



## הסכם קיבוצי

שנערך ונחתם ביום 27 בחודש אוקטובר 2021

**בין:** ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל, המיוצגת על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי בר-נתן ו/או נציב שירות המדינה, פרופ' דניאל הרשקוביץ;

(להלן: "המדינה")

מצד אחד

**לבין:** הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על ידי יו"ר הסתדרות העובדים הכללית החדשה ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר ארנון בר דוד ועל ידי יו"ר הסתדרות עובדי המדינה, מר אריאל יעקובי ועל ידי מחזיק תיק עובדי השטחים בהסתדרות עובדי המדינה, מר דורון קרני;

(להלן: "ההסתדרות")

מצד שני

**הואיל:** והצדדים הגיעו להסכמות בקשר להשלכות שינוי הסדר ניהול משאבי אנוש העברת סמכויות ניהול עובדים ממשרדי האם למנהל האזרחי באיו"ש וכאזור חבל עזה, כמפורט במכתבו של נציב שירות המדינה מיום 27.10.2021;

**והואיל:** והצדדים הגיעו להסכמות בנוגע להטבות החלות על העובדים בקשר לשעון הנוכחות, שעות נסיעה, שעות העבודה ותוספת דריכות וכוננות;

**והואיל:** והצדדים מבקשים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו בהסכם קיבוצי זה;

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

3  
ד"ר  
א.ב.

## 1. מבוא

- 1.1. המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
- 1.2. למען הסר ספק, כותרות הסכם זה מובאות לשם נוחות בלבד, ואין בהן כדי להשפיע על פרשנותו.
- 1.3. אין באזכור הוראות התקשי"ר כדי לשנות ממעמדן הנורמטיבי של הוראות התקשי"ר.
- 1.4. פרשנות המונחים בהסכם זה תהיה בהתאם להגדרות הקבועות בהסכם קיבוצי זה או בהסכמים קיבוציים קודמים אשר נחתמו בין הצדדים להסכם זה בקשר לעובדים בתקן המינהל האזרחי. ככל שיימצא מונח לו הגדרות סותרות, תגבר זו המאוחרת בזמן.

## 2. הגדרות

- "הסכם 80" – ההסכם הקיבוצי אשר נחתם בין הצדדים להסכם זה ביום 25.7.1980.
- "הסכם 93" – ההסכם הקיבוצי אשר נחתם בין הצדדים להסכם זה ביום 13.12.1993.
- "הסכם 2000" – ההסכם הקיבוצי אשר נחתם בין הצדדים להסכם זה ביום 9.7.2000 ומספרו 583/2000 המצורף כנספח א' להסכם זה.
- "הסכם 2012" – ההסכם הקיבוצי אשר נחתם בין הצדדים להסכם זה ביום 22.07.2012.
- "איו"ש" – אזור יהודה ושומרון.
- "אזורים" – איו"ש או אזור חבל עזה (מת"ק עזה הידוע גם בשם "מת"ק ארז").

## 3. תחולה

- הסכם זה יחול על כל העובדים המועסקים בשירות המדינה בתקן המינהל האזרחי, אשר משכורתם מחושבת על פי הסכמים קיבוציים החלים על הדירוגים המיוצגים על-ידי ההסתדרות. (בהסכם זה: "עובד" או "העובדים").

## 4. ביטול משרה

- 4.1. הוראות סעיף 3 להסכם 2000 כפי שתוקנו בהסכם 2012, יחולו על עובד אשר משרתו בוטלה (כהגדרת המונח "ביטול משרות" בסעיף 3.1.2 להסכם 2000) כאמור בשינויים המפורטים להלן:
  - 4.1.1. הגדרת "המועד הקובע" שבסעיף 2.א להסכם '93 כפי שתוקנה בסעיף 3.1 להסכם 2000 תימחק.
  - 4.1.2. במקום סעיף 4.א להסכם '93 יבוא:  
"עובד שמשרתו באזורים מחכטלת יהא זכאי לבחור כאחת משתי האפשרויות כדלקמן וזאת תוך 40 יום ממועד משלוח הודעה בכתב על ביטול משרתו:

3.

א.ה.ב.

(1) שיבוץ במשרד ממשלתי בהתאם לאמור בהסכם זה ובתקשי"ד.

(2) פרישה משירות המדינה בתנאים האמורים בהסכם זה.

4.2. סעיף 7.4 להסכם '93 יימחק.

4.3. הוראות סעיף 4 זה לא יחולו על עובד אשר חלות לגביו הוראות הסכם 80 ולגביו ימשיכו לחול הוראות הסכם 80.

#### 5. נוהל שעון נוכחות

5.1. החל מיום החתימה על הסכם זה, יחול על העובדים, נוהל שעון הנוכחות המצורף כנספח ב' להסכם זה (להלן: "נוהל שעון הנוכחות").

5.2. נוהל שעון הנוכחות (נספח ב') מחליף ומבטל כל הוראה אחרת אשר חלה על העובדים עובר ליום החתימה על הסכם זה בקשר לשעות הנוכחות בעבודה לרבות הכרה בזמן הנסיעה וההגעה של עובד אל מקום העבודה וממנו בתחילת יום העבודה ובסיומו, בין אם מקור הוראה כאמור בהסכם קיבוצי, בהסדר קיבוצי, נוהל, תקשי"ר, נוהג או כל מקור אחר.

#### 6. תוספת דריכות מבצעית

6.1. החל מיום החתימה על הסכם זה, יגדל סכום "תוספת דריכות מבצעית", כמשמעותה בהחלטת ועדת המעקב מיום 29.1.03 כפי שתוקנה בהחלטת ועדת המעקב מיום 1.4.2008, בארבע מאות שקלים כך שסכום תוספת דריכות מבצעית יעמוד על 933 שקלים חדשים (להלן: "תוספת דריכות מבצעית").

6.2. החל מיום החתימה על הסכם זה, כל העובדים אשר כמועד החתימה על הסכם זה מקום עבודתם הקבוע הוא באזורים יהיו זכאים לתוספת דריכות מבצעית בכפוף לכללים החלים עליה, לרבות הכללים המפורטים בסעיף 6 זה.

6.3. לגבי עובדים שיחלו להיות מועסקים בתקן המינהל האזורי באזורים, לאחר מועד החתימה על הסכם זה, הזכאות לתוספת דריכות מבצעית תקום לאחר שיתקיימו בהם התנאים הבאים:

א. הועסקו במשך שנתיים בשירות המדינה בתקן המינהל האזורי באזורים.

ב. מקום עבודתם הקבוע הוא באזורים.

למען הסר ספק מובהר כי הזכאות לתוספת הדריכות המבצעית תהיה בתחילה למועד הראשון בו התקיימו בעובדים כאמור שני התנאים המפורטים לעיל.

6.4. למען הסר ספק מובהר כי סכום תוספת הדריכות המבצעית הוא לעובד המועסק במשרה מלאה. לגבי עובד המועסק במשרה חלקית, יחושב סכום תוספת דריכות מבצעית בהתאם לחלקיות משרתו ביחס למשרה מלאה.

א.ב.ג.

- 6.5. מובהר כי, בהתאם לנהוג עד למועד החתימה על הסכם זה, הזכאות לתוספת דריכות מבצעית מותנית בנכונותו של העובד להיקרא לפעילות מבצעית בשעות משתנות ובלתי צפויות מראש מעבר לשעות העבודה הרגילות, לאור מאפייני העבודה הייחודיים במינהל האזרחי באיו"ש ובאזור חבל עזה (מת"ק עזה). למען הסר ספק, יובהר כי האפשרות אשר תהיה קיימת למעסיק בכל הנוגע לטיב ותדירות הדרישות בעניין הדריכות המבצעית תמשיך להיות באותה מתכונת אשר היתה קיימת ערב חתימת הסכם זה.
- 6.6. למען הסר ספק אין באמור בסעיף קטן זה כדי לשנות ממידת הזמינות לה נדרשים העובדים הזכאים לתוספת דריכות מבצעית בהתאם לסיכומים והסכמים קודמים ובהם סיכום הדיון מיום 9.7.2000 והחלטות ועדת המעקב מתאריכים 29.1.2003 ו-1.4.2008.
- 6.7. למען הסר ספק, עובד אשר נקרא לעבודה בפועל בהתאם לסעיף 6 זה יהיה זכאי בנוסף לתוספת דריכות מבצעית גם לתשלום בגין השעות אותן ביצע במסגרת שעות התקן שלו או השעות הנוספות שאושרו לו כאמור בסעיף 27.22 לתקשי"ר בלבד.
- 6.8. מובהר כי כל עוד הסכם זה בר תוקף מכלול ההטבות הכספיות מחליפות את תוספת הכוונות, כמשמעותה בפרק 27.5 לתקשי"ר.
- 6.9. החל ממועד החתימה על הסכם זה לא תהיה הקצאה נוספת של כונויות (כמשמעותן בפרק 27.5 לתקשי"ר) לעובדים בתקן המינהל האזרחי, בין שמועסקים בתקן המינהל האזרחי במועד חתימת הסכם זה ובין שיחלו להיות מועסקים בתקן המינהל האזרחי לאחר חתימת הסכם זה. למען הסר ספק יובהר כי אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מכונויות המוקצות לעובד ערב החתימה על הסכם זה או כדי לשנות ממעמדן הנורמטיבי של הכונויות המוקצות ערב החתימה על הסכם זה, לתקופת הסכם זה.
- 6.10. אין באמור בסעיף 6 על תתי סעיפיו כדי לשנות מיתר הכללים החלים לגבי תוספת דריכות מבצעית ואלו ימשיכו לחול.

#### 7. ביטול סכסוכי עבודה

כל סכסוכי העבודה שהוכרזו או שהודעו עד ליום חתימת הסכם זה בקשר לעובדים בתקן המינהל האזרחי בלבד, בטלים עם החתימה על הסכם זה.

#### 8. מיצוי תביעות

8.1. הסכם זה מהווה מיצוי מלא, סופי ומוחלט של כל תביעות הצדדים בקשר לעניינים המפורטים להלן:

3.  
100

8.1.1. תביעות בעניין תנאי עבודה ופרישה הנובעות מביטול משרות (כהגדרת המונח "ביטול משרות" בסעיף 3.1.2 להסכם 2000) ו/או שיבוץ (כהגדרת המונח "שיבוץ" בהסכם 93) ולא יתנהל משא ומתן נוסף על הסכמי שכר, הטבות שכר כלשהן או תנאי עבודה אחרים הכרוכים בביטול המשרות ו/או שיבוץ העובדים במשרות.

8.1.2. תביעות בקשר להשלכות העברת סמכויות לניהול משאבי אנוש ממשרדי הממשלה ("משרדי האם") למינהל האזרחי באזורים כמפורט במכתבו של נציב שירות המדינה בנושא מיום 27.10.2021.

מובהר כי בכל מקרה לא ינוהל עוד משא ומתן בקשר לעניינים המפורטים לעיל.  
8.2. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בקשר ליתר העניינים שהוסדרו בו, בגין התקופה שעד ליום 31.12.2025, ולא ינוהל כל משא ומתן נוסף בענייני שכר, תנאי עבודה או הטבות כלשהן לעובדים, בגין התקופה האמורה. למען הסר ספק האמור בסעיף קטן זה לא יחול לגבי ניהול משא ומתן ברמה הארצית, לרבות בדבר חידוש הסכם קיבוצי (מסגרת) במגזר הציבורי או ברמה הדירוגית.

#### 9. שקט תעשייתי

9.1. הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או בסדריה, בקשר לעניינים המפורטים בסעיף 8.1 לעיל.

9.2. הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או בסדריה, בקשר ליתר העניינים שהוסדרו בו לתקופה שעד ליום 31.12.2025.

9.3. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי ההתחייבות לשקט תעשייתי אינה גורעת מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה כדין כללי משפט העבודה שתוכרוז על-ידי ההסתדרות ברמה הארצית, לרבות בגין הסכם מסגרת, או ברמה הדירוגית, וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי שביתות כאמור.

9.4. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות שקט תעשייתי החלות על הצדדים או שיחולו על הצדדים.

#### 10. הכרעה בחילוקי דעות

ועדת מעקב בהשתתפות הממונה על השכר ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות תמשיך לעקוב ולסייע בביצוע של הסכם זה ולהכריע בחילוקי הדעות הנוגעים לו.  
התלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

11. הסכם זה נחתם בעקבות המכתבים הבאים:

א.ב.ל  
37

11.1.1 . מכתבו של נציב שירות המדינה מיום 27.10.2021 בעניין הסדרי משאבי אנוש.

11.1.2 . מכתבו של מר משה בכר מיום 27.10.2021 לעניין קרן רמ"א.

11.1.3 . מכתבה של הגב' אתי שגיא מיום 27.10.2021 בעניין שיטות תגמול תמרוץ.

### ולראיה באו הצדדים על החתום

10

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

מדינת ישראל

אוריאל עקובי

מיי הסמכות עובדי המדינה

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

עובדי המדינה



ועדי העובדים במינהל האזרחי באיו"ש ובמת"ק עזה

נספח 10

חוק הסכמים קיבוציים תס"ז - 1987	
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק	
ביום	15-11-2000
ומספרו	583/2000
שלמה יצחקי, עו"ד	
הממונה הראשי על יחסי עבודה	



הסכם קיבוצי  
שנערך ותחם כיום 9.7.00 בירושלים

ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל המיוצגת על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר מר יובל רבלבסקי /או נציב שירות המדינה מר שמואל הילנדר וסגן נציב שירות המדינה מר שמואל זיסקינד

בין:

(להלן - המדינה)

מצד אחד

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת ע"י יו"ר האיגוד המיקצועי, מר שלמה שני.

לכין:

הסתדרות עובדי המדינה, המיוצגת ע"י המזכיר הכללי מר עומר עיני, ומחזיק התיק הארצי של עובדי המדינה בשטחים, מר אהרון ששן

ועד עובדי המדינה באר"ש ע"י בני אלבו  
ועד עובדי המדינה באר"ע (מת"ק ארז) ע"י גבי סלוק

(להלן - ההסתדרות)

מצד שני

הווגדר על ידי צה"ל מצב חדש ומיוחד כשטחים לאור המחיקות אשר נוצרה בשטחים עקב אירועי "יום א - נכבה" ו "יום הזעם".

הואיל:

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

מבוא .1

המכוא להסכם זה הינו חלק בלתי נפרד ממנו.

תחולת ההסכם .2

הוראות הסכם זה יחולו על עובדים ששמותיהם מופיעים ברשימה שבנספח א' להסכם זה (להלן - העובדים).

על העובדים יחולו ההוראות המפורטות בהסכם בין המדינה להסתדרות מיום 13.12.1993 (להלן - *ה.ד.*) הסכם 93) והכל כהתאם למפורט להלן:

*Handwritten signatures and initials*

*Handwritten number 5.0*

*Handwritten number 7.3*



3.1 סעיף 2 להסכם 93 יחול לפי השינויים הבאים:

3.1.1 במקום הגרסה "מועד קובע" יבוא -

"מועד קובע"

לגבי עובדי אחז"ע (נת"ק ארז) - 7.6.2005

לגבי עובדי איו"ש - 7.6.2005

3.1.2 בסוף סעיף 2 יתוספו החגגרות הבאות:

"אזורים" - אזור יהודה ושומרון ואזור חבל עזה (מת"ק ארז).

"משרות" - משרות של המינהל האזרחי במשרדי ממשלה שונים, באזור יהודה ושומרון ושל מת"ק ארז באזור חבל עזה (להלן - המשרות).

"ביטול משרות" - עקב ביטול המינהל האזרחי באזורים ו/או עקב ביטול מת"ק ארז באזור חבל עזה ו/או עקב החלטת ממשלה.

3.2 סעיפים 4,5,6,7,8,9 להסכם 93 יחולו בהתאמה ובשינויים המחויבים בהתאם לאמור בהסכם זה. ובלבד ש"תקופת העבודה" באזורים לענין סעיפים 6(א)(3), 6(ב)(2), 6(ג)(2) 6(ד)(2) תהיה רק תקופת עבודה בשירות המדינה שלאחר יום 13.12.93 והכל בהתאם למועד תחילת העבודה המופיע בנספח א' להסכם זה.

3.3 כמו כן מוסכם כי במידה וקיימים הסדרים נוספים לגבי העובדים עליהם חל הסכם 93, יחולו הסדרים כאמור גם על העובדים בהתאמה ובשינויים המחויבים.

מצור תביעות

הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט, עד המועד הקובע, של כל חביעות הצדדים בענין תנאי עבודה ופרישה, הנובעות מביטול משרות ו/או שיבוץ העובדים ולא ייגהלו מו"מ נוסף על הסכמי שכר, הטבות שכר כלשהן או תנאי עבודה אחרים הכרוכים בביטול המשרות ו/או שיבוץ העובדים במשרות למעט תביעות שתחבע ההסתדרות ביחס לעובדי המדינה המיוצגים על ידי ברמה הארצית לכלל הדיירוגים או לדירוג מסוים הרלבנטי לעובדים.

ביטול סיכסוכי עבודה

כל סיכסוכי העבודה הקיבוציים שהוכרו או הודעו הנוגעים לנושאים שהוסדרו בהסכם זה, ולרבות סכסוך העבודה מיום 8.3.2000, בטלים עם החתימה על הסכם זה.

שקט תעשייתי

החל מיום החתימה הסכם זה ועד למועד הקובע, לא ינקוט צד אחד או יחידה מיחידותיו, נגד הצד השני או יחידה סיידיותו, באמצעי שביחה או השבתה מלאה או חלקית או בכל פעולה מאורגנת אחרת

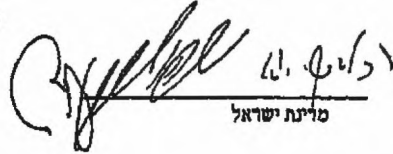
Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like "i.t.", "o.s.b.", and "s.e.", and a large signature.


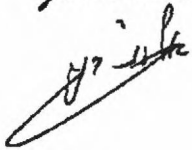


המוגמת בסדרי העבודה והקשורה לתנאי עבודה ופרישה בענינים הנוגעים לביטול משרת /או שיבוץ עובדים /או הטבות שכר כלשהן ותנאי עבודה אחרים הקשורים לענינים כאמור למעט סיכסוכי עבודה שבהם משתתפים עובדי המדינה.

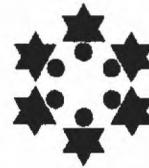
ולדאיה באו הצדדים על החתום

  
הסתדרות העובדים הכללית החדשה

  
מדינת ישראל

  
הסתדרות עובדי המדינה  


3.



י"ט בחשוון תשפ"ב  
25 באוקטובר 2021

תיק:  
0491-0003-2018-000428

**הנדון: נוהל שעון הנוכחות לעובדי המנהל האזרחי באזור יהודה ושומרון ובאזור חבל עזה (מת"ק ארז)**

נוהל זה מפרט את הסדרי הנוכחות החלים לגבי העובדים המועסקים בתקן המנהל האזרחי באזור יהודה ושומרון ובאזור חבל עזה, כפי שיופעלו החל מתאריך 27.10.2021.

למען הסר ספק, מובהר כי אין באזכור הוראות התקשי"ר בנוהל זה כדי לשנות ממעמדן הנורמטיבי של הוראות התקשי"ר.

**1. כללי:**

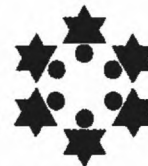
האמור בנוהל זה מחליף ומבטל את כל ההוראות הקשורות בשעות הנוכחות, לרבות ההכרה בזמן נסיעה, שקדמו להסכם הקיבוצי מיום 27.10.2021 (על נספחיו).

**2. הגדרות:**

- א. **הגורם הפיקודי באזור** – ראש המנהל האזרחי (להלן: "רמ"א") לעובדי המנהל האזרחי או ראש מת"ק עזה (להלן: "רמת"ק עזה") לעובדי מת"ק עזה.
- ב. **עובד/עובדי המינהל האזרחי ומת"ק עזה** – עובד בשירות המדינה בתקן המנהל האזרחי או מת"ק עזה אשר מקום עבודתו הקבוע הינו באזור יהודה ושומרון או באזור חבל עזה (מת"ק עזה).
- ג. **דור א'** - עובדי המינהל האזרחי ומת"ק עזה אשר החלו עבודתם עד לתאריך 30.6.2009 פרט לסטודנטים.
- ד. **דור ב'** – עובדי המינהל האזרחי ומת"ק עזה אשר החלו עבודתם מיום 1.7.2009 ועד ליום 27.10.2021 (כולל) פרט לסטודנטים.

א.ר.ה.  
ג.ר.

מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
היחידה הממונה על מערכת הביטחון והחוץ



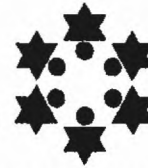
- ה. **עובדים חדשים** – עובדי המינהל האזרחי ומת"ק עזה שהחלו עבודתם לאחר יום 27.10.2021 וסטודנטים.
- ו. **הורה עובד** – עובד הנמנה על דור א' או דור ב' המוגדר כהורה עובד על פי פסקה 31.15 בתקשי"ר.
- ז. **שעות תקן** – שעות עבודה כפי שהוגדרו בפסקה 31.1 בתקשי"ר וכפי שתעודכנה מעת לעת.
- ח. **שעות גרעין** – עבודה בפועל בין השעות 09:00 עד 14:00.
- ט. **רכב שירות דרכים קשות** – כמשמעות המונח בסעיף 1.3 להוראת תכ"מ ה.1.1.4.0.13 שכותרתה "תעריפי החזר הוצאות נסיעה בתפקיד".
- י. **רכב צמוד** – כמשמעות המונח בהוראת תכ"מ 11.4.05.

### 3. חוקת נוכחות:

- א. עובדי המינהל האזרחי ומת"ק עזה חייבים להחתים שעון נוכחות בעת כניסתם למקום העבודה הקבוע ובעת צאתם ממנו, הכל בהתאם לפרק משנה 91.1 בתקשי"ר כפי שיהיה מעת לעת.
- למען הסר ספק, מובהר כי מיקום שעון הנוכחות ייקבע על ידי האחראי במנהל האזרחי או במת"ק עזה בהתאם למקום העבודה הקבוע של העובד.
- ב. נציבות שירות המדינה רשאית לקבוע, לפי שיקול דעתה, כי עובדי המינהל האזרחי ומת"ק עזה אשר ביצוע תפקידים מחייב עבודה מחוץ למשרד למשך שעות ארוכות ובאופן קבוע יבצעו החתמת נוכחות בחתימה סלולרית באמצעות הטלפון הנייד.
- עובד כאמור יבצע חתימה סלולרית עם הגיעו אל נקודת העבודה הראשונה ועם סיום יום העבודה.
- למען הסר ספק, מובהר כי עובד אשר נקבע כי יבצע חתימת נוכחות סלולרית חייב גם לבצע החתמת כרטיס, כניסה ויציאה לפי העניין, בכל פעם שהוא מגיע (ועוזב) במהלך עבודתו במקום בו מוצב שעון נוכחות קבוע, זאת גם אם חתם בחתימה סלולרית באמצעות הטלפון הנייד באותו היום.
- ג. היעדרות מהעבודה עד 3 שעות בחודש, לא תנוכה מהשכר, למעט עובדים בעלי רכב צמוד ודרכים קשות.
- ד. למען הסר כל ספק מובהר כי דקות ההפחתה ודקות ההוספה המפורטות בחוקות הנוכחות להלן ייחשבו כזמן עבודה לצורך חישוב השכר.
- ה. תחולתן של חוקות הנוכחות המפורטות להלן (הכוללות הכרה בזמן הנסיעה כזמן עבודה וחישוב שעות העבודה כמפורט בהן), מותנית בכך שהעובדים השלימו את שעות הגרעין. במקרה בו עובד לא ישלים את שעות הגרעין, חוקת הנוכחות בעניינו לגבי אותו יום עבודה תהיה בהתאם לפסקה 31.1 בתקשי"ר כפי שתעודכן מעת לעת.

3  
א.ה.

מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
היחידה הממונה על מערכת הביטחון והחץ



1. להלן חוקת הנוכחות של עובדי דור א' במנהל האזרחי (לא כולל עובדי מת"ק עזה):

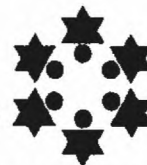
מצב	עובד הזכאי לדרכים קשות + רכב צמוד	הורה עובד	שאר העובדים
כניסה	הפחתה של 45 דקות משעת ההחתמה	הפחתה של 45 דקות משעת ההחתמה	הפחתה של 45 דקות משעת ההחתמה
	תירשם שעת כניסה 07:15	תירשם שעת כניסה 07:15	תירשם שעת כניסה 07:15
	הפחתה של 45 דקות משעת ההחתמה	תירשם שעת כניסה 07:15	תירשם שעת כניסה 07:15
	שעת החתמה בפועל	תירשם שעת כניסה 08:15	תירשם שעת כניסה 08:15
החל משעה 09:01	שעת החתמה בפועל	שעת החתמה בפועל	שעת החתמה בפועל
יציאה	החל מ 14:00 ועד 15:49	הוספת 45 דקות לשעת ההחתמה *	הוספת 25 דקות לשעת ההחתמה *
	בין השעות 15:50 ועד 16:00	תירשם שעת החתמה 16:00 בתוספת 45 דקות	תירשם שעת החתמה 16:00 בתוספת 25 דקות
	הוספת 10 דקות לשעת ההחתמה *	הוספת 45 דקות לשעת ההחתמה	הוספת 10 דקות לשעת ההחתמה
	החל משעה 16:00 ואילך	הוספת 10 דקות לשעת ההחתמה	הוספת 25 דקות לשעת ההחתמה

2. להלן חוקת הנוכחות של עובדי דור ב' במנהל האזרחי (לא כולל עובדי מת"ק עזה):

מצב	שעת החתמה בפועל	עובד הזכאי לרכב צמוד	הורה עובד	שאר העובדים
כניסה	עד השעה 08:30	הפחתה של 30 דקות משעת ההחתמה	הפחתה של 30 דקות משעת ההחתמה	הפחתה של 30 דקות משעת ההחתמה
	החל משעה 08:31	שעת ההחתמה בפועל	שעת ההחתמה בפועל	שעת ההחתמה בפועל
יציאה	החל משעה 14:00	הוספת 10 דקות לשעת ההחתמה	הוספת 30 דקות לשעת ההחתמה	הוספת 10 דקות לשעת ההחתמה

א.ב.ג.

מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
היחידה הממונה על מערכת הביטחון והחוץ



ח. להלן חוקת הנוכחות של עובדי דור א' ודור ב' - במת"ק עזה:

מצב	שעת החתמה בפועל	כלל העובדים
כניסה	עד השעה 07:30	הפחתה של 30 דקות משעת החתמה
	בין השעות 07:30 עד 08:00	תירשם שעת כניסה 07:30 והפחתה של 30 דקות
	בין השעות 08:01 עד 08:59	הפחתה של 30 דקות משעת החתמה
	החל משעה 09:00	שעת החתמה בפועל
יציאה	עד השעה 13:59	שעת החתמה בפועל
	בין השעות 14:00 עד 15:49	הוספת 30 דקות לשעת החתמה
	בין השעות 15:50 עד 16:00	תירשם שעת החתמה 16:00 והוספה של 30 דקות
	החל משעה 16:00	הוספת 30 דקות לשעת החתמה

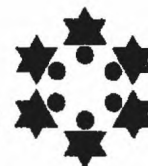
- ט. חוקת הנוכחות של עובדי שטחים חדשים במנהל האזרחי באזור איו"ש ובאזור חבל עזה (מת"ק ארז) תהיה בהתאם לפסקה 31.1 בתקשייר כפי שתעודכן מעת לעת.
- י. בעת אירוע ביטחוני, הגורם לשיבוש בדרכי ההגעה למקום העבודה או ביציאה ממנה, רשאי הגורם הפיקודי באזור לקבוע באופן חד פעמי הסדר נוכחות שונה באישור מראש של נציבות שירות המדינה.

4. הסדרי נסיעה במנהל האזרחי:

- א. עובדי המנהל האזרחי אשר מקום עבודתם הקבוע הוא באיו"ש או במת"ק עזה, זכאים להסעה או להחזר הוצאות נסיעה - כל עובד יחתום על הצהרה בה יודיע כיצד הוא מבקש להגיע ולעזוב את מקום עבודתו הקבוע, בהסעה או באופן פרטי בין אם ברכב ובין בתחבורה ציבורית, לפי בחירת העובד.

3.7  
א.ב.

מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה  
היחידה הממונה על מערכת הביטחון והחוץ



- ב. עובד אשר יבקש להגיע ולעזוב את מקום עבודתו הקבוע בהסעה יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה מביתו ועד נקודת איסוף ההסעה. בהתאם למוסכם בין משרד האוצר והסתדרות עובדי המדינה בעניין הוצאות נסיעה בתחבורה ציבורית (לפני ואחרי הרפורמה).
- ג. עובד אשר יבקש להגיע ולעזוב את מקום עבודתו הקבוע באופן פרטי יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה בהתאם לתעריפי הנסיעות בתחבורה ציבורית לפי הוראות התכ"ס המפורסמות על ידי החשב הכללי מעת לעת. בהתאם למוסכם בין משרד האוצר והסתדרות עובדי המדינה בעניין הוצאות נסיעה בתחבורה ציבורית (לפני ואחרי הרפורמה).
- ד. למען הסר ספק מובהר כי לא ניתן לפצל בין אופן ההגעה אל מקום העבודה לבין אופן עזיבת מקום העבודה.

א.ב.י



## הנחיית נציב בנושא הסדרי ניהול משאבי אנוש של עובדי המנהל האזרחי ועובדי מינהלת תיאום וקישור עזה

### 1. כללי:

מערך תיאום פעולות הממשלה בשטחים (להלן: מתפ"ש) נושא באחריות אסדרתית (רגולטורית) כלפי כלל הגופים הממשלתיים והצבאיים בנושאי מימוש מדיניות הממשלה בתחומים האזרחיים באיזור יהודה ושומרון וברצועת עזה. בהתאם להוראות הדין הבינלאומי, הסמכויות השלטוניות והמשפטיות באזורים אלה מופעלות על ידי מפקד כוחות צה"ל באזור, או מי שהוא ימנה מטעמו.

למתפ"ש כפופות שתי יחידות: המנהל האזרחי באיזור יהודה ושומרון (להלן: "מנהא"ז) ומנהלת תיאום וקישור (להלן: "מת"ק") עזה. המנהא"ז הוא הגוף האחראי מטעם ממשלת ישראל על הטיפול האזרחי בשטחי C ביהודה ושומרון ועל תיאום וקישור מול הרשות הפלסטינית בשטחי A ו-B. מת"ק עזה מבצע את התיאום מול הגורמים השונים בחבל עזה.

על מנת שמנהא"ז ומת"ק עזה יוכלו לנהל ולקדם את מדיניות הממשלה, פועלים בהם למעלה מעשרים משרדי ממשלה ויחידות סמך, כל משרד בתחום סמכותו ואחריותו, הממלאים את תפקידיהם כאזרחים העובדים בשליחות הצבא.

הכפיפות של עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה היא כפולה: מחד למשרד הממשלתי הרלוונטי אשר אחראי על הנחייתם המקצועית, ומאידך למפקד כוחות צה"ל באזור, באמצעות ראש המנהל האזרחי או מת"ק עזה, אשר לו הסמכות השלטונית והמשפטית באזורים אלה, והוא מפעילם באופן שוטף ויומיומי, בהתאם למדיניות הממשלה, לתכניות העבודה ולהגדרת סדרי העדיפויות.

עד כה נעשה הטיפול השוטף בניהול ההון האנושי של עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה באמצעות משרדי האם, וכל עובד טופל באמצעות היחידה לניהול הון אנושי במשרד הממשלתי או ביחידת הסמך אליה הוא משויך מקצועית. מציאות זו גרמה לבעיות שונות, וביניהן סרבול וחוסר יעילות בטיפול בעובדים, חוסר אחידות בניהול העובדים ובתנאי שירותם, אי בהירות באשר לגורם הממונה ישירות על העובדים, קושי של המנהא"ז ומת"ק עזה בקידום תכניות העבודה, בשל תלות מוחלטת ביחידות לניהול הון אנושי במשרדי הממשלה וביחידות סמך ועוד.

בעקבות עבודת מטה שנעשתה בנציבות שירות המדינה, בשיתוף מנהא"ז ומת"ק עזה ונציגות הנהלות משרדי הממשלה, הוחלט על שינוי הסדרי ניהול משאבי אנוש של עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה, ועל קביעת כללים אחידים המסדירים את האחריות והסמכויות לניהול העובדים בין משרדי הממשלה לבין המנהא"ז, מת"ק עזה ומתאם פעולות הממשלה בשטחים במשרד הביטחון.

העיקרון הארגוני המנחה לקביעת הסדרי הניהול של עובדי המנהא"ז ומת"ק עזה מבקש לחזק את הזיקה הניהולית היומיומית של העובדים האזרחיים לממונים הישירים שלהם במנהא"ז ובמת"ק עזה, בין אם הם גורמים אזרחיים ובין אם הם גורמים צבאיים, לצד חיזוק הזיקה וההנחיה המקצועית עם משרדי הממשלה או יחידות הסמך מטעמם הם פועלים. זאת באמצעות העברת הסמכויות הביצועיות בתחום ניהול משאבי אנוש ממשרדי האם ליחידת משאבי אנוש במנהא"ז ובמת"ק עזה, והיא אשר תוביל את הטיפול בניהול ההון האנושי, בתיאום עם משרדי האם. באופן זה אף צפויים להתיעל תהליכי העבודה בתחום ניהול עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה ולהצטמצם התהליכים הבירוקרטיים המאפיינים את הטיפול בעובדים אלה.

א.ב.א  
ד.י.



עוד נקבע כי לאור ההתנהלות התקציבית העצמאית של מתאם הפעולות בשטחים, לרבות המינהל האזרחי ומת"ק עזה, ההתייחסות ליחידות אלה בטיפול של נציבות שירות המדינה תהיה כיחידה אורגנית אחת, לרבות יעדים ומכסות ארגוניות, דוגמת חובת ייצוג הולם, מכסות שינויי תקינה, עתודות ניהוליות וכדומה. השינויים הנדרשים בניהול ההון האנושי של עובדי המנהל"ז עלו אף בדוח מבקר המדינה בנושא קציני מטה במנהל"ז באיזור יו"ש בשנת 2020 (דוח מספר 70ג).

## 2. מטרות ההנחיה:

- א. הסדרת האחריות והסמכויות לניהול עובדי מנהל"ז ומת"ק עזה בין משרדי הממשלה לבין הנהלת מנהל"ז ומת"ק עזה.
- ב. הסדרת המעמד והסמכויות של יחידה לניהול הון אנושי במנהל"ז ובמת"ק עזה.
- ג. חיזוק הזיקה הניהולית הישירה של עובדי מנהל"ז ומת"ק עזה לממונים הישירים שלהם במנהל"ז ובמת"ק עזה, וחיזוק הזיקה המקצועית למשרדי האם (משרדי הממשלה ויחידות הסמך).
- ד. צמצום ההליכים הבירוקרטיים וייעול תהליכי העבודה בתחום ניהול עובדי מנהל"ז ומת"ק עזה.

## 3. הגדרות:

- א. המנהל האזרחי – גוף ארגוני המשלב פעילות אזרחית-מקצועית וביטחונית-מדינית, במטרה ליישם את מדיניות הממשלה וצה"ל באזור יהודה ושומרון. גוף זה כפוף למתאם פעולות הממשלה בשטחים ומורכב מעובדי מדינה אזרחיים, הפועלים מטעמם של משרדי הממשלה השונים, ומאנשי צבא שלהם הסמכות בשטח על פי הדין הבינלאומי. ייעודם של כלל הגורמים הפועלים במפקדת המנהל האזרחי הוא לממש את הסמכויות והאחריות כפי שנקבעו והוגדרו בהחלטות הממשלה, בתחיקת הביטחון, בצו בדבר הקמת המנהל האזרחי בפקודות הארגון ועפ"י כל דין.
- ב. מת"ק אזור חבל עזה – גוף ארגוני המשלב פעילות אזרחית-מקצועית וביטחונית ליישום מדיניות הממשלה וצה"ל באזור רצועת עזה. גוף זה כפוף למתאם פעולות הממשלה בשטחים ומורכב מעובדי מדינה אזרחיים, הפועלים מטעמם של משרדי הממשלה השונים, ומאנשי צבא הפועלים בשטח ומתאמים את הפעילות אל מול עזה. ייעודם של כלל הגורמים הפועלים במפקדת התיאום והקישור בעזה הוא לממש את הסמכויות והאחריות כפי שנקבעו והוגדרו בהחלטות הממשלה, בפקודות הארגון ועפ"י כל דין.
- ג. משרד אם – משרד ממשלתי או יחידת סמך, העוסק בתחומי פעילות מקצועיים, בשטחי מדינת ישראל בהתאם להגדרת הממשלה, ומנחה מקצועית את עובדי המנהל"ז ומת"ק עזה בתחומי אחריותו.
- ד. הגורם הפיקודי באזור – ראש המנהל האזרחי (להלן: "רמ"א") לעובדי המינהל האזרחי או ראש מת"ק אזור חבל עזה (להלן: "רמת"ק עזה") לעובדי חבל עזה.
- ה. קצין מטה (להלן: "קמ"ט") או מתאם – עובד מדינה אשר מונה כקצין מטה אזרחי או מתאם במפקדת המנהל"ז או במת"ק עזה, המשמש כנציג הבכיר של המשרד הממשלתי הרלוונטי לתחום העיסוק

א.ב.ל  
ד"ר

המקצועי. פעילותו של הקמ"ט או המתאם במנהא"ז מותנת בקבלת הסמכה מידי הגורם הפיקודי באזור.

1. מטה צבאי – קציני צה"ל המפקדים על ענפי ומדורי המטה במפקדת המנהא"ז או במת"ק עזה.
2. עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה – כלל עובדי המדינה, לרבות הקמ"טים והמתאמים, המועסקים מטעם המשרד הממשלתי הרלוונטי דרך קבע במנהא"ז ובמת"ק עזה, מתקציב תיאום הפעולות בשטחים.
3. ראש מנהלת תיאום וקישור גזרתי – קצין צה"ל המפקד על מנהלת תיאום וקישור גזרתית במנהא"ז (להלן: "רמת"ק גזרתי").

#### 4. כפיפות עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה ויחסי הגומלין עם המנהא"ז/מת"ק עזה ועם משרדי האם

- א. קמ"ט מונחה מבחינה מקצועית על ידי משרד האם בכל הנוגע לתפקידו המקצועי, לרבות שיטות וכללי עבודה ותיאום פעילותו המקצועית באיזור יהודה ושומרון וחבל עזה עם המשרד הממשלתי. זאת בשים לב למאפיינים הייחודיים של האזור בו הוא פועל, והמטלות המיוחדות המוטלות עליו, בהתאם לחוקים, לתקנות ולצווים החלים באזור.
- ב. קמ"ט כפוף מבחינה מנהלית שוטפת לגורם הפיקודי באזור או סגנו, אשר משמש כממונה הישיר של הקמ"ט לכל דבר ועניין. אין באמור בסעיף זה כדי למנוע מהגורם הפיקודי באזור להטיל על הקמ"ט משימות ומטלות מקצועיות, אשר יבוצעו בתיאום עם משרד האם ועל פי הנחיותיו המקצועיות.
- ג. שאר עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה כפופים לקמ"טים או למתאמים, בהתאם לתחומי פעילותם המקצועיים. ככלל גורמי מטה צבאיים לא יפעלו ישירות מול עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה, אלא באמצעות או בתיאום הקמ"ט המתאם הממונה.
- ד. עובד מנהא"ז במנהלת תיאום וקישור גזרתית, כפוף מקצועית ומנהלית לקמ"ט הממונה עליו. הרמת"ק הגזרתי יתאם את עבודת עובד מנהא"ז בכל הקשור לגזרה עליה הוא מופקד, בהתאם למדיניות המנהא"ז ובהתאם להנחיות הקמ"ט. כמו-כן יפעלו העובדים בתחום האבטחה והביטחון האישי עפ"י הנחיות הרמת"ק הגזרתי.

#### 5. אגף בכיר לניהול הון אנושי במנהל האזרחי ובמת"ק עזה/בתפ"ש

- א. פעילות קמ"ט המנגנון בתחום משאבי אנוש עסקה עד כה בתיאום הפעילות אל מול יחידות לניהול הון אנושי במשרדי הממשלה, כאשר סמכות הביצוע הייתה נתונה בידי היחידה לניהול הון אנושי במשרד הממשלתי או ביחידת הסמך והמשאבים להעסקת העובדים הוקצו על ידי מתאם הפעולות בשטחים (דוגמת: תקנים, שעות נוספות כונוניות וכדומה).
- ב. בהתאם להנחיה זו, במנהל האזרחי יוקם אגף בכיר לניהול ההון האנושי אשר יוביל וירכז את הטיפול במכלול תחומי העיסוק במשאבי האנוש של עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה. האגף יעסוק בכלל התחומים הקיימים במעגל חיי העובד בארגון, ובכלל זה בהליכי מיון וגיוס, בקליטת העובדים לשירות המדינה, בקידומם, ברווחתם, בהדרכתם ועד לסיום העסקתם, והכל בהתאם להוראות החוק, כללי התקשי"ר

א.ב. 3.7

ולהנחיות נציבות שירות המדינה. לאגף יוכפף מקצועית עובד אשר ירכז את כלל הטיפול בעובדי מת"ק עזה.

ג. בראש האגף הבכיר לניהול ההון האנושי יעמוד קמ"ט ניהול ההון האנושי (לשעבר קמ"ט מנגנון) ועובדי האגף יוכפפו מקצועית לנציבות שירות המדינה, אשר תשמש כמשרד האם של יחידה זו. קמ"ט ניהול ההון האנושי יהיה כפוף מנהלית לראש המנהל האזרחי, בתוקף סמכותו כמנהל הארגון.

ד. קמ"ט ניהול ההון האנושי יעמוד בראש אגף בכיר לניהול ההון האנושי, ותחומי אחריותו יהיו כמפורט בפסקה 03.251 בתקשי"ר לגבי עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה, לרבות הקמ"טים, ובכלל זה הסמכות לעמוד בקשר ישיר עם נציבות שירות המדינה.

ה. ככלל, ניהול ההון האנושי ייעשה על ידי קמ"ט ניהול ההון האנושי, בתיאום עם משרדי האם, מלבד תחומים מסוימים, אשר נמצאים בסמכות משרד האם או שיחייבו את הסכמתו, כפי שיפורטו בהרחבה בהמשך.

במקרה של חילוקי דעות בין המנהא"ז או מת"ק עזה לבין משרד האם, יכריע הממונה על מערכת הביטחון והחוץ בנש"מ או נציב שירות המדינה.

ו. לצד זאת ובהתאם לצו מס' 35 בדבר מינוי והעסקת עובדים פלסטינים (מקומיים) במנגנון הממשלתי, יעסוק קמ"ט ניהול ההון האנושי בטיפול בעובדים הפלסטינים המקומיים המועסקים במינהל האזרחי, ובכלל זה בקביעת תנאי שירות, ארגון המשרדים, קביעת תקן העובדים והדרגות, קבלה ופיטורי עובדים, קביעת שכר ומשכורת, זכויות וחובות ועוד. למען הסר ספק, הנחיית נציב זו אינה מתייחסת להעסקת העובדים הפלסטינים המקומיים.

## 6. הנחיות ייחודיות לניהול ההון האנושי של עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה

א. הליכי מינוי ואיוש משרות - איוש המשרות במנהא"ז ובמת"ק עזה ייעשה בהתאם להוראות חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 (להלן: "חוק המינויים") ולכללי התקשי"ר בעניין. ניהול ההליכים לאיוש המשרות ייעשה באמצעות האגף הבכיר לניהול ההון האנושי במנהא"ז ובמת"ק עזה.

הרכבי ועדות הבוחנים יביאו לידי ביטוי את הדואליות הניהולית הקיימת במנהא"ז ובמת"ק עזה, באופן שבמכרזים תהיה נציגות שווה של הגורם הפיקודי באזור ושל משרד האם, המשמש כגורם המקצועי הממונה. הרכב ועדת הבוחנים לאיוש משרות במנהא"ז ובמת"ק עזה מונה ארבעה חברים לכל רמות המשרות, בהתאם למפורט להלן:

- יו"ר - נציב שירות המדינה או בא כוחו מקרב עובדי המדינה.
- חבר - נציג המנהל האזרחי או מת"ק עזה שהוא הממונה הישיר על המשרה המוכרזת או מי מטעמו, לרבות גורם צבאי.
- חבר - נציג משרד האם של המשרה המוכרזת.
- במכרז פנימי: חבר - נציג הסתדרות שהוא בא כוח האיגוד המקצועי הרלוונטי.
- במכרז פומבי: חבר - נציג ציבור, אדם שאינו עובד מדינה.

א.ה.  
ג.י.

היו דעות חברי ועדת הבוחנים שקולות, תכריע דעתו של יושב ראש הוועדה.

יובהר כי עובד מנהא"ז ומת"ק עזה יוכל לשמש כחבר בוועדת הבוחנים רק כנציג מנהא"ז ומת"ק עזה, ולא יוכל לשמש כחבר מטעם משרד האם של המשרה המוכרזת.

במקרה של מינוי עובד שלא באמצעות מכרז, דוגמת ויסות כוח אדם עודף, העברת עובד, מינוי בפועל, מילוי מקום וכדומה, יחייב המינוי גם את הסכמת משרד האם.

לאחר בחירתו של קמ"ט או מתאם הפועל באיזור יו"ש, כניסתו לתפקיד וכהונתו בו מותנת בקבלת כתב הסמכה מידי גורם פיקודי באיזור. כתב ההסמכה נדרש ממעמדו המשפטי המיוחד של איזור יו"ש ומן הסמכויות המשפטיות והבינלאומיות המוקנות למפקד האזור.

ב. קליטה וטיפול בפרט – הטיפול בנושאי פרט שוטפים, לרבות קליטה, קידום בדרגה, נוכחות, קבלת היתרים חריגים דוגמת קרבת משפחה, עבודה פרטית, חל"ת וכדומה, ייעשה באמצעות אגף בכיר לניהול ההון האנושי במנהא"ז ובמת"ק עזה, בהיוועצות עם משרד האם, והכל בכפוף להוראות החוק, לכללי התקשי"ר ולהנחיות נציבות שירות המדינה בעניין.

סמכות החתימה על חוזים מיוחדים של עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה תעשה על ידי הגורם בעל הסמכות, בהתאם לתקנות שירות המדינה (מינויים) (קביעת בעלי התפקידים שהנציב רשאי לאצול להם מסמכותו לפי סעיף 40 לחוק), התשכ"ז – 1969. סמכות זו תהא בידי קמ"ט ניהול ההון האנושי או בידי נציבות שירות המדינה, בהתאם לסוג החוזה כמפורט בתקנות. למען הסר ספק, גורם צבאי אינו רשאי לחתום על חוזה ההעסקה של העובדים.

אישור קליטת עובד, לרבות מינוי זמני, בקשות לקבלת היתר לעבודה פרטית, לקרבת משפחה ולחופשה ללא תשלום מחייבות את הסכמת משרד האם.

ג. נוכחות - הטיפול בנוכחות עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה ייעשה על ידי אגף בכיר לניהול הון אנושי במנהא"ז ובמת"ק עזה, בהתאם לכללי נציבות שירות המדינה ולהסדרי הנוכחות הייחודיים במנהא"ז ובמת"ק עזה. אישור דוחות הנוכחות ייעשה על ידי הממונה הישיר במנהא"ז או במת"ק עזה, בין אם הוא גורם אזרחי ובין אם הוא הגורם הפיקודי באיזור או סגנו.

ד. שכר – תשלומי השכר לעובדי מנהא"ז ומת"ק עזה ימשיכו להיעשות באמצעות יחידות המשכורת במשרדי האם, זאת בהתאם לנתונים שיועברו אליהם על ידי קמ"ט הון אנושי במנהא"ז ובמת"ק עזה וחשב תיאום פעולות הממשלה בשטחים.

ה. הערכות עובד - הערכת העובד תבוצענה אחת לשנה בהתאם להנחיות נציבות שירות המדינה בעניין זה. בשל הכפיפות הארגונית הכפולה של עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה לגורם הפיקודי באזור וגם למשרד ממשלתי המשמש כמנחה מקצועי, הערכות העובדים ייעשו באופן שבו כל עובד מנהא"ז ומת"ק עזה יקבל הערכת עובד על ידי שני הגורמים (אזרחי וצבאי) כמפורט להלן:

- קמ"ט או מתאם - המעריך הישיר יהיה הגורם הפיקודי באזור או סגנו, והמעריך העקיף יהיה הגורם הממונה מקצועית במשרד האם.
- שאר עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה - המעריך הישיר יהיה הקמ"ט או המתאם והמעריך העקיף יהיה הגורם הפיקודי באזור או סגנו.

א.ה.כ. 3



ו. **הדרכה** - ניהול ההדרכה של העובדים ייעשה באמצעות ועדת הדרכה של מנהא"ז ומת"ק עזה. תכנית ההדרכה ויעדיה יהיו בהתאם להנחיות אגף בכיר להדרכה השכלה ורווחה בנציבות שירות המדינה. ועדת ההדרכה תפעל להשתלבות העובדים בקורסים מקצועיים הנערכים על-ידי משרדי האם, בהתאם לצרכים המקצועיים ולמקור תקציבי. משרדי האם יפעלו להכשרתם המקצועית של עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה, בתיאום ובאישור של אגף בכיר לניהול ההון האנושי מנהא"ז ומת"ק עזה.

העובדים זכאים לצאת לימי גיבוש או לפעילות רווחה הנעשים על-ידי מנהא"ז ומת"ק עזה בלבד (ולא על-ידי משרדי האם), זאת למעט שלושה ימי השתלמות שנתית, לכל היותר, בהם יוכלו להשתתף גם במשרד האם וגם במנהא"ז או במת"ק עזה, כאשר יומיים ימומנו על ידי המעסיק (מנהל אזרחי או משרד האם) והיום הנוסף על חשבון יום חופש של העובד.

ז. **רווחה** - שירותי הרווחה יינתנו בהתאם לאמור בהנחיית נציב מספר 06.1. סל הרווחה לכלל עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה יהיה אחיד, ללא הבדל בין השיוך למשרדי האם השונים, וינהל על-ידי אגף בכיר לניהול הון אנושי במנהא"ז ובמת"ק עזה (ולא באמצעות משרדי האם).

ח. **משמעת** - על עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה חלים הוראות הדין המשמעתי, כפי שחלים על כלל עובדי המדינה.

באגף בכיר לניהול הון אנושי במנהא"ז ובמת"ק עזה ימונה עוזר לענייני משמעת, כמפורט בפסקה 40.12 בתקשי"ר (בנוסף על תפקידו), אשר ירכז את המעקב אחר ביצוע ההוראות בענייני משמעת של עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה, בכל הנוגע להפעלת סדר ומשמעת בעבודה, והכל בהתאם להנחיית המקצועית של ממונה בכיר משמעת בנציבות שירות המדינה.

במקרה בו יוחלט לנקוט כלפי עובד מנהא"ז ומת"ק עזה באמצעים משמעתיים הנמצאים בסמכות השר או המנהל הכללי, בהתאם להוראות חוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג - 1963, יופעלו אלה בתיאום בין קמ"ט ניהול הון אנושי לבין האחראי במשרד האם, באמצעות הגורם בעל הסמכות.

יובהר כי הגורם הצבאי באזור אינו רשאי להפעיל אמצעים משמעתיים על עובדי המדינה במנהא"ז ובמת"ק עזה.

ט. **ייצוג הולם** - על מנהא"ז ומת"ק עזה לעמוד ביעדים הנקבעים על ידי הממשלה ונציבות שירות המדינה מעת לעת, בנושא ייצוג הולם, בהתייחס לבני מיעוטים, חרדים, בעלי מוגבלויות יוצאי העדה האתיופית ונשים בסגל הבכיר.

י. **תקן** - תקני מנהא"ז ומת"ק עזה ינוהלו על ידי אגף בכיר לניהול הון אנושי במנהא"ז ומת"ק עזה. הצעה לשינויי תקן תסוכם בין הגורם הפיקודי באזור לבין משרד האם. בהתאם להוראות חוק המינויים, שינוי תקן יקבל את אישור נציב שירות המדינה.

בשל הניהול הדואלי הקיים בתקני עובדי המינהל האזרחי ומת"ק עזה, לא תאושר אצילת סמכויות בתחום התקינה על תקני המנהא"ז ומת"ק עזה, והטיפול בתקינה ייעשה באמצעות היחידה הממונה על מערכת הביטחון והחוץ בנציבות שירות המדינה.

יא. **סיום העסקה ופרישה גמלאות** - הטיפול בסיום העסקתם ובפרישתם של עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה יבוצע על ידי משרד האם בתיאום עם אגף בכיר לניהול הון אנושי במנהא"ז ובמת"ק עזה.

א.ב.ה. י"ג

בהתאם להוראות החוק והתקשי"ר, הסמכות לפיטורי עובד היא בידי המשרד הממשלתי, על פי הגורם שהוסמך לכך בהתאם להוראות החוק והתקשי"ר, ולכן פיטורי עובד ייעשו על ידי משרד האם, בהסכמת המנהא"ז או מת"ק עזה.

עם פרישתם לגמלאות של עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה, הטיפול בגמלאים ייעשה על ידי משרדי האם, בהתאם להנחיות אגף בכיר גמלאות בנציבות שירות המדינה.

יב. הרשאות מרכב"ה – תחזוקת עובדי מנהא"ז ומת"ק עזה במערכת המרכבה וניהול התקנים במנהל האזרחי ובמת"ק עזה יעברו ממשרדי האם לאגף בכיר לניהול הון אנושי במנהא"ז ובמת"ק עזה. למשרדי האם יינתנו הרשאות צפייה בעובדים, וכן הרשאות תחזוקה בנושאים אשר בסמכותם על פי הנחייה זו.

א.ר. 3



כ"א בחשון התשפ"ב  
27 באוקטובר 2021  
ש.כ. 2021-41195

לכבוד:


תא"ל פארס עטילה,

ראש המנהל האזרחי

הנדון: קרן רמ"א

בהמשך למתווה אשר גובש בעניין המנהל האזרחי, החל מיום 1.1.2022 תוקצה למנהל האזרחי קופה ייעודית בגובה 500,000 ש"ח לשנה, לצורך תשלום תמריצים לעובדים שונים על פי צרכי ההנהלה כפי שייקבע על ידי ראש המינהל באישור הממונה על השכר במשרד האוצר. ראש המינהל ישתמש בחלק מקופה זו גם לצורך מענקי פרישה, בכפוף לקריטריונים שייקבעו, הכל, כפי שיאושר על ידי הממונה על השכר ממשרד האוצר ונציבות שירות המדינה.

בכבוד רב,

  
משה בכור  
סגן בכיר לממונה על השכר

3.7  
א.ב.





27/10/2021  
כ"א/חשוון/תשפ"ב

לכבוד,

אל"ם שי קרמונה סגן ראש המינהל האזרחי

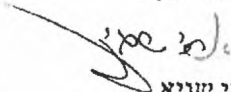
הנדון: שיטות תגמול תמרוץ במינהל האזרחי/מת"ק עזה

1. לאחר תהליך עבודה ממושך יחד עם הנהלת המנהל האזרחי, נבחנת האפשרות להחיל על העובדים העומדים בתנאים להלן, במצטבר, מודל תגמול תמרוץ, לפי העקרונות המפורטים במכתב זה:
  - 1.1. מועסקים ביחידות המשויכות למשרדים הממשלתיים המפורטים בנספח א' למכתב זה (להלן: "היחידות הזכאיות");
  - 1.2. מועסקים "בתקן המנהל האזרחי/מת"ק עזה" ומקום עבודתם הקבוע הוא באזור יו"ש או חבל עזה;
  - 1.3. משכורותיהם מחושבות על פי הסכמים קיבוציים החלים על הדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות בדירוגים הבאים: המח"ר; המינהלי; המהנדסים והטכנאים; הסטודנטים, או מועסקים במסגרת חוזה העסקה מיוחד בסמל דירוג 587;
  - 1.4. אינם זכאים לשכר עידוד או למודל תגמול תמרוץ אחר.
2. גובה התגמול ביחידות הזכאיות יהיה לכל היותר 14% במונחי עלות של שכר עידוד והוא יחושב בהתאם לכללים החלים לגבי תשלום שכר עידוד, קרי, גובה התגמול המרכי לעובד ייגזר מתוצאת הפרמיה אליה הגיעה הקבוצה כפול ערך השעה של העובד כפול שעות מושקעות משוקללות (כולל שעות נוספות) של העובד.
3. שיטת התגמול וההערכה תיקבע על ידי יחידת תגמול ותמרוץ באגף השכר והסכמי עבודה (להלן: "יחידת תגמול תמרוץ") בהתאם ליעדים שיוגדרו על ידי הנהלת המינהל האזרחי תוך ערכון וועד העובדים, כאשר 10% מתוך 14% שנקבעו כאחוז התגמול המקסימלי כאמור בסעיף 2 לעיל, יינתנו לפי עמידה ביעדים, תוכניות עבודה ויעדי שירות ואיכות, שיקבעו עם הנהלת המינהל האזרחי תוך ערכון ועד העובדים, ו-4% הנותרים יינתנו לפי הישגים אישיים, באמצעות מודל דיפרנציאלי שעקרונותיו וכלליו יקבעו על ידי יחידת תגמול תמרוץ בתיאום עם הנהלת המינהל האזרחי/מת"ק עזה תוך ערכון ועד העובדים.
4. לאחר קביעת מודל תגמול מותאם, כאמור לעיל, יוחל המודל האמור על כל היחידות הזכאיות החדשות לא יאוחר משלושה חודשים מיום 27.10.2021 (להלן: "מועד התחילה"). ככל שהמודל לא יושלם עד למועד התחילה יושלם לעובדים תשלום למפרע בגין התקופה שבין מועד התחילה לבין מועד השלמת המודל בפועל ולא יותר משלושה חודשים, בהתאם לכללים הנוהגים בשכר עידוד בשירות המדינה.
5. מודל התגמול אשר יקבע מכוח מכתב זה יעודכן מעת לעת על פי צורכי ההנהלה תוך ערכון ועד העובדים ובליווי מקצועי של יחידת תגמול ותמרוץ.

א.ר.ג

6. במקביל לתהליך המפורט לעיל, תעדכן אחת לארבע שנים הנהלת המינהל האזרחי/מת"ק עזה בשיתוף ועד העובדים יחד עם יחידת תגמול תמרוץ, את שיטות שכר העידוד הקיימות ביחידות המפורטים בנספח ב' מכתב זה (להלן: "היחידות הישנות"). מובהר כי עובדים המועסקים ביחידות אלו לא יהיו זכאים לתגמול מכוח מכתב זה.
7. הנהלת המינהל האזרחי/מת"ק עזה תוכל לעדכן את כלל שיטות שכר העידוד ו/או התגמול הנהוגות במינהל האזרחי/מת"ק עזה, בין אם המדובר בשיטות שיקבעו לפי מכתבי זה ובין המדובר בשיטות קיימות, כאמור בסעיף 6 לעיל, וזאת בליווי מקצועי של יחידת תגמול ותמרוץ באגף השכר באוצר לאחר היוועצות עם ועד העובדים.
8. מובהר כי שעות נסיעה (מהבית לעבודה ולהפך), לא יכללו במסגרת השעות המושקעות לצורכי שיטות תגמול תמרוץ, לרבות שכר עידוד, הנוהגים או שיונהגו במינהל האזרחי.
9. מובהר כי מודל התגמול והתמרוץ שבמכתבי זה מהווה חלף שכר עידוד וכל מודל תגמול ותמרוץ אחר, וכי לא תהיה לעובדים בקבוצות החדשות זכאות לכל תגמול כספי אחר בגין עמידה ביעדים או תפוקות, לרבות לשכר עידוד (להלן: "תמריץ אחר"), מעבר לתגמול לו הם יהיו זכאים בהתאם לעקרונות המפורטים לעיל מכוח מכתבי זה. בכל מקרה, לא תהיה לעובדים זכאות בגין תקופה מסוימת הן לתמריץ אחר והן לתגמול שניתן מכוח מכתבי זה.
10. כן יובהר כי ככל שעובד בתקן המינהל האזרחי /מת"ק עזה יעבור או יועבר למשרד האם ממנו הושאל או לאחת מהיחידות הישנות במינהל האזרחי או לכל משרד ממשלתי אחר, הוא לא יהיה זכאי לתגמול מכוח מכתבי זה.
11. מובהר כי מענק שישולם לפי מכתב זה לא יהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים או חישוב ערך שעה לעבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, כונוניות, קריאות פתע, תורנויות ומשמרות (ככל שהעובדים זכאים לתוספות אלו), לא יילקח בחשבון בחישוב גמלה לפי חוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ולא יבצעו בגינו הפרשות לקרן השתלמות. בגין המענק יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי בעניין המעבר לפנסיה צוברת מיום 3.3.1999, כפי שעודכן ויעודכן מעת לעת, ולגבי סטודנטים, בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי מיום 3.11.2009 כפי שתוקן בהסכם הקיבוצי מיום 18.4.2016 וכפי שעודכן ויעודכן מעת לעת.

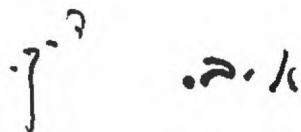
בכבוד רב,

  
אתי שגיא

סגנית בכירה לממונה על השכר (תגמול ותמרוץ)

העתק:

מר משה בכר - סגן בכיר לממונה על השכר



נספח א' - היחידות הזכאיות

1. יחידת מנגנון, משרד ראש הממשלה
2. משרד האוצר
3. משרד הבינוי והשיכון
4. המשרד להגנת הסביבה
5. יחידת ארכיאולוגיה, במשרד החינוך
6. משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים
7. משרד הבריאות
8. משרד החקלאות ופיתוח הכפר
9. משרד הכלכלה והתעשייה
10. רשות המים
11. המרכז למיפוי ישראל
12. מינהל התכנון
13. משרד התרבות והספורט
14. נציבות שירות המדינה

נספח ב'

פירוט יחידות בתקן המינהל האזרחי אשר בעניינם לא תחול שיטת התגמול המפורטת במכתב

1. ממ"י, אפוטרופוס הכללי והכונס הרשמי
2. רשות האוכלוסין וההגירה
3. יחידת שמאות ויחידת מקרקעין, במשרד המשפטים
4. יחידת חשמל, במשרד האנרגיה
5. משרד התחבורה
6. משרד התקשורת

א.ר.ל  
ג.7-