית החלה לגבי עובד בסגל הבכיר, עליו חל הסדר הקדנציה, אשר מועסק בחוזה מיוחד.

"חוזה מיוחד" – חוזה מיוחד שנעשה מכוח סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959;

"אופק שירות" – משך הזמן שנותר, בחודשים, ממועד סיום העסקתו בשירות המדינה של חבר הסגל הבכיר, ועד הגיעו לגיל פרישת חובה;

"גיל פרישת חובה" – כהגדרתו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004.

## 2. תנאי סיום העסקה בתום הקדנציה

על עובד סגל בכיר אשר יהא זכאי לתנאי סיום העסקה לפי נספח זה, יחולו הוראות מסלול א' או מסלול ב' להלן, לפי העניין.

מובהר למען הסר ספק כי מדובר במסלולים חלופיים ולא מצטברים.

### 2.1. מסלול א'

לתנאי סיום ההעסקה לפי מסלול א' יהיה זכאי כל אחד מאלה:

(א) עובד סגל בכיר שהשלים קדנציה יחידה ובמועד סיום העסקתו בשירות המדינה שירת בו לא יותר מ-25 שנה.

(ב) עובד סגל בכיר שהשלים לפחות קדנציה אחת בשירות המדינה ובמועד סיום העסקתו אופק שירותו עולה על 36 חודשים אך אינו עולה על 60 חודשים.

עובד שמתקיימים בו תנאי הזכאות לתנאי מסלול א', יהיה זכאי למענק חד פעמי, בשל סיום העסקה, בגובה חמישה חודשי הסתגלות.

## 2.2 מסלול ב'

לתנאי סיום ההעסקה לפי מסלול ב' יהיה זכאי כל אחד מאלה, אם במועד סיום העסקתו בשירות המדינה אופק שירותו עומד על 60 חודשים לפחות:

(ג) עובד סגל בכיר שכהן לפחות בשתי משרות בסגל הבכיר, ובלבד שהתקיימו לגביו שני אלה:

1. שירת בסגל הבכיר לפחות 10 שנים עובר למועד סיום העסקתו;
2. הסדר הקדנציה חל לגבי כל אחת מתקופות הכהונה בסגל הבכיר.

(ד) עובד סגל בכיר שהשלים קדנציה יחידה ובמועד סיום העסקתו בשירות המדינה שירת בו יותר מ-25 שנה.

מסלול ב' כולל זכאות לשני מענקים חד פעמיים, מצטברים, כדלקמן:

### (א) מענק המתחשב באופק השירות עד גיל פרישת חובה –

1. עובד בסגל הבכיר אשר במועד סיום העסקתו אופק השירות שלו עומד על 120 חודשים לפחות יהיה זכאי לשבעה חודשי הסתגלות.

2. עובד בסגל הבכיר אשר במועד סיום העסקתו אופק השירות שלו נמוך מ- 120 חודשים, יהיה זכאי למספר חודשי הסתגלות לפי האמור להלן:

שבעה חודשים בהפחתת 1/12 חודש הסתגלות בעד כל חודש שבו קטן אופק שירותו, במועד סיום העסקתו, מתחת ל-120 חודשים.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> החישוב ייעשה לפי הנוסח שלהלן:  $\{ 84 - [A - 36] \} / 84 * 1 - 7$ ; לענין זה, A - אופק השירות (בחודשים).

כך, לדוגמא, מי שבמועד העסקתו בשירות המדינה מלאו לו 59 ו-4 חודשים, יהיה זכאי ל-4.667 חודשי הסתגלות.

**(ב) מענק המתחשב בתקופת ההעסקה בשירות המדינה –**

למענק זה יהיה זכאי מי שתקופת שירותו בשירות המדינה, במועד סיום העסקתו, עולה על 228 חודשים (19 שנים).

בעד כל חודש עבודה בשירות המדינה, במהלך התקופה שבה שירת העובד למעלה מ-228 חודשים בשירות המדינה, יהא זכאי הוא ל-1/24 חודש הסתגלות, ואולם זכאותו הכוללת לפני סעיף קטן זה לא תעלה על חמישה וחצי חודשי הסתגלות.

**3. הגדלת גובה המענק במקרים חריגים**

בנוסף לזכאות מכוח הוראות סעיף 2, נציב שירות המדינה והממונה על השכר, ייקבעו, במשותף, אמות מידה והוראות שלפיהן ניתן יהיה להוסיף לתנאי סיום ההעסקה של עובד הסגל הבכיר שנספח זה חל לגביו, עד שלושה חודשי הסתגלות נוספים, הכל כפי שייקבעו הגורמים האמורים.

**4. הוראות כלליות ונושאים נוספים**

4.1 בעד המענקים (חודשי ההסתגלות) לפי נספח זה, לא יבוצעו הפרשות סוציאליות כלשהן, לרבות לקופת גמל לקצבה.

4.2 מובהר כי אין בהחלטת הממשלה או בנספח זה כדי לגרוע מסמכותם של נציב שירות המדינה והממונה על השכר לקבוע תנאי סיום העסקה נוספים מעבר לאמור בנספח זה או לקבוע הוראות נוספות בענין תנאי העסקה, הטבות כספיות, תנאים נלווים לשכר וכיוצא באלו.

4.3 המענקים לפי נספח זה כוללים תשלום בעד הודעה מוקדמת, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, או לפי תנאי העסקתו של העובד, לפי הענין.

4.4 הזכאות לתנאי סיום ההעסקה לפי נספח זה מותנית בחתימת העובד על כתב קבלה וסילוק, בנוסח שייקבע על ידי נציב שירות המדינה והממונה על השכר.

4.5 הוראות סעיף 16.74 לתקשי"ר יחולו, בשינויים המחויבים, על מי שזכאי לתנאי סיום ההעסקה לפי נספח זה.

**5. הוראות מיוחדות בעניין שכרו של עובד בסגל הבכיר שישוּבץ במשרה בסגל התיכון**

עובד בסגל הבכיר אשר יבחר, לפי הסדר הקדנציה, להיות משוּבץ במשרה בסגל התיכון, לאחר שהשלים לפחות קדנציה אחת בסגל הבכיר, יהיה זכאי לשכר הצמוד

למשרה שבה שובץ בסגל התיכון, בהתאם למסלול ההעסקה בה. ואולם, נציב שירות המדינה והממונה על השכר ייקבעו הוראות שלפיהן הירידה בהשתכרותו במעבר מהסגל הבכיר לסגל התיכון, תעשה באופן מדורג על פני 6 חודשים, בכפוף להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951. על עובד כאמור לא יחולו, במעבר לסגל התיכון, הוראות סעיף 25.02 לתקשי"ר.



## דברי הסבר

### רקע כללי

החלטה זו נועדה לקבע את מחויבות הממשלה לקיומה של שכבת מנהיגות ציבורית ערכית, בעלת מסוגלות ההולמת את היקף האתגרים והאחריות המוטלת עליה, מצטיינת, שאיכותה גבוהה, המחויבת להבטחת עתיד המדינה וכל אזרחיה בקרב הסגל הבכיר של שירות המדינה.

ההחלטה באה בהמשך ישיר להחלטת הממשלה מס' 3993 מיום 18.12.2011 בנושא שיפור מנגנון ניהול ההון האנושי בשירות המדינה והחלטת הממשלה מס' 481 מיום 30.6.2013 אשר אימצה את עיקרי דו"ח הוועדה לשיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי בשירות המדינה.

החלטה זו, מעגנת את ההשלמות הנדרשות, לרבות עדכון בדבר קביעת רשימת הסגל הבכיר של שירות המדינה, שעליו יחולו מנגנוני הניהול, והצגת הקריטריונים לקביעתה, מתווה לחלוקת הסגל הבכיר לשלוש רמות שכר, פירוט מנגנון התגמול ותנאי העסקה הנלווים, ובכלל זה התנאים החלים במקרה של סיום העסקה. כמו כן ההחלטה קובעת את המועד אשר ממנו ואילך תחל מניית הזמן לכהונות משרתי ציבור בסגל הבכיר, במטרה לעודד נIOD ולהביא לשיפור באיכותו של הסגל הבכיר.

### תקציב

אין

### השפעת ההצעה על מצבת כח האדם

כמפורט בדוח הרפורמה

### עמדת שרים אחרים שההצעה נוגעת לתחום סמכותם

ההצעה מתואמת עם משרד האוצר

### חלופות להצעה

לא רלוונטי

### החלטות קודמות של הממשלה בנושא-

החלטת הממשלה מס' 3993 מיום 18.12.2011

החלטת הממשלה מס' 481 מיום 30.6.2013

### עמדת היועץ המשפטי של המשרד יוזם ההצעה:

חוות דעת מצורפת

### סיווגים

סיווג ראשי: אופן עבודת הממשלה  
תחום פעולה עיקרי: מגזר ציבורי

מוגש על ידי ראש הממשלה

י"ג באדר התשע"ה  
04 במרץ 2015



## היועצת המשפטית

ירושלים, י"ג אדר, התשע"ה

4 מרץ, 2015

מזהה מל"י: D357456

חוות דעת משפטית הנלווית להצעה להחלטת ממשלה

נושא הצעת ההחלטה: השלמת הסדרי רוטציה ותקופות כהונה בסגל הבכיר של שירות המדינה

**תמצית ההצעה בהתייחס להיבטיה המשפטיים:**

בהחלטת הממשלה מס' 3993 מיום 18.12.2011 (להלן - החלטה מס' 3993), הוחלט להקים ועדה, בראשות נציב שירות המדינה, לגיבוש תכנית מפורטת לביצוע רפורמה בניהול ופיתוח ההון האנושי בשירות המדינה. בהחלטת ממשלה מס' 481 מיום 30.6.2013 (להלן - החלטה מס' 481), אישרה הממשלה את עיקרי דוח הוועדה לשיפור ניהול ההון האנושי בשירות (להלן - דוח הרפורמה), ואת המתווה שהוצע ליישומן של המלצות הוועדה.

הצעת ההחלטה הנוכחית באה בהמשך לכך, ומתמקדת בפרק של דוח הרפורמה העוסק בתכנון פיתוח שכבת הסגל הבכיר בשירות המדינה.

בדוח הרפורמה נקבע לעניין זה כי נציבות שירות המדינה תבצע תהליך מיפוי למשרות הסגל הבכיר שעליהן יוחלו מנגנוני הניהול, ועתה מוצע כי הממשלה תרשום לפנייה את הודעת נציב שירות המדינה בדבר רשימת המשרות שנקבעה (להלן - רשימת הסגל הבכיר), והקריטריונים לקביעתן. עוד נקבע בדוח הרפורמה כי יובא לאישור הממשלה מודל תגמול לעובדים בסגל הבכיר שהסתיימה העסקתם. מודל התגמול המוצע מפורט בנספח להצעה ומובא עתה לאישור הממשלה. כמו כן נקבע בדוח הרפורמה כי יבחנו שינויים בשכר ובמנגנוני התגמול וגם אלו מובאים לידיעת הממשלה.

בהצעה נקבעו גם הוראות בדבר מועד תחולתה, כאשר במסגרת זו נקבע כי ההצעה תחול על מי שהתמנה למשרה ברשימת הסגל הבכיר לאחר יום 15.6.2015 (להלן - מועד התחולה). מבלי לגרוע מהאמור לעיל, נציב שירות המדינה יקבע עד למועד התחולה מתכונת חוזית חדשה לרשימת הסגל הבכיר, אשר תכלול את העקרונות הרלוונטיים. החל ממועד התחולה קליטת עובד במשרה המנויה ברשימת הסגל הבכיר מותנית בקיום מתכונת חוזית כאמור.

בהחלטה מובהר כי מימושה ייעשה בהתאם לכללי משפט העבודה, על כל הנגזר מכך.

**קשיים משפטיים, ככל שישנם, ודרכי פתרונם:**

הצעת ההחלטה מובאת לאישור הממשלה לאחר שהתקבל בכנסת חוק התפזרות הכנסת התשע עשרה, התשע"ה-2014. פסיקת בית המשפט העליון והנחיות היועץ המשפטי לממשלה מחייבות איפוק בקבלת החלטות בתקופה זו.

הצעת ההחלטה הנדונה היא נדבך נוסף בעבודת מטה שהממשלה מקדמת באופן רציף מזה מספר שנים. ההצעה באה בהמשך ישיר לשתי החלטות קודמות של הממשלה - החלטה מס' 3993 והחלטה מס' 481. ההצעה מביאה לפני הממשלה הסדרים משלימים, שעל הכנתם הוחלט כבר במסגרת דוח הרפורמה והיא מובאת בהמשך לעבודת המטה שנערכה מאז אושרו עיקרי דוח הרפורמה על ידי הגורמים המקצועיים הרלוונטיים, בשיתוף חברי ועדת ההיגוי שהוקמה על פי החלטה מס' 481. בנסיבות המתוארות וכשמדובר

בהחלטה שעוסקת בנושא שעניינו התנהלות הממשלה בניהול המשאב האנושי שלה, ונוכח זאת שמדובר בהחלטה שהיא המשך ישיר להחלטות קודמות ולמטלות שנגזרו מהן, ולעבודת המטה המקצועית שקוימה בעניין, אין מניעה משפטית לאישורה בעת הזו.

**עמדת היועצים המשפטיים של משרדים אחרים שהצעת ההחלטה נוגעת להם:**

היועצים המשפטיים של היחידות והמשרדים הרלוונטיים היו מעורבים בגיבושה של ההצעה, ובנוסחה הסופי הוטמעו ההערות שהתקבלו בהיבטים המשפטיים.

**עמדת היועצים המשפטיים של המשרדים שהשרים העומדים בראשם מגישים את ההצעה:**

לאור כל האמור לעיל, אין מניעה משפטית לאישור הצעת ההחלטה.



יעל כהן, עו"ד

סגנית בכירה ליועצת המשפטית