

**מרכז השלטון המקומי**  
**חוזה מנכ"ל מס' 455 מיוני 2007**

לכבוד  
 ראשי הרשויות המקומיות  
 מנכ"לים  
 מזכירים  
 גזברים  
 מנהלי משאבי אנוש  
חשבי שכר

שלום רב,

**הנדון: הענקת דרגות אישיות**

הננו שמחים להביא בפניכם את העקרונות וההבנות אליהם הגענו בסיכום עם משרד הפנים ומשרד האוצר באשר למתן דרגות אישיות לעובדים ברשויות המקומיות.

כל רשות מקומית תקבע קריטריונים למתן דרגות אישיות לעובדים כפוף לכללים הבאים:

- א. מטרת הענקת הדרגות האישיות: עידוד מצויינות ותגמול עובדים מצטיינים.
- ב. הענקת דרגות אישיות הינה כלי לצמצום פערי שכר בין עובדים המבצעים מטלות זהות.
- ג. דרגה אישית תינתן לעובד שהגיע לשיא מתח הדרגות הצמוד לתפקידו ואין עוד ביכולתו להתקדם בסולם הדרגות.
- ד. הדרגה האישית תוענק בתום שהות של לפחות 4 שנים בדרגת השהייה (+) במסלול קידומו של העובד.
- ה. הדרגה תוענק לאחר מיון והחלטת ועדה שתוסמך לכך ברשות לאחר קבלת המלצות הממונה, לאור הערכות העובד במהלך שירותו, תוך התחשבות בזותק, הערכת סיכויי קידום בתפקידים, העדר בעיות משמעת, מעשה הצטיינות ראוי לציון או תפקוד ברמה גבוהה לאורך זמן.
- ו. לא תוענק דרגה אישית לעובד בעל חריגות שכר. לרבות חריגות שכר שהוכשרו בהסכם 3.3.99 ושסך כל התוספות אינו עולה בערכו על 22% מהשכר המשולב.
- ז. תתאפשר קבלת דרגה אישית לעובדים השוהים עד דרגה 13 (כולל).
- ח. בכפוף לעקרונות המנויים לעיל, תתאפשר הענקת דרגות אישיות ל-3% עד 5% מקרב עובדי הרשות, בהתחשב בגודל הרשות, למספר העובדים המועסקים בה ובכפוף ליכולת התקציבית של הרשות.
- ט. להלן דוגמה לקידום: מסלול קידום של מנהל מח' ברשות ג' הינו 8-10 (+) עובד שוהה בדרגה 10+ 5 שנים, תינתן לו דרגה 11 בכפוף לאמור לעיל, וכעבור 3 שנים דרגה 11+.

בברכה,



**דן בן חיים, עו"ד**

ממונה על הסכמי עבודה ושכר