

**תפקוד יחידות**

**מערכות המידע**

**במשרדי הממשלה**

**וביחידות הסמך**



ירושלים, י"ט בסיון התשע"א  
21 ביוני 2011  
חוזר מס' 7/2011

אל: הסמנכ"לים הבכירים למנהל ומשאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך  
במערכת הבריאות והביטחון

שלום רב,

הנדון: **שינויים במערך הארגוני של אגפי מערכות מידע במשרדי הממשלה וביחידות הסמך**

1. כללי

המגמה שהתפתחה בשנים האחרונות במדיניות העסקת עובדי מחשוב במערכת הממשלתית היא מחד הקטנת מספר העובדים במעמד של עובדי מדינה ומאידך הרחבת השימוש בהתקשרויות חיצוניות (קבלני כוח-אדם ועל בסיס מכרז בתי תוכנה). מקורה של מגמה זו היא במאפיינים הייחודיים של תחום המחשוב המחייבים זמינות בקליטת עובדים, חוסר יכולתו של שירות המדינה לגייס עובדי מחשוב מתמחים ברמה גבוהה, בין היתר בשל תנאי ההעסקה וכן בגין הקיצוץ בתקני כוח-האדם בשירות המדינה.

מגמה זו הייתה אמורה להביא למציאות לפיה במערכות המחשב הממשלתיות יועסקו מספר מצומצם של עובדי מדינה שיהוו גרעין ידע ניהולי שלצידם מועסקים עובדים בתפיסת העסקה של מיקור חוץ במקצועות התכנות, ההפעלה, הטמעה ותמיכה וכד'.

לאורך השנים הורחב השימוש בהתקשרויות חיצוניות שכלל בין היתר העסקת עובדים הממלאים תפקידים מרכזיים ולעיתים רגישים, שתפקידם מחייב הפעלת סמכויות שלטוניות, הרשאות בנכסי מדינה ואחריות על עובדים וכספים. העסקות אלו התגלו כבעייתיות בהיבטים שונים הכוללים קושי בהפעלת סמכויות שלטוניות, החשש להימצאות במצב של ניגוד עניינים, חשש להיווצרות יחסי עובד-מעביד עם המדינה, אי חלול מגבלות התקשי"ר בהיבטים של העסקת קרובי משפחה, עבודה פרטית, הגבלות לאחר פרישה ועוד.

בשנים האחרונות הקדישה נציבות שירות המדינה מאמצים רבים מחד לקביעת כללים אחידים להעסקת עובדים בצורות שונות, וזאת על מנת לוודא כי ככל שהוחלט על שימוש במיקור חוץ, הוא יבוצע במשורה ולצרכים אליהם שירות זה מיועד, ומאידך לטפל בלקחי העבר הכוללים הסדרת העסקתם של עובדים חיצוניים קיימים.

לאור המציאות שהתפתחה בנושא כוח-האדם ביחידות המחשוב, הוחלט על-ידי הח"מ, בשיתוף נציגי החשב הכללי, הממונה על השכר ואגף התקציבים, לבצע עבודת מטה במטרה לבחון אפשרויות להסדרת הסוגיות הבעייתיות שהועלו במסגרת הדיונים, הכוללים קביעת תפקידי ליבה באגפי מערכות מידע.

שתי וועדות בין-משרדיות ישבו על המדוכה שהאחרונה שבהן בראשות מר טל הרמתי, סגן בכיר לחשב הכללי וחבריה נציגי נציבות שירות המדינה, אגף התקציבים, אגף הממונה על השכר, משרד הבריאות ונציגי פורום מנהלי אגפי מערכות מידע במשרדי הממשלה ויחידות הסמך. הוועדה סיימה עבודתה והגישה המלצותיה לנציבות שירות המדינה.

### 2. תיאור עבודת הוועדה:

2.1. הוועדה נועדה לבחון את מערך המחשוב בשירות המדינה במספר היבטים והעבירה המלצותיה לידי נציבות שירות המדינה. במסגרת עבודת הוועדה נדונו מספר סוגיות עיקריות:

- קביעת תפקידי ליבה – הגדרת מבנה ארגוני פונקציונאלי לאגפים ובחינת בעלי תפקידים מרכזיים, לצורך סיווג המשרות כתפקידי ליבה.
- תיאורי תפקידים – בחינת תיאורי התפקידים הקיימים לתפקידי הליבה והמלצה לדרישות סף (השכלה/הכשרה/ניסיון).
- סיווג האגפים – גיבוש תבחינים להערכת האגפים וסיווגם למספר רמות, בהתאם למורכבות הפעילות והיקפה.

2.2. לצורך הדיון בתפקידי הליבה נבחרו אחד-עשר תפקידים מרכזיים בתחום מערכות מידע, בהם דנה הוועדה ונקבעו ארבעה קריטריונים לסיווג המשרות כתפקידי ליבה:

- סמכויות שלטוניות – תפקידים המתאפיינים על-ידי סמכויות שלטוניות ובעלי היבטים ניהוליים העוסקים בקביעת מדיניות והרשאות בנכסי מדינה (סמכות חתימה).
- אחריות על כספים – אחריות ישירה על הקצאת כספים.
- אחריות על עובדים – פונקציות ניהוליות המגדירות תוכנית עבודה, אחריות מתמשכת, קביעת מדיניות העסקת עובדים ועוד.
- ניגוד עניינים – נושאי תפקידים העשויים להימצא במצב של ניגוד עניינים בין שירות המדינה לבין גופים חיצוניים.

### 3. יישום המלצות הוועדה לשינויים במערך הארגוני של אגפי מערכות מידע:

לאחר בחינת המלצות הוועדה להלן מסקנות עיקריות, בתחומי סמכותה של נציבות שירות המדינה, שיש ליישמן באגפי מערכות המידע במשרדי הממשלה וביחידות הסמך:

#### 3.1. מבנה ארגוני מומלץ לאגפי מערכות מידע:

בהתאם להמלצות הוועדה מומלץ לקבוע בכל אגף מערכות מידע, שתוגדר כיחידה המעניקה שירותי מידע באופן עצמאי, מבנה ארגוני פונקציונאלי, המפרט את כפיפותם של בעלי התפקידים המרכזיים באגפים. המבנה הארגוני האמור משקף היררכיה ארגונית ולא מהווה תחליף לניהול מטריציוני העשוי להיות קיים באגפי מערכות מידע (מצ"ב נספח א' – מבנה ארגוני פונקציונאלי).

יובהר כי המבנה הארגוני מפרט תחומי עיסוק ואינו מתאר משרות או תפקידים. במשרדים בעלי היקף פעילות רחב ניתן יהיה לקבוע מספר בעלי תפקידים לתחום מסוים. קביעת תקן המשרות עבור כל משרד/יחידת סמך תיקבע על-פי סיווג האגף ובהתאם לרמות תקן המשרות שאושרו על-ידי נציבות שירות המדינה, כמפורט בהמשך.

### 3.2. סיווג האגפים בהתאם למורכבות:

כיוון שקיימת שונות רבה במורכבות הפעילות ובהיקפה, בין משרדי הממשלה ויחידות הסמך, לא ניתן לקבוע מסגרת ארגונית זהה לכל משרדי הממשלה ויחידות הסמך. לצורך כך נקבע תפקוד המשקף את השונות בין האגפים.

בהתאם להמלצת הוועדה הוגדרו שתי רמות סיווג לאגפי מערכות מידע, על בסיס רמת המורכבות (רמה א' משקפת מורכבות גבוהה, רמה ב' משקפת מורכבות נמוכה). קביעת הקריטריונים להערכת רמת האגף התבססה על המלצות וועדה בין-משרדית שגיבשה והמליצה על מספר קריטריונים עיקריים המשפיעים על מורכבות עבודת האגף, כאשר לכל אחד מהם ניתן משקל שונה, על-פי מידת השפעתו על מאפייני עבודת האגף, כמקובל בסדרות הארציות.

לצורך סיווג האגפים על-פי מורכבותם, מצ"ב שאלון המפרט את הנתונים הנדרשים להערכת רמת תפקוד האגף. על הסמנכ"ל למנהל ומשאבי אנוש ועל חשב המשרד לאשר את נתוני השאלון. נבקשכם להעביר את השאלון המלא לידי הגב' אפרת לוי-רוזנברג, מנהלת תחום (משרדי הממשלה ויחידות הסמך), אשר מרכזת את הטיפול בסדרת מערכות מידע במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, עד לתאריך 31.7.2011 (מצ"ב נספח ב' – שאלון תפקוד).

### 3.3. תקנון תפקידי ליבה:

לאחר בחינת נימוקי הוועדה והמלצותיה, הוחלט לאמץ את המלצות הוועדה באשר לתקנון ארבעה בעלי תפקידים מרכזיים כתפקידי ליבה בכל אגף מערכות מידע במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, כמפורט להלן:

3.3.1. מנהל מערכות מידע (מנמ"ר - CIO) – הוועדה מצאה כי התפקיד עונה על כל הקריטריונים לסיווג המשרה כתפקיד ליבה.

3.3.2. מנהל יישומים – הוועדה מצאה כי התפקיד עונה על כל הקריטריונים לסיווג המשרה כתפקיד ליבה. בהתאם להמלצת הוועדה, ביחידה בה תימצא מורכבות ייחודית, ניתן יהיה לשקול לקבוע מספר מנהלי יישומים.

3.3.3. מנהל טכנולוגיות ופיתוח (CTO) – הוועדה מצאה כי התפקיד עונה על כל הקריטריונים לסיווג המשרה כתפקיד ליבה. בהתאם להמלצת הוועדה, ובהתאמה לסיווג מורכבות האגף, ניתן יהיה לבחון הפרדה בין שני תחומי עיסוק:

- תכנון אסטרטגי ומתודולוגיה.
- ניהול שוטף של התפעול והתשתיות הקיימות.

3.3.4. מנהל אבטחת מידע (CSO) – הוועדה מצאה כי התפקיד עונה על כל הקריטריונים לסיווג המשרה כתפקיד ליבה.

הוועדה דנה בתפקידים נוספים שלגביהם לא נמצאה הצדקה לסווגם באופן גורף כתפקיד ליבה באגפי מערכות מידע.

במסגרת דיוני הוועדה נבחן הצורך בסיווג תפקיד מנהל השירות ללקוחות כתפקיד ליבה. הוועדה המליצה כי ניתן יהיה לשקול לתקן את התפקיד כתפקיד ליבה ובלבד שמדובר ביחידות בעלות מאפייני שירות ייחודיים, כפי שייקבע על-ידי נציבות שירות המדינה.

למען הסר ספק יובהר כי מיום פרסום חוזר זה לא תאושרנה התקשרויות חיצוניות חדשות לתפקידי הליבה אלא יועסקו בתפקידים אלו עובדים במעמד של עובדי מדינה בלבד.

### 3.4. תקינה וקביעת רמות משרות לתפקידי הליבה:

#### 3.4.1. מנהל אגף מערכות מידע (מנמ"ר):

באגף המסווג ברמה א' – מנהל אגף בכיר (מערכות מידע) – 42-44 מח"ר/מהנדס/טכני  
באגף המסווג ברמה ב' – מנהל אגף א' (מערכות מידע) – 41-43 מח"ר/מהנדס/טכני

#### 3.4.2. מנהל יישומים/מנהל טכנולוגיה ופיתוח:

באגף המסווג ברמה א' – מנהל תחום בכיר (יישומים/טכנולוגיה) – 41-43 מח"ר/מהנדס/טכני  
באגף המסווג ברמה ב' – מנהל תחום – 40-42 מח"ר/מהנדס/טכני

#### 3.4.3. מנהל יישום אבטחת מידע:

באגף המסווג ברמה א' – מנהל תחום (יישום אבטחת מידע) – 40-42 מח"ר/מהנדס/טכני  
באגף המסווג ברמה ב' – ממונה (יישום אבטחת מידע) – 39-41 מח"ר/מהנדס/טכני

### 3.5. תיאורי תפקידים ודרישות סף לתפקידי הליבה:

לאחר בחינת תיאורי התפקידים הקיימים, בוצעו מספר שינויים בתיאורים המשויכים לתפקידי הליבה. אבקשכם לוודא כי משרות הליבה הקיימות במערך הארגוני תשויכנה למספרי תיאורי התפקידים הארציים המפורטים בטבלה שבנספח ג' לחוזר.

**אבקש להסב את תשומת ליבכם לתקופת מעבר קצובה הקיימת לתפקידי הליבה ביחס לדרישות ההשכלה, כמפורט בתיאורי התפקידים.**

### 3.6. קליטת עובדים קיימים המועסקים בהעסקות חיצוניות לתפקידי הליבה:

מאחר שיש למדינה אינטרס להסדיר העסקתם של העובדים הקיימים, בימים אלו מוגשת המלצה לוועדת שירות להפעלת הסדר קליטה חד פעמי בפטור ממכרז לתפקידי הליבה, שמשמעותו קליטת העובדים החיצוניים הקיימים למשרות החדשות בתפקידי הליבה, בכפוף לתנאים שייקבעו על-ידי ועדת השירות והממשלה.

לאחר החלטת ועדת השירות ואישור הממשלה, יופץ חוזר בנושא ההליכים הנדרשים לצורך מתן הפטור החד פעמי מחובת המכרז הפומבי.

### 3.7. איוש משרות תפקידי הליבה עליהן לא יחול פטור חד פעמי ממכרז פומבי:

על משרות פנויות בתפקידי ליבה חלה חובת המכרז, כמקובל, בהתאם להוראות חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959 והוראות התקשי"ר. במקרה בו מכרז פנימי לא העלה מועמדים, על המשרדים ויחידות הסמך לפנות לאגף בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה. מאחר שמדובר במהלך גיוס רוחבי בכלל משרדי הממשלה ויחידות הסמך, אגף הבחינות והמכרזים ירכז את פרסום המכרזים הפומביים במתכונת של מכרזים פומביים

מובנים. על מנת לקצר את משך המכרז, פרסום המכרזים יכלול תאריכים למבחנים מקצועיים, מרכזי הערכה וועדות.

### 3.8. תנאי העסקה ושכר לעובדים המועסקים בתפקידי הליבה:

3.8.1. מסגרת ההעסקה - לאור מאפייני התפקידים, תנאי השכר הייחודיים בענף המחשוב והקושי בהשגתם ושימורם של עובדים אלו, הוחלט להעניק לעובדים הממלאים את תפקידי הליבה חוזה מיוחד, בהתאם לטבלאות שכר ייחודיות ובהתאמה לסיווג האגף ולתפקיד (מצ"ב נספח ד' – טבלאות שכר). יובהר כי תנאי ההעסקה והשכר מיועדים לממלאי תפקידי הליבה ובלבד שהינם מועסקים בתנאי ההעסקה בפנסיה צוברת.

רמת השכר של מנהל מערכות מידע (מנמ"ר) באגף המסווג ברמה ב' כוללת תגמול עבור שעות נוספות (שכר גלובאלי).

רמות השכר של שאר תפקידי הליבה (מנהל טכנולוגיות, מנהל יישומים ומנהל אבטחת מידע) המפורטות בטבלאות השכר מהוות שכר יסוד. מעבר לשכר היסוד ישולם לעובדים תגמול עבור ביצוע שעות נוספות בפועל (לפי דיווח) בלבד. יובהר כי מעבר לכך לא יהיו העובדים זכאים לתשלום בגין רכיבי שכר נוספים בדיווח, כגון: שכר עידוד וכוננויות ועוד.

### 3.8.2. קידום ברמות שכר:

3.8.2.1. קידום בתפקיד מנמ"ר באגף המסווג ברמה ב' - בטבלת השכר קיימות שלוש רמות שכר. הקידום בטווח הרמות יהיה כנהוג לגבי קידום עובדים בחוזים מיוחדים-משכורת כוללת.

3.8.2.2. קידום בתפקידי מנהל יישומים/מנהל טכנולוגיה ופיתוח/מנהל יישום אבטחת מידע - לכל בעל תפקיד נקבעה טבלת שכר בעלת 7 רמות שכר. קביעת רמת השכר והקידום בטווח הרמות יהיה בהתאם לתנאים המצטברים הבאים:

\* שיבוץ ראשוני – ככלל, השיבוץ הראשוני יהיה לרמה התחילית של טווח רמות השכר. במידה והמועמד למשרה צבר ניסיון מקצועי מעבר לניסיון הנדרש לרמה התחילית של המשרה, ניתן יהיה לאשר את הרמה השנייה בטווח רמות השכר בטבלה.

\* מכסת קידומים לשנה – כל שנה ניתן יהיה לקדם עד 50% מקרב העובדים המועסקים באחד מתפקידי הליבה. במקרה של מספר אי זוגי של עובדים בתפקידי הליבה, ניתן יהיה לקדם עד מחצית מהעובדים, בעיגול למספר עובדים שלם כלפי מעלה.

\* שהייה ברמת שכר – משך הזמן המזערי של שהייה ברמת שכר – לפחות שנה.

\* אישור רמת שכר – העלאה ברמת שכר מותנית בהמלצה מנומקת של מנהל האגף (מנמ"ר), המבוססת על הערכה מקצועית באשר לאופן תפקודו של נושא המשרה. המלצה זו, בצירוף טופס הערכת עובד בשירות המדינה, תועבר לאישורו של סמנכ"ל בכיר למנהל ומשאבי אנוש.

3.8.3. קביעת רמת שכר לעובדים חיצוניים שייקלטו לשירות המדינה באמצעות פטור ממכרז פומבי – במידה ויקלטו עובדים חיצוניים לתפקידי הליבה, לאחר החלטת ועדת שירות ואישור הממשלה, תיקבע להם דרגה המקבילה לרמת השכר אותה השתכרו טרם קליטתם לשירות המדינה, אך לא יותר מרמת השכר המרבית בטבלת השכר הרלוונטית לתפקיד הליבה אותו הם מבצעים. במידה ועובד חיצוני בוחר שלא להיקלט לשירות המדינה, תינתן למשרד ארכה של עד חצי שנה, מיום איש המשרה, להמשיך ולהעסיקו באופן ההעסקה חיצוני וזאת לצורכי חפיפה.

למען הסר ספק יובהר כי לא יאושר המשך העסקות באופן חיצוני לתפקידי ליבה מעבר לאמור לעיל. על הסמנכ"ל למנהל ומשאבי אנוש וחשב המשרד לוודא הפסקת ההתקשרויות במועד.

#### 4. יישום והטמעה

לצורך יישום חוזר זה ועל מנת להיערך לבחינה מקצועית לסיווג האגפים ותקנון תפקידי הליבה בהתאמה, אבקשכם להעביר את החומרים הבאים לידי גב' אפרת לוי-רוזנברג:

4.1. שאלון תפקוד בצירוף הנספחים הרלוונטיים, כאמור בסעיף 3.2 לעיל ונספח ב' לחוזר.

4.2. מסמך המפרט את התפקידים הנדרשים לצורך השלמת המבנה הארגוני, הכולל קביעת ארבע המשרות של תפקידי ליבה, כפי שפורט בסעיף 3.4 לעיל, **במידה והמשרות אינן קיימות במערך הארגוני הקיים.**

לאחר קבלת החומר תחל עבודת מטה, בשיתוף מר מיכאל לוריא, מנהל תחום (מתודולוגיה ומערכות מידע כלכליות) באגף התקציבים, אשר מרכז את הטיפול בהקצאת משרות לתפקידי ליבה מטעם אגף התקציבים.

לאחר סיום עבודת המטה וקבלת אישור אגף התקציבים להקצאת המשרות, כל משרד יפנה לרפרנט המשרד בנציבות שירות המדינה ליצירת המשרות החדשות, בהתאם לסיווג רמת האגף ורמות המשרות שאושרו, ולהיערך לאיש המשרה בשתי צורות אפשריות:

\* באם קיים עובד חיצוני הממלא את מטלות המשרה, יש להמתין להחלטת וועדת השירות ואישור הממשלה בדבר התנאים לקבלת הפטור החד פעמי מחובת המכרז הפומבי.

\* באם לא קיים עובד חיצוני הממלא את מטלות המשרה, יש להחל בהליכים לאיש המשרה, כמתחייב מהוראות החוק והתקשי"ר ובהתאם להנחיות הגיוס המפורטות בסעיף 3.7 לעיל.

במקרים בהם קיימים עובדים המבצעים את תפקידי הליבה ותקן משרתם נמוך מהתקן המאושר, יש לפנות לרפרנט המשרד בנציבות שירות המדינה על מנת לשדרג את המשרה, בהתאם לרמות המשרות שאושרו. בהתאם למדיניות התקינה בשירות המדינה, שינוי מתח הדרגות ייעשה ברמה אחת בלבד. מאחר שמדובר במהלך חדש ורוחבי, המשרדים ויחידות הסמך לא יחויבו בעלות בגין שינוי התקינה של משרות תפקידי הליבה.

בקשות לשינויי תקינה של משרות נוספות, מעבר לתפקידי הליבה, ייבחנו על-פי מדיניות המדינה, ובגין שינויי תקן אלה יחויב המשרד בעלות השינויים, כמפורט בחוזר נציב שירות המדינה מיום 11.7.2007.

## לוטה:

נספח א' – מבנה ארגוני פונקציונאלי של אגף מערכות מידע

נספח ב' – שאלון תפקוד לסיווג רמת האגף

נספח ג' - תיאורי תפקידים לתפקידי הליבה

נספח ד' – טבלאות שכר לתפקידי הליבה

בברכה,

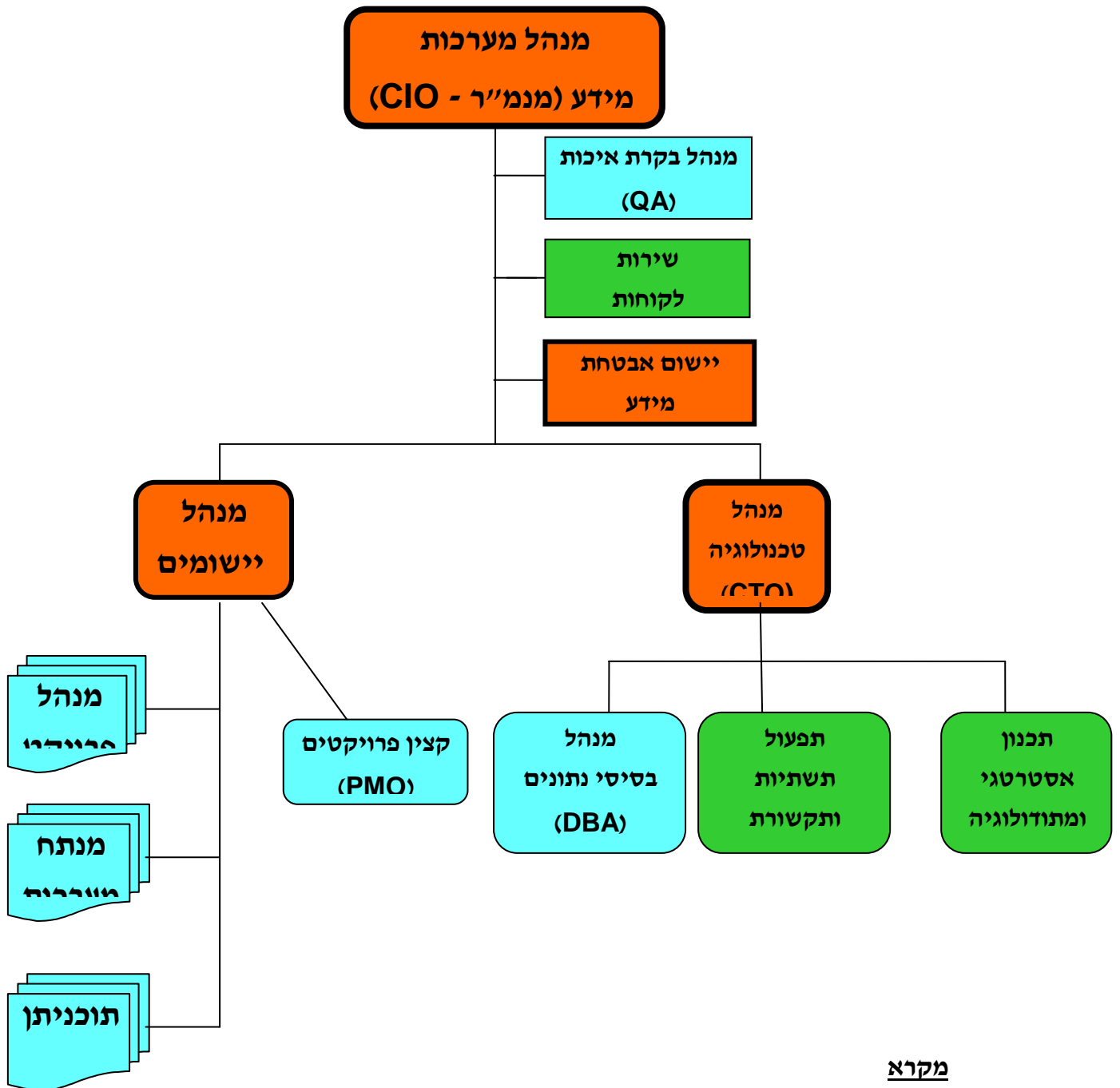


מוטי אהרוני

סגן נציב שירות המדינה

העתק: עו"ד משה דיין - נציב שירות המדינה  
 המנהלים הכלליים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך  
 גב' מיכל עבאדי-בויאנג'ו - החשבת הכללית, משרד האוצר  
 מר אילן לוי - הממונה על השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר  
 ד"ר אודי ניסן - הממונה על התקציבים, משרד האוצר  
 מר יוסי קינר - סגן נציב שירות המדינה (מערכת הבריאות)  
 מר מאיר אהרונוב - סגן נציב שירות המדינה  
 גב' אילה גונן-אשרי - הממונה על מערכת הביטחון (בפועל), נציבות שירות המדינה  
 מר טל הרמתי - סגן בכיר לחשב הכללי, אוצר  
 מר ברק שטרנזברג - סגן בכיר לממונה על השכר, משרד האוצר  
 גב' גבריאלה אשכנזי – מנהלת אגף א' (בחילות ומכרזים), נציבות שירות המדינה  
 חברי הנהלה והממונים בנציבות שירות המדינה  
 מנהלי יחידות משאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך  
 מר מיכאל לוריא - מנהל תחום (מתודולוגיה ומערכות מידע כלכליות), משרד האוצר  
 גב' ורד מדמון קויתי - מנהלת תחום בכיר (כוח-אדם, תקינה וסיווג), משרד הבריאות  
 עו"ד עדו בן-צור - ממונה (ייעוץ משפטי), נציבות שירות המדינה  
 רפרנטים באגף הבכיר למשרדי הממשלה ויחידות הסמך

נספח א' – מבנה ארגוני פונקציונאלי של אגף מערכות מידע



מקרא

- \* תפקיד ליבה
- \* המלצה לא לתקן כתפקיד ליבה
- \* תקנון המשרה ייבחן בהתאם לסיווג היחידה (מורכבות)/מאפיינים ייחודיים

נספח ב' – שאלון תפקוד לסיווג רמת האגף

שמ 2011-938

**הנדון: שאלון תפקוד אגפי מערכות מידע במשרדי הממשלה וביחידות הסמך**

תאריך: \_\_\_\_\_

שאלון זה נועד לצורך הערכת תפקוד אגפי מערכות מידע במשרדי הממשלה וביחידות הסמך. אודה על מילוי השאלון, תוך ציון מקור הנתונים, וצירוף תרשים המבנה הארגוני הקיים, כולל תוארי המשרות, מתחי הדרגות, על-פי התקן ושמות העובדים המשובצים. את השאלון המלא (כולל הנספחים הרלוונטיים) יש לשלוח ל- email : [efratle@civil-service.gov.il](mailto:efratle@civil-service.gov.il)

- שם המשרד/יחידת סמך: \_\_\_\_\_
- שם ממלא השאלון: \_\_\_\_\_
- תפקיד ממלא השאלון: \_\_\_\_\_

**א. היקף כוח-אדם באגף מערכות מידע (IT) :**

הערות	מס' עובדים			סוגי ההעסקה/התקשרות	
	2010	2009	2008		
				עובדי מדינה מקצועיים	1.
				עובדים בשיטת העסקה COST+ ועובדים על בסיס מכרז בתי התוכנה	2.
				אמדן משרות קבוע במיקור חוץ (*)	3.

**הערות:**

- \* מספר העובדים בכל שנה מתייחס לתאריך 31.12 של אותה שנה.
- \* היקף המשרות נכון ליום 31.12.2010, חייב להיות זהה להיקף המשרות שהוגש כיתרות פתיחה לצוות המשנה לנושאי מחשוב, כפי שמוגדר בהוראת שעה של החשב הכללי שמספרה 7.9.0.60.2.
- \* על תרשים המבנה הארגוני נדרש להציג את חלוקת האיוש על-פי סוגי ההעסקה (משרות המאוישות על-ידי עובדי מדינה ותפקידים המאוישים על-ידי עובדים חיצוניים).

**ב. מספר משתמשים:**

הערות	היקף	סוג המשתמשים	
		פנימיים (עובדי המשרד)	1.
		חיצוניים (*)	2.
מערכות תפעוליות בליבת הארגון שמשתמשי הקצה הם הציבור (מעבר לאינטרנט). יש לפרט סוג השירות ומאפייני המשתמשים.		הציבור	3.

(\*) משתמש שאינו עובד המשרד שיש לו USERNAME לכניסה למערכות המשרד, שהינן באחריות ה-IT של המשרד.

**ג. היקף תקציב (בממוצע ל-3 שנים – 2008-2010):**

הערות	היקף		סוג תקציב	
	ביצוע	תכנון		
			תקציב IT – פיתוח (*)	1.
			תקציב IT – שוטף (*)	2.
			תקציב שאינו באחריות ישירה של האגף (העברות מיחידות אחרות)	3.
			תקציב שכר עובדי מדינה מקצועיים באגף מערכות מידע	4.
			תקציב תפעולי של המשרד/יחידת סמך	5.

(\*) במונחי תקציב המדינה

למילוי : סמן X במשבצת המתאימה ופרט במידת הצורך

1. זמינות השירותים (*)		
פירוט	שעות הפעילות הנדרשות	
	שעות משרד	1.1
	24/7	1.2
	אחר	1.3

(\*) מתייחס אך ורק לשירותים הניתנים ישירות על ידי אגף מערכות מידע ולא ע"י ספק חיצוני (ספק אינטרנט וכו')

2. מחויבות לגופים אחרים מחוץ למשרד		
פירוט (*)	מספר יחידות	
	משרדים אחרים יחידות סמך	2.1
	גופים בינלאומיים	2.2
	אחרים	2.3

(\*) יש לפרט את סוג המחויבות, סוג השירות, כגון : פיתוח יישומים, תמיכה טכנית שוטפת וכו'.

3. פיזור גיאוגרפי של השירות			
פירוט	מספר אתרים	סוג הפיזור	
		פריסה ארצית	3.1
		פריסה בינלאומית	3.2
		יחידות אחרות המקבלות שירות מאגף מערכות מידע של המשרד	3.3

(\*) יש לצרף טבלה המפרטת את מקום האתרים ומספר העובדים בכל אחד מהם.

מורכבות יישומית				1.
הערכת השקעה בשנות אדם	שם המערכת הראשית	כמות מערכות	מערכות מידע	
			"תוכנות מדף"	1.1
			תוכנות מינהלתיות ומערכות מידע ניהולי (BI) ומערכות תומכות החלטות	1.2
			מערכות ייעודיות (פיתוח ספציפי) כתמיכה לתהליכי הליבה של המשרד/יחידת סמך	1.3

סביבה טכנולוגית			2.
פירוט	סמן אם קיים	נושא	
		סביבת מחשוב מרכזית - MF	2.1
יש לפרט כמות וסוגים.		תפעול תשתיות טכנולוגיות (כגון: תחנות מידע ציבוריות, מערך סריקה מרכזי, תחנות לשירות עצמי וכו').	2.2
		היערכות לשרידות ורציפות עסקית (האם קיים מתקן גיבוי ושרידות למשרד שבאחריות היחידה)	2.3
		פריסת התקשורת- האם קיימת רשת WAN	2.4

סביבה טכנולוגית			2.
פירוט	סמן אם קיים	נושא	
פרט את הסוגים.		מערכות מתח נמוך באחריות ה-IT (מערכות כגון: מצלמות במעגל סגור, מערכות לבקרת מעברים, מושתות בדרך כלל על שדרת התקשורת המרכזית או כל ציוד קצה ייעודי אחר שאינו מערכת לעיבוד נתונים וכד').	2.5
		אחריות לתקשורת קולית (האם טלפוניה באחריות היחידה)	2.6

היבטי אבטחת מידע וצנעת הפרט					3.
פירוט	פירוט			סיווג המידע המנוהל	
	אחר	רגיש (*)	סטנדרטי		
				מינהלי רגיל	3.1
				רפואי	3.2
				בטחוני	3.3
				עסקי כלכלי	3.4

(\*) נא לצרף אישור הרשות לאבטחת מידע.

### 1. אישור נתוני השאלון:

תואר המשרה	שם בעל התפקיד	חתימה	תאריך
מנהל אגף מערכות מידע (מנמ"ר)			
סמנכ"ל בכיר למינהל ומשאבי אנוש			
חשב המשרד			

להלן מספרי תיאורי התפקידים הארציים במערכת הממוחשבת לתפקידי הליבה:

<u>מערכת מרכב"ה</u>	<u>מערכת נש"מ</u>	<u>מתח דרגות</u>	<u>תפקיד</u>
50000049	180504000	42-44	מנהל אגף בכיר (מערכות מידע)
50000048	180503000	41-43	מנהל אגף א' (מערכות מידע)
50000036	180101000	41-43	מנהל תחום בכיר (טכנולוגיות ופיתוח)
50000037	180101002	40-42	מנהל תחום (טכנולוגיות ופיתוח)
51006925	181004000	41-43	מנהל תחום בכיר (יישומים)
50000042	180103002	40-42	מנהל תחום (יישומים)
51007043	180102004	40-42	מנהל תחום (יישום אבטחת מידע)
50000043	180104001	39-41	ממונה (יישום אבטחת מידע)



תיאורי תפקידים

נספח ד' – טבלאות שכר (סמלי הדירוגים ורמות המשרות יפורסמו על-ידי החשב הכללי)

### מנהל מערכות מידע באגף המסווג ברמה ב'

דרגה	רמת שכר (*)
א	22,000
ב	23,000
ג	24,000

(\*) שכר כולל המגלם תשלום עבור שעות נוספות.

### מנהל טכנולוגיה ופיתוח

דרגה	רמת שכר- יחידה מסווגת ברמה ב' (*)	רמת שכר – יחידה מסווגת ברמה א' (*)
א	14,534 ₪	
ב	15,389 ₪	
ג	16,244 ₪	
ד	17,099 ₪	
ה	17,953 ₪	17,953 ₪
ו	18,808 ₪	18,808 ₪
ז	19,663 ₪	19,663 ₪
ח		20,518 ₪
ט		21,373 ₪
י		22,228 ₪
יא		23,083 ₪

(\*) שכר יסוד שאינו כולל שעות נוספות (תשלום עבור שעות נוספות בפועל ישולם בנפרד).

### מנהל יישומים

דרגה	רמת שכר- יחידה מסווגת ברמה ב' (*)	רמת שכר – יחידה מסווגת ברמה א' (*)
א	13,679 ₪	
ב	14,534 ₪	
ג	15,389 ₪	
ד	16,244 ₪	
ה	17,099 ₪	17,099 ₪
ו	17,953 ₪	17,953 ₪
ז	18,808 ₪	18,808 ₪
ח		19,663 ₪
ט		20,518 ₪
י		21,373 ₪
יא		22,228 ₪

(\*) שכר יסוד שאינו כולל שעות נוספות (תשלום עבור שעות נוספות בפועל ישולם בנפרד).

### מנהל יישום אבטחת מידע

דרגה	רמת שכר- יחידה מסווגת ברמה ב' (*)	רמת שכר – יחידה מסווגת ברמה א' (*)
א	11,114 ₪	
ב	11,969 ₪	
ג	12,824 ₪	
ד	13,679 ₪	13,679 ₪
ה	14,534 ₪	14,534 ₪
ו	15,389 ₪	15,389 ₪
ז	16,244 ₪	16,244 ₪
ח		17,099 ₪
ט		17,953 ₪
י		18,808 ₪

(\*) שכר יסוד שאינו כולל שעות נוספות (תשלום עבור שעות נוספות בפועל ישולם בנפרד).