

**תנאי סיום העסקה למנהלים כלליים של משרדי ממשלה ויחידות סמך, מוקבליהם, משנים
למנהלים כלליים ונושאי משרה בכירים אחרים**

הצעה להחלטה

מ ח ל י ט י ס, לקבוע תנאי סיום העסקה לגבי מנהלים כלליים של משרדי ממשלה ומוקבליהם, משנים למנהלים כלליים (שהתמנו בהתאם להחלטת הממשלה מספר 3075 מיום 15.10.2017) ואשר לא נקבעו לגביהם תנאי סיום העסקה בקשר לתפקידם, ועובדים בתפקיד בכיר, אשר מונו על-ידי הממשלה או לפי חוק, בפטור ממכרז (באמצעות ועדת איתור או ועדת מינויים) ותקופת כהונתם בתפקיד קצובה, ואשר לא נקבעו לגביהם תנאי סיום העסקה בקשר לתפקידם.

1. מטרה, תחולה והגדרות

(א) מטרת החלטה זו היא לקבוע תנאי סיום העסקה שיחולו לגבי כל אחד מאלה, אשר יסיימו העסקתם בשירות המדינה החל מיום קבלת החלטה זו.

- (1) מנהלים כלליים במשרדי ממשלה ומוקבליהם;
- (2) משנים למנהלים כלליים שהתמנו בהתאם להחלטת הממשלה מס' 3075 מיום 15 באוקטובר 2017, ואשר לא נקבעו לגביהם תנאי סיום העסקה בקשר לתפקידם;
- (3) עובדים בתפקיד בכיר, כהגדרתו להלן, אשר מונו על-ידי הממשלה או לפי חוק, בפטור ממכרז (באמצעות ועדת איתור או ועדת מינויים) ותקופת כהונתם בתפקיד קצובה, ואשר לא נקבעו לגביהם תנאי סיום העסקה בקשר לתפקידם.

(להלן יכונה כל אחד מאלה – מנהל)

למען הסר ספק, החלטה זו לא תחול על עובד אשר חלה עליו החלטת ממשלה מס' 2464 מיום 8.3.2015.

(ב) האמור בהחלטה זו לא יחול על כל אחד מאלה:

- (1) מנהל אשר העסקתו בשירות המדינה תסתיים, בשל ביצוע עבירת משמעת או עבירה פלילית, או עקב הגעתו לגיל פרישת חובה.
- (2) מנהל 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.

(3) מנהל שחל עליו הסדר פנסיה תקציבית לפי חוק הגמלאות או חוזה העסקה לפי העניין.

(ג) הגדרות

בהחלטה זו:

"אופק שירות" – משך הזמן שנותר, בחודשים, ממועד סיום העסקתו בשירות המדינה של מנהל, ועד הגיעו לגיל פרישת חובה;
"גיל פרישת חובה" – כהגדרתו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004;
"חודש הסתגלות" – סכום בגובה השכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים למנהל, במועד סיום העסקתו, לפי ההוראות המחייבות בעניין זה, למעט תשלומים שנתיים;
"חוזה מיוחד" – חוזה מיוחד שנעשה מכוח סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959;
"חוק הגמלאות" – חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970;
"תקופת העסקה" – תקופת עבודה בשירות המדינה המובאת בחשבון לחישוב פיצויי פיטורים, לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963;
"תפקיד בכיר" – משרה בשירות המדינה שמתח הדרגות הצמוד לה הוא 42-44 ומעלה בדירוג המח"ר ומקביליו בדירוגים השונים.

2. תנאי סיום העסקה של מנהל בתום תקופת כהונתו

על מנהל שהעסקתו בשירות המדינה הסתיימה, יחולו הוראות מסלול א' או מסלול ב' להלן, לפי העניין.

מובהר למען הסר ספק כי מדובר במסלולים חלופיים ולא מצטברים.

(א) מסלול א'

לתנאי סיום העסקה לפי מסלול א' זה יהיו זכאים אחד מאלה:

(1) מנהל אשר במועד סיום העסקתו בשירות המדינה מתקיימים לגביו שלושת אלה במצטבר:

- (א) אופק שירותו עומד על 60 חודשים לפחות;
- (ב) תקופת העסקתו כמנהל היא לכל היותר 4 שנים;
- (ג) לא השלים שמונה שנות העסקה ברציפות בתפקיד בכיר בשירות המדינה, לאחר שיבוצו בתפקיד דרך קבע.

מנהל שמתקיימים לגביו תנאי הזכאות לפי סעיף קטן (1) זה, יהיה זכאי למענק חד פעמי בשל סיום העסקה, על-פי אחת מאלה A או B:

A - חמישה חודשי הסתגלות – לגבי מנהל שתקופת העסקתו בתפקיד מנהל היא 4 שנים בדיוק.

B - לגבי מנהל שתקופת העסקתו כמנהל נמוכה מ-4 שנים.

להלן חישוב ערך B:

A בהפחתת 5/48 חודשי הסתגלות בעד כל חודש שבו נמוכה תקופת העסקתו כמנהל מ-48 חודשים, במועד סיום העסקתו.

דוגמא למנהל שיהיה זכאי ל - A – מנהל שבמועד סיום העסקתו בשירות המדינה מלאו לו 61 שנים וחמישה חודשים (אופק השירות שלו עומד על 60 חודשים לפחות) ובמועד זה תקופת העסקתו בתפקיד היא 4 שנים בדיוק, יהיה זכאי ל-5 חודשי הסתגלות.

דוגמא למנהל שיהיה זכאי ל - B – מנהל שבמועד סיום העסקתו בשירות המדינה מלאו לו 61 שנים וחמישה חודשים (אופק השירות שלו עומד על 60 חודשים לפחות) ותקופת העסקתו בתפקיד היא 3 שנים, יהיה זכאי ל-3.75 חודשי הסתגלות.

$$B = 5 - (5/48 * (48-36)) = 3.75$$

(2) מנהל אשר במועד סיום העסקתו בשירות המדינה אופק שירותו נמוך מ-60 חודשים, יהיה זכאי למספר חודשי הסתגלות בגובה C, אשר יחושב כמכפלה של A ב-B:

A - חמישה חודשי הסתגלות בהפחתת 1/12 חודשי הסתגלות בעד כל חודש שבו קטן אופק שירותו, במועד סיום העסקתו, מתחת ל-60 חודשים.

B - המנה המתקבלת מחלוקת מספר החודשים בתפקיד מנהל, ולא יותר מ-48, ב-48.

$$C = B * A$$

דוגמא 1:

מנהל שבמועד סיום העסקתו בשירות המדינה מלאו לו 63 שנים (אופק שירותו עומד על 48 חודשים) ותקופת העסקתו בתפקיד היא 4 שנים בדיוק, יהיה זכאי ל-4 חודשי הסתגלות.

$$A = 5 - (1/12) * (60 - 48) = 4$$

$$B = 1$$

$$C = 1 * 4 = 4$$

דוגמא 2 :

מנהל שבמועד סיום העסקתו בשירות המדינה מלאו לו 63 שנים (אופק שירותו נמוך מ-60 חודשים) ותקופת העסקתו בתפקיד 3 שנים, יהיה זכאי ל-3 חודשי הסתגלות.

$$A = 5 - (1/12) * (60 - 48) = 4$$

$$B = 36/48$$

$$C = 4 * 36/48 = 3$$

(ב) מסלול ב'

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

- (1) השלים מעל ל-4 שנות כהונה כמנהל;
- (2) השלים שמונה שנים ברציפות בתפקיד בכיר בשירות המדינה, לאחר שיבוצו בתפקיד דרך קבע.

מנהל שמתקיימים לגביו תנאי הזכאות לתנאי מסלול ב', יהיה זכאי לשלושה מענקים חד פעמיים, מצטברים, בשל סיום העסקה, כדלקמן:

(1) מענק המתחשב באופק השירות עד גיל פרישת חובה –

- (א) מנהל אשר במועד סיום העסקתו אופק שירותו עומד על 120 חודשים לפחות, יהיה זכאי לחמישה חודשי הסתגלות.
- (ב) מנהל אשר במועד סיום העסקתו אופק שירותו נמוך מ-120 חודשים (אך עומד, כאמור, על 60 חודשים לפחות), יהיה זכאי למספר חודשי הסתגלות לפי האמור להלן:

חמישה חודשי הסתגלות, בהפחתת 1/24 חודשי הסתגלות בעד כל חודש שבו נמוך אופק שירותו מ-120 חודשים, במועד סיום העסקתו.

דוגמא ל-(ב) - מי שבמועד העסקתו בשירות המדינה מלאו לו 57 שנים ו-5 חודשים (אופק שירותו עומד על 115 חודשים), יהיה זכאי ל 4.7916

הסתגלות.

חודשי

$$5-(120 - 115)*(1/24)((=4.7916$$

(2) מענק המתחשב בתקופת ההעסקה בשירות המדינה בתפקיד בכיר –

בעד כל חודש עבודה בתפקיד בכיר בשירות המדינה, לאחר שיבוצו דרך קבע בתפקיד בכיר כאמור, יהא זכאי ל- $(\frac{5}{96})$ חודשי הסתגלות, ואולם זכאותו הכוללת לפי פסקה (2) זו לא תעלה על חמישה חודשי הסתגלות.

לדוגמא, מי שבמועד סיום העסקתו כיהן בתפקיד בכיר 8 שנים ברציפות (96 חודשים), יהיה זכאי ל-5 חודשי הסתגלות ($96*(\frac{5}{96})$) ומי שבמועד סיום העסקתו כיהן בתפקיד בכיר 10 שנים ברציפות (120 חודשים), יהיה זכאי לחמישה חודשי הסתגלות (מכיוון שהזכאות לא תעלה על חמישה חודשי הסתגלות).

(3) מענק המתחשב בתקופת העסקתו בשירות המדינה –

למענק זה יהיה זכאי מנהל שתקופת העסקתו בשירות המדינה, במועד סיום העסקתו, עולה על 240 חודשים.

בעד כל חודש עבודה בשירות המדינה, במהלך התקופה שבה שירת המנהל למעלה מ- 240 חודשים בשירות המדינה, יהא זכאי ל- $(\frac{1}{24})$ חודשי הסתגלות בעד כל חודש מעל ל- 240 חודשים ולא יותר מ- 2.5 חודשי הסתגלות.

לדוגמא, מי שבמועד סיום העסקתו שירת במדינה 25 שנים ברציפות (כלומר, שירת 60 חודשים מעל 240 חודשים), יהיה זכאי ל- $1/24*60$ חודשי הסתגלות, דהיינו ל-2.5 חודשי הסתגלות.

3. הוראות מיוחדות

מי שעבר מתפקידו כמנהל למשרה אחרת בשירות המדינה, שאינה משרת מנהל כהגדרתה בהחלטה זו, יהיה זכאי לבחור לקבל את תנאי סיום ההעסקה להם היה זכאי לפי החלטה זו, אילו העסקתו בשירות המדינה הייתה מסתיימת ערב מעברו למשרה האחרת, וזאת חלף תנאי סיום ההעסקה שלהם יהיה זכאי בתפקידו האחרון בשירות המדינה.

4. הוראות כלליות ונושאים נוספים

- (א) תקופת העסקה בשירות המדינה לאחר סיום תפקיד כמנהל לא תובא בחשבון לעניין "תקופת העסקה" כהגדרתה בהחלטה זו.
- (ב) בעד המענקים (חודשי ההסתגלות) לפי החלטה זו, לא יבוצעו הפרשות סוציאליות כלשהן, לרבות לקופת גמל לקצבה.
- (ג) בנוסף לאמור בהחלטה זו, מנהל כללי במשרד ממשלתי או מוקבל מנהל כללי יהיו זכאים לתנאי סיום העסקה בהתאם לפרק משנה 17.166 לתקשי"ר.
- (ד) המענקים לפי החלטה זו כוללים תשלום בעד הודעה מוקדמת, לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, או לפי תנאי העסקתו של מנכ"ל, לפי העניין.
- (ה) הזכאות לתנאי סיום העסקה לפי החלטה זו מותנית בחתימת המנהל על כתב קבלה וסילוק, בנוסח שייקבע על ידי נציב שירות המדינה והממונה על השכר.
- (ו) הוראות סעיף 16.74 לתקשי"ר יחולו, בשינויים המחויבים, על מי שזכאי לתנאי סיום העסקה לפי החלטה זו.
- (ז) למען הסר ספק, תנאי הסיום העסקה לפי החלטה זו יופחתו מהתגמול הניתן בשל הגבלות לאחר פרישה, כמשמעותו בהחלטת ממשלה מס' 271 מיום 5.6.2017, כנוסחה מעת לעת.
- (ח) לעניין הזכאויות הניתנות מתוקף החלטה זו לא יראו מנהל אשר הסתיימה העסקתו באחת מיחידות הממשלה או משרדיה והוא עובר להיות מועסק ביחידה אחרת מיחידות הממשלה או משרדיה כמי שסיים העסקתו.

5. בהתאם לסעיף 40 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, לצורך מימון החלטה זו יופחת סך של 12 מיליון ש"ח בכל אחת מהשנים 2025 ואילך בחלוקה שווה מתקציבי כל משרדי הממשלה, כך שמתקציבו של כל משרד יופחת סך של 400 אלפי ש"ח מדי שנה. כמו כן, עד לאישורו בכנסת של תקציב מדינה לשנת 2025, ביצוע התקציב לפי ההחלטה כפוף להוראות סעיף 3ב לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.

דברי הסבר

רקע כללי

בשנים האחרונות מקודמת בשירות המדינה רפורמה לשיפור מנגנוני ניהול ההון האנושי בשירות המדינה, שמטרתה העיקרית להתאים את היכולות של שירות המדינה לצרכים המשתנים של הציבור בישראל באמצעות שיפור מבנהו של השירות, דרכי פעולתו וקידום היכולות של עובדיו, תוך טיוב איכות השירות הניתן לציבור. בעבר נהנו מנהלים כללים בשירות המדינה מתנאים עודפים ומיטיבים. הסדרים אלה היו חריגים ומיטיבים הן ביחס לכלל הזכאים להסדרי פנסיה תקציבית והן ביחס למקבילים במגזר הציבורי. עם השינוי והמעבר מהסדרי פנסיה תקציבית להסדרי פנסיה צוברת, נפגעו בצורה משמעותית תנאיהם והם כיום נחותים מבעלי תפקידים בכירים אחרים בשירות המדינה. על מנת למנוע טענות של אפליה ועל מנת שניתן יהיה למשוך כח אדם איכותי למשרות חשובות אלה, מוצעות נוסחאות הפיצוי לעיל על מנהלים כלליים של משרדי ממשלה ויחידות סמך, מוקבליהם, משנים למנהלים כלליים (שהתמנו בהתאם להחלטת הממשלה מספר 3075 מיום 15.10.2017) ונושאי משרה בכירים אחרים אשר התמנו בפטור ממכרז (באמצעות ועדת איתור או ועדת מינויים) וכהונתם נקצבה, ולא נקבע להם הסדר פיצוי בגין סיום כהונתם. זאת כמפורט בהחלטה ומבלי לגרוע מיתר תנאי סיום ההעסקה שלהם הם זכאים.

תקציב

12 מיליון ש"ח

השפעת ההצעה על מצבת כח האדם

לא רלוונטי

עמדת שרים אחרים שההצעה נוגעת לתחום סמכותם

שר האוצר – תומך

החלטות קודמות של הממשלה בנושא

החלטה מספר 2464 מיום 8.3.2015

עמדת היועץ המשפטי של המשרד יוזם ההצעה

מצ"ב

סיווגים

סיווג ראשי: אופן עבודת הממשלה

תחום פעולה עיקרי: מגזר ציבורי

מגיש: ראש הממשלה

כ"ח בכסלו התשפ"ה
29 בדצמבר 2024



היועצת המשפטית

ירושלים, כ"ז בכסלו התשפ"ה
28 בדצמבר 2024

חוות דעת משפטית הנלווית להצעה להחלטת ממשלה

נושא הצעת ההחלטה: תנאי סיום העסקה למנהלים כלליים של משרדי ממשלה ויחידות סמך, מוקבליהם, משנים למנהלים כלליים ונושאי משרה בכירים אחרים.

תמצית ההצעה בהתייחס להיבטיה המשפטיים:

מוצע לקבוע תנאי סיום העסקה לגבי מנהלים כלליים של משרדי ממשלה ומוקבליהם, משנים למנהלים כלליים, שהתמנו בהתאם להחלטת הממשלה מס' 3075 מיום 15.10.2017, ואשר לא נקבעו לגביהם תנאי סיום העסקה בקשר לתפקידם, ועובדים בתפקיד בכיר, אשר מונו על-ידי הממשלה או לפי חוק, בפטור ממכרז (באמצעות ועדת איתור או ועדת מינויים) ותקופת כהונתם בתפקיד קצובה, ואשר לא נקבעו לגביהם תנאי סיום העסקה בקשר לתפקידם. כמו כן, מוצע לקבוע הוראות מיוחדות לגבי מי שעבר מתפקידו כמנהל למשרה אחרת בשירות המדינה, שאינה משרת מנהל כהגדרתה בהצעת ההחלטה.

ביום 8.3.2015 התקבלה החלטת ממשלה מס' 2464 שעניינה 'השלמת הסדר רוטציה ותקופות כהונה בסגל הבכיר של שירות המדינה'. חלק מן ההוראות המובאות בהצעת ההחלטה דן נשאבו, בשינויים המחויבים, מההוראות שנקבעו בהחלטה 2464 כאמור, ובין השאר, העילות שבהתקיימן לא יחול ההסדר, כמו קיומם של הליכים פליליים ומשמעתיים, לרבות התנאים שנקבעו בענין זה.

קשיים משפטיים, ככל שישנם, ודרכי פתרונם:

ר' להלן עמדת היועץ המשפטי של אגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

עמדת היועצים המשפטיים של משרדים אחרים שהצעת ההחלטה נוגעת להם:

הצעת ההחלטה הופצה ליועצים המשפטיים של המשרדים הרלוונטיים, והערות שהתקבלו הוטמעו בנוסח.

כמו כן, מהיועץ המשפטי של אגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר נמסר כדלקמן:

1. יש קושי בקבלת הצעת ההחלטה במקביל לכך שמקודמת כיום חקיקה מטעם הממשלה בעניין הפחתות שכר במגזר הציבורי ובכלל המשק (הפחתת יום הבראה). יחד עם זאת, בשים לב לכך שהפחתות השכר האמורות מקודמות לאור הסכמות עם ההסתדרות הכללית החדשה ולכך שהוסדרו או מוסדרים בעת הזו תנאי סיום העסקה לבעלי תפקידים בכירים אחרים שכהונתם קצובה (ראו למשל החלטה 2464 מיום 8.3.2015), אינני סבור כי קושי זה עולה כדי מניעה משפטית.
2. סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 קובע כי: "גוף מתוקצב או גוף נתמך לא יסכים על שינויים בשכר, בתנאי פרישה או בגימלאות, או על הטבות כספיות אחרות הקשורות לעבודה, ולא ינהיג שינויים או הטבות כאמור, אלא בהתאם למה שהוסכם או הונהג לגבי כלל עובדי המדינה או באישורו של שר האוצר".



היועצת המשפטית

לאור האמור, יש להביא בחשבון שהצעת החלטה זו יכולה להשליך גם על תנאי סיום העסקה של עובדים בתפקידים בכירים בגופים הציבוריים האמורים.

3. קושי נוסף מתעורר נוכח העובדה שתנאי סיום ההעסקה המוצעים בהצעת החלטה זו אינם מזכים בחודשי הסתגלות את מי שהעסקתו מסתיימת בגיל פרישת חובה או לאחריו. בנוסף, מספר חודשי ההסתגלות פוחת בגילאים מתקדמים, ככל שמועד סיום ההעסקה קרוב יותר לגיל פרישת חובה. עמדת גורמי המקצועי באגף השכר היא שתכלית מרכזית בהסדר המוצע היא להעניק רשת בטחון כלכלית למי שמסיים העסקתו בשירות המדינה, כאמור בהצעה, כשהוא עדיין מצוי בגילאי שוק העבודה (כשההנחה היא שבגיל פרישת חובה הוא זכאי להסדר פנסיוני), ולפיכך יש בסיס ענייני לאבחנה. לטעמי, עמדה זו ניתנת להגנה משפטית.

בכפוף לאמור לעיל, אין מבחינתי מניעה משפטית לקבלת ההצעה."

עמדת היועץ המשפטי של המשרד שהשר העומד בראשו מגיש את ההצעה:

בשים לב לאמור לעיל ולעמדת היועץ המשפטי של אגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, אין מניעה משפטית לאישור הצעת החלטה.

אורלי פישמן אורן, עו"ד
משנה ליועצת המשפטית