



תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול
נוסח מעודכן לתאריך : 13/07/2025

50-96

מטרה

1. מטרת הוראה זו היא לפרט את הכללים בנוגע לתוכנית התגמול לאזרחים עובדי צה"ל העונים להגדרת מנהלים, וזכאים לתוספת ניהול בהתאם לתפקידם, החל מתאריך 5.12.2021, מיום חתימת פרטיכל 7-2021.

הגדרות

2. **בהוראה זו -**

א. **"מפקד יחידה"** –

- 1) ביחידות המטה - קצין בדרגת אל"מ ומעלה או ע"צ בכיר (אע"ב) בתקן תס"ן.
- 2) ביחידות היצרניות - קצין בדרגת סא"ל ומעלה / אע"ב, או מפקד מסגרת המוגדרת כיחידה לפי הגדרת מערכת הביטחון, בדרגה נמוכה יותר שדרגתו לא תפחת מרס"ן / אע"צ תמ"ן.
- ב. **"תוספת ניהול קודמת"** – תוספת הניהול שהייתה נהוגה לפני יום 5.12.2021 נקראת גם "תוספת תפקיד לטכנאים והנדסאים".
- ג. **"תוספת ניהול"** – תוספת ניהול הנהוגה מתאריך 5.12.2021.
- ד. **"המועד הקובע"** – החל מה-1.1.2019 או תחילת הזכאות לתוספת ניהול, המאוחר מבניהם.
- ה. **"ותק בתפקיד ניהולי"** – תקופת ותק הנספרת מהמועד הקובע בגין תקופות עבודה בהן היה העובד זכאי לשכר כמנהל בפועל. ותק זה הוא ותק מצטבר על פני כלל התפקידים בהם עמד העובד בתנאי הזכאות לתוכנית התגמול למנהלים, כמפורט בסעיף 10, ובתנאי שעבר ברצף בין התפקידים.
- ו. **"התוכנית"** – תכנית התגמול למנהלים כמפורט בהוראה זו.

כללי

3. עד 5.12.2021 הייתה קיימת תוספת ניהול קודמת, שניתנה לעובדים המדורגים בדירוג מהנדסים, מח"ר, טכנאים ומקצ"ט, ששימשו בתפקידי מנהלי עבודה.
4. בתאריך 5.12.2021 נחתם הסכם תכנית תגמול למנהלים המעניק תוספת ניהול חדשה, עפ"י הכללים המפורטים בהוראה זו.
5. תשלום תוספת ניהול קודמת הופסק החל מתאריך 1.1.2021. אולם, עובדים שהיו עובדים פעילים עד תאריך 5.12.2021, ושקיבלו במועד זה תוספת ניהול קודמת ואינם זכאים לתוספת ניהול ימשיכו לקבל תוספת ניהול קודמת בשכרם, לרבות במקרה של המרת דרוג ו/או ניווד (כל עוד עומדים בתנאי הזכאות לתוספת ניהול קודמת) ולא יכללו בתוכנית תגמול למנהלים.
6. למען הסר ספק, עובדים שנקלטו החל מתאריך 5.12.2021 לא יהיו זכאים לתוספת ניהול קודמת.

שם הוראה : תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול	מספר : 50-96	כותב ההוראה : מדור שכר
עמוד 1 מתוך 12		תאריך עדכון אחרון : 13/07/2025



תנאי זכאות לתכנית

7. עובד יהיה זכאי לתוספת בגין תכנית התגמול למנהלים במידה ויעמוד בתנאים הבאים

במצטבר :

- א. העובד מועסק במסגרת הסכם קיבוצי.
- ב. נמצא בתקן תמ"ן בפועל (חובת התקן מתקיימת גם ביחס לעובד בדור א').
- ג. העובד אינו מדורג באחד מהדירוגים הבאים: עובדי מחקר, עובדי הוראה, עובדים סוציאליים, דירוגים מקצועיים (מתכת, בניין, מאחד, צמ"ה, נהגים, טבחים, דפוס), עיסוקים מיוחדים (אומנים, רב אומן, פיזיותרפיסטים, פארה-רפואיים, טכנאי רנטגן).
- ד. עובד המדורג בדירוגי מני"ע ובוחנים, שברשותו עד 300 נקודות קורסי מני"ע ובוחנים, יוכל להצטרף וולונטרית לתוכנית (ללא אפשרות לחזור בו), ולחתום על הצהרה בלתי חוזרת המובאת בנספח א', לפיה לא יהיה זכאי לתוספת לשכרו בגין נקודות קורסים שישלים החל ממועד הצטרפותו לתוכנית ואילך (תחילת הזכאות לתוספת ניהול תהא בהתאם למועד החתימה על ההצהרה שבנספח א'). למען הסר ספק, עובדים בעלי 300 נקודות קורסי מני"ע ומעלה לא יוכלו להצטרף לתוכנית כלל.
- ה. עוסק בניהול עובדים (**עובדים** לעניין זה הינם אע"צ או משרתים בסדיר) או ניהול משאבים (בהיקף רחב ובעלי משמעות רחב והשפעות תקציביות מהותיות) או מוסמך לקבוע מדיניות רחב ואסטרטגיה חוצת ארגון.
- ו. בעל מלל מינוי (תיאור תפקיד) בתקן ברשומת הצה"לית התואם את תפקידו הניהולי בפועל. ככלל, יאושרו בעלי מלל מינוי מסוג רמ"ד, רת"ח או מנהל עבודה.
- ז. משתייך לאחד משני סוגי אוכלוסיות המנהלים הבאים :
 - 1) **מנהל ביחידות המטה** – עובד הכפוף ישירות לקצין בדרגת או בתקן סא"ל ומעלה או לעובד צה"ל בכיר בתקן תנ"ב/תס"ן, ומקבל חוות דעת שנתית מדרג זה.
 - 2) **מנהל ביחידות הייצור (מנהל עבודה במפעל)** – עובד בעל כפיפות ישירה לדרג הניהולי ביחידה כפי שהוגדר ואושר ע"י מערכת הביטחון ואשר ממונה על 3 כפיפים לפחות. יש לציין כי מנהלים ביחידות הייצור יוגדרו עובדים המדורגים בדירוג מני"ע ובוחנים / טכנאים / מהנדסים / מח"ר / מקצ"ט בתפקיד מנהל עבודה בפועל אשר כפופים לכל הפחות לרס"ן / עובד בתקן תמ"ן אשר עץ המבנה היחידתי ישקף את הגדרת תפקידם כמנהלי עבודה, את כפיפותם וכפיפיהם של העובד. סעיף זה ייחול על יחידות המש"א, מרה"ס, מרת"ח, הבינוי, ואגד/גדודי הובלה.

שם הוראה : תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול	מספר : 50-96	כותב ההוראה : מדור שכר
עמוד 2 מתוך 12		תאריך עדכון אחרון : 13/07/2025



תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול
נוסח מעודכן לתאריך : 13/07/2025

50-96

8. התוספת תינתן לעובדים העומדים בכלל הקריטריונים שלעיל ובהתאם למועד התקן ברישומת אשר משקף את תפקיד המנהל בפועל ולכל המוקדם החל מתאריך 1/1/19.
9. החל מיום 01/06/2024, בהתאם להסכם השכר לשנים 2024 עד 2027 (פרטיכל 2024-3), קיימות שתי אוכלוסיות עובדים נוספות הזכאיות לתוספת ניהול:
- א. עובדים בכירים – עובדים שדרגתם אע"ב (אזרח עובד צה"ל בכיר) המוצבים על תקן תנ"ב או תס"ן.
- ב. מנהלי מחסן – עובדים שבמהות תפקידם עוסקים בניהול מחסן. דרגת תקן העובד חייבת להיות תב"ס לפחות והעובד בעל מלל מינוי התואם את תפקידו כמנהל מחסן בפועל.

כללי התשלום

10. החל מתאריך 1.1.2021, עובד העומד בתנאי הזכאות לתוכנית יהיה זכאי לתוספת ניהול סכומית חודשית.
11. גובה תוספת הניהול תלוי מערך (מטה / ייצור / מנהלי מחסן / בכירים), דרוג וותק ניהולי כמפורט בפרק זה. יובהר כי וותק ניהולי לעניין התוכנית יצטבר רק בגין תקופות עבודה בהן היה העובד זכאי לשכר כמנהל עבודה בפועל ובכל מקרה לא מוקדם מתאריך 1/1/19.
12. סכומי תוספת ניהול מוצמדים לעליה במדד המחירים לצרכן בגין חודש דצמבר של השנה הקודמת לשנת העדכון, ויעודכנו מידי שנה ועד לשכר המשולם ב-1/3.
13. תוספת הניהול לזכאים לכך, מחליפה את תוספת הניהול הקודמת (תוספת תפקיד טכנאים הנדסאים) והן לא ישולמו בו זמנית בשום מקרה.
14. תוספת ניהול משוקללת באחוז המשרה, ולא תשולם בגין תקופה שאינה מזכה בשכר.
15. תוספת ניהול היא תוספת פנסיונית ויופרש עבורה בגין כל הפרשה הנהוגה לגבי השכר המשולם.
16. תוספת ניהול תהווה שכר לכל דבר ועניין (גם לחישוב שכר השעה) ותובא בחשבון לעניין חישוב השלמת שכר המינימום כמשמעותה בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

שם הוראה : תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול	מספר : 50-96	כותב ההוראה : מדור שכר
עמוד 3 מתוך 12	תאריך עדכון אחרון : 13/07/2025	



תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול
נוסח מעודכן לתאריך : 13/07/2025

50-96

17. סכום חודשי של תוספת ניהול לפי דירוג וותק ניהולי (בש"ח לחודש) – נכון לשנת 2024 :

ותק ניהולי	תפקידי מטה		תפקידי ייצור (דירוגי מנ"ע ובוחרים או מנהלי עבודה במפעלי הייצור בדרוגים נוספים)*				דירוג מהנדסים (תפקידי מטה וייצור)	בכירים
	דירוג שכר לא אקדמאי (לרבות דירוג טכנאים) או מנהלי מחסן	דירוג שכר אקדמאי	דירוג מנ"ע ב' או עובדים בדרוגים נוספים*)	דירוג מנ"ע ג'	דירוג מנ"ע ד'	דירוג מנ"ע ה'		
לעובדים בעלי פחות מ- 5 שנות ותק ניהולי	841.23	1,070.66	1,223.61	1,331.91	1,440.21	1,548.51	1,223.61	1,468.34
לעובדים בעלי 5- 10 שנות ותק ניהולי	994.19	1,223.61	1,376.57	1,484.87	1,593.17	1,701.47	1,376.57	1,651.88
לעובדים בעלי 10 שנות ותק ניהולי ויותר	1,147.14	1,376.57	1,529.52	1,637.82	1,746.12	1,854.42	1,529.52	1,835.42

*מנהלי עבודה במפעלי ייצור בדרוגים נוספים – עובדים בדירוג מח"ר, טכנאים ומקצ"ט בתפקיד מנהל עבודה, יזוכו בתוספת ניהול לפי דירוג מנ"ע ב'.

הסיווג

- תפקידי מטה המוגדרים "לא אקדמאי" - עובדים בדרוג טכנאים, מינהלי, מקצ"ט מחסנאים עיתונאי גל"צ / עיתונאים שאין ברשותם תואר ראשון לפחות.
- תפקידי מטה המוגדרים "אקדמאי" הינם עובדים בדרוג מח"ר, משפטנים, פסיכולוגים, עיתונאי גל"צ / עיתונאים שברשותם תואר ראשון לפחות.

שם הוראה : תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול	מספר : 50-96	כותב ההוראה : מדור שכר
עמוד 4 מתוך 12	תאריך עדכון אחרון : 13/07/2025	



נוהל הגשת בקשה לתוספת ניהול

18. במסגרת קליטת עובד חדש – הבחינה תתבצע ע"י ענף הקליטה, בהתאם לכללי הוראה זו. במידה ונדרש לבחינת חריגים, יש לקבל את אישור מדור שכר.
19. עובד קיים העובר לתפקיד ניהולי מזכה –
 - א. עובדים המזוכים בתוספת ניהול ועוברים **המרת דירוג** או **ניוד** ללא שינוי תפקיד, יש להגיש למדור סו"ק במרכז תע"צ הצהרה כמפורט בנספח ב'.
 - ב. יתר המקרים – תוספת הניהול תיבחן ע"י מדור שכר.
20. הסמכות תגיש לענף/מדור הרלוונטי במרכז תע"צ בהתאם לאמור, פורמט בקשה לתוספת ניהול המופיעה בנספח ג'.
21. סמכות המעוניינת לבחון עובד המועסק באחת מהיחידות היצרניות שאינן מוגדרות כמפעל (לרבות יחידות המרה"ס, מרת"ח, הובלה, בינוי ואגד/גדודי הובלה) ובכוונתם להכיר את תוספת הניהול עבורו כתוספת יצרנית, נדרש להגיש בנוסף לבקשה שלעיל את המסמכים הבאים:
 - א. טופס בקשה להכרת תפקיד מני"ע (כולל לעובדים בדירוגי מח"ר, מהנדסים, טכנאים ומקצ"ט המועסקים כמנהלי עבודה) כמפורט בנספח ד'.
 - ב. תיאור תפקיד מפורט.
22. עובדים בכירים העומדים בתנאים המפורטים בסעיף 9 לעיל מזוכים באופן אוטומטי על ידי חוקת השכר בתוספת הניהול.

המרת דירוג

23. עובד המקבל בשכרו תוספת ניהול ומבצע המרה לדירוג אחר, תוספת הניהול לא תילקח בחשבון בעת ביצוע ההמרה לצורך השוואת השכר הקובע.

שימור רכיבי שכר

24. במקרים בהם לאחר המעבר לתפקיד ניהולי נוצרה ירידה בשכר בעקבות ירידת אחוז התוספת החילית או ירידת רכיבים משתנים, יש לפנות למדור שכר לבחינה האם נדרש לבצע שימור רכיב שכר כלשהו.

העברת מנהל מתפקידו עקב בקשת העובד

25. הסמכות תעדכן את מדור שכר במרכז תע"צ. יש לצרף סכמ"ר המפרט את הסיבות לבקשת העובד והמעדכן על הפסקת הזכאות לתוספת, בחתימת העובד ומפקד בדרגת סא"ל ומעלה / אע"ב.

העברת מנהל מתפקידו ביוזמת המערכת

26. מערכת הביטחון רשאית לפי שיקול דעתה להעביר עובד הממלא תפקיד ניהולי מתפקידו עקב אי התאמתו לתפקיד או עקב חוסר יכולת להמשיך בתפקיד מכל סיבה שהיא.

שם הוראה : תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול	מספר : 50-96	כותב ההוראה : מדור שכר
עמוד 5 מתוך 12		תאריך עדכון אחרון : 13/07/2025



הקביעה כי העובד אינו מתאים לתפקידו תתבצע לפי השלבים הבאים:

- א. תינתן חוות דעת לעובד המפרטת את אופן תפקודו ואת אי התאמתו להמשיך בתפקיד ניהולי, לאחר שמיעת טענותיו של העובד לעניין זה, במהלך הליך מתן חוות הדעת. למען הסר ספק, תהליך חוות הדעת יבוצע **בפורמט סכמ"ר** בחתימת מפקד בדרגת סא"ל / אע"ב ומעלה.
- ב. במידה וחוות הדעת תלמד על אי התאמה כאמור, תינתן לעובד תקופה בת 3 חודשים, לאחריה ייבחן, האם חל שיפור בתפקודו.
- ג. לא שיפר המנהל את ביצועיו עד תום 3 החודשים האמורים, בסמכות מפקד היחידה או מפקדו של מפקד היחידה להחליט להעביר את העובד מתפקידו. ההחלטה תועבר לסמכות ולמדור שכן במרכז תע"ץ בצירוף הסכמ"ר שבוצע כאמור בסעיף א' לעיל.
- ד. על מפקד היחידה להודיע לעובד על החלטתו במסגרת ראיון.
- ה. בקשה לעיון מחדש בהחלטה להעביר מנהל מתפקידו, תוגש ע"י העובד במידה וחפץ בכך, וועד העובדים או ארגון העובדים למרכז תע"צ- ר' מרכז תע"צ.
27. לאחר העברת מנהל מתפקידו מהסיבות המפורטות שבסעיף 26 לעיל, באחריות הסמכות לשבץ את העובד בתפקיד חלופי, שאינו בהכרח תפקיד ניהולי ושרמת התקן שלו תהא לכל הפחות תמ"מ, תוך שייעשה מאמץ להחזירו לתפקידו הקודם אותו מילא ערב מינויו לתפקיד הניהולי או תפקיד הדומה לו בתנאיו.
28. במקרה של העברת עובד לתפקיד שאינו ניהולי ולדרגת תקן שאינה מזכה בתוספת ניהול, יש לקיים הליך שימוע לעובד, במסגרתו יובהר לעובד כי שכרו ישתלם בהתאם לתפקיד החדש אותו הוא מבצע, ותוספת שימור רכיבי שכר ותוספת ניהול לא ישולמו לעובד שהועבר מתפקידו הניהולי. סיכום השימוע יועבר ע"י הסמכות לאישור רמ"ד פרישה וסיומי העסקה, שהינה הגורם האחראי להורדת עובד ממינוי.

רמ"ד אחראי לעדכונים ושינויים : רמ"ד שכר

שם הוראה : תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול	מספר : 50-96	כותב ההוראה : מדור שכר
עמוד 6 מתוך 12	תאריך עדכון אחרון : 13/07/2025	



50-96 תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול
נוסח מעודכן לתאריך: 13/07/2025

- שמור לאחר מילוי -

נספח א'

הנדון: הצהרה תוספת ניהול

1. בהתאם להוראת מרכז תע"צ 50-96, עובד המדורג בדירוג בוחנים או בדרוג מני"ע ואשר עונה על הקריטריונים המצטברים שסוכמו **יוכל להצטרף וולונטרית לתכנית תגמול מנהלים**.
2. להלן התנאים המצטברים המאפשרים בקשת הצטרפות לתכנית:
 - א. מדובר בעובד בתקן תמ"ן בפועל.
 - ב. מנהל עובדים או משאבים או מוסמך לקבוע מדיניות רוחב ואסטרטגיה.
 - ג. בעל מלל מינוי תואם.
 - ד. מנהל ייצור – עובד בעל כפיפות ישירה לדרג הניהולי ביחידה כפי שהוגדר ואושר על ידי מערכת הביטחון ואשר ממונה על 3 כפיפים לפחות.
3. **תנאי נוסף הינו כי העובד לא צבר מעל 300 נקודות תגמול בעבור קורסי בוחנים או קורסי מני"ע עד מועד הצטרפותו.**
4. עובד שיחליט להצטרף וולונטרית כאמור בסעיף 1 להצהרה זו, לא יהא זכאי לתוספת כלשהיא לשכרו בגין נקודות קורסים שישלים החל ממועד הצטרפותו לתוכנית ואילך, אלא רק לתוספת הקיימת בשכרו בגין קורסי בוחנים או מני"ע כפי ששולמו לו טרם הצטרפותו.

הצהרה והתחייבות בלתי חוזרת של העובד

1. הנני מצהיר כי קראתי את הכללים הרשומים מעלה אשר מהווים תנאי למעבר לתוכנית הפיתוח למנהלים (אי עמידה בכללים לא תאפשר מעבר למרות חתימה על הצהרה זו), וכן שעיינתי בהוראת מרכז תע"צ 50-96 על כל חלקיה.
2. ידוע לי כי חתימה על הצהרה זו מהווה תנאי להצטרפותי הוולונטרית לתוכנית הפיתוח למנהלים בהתאם להוראת מרכז תע"צ 50-96.
3. החלטה על מעבר לתוכנית התגמול למנהלים ולתשלום זכאות לפי הוראת מרכז תע"צ 50-96 הינה בלתי חוזרת.
4. ידוע לי שלא אהיה זכאי לתוספת כלשהיא בשכרי בגין נקודות קורסים שאשלים החל ממועד הצטרפותי לתוכנית ואילך, אלא רק לתוספת הקיימת בשכרי בגין קורסי בוחנים או מני"ע כפי ששולמה לי טרם הצטרפותי.
5. ידוע לי כי תחילת זכאותי לתוספות המפורטות בהוראת מרכז תע"צ 50-96 הינה החל ממועד החתימה על הצהרה זו.

ת.ז. / מ.א. שם מלא חתימת העובד תאריך

שם הוראה: תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול	מספר: 50-96	כותב ההוראה: מדור שכר
עמוד 7 מתוך 12	תאריך עדכון אחרון: 13/07/2025	



תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול

50-96

נוסח מעודכן לתאריך : 13/07/2025

- שמור לאחר מילוי -

נספח ב'

הצהרה : אי שינוי תפקיד לאחר המרה ו/או ניוד

הריני מצהיר כי העובד _____ מס' עובד _____ ימשיך למלא את התפקיד שבגיניו אושר לתוספת ניהול החדשה בהתאם לקריטריונים הקבועים בהסכם.

לאחר ההמרה / הניוד , תפקיד העובד ימשיך לעמוד בקריטריונים לפיהם אושר לזכאות לתוספת זו עד למועד ההמרה / הניוד.

אישור מפקד ישיר

(בדרגת סא"ל / אע"ב)

תאריך	מ"א / מ' עובד	שם מלא	דרגה	תפקיד	חתימה

שם הוראה : תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול	מספר : 50-96	כותב ההוראה : מדור שכר
עמוד 8 מתוך 12	תאריך עדכון אחרון : 13/07/2025	



- שמור לאחר מילוי -

נספח ג'

טופס בקשה לתוספת ניהול חדשה

חלק א'

1. פרטי העובד/ת:

שם מלא	מס' עובד / ת"ז	יחידה	סמכות	דרוג שכר

2. שם ופירוט תפקיד העובד/ת:

3. פרטי המפקד הישיר:

דרגה	שם מלא	תפקיד	מ"א / מס' עובד

4. פרטי התקן:

- א. שורת תקן: _____
- ב. רמת תקן: _____
- ג. מלל מינוי ברשומת ה**צהלית**: _____

5. סוג התוספת:

- א. הנני מבקש להכיר לעובד/ת תוספת ניהול באחד מהסוגים הבאים: (סמני את המלצתך)
- (1) תוספת ניהול מסוג מטה.
- (2) תוספת ניהול מסוג יצרני.
- (3) תוספת ניהול למנהלי מחסן.
- ב. יודגש כי במידה והמלצתך הינה להכיר בתוספת ניהול מסוג יצרני, יש לצרף את המסמכים המפורטים בסעיף 21 להוראה זו.

שם הוראה: תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול	מספר: 50-96	כותב ההוראה: מדור שכר
עמוד 9 מתוך 12	תאריך עדכון אחרון: 13/07/2025	

שם הוראה : תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול	מספר : 50-96	כותב ההוראה : מדור שכר
עמוד 10 מתוך 12	תאריך עדכון אחרון : 13/07/2025	



נספח ד'

טופס אישור תפקיד למנ"ע

כללים לתפקיד מנ"ע לפי רמות התפקיד (דור ב' יוכלו להיות מדורגים ברמות ב', ג', ד' בלבד):

רמה א' - מנהל עבודה

ברמה א' יאושר תפקיד מנ"ע בעל מינוי רשמי לתפקיד מנ"ע ושעיסוקו כולל את כלל המאפיינים הבאים:

- ☐ הפעלה ופיקוח על קבוצות עובדים בהתאם למדיניות מפקדת היחידה הממונה לפחות על 8 עובדים או על מחלקה ייחודית המונה 4 עובדים מקצועיים לפחות.
- ☐ השלטת משמעת בעבודה.
- ☐ שומר תנאי ההיגיינה ובטיחות.
- ☐ קביעת יעד ללו"ז לביצוע.
- ☐ ייזום התקני עבודה.
- ☐ פיקוח ומעקב אחר אמצעי ייצור, כגון: ציוד, חומרים וכו'...
- ☐ פיקוח ושמירה על האפסניה שברשותו.
- ☐ ניצול אופטימאלי של חלפים וחומרים.
- ☐ הערכת טיב הפעילויות ודווח לגורמים הממונים עליו עפ"י שגרה או לחלופין עפ"י יוזמתו.
- ☐ ייעוץ לממונים עליו בכל תחומי פעילותו.
- ☐ הצגת בעיות העובדים בפני הדרגים הממונים.
- ☐ כפיפות לדרך הניהולי הגבוה יותר בהתאם למבנה הארגוני.

רמה ב' - מנ"ע בכיר

רמה ב' ידורג בעל מינוי רשמי לתפקיד מנ"ע בכיר ושעיסוקו כולל את כלל המאפיינים הבאים:

- ☐ כל המאפיינים הכלולים ברמה א'.
- ☐ מפעיל מנ"ע אחד לפחות או ראשי קבוצות (מחלקות) באתרי עבודה שונים.
- ☐ כפוף למנהל עבודה האחראי לנושא או למנהל עבודה ראשי בהתאם למבנה הארגוני.

רמה ג' - מנ"ע ממונה על נושא

ברמה ג' ידורג בעל מינוי רשמי למנ"ע ממונה על נושא ושעיסוקו כולל את כלל המאפיינים הבאים:

- ☐ כל המאפיינים הכלולים ברמה א'.
- ☐ ממונה על מנהלי עבודה נוספים.
- ☐ כפוף למפקד האזור או לסגן המפקד בהתאם למבנה הארגוני.

שם הוראה: תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול	מספר: 50-96	כותב ההוראה: מדור שכר
עמוד 11 מתוך 12		תאריך עדכון אחרון: 13/07/2025



- שמור לאחר מילוי -

רמה ד' - מנ"ע ראשי

ברמה ד' ידורג מינוי רשמי לתפקיד מנ"ע ראשי ושעיסוקו כולל את כלל המאפיינים הבאים :

☐ כל המאפיינים הכלולים ברמה א'.

☐ משמש מנהל עבודה ראשי יחיד בכל האזור והממונה על כל מנ"ע באזור.

☐ מתאם מווסת ומבקר את פעילות האזור.

☐ כפוף ישירות למפקד האזור.

רמה ה' - מפקד - סגן מפקד האזור

☐ ממלא תפקיד של סגן מפקד היחידה, מפקד אזור או סגן מפקד אזור ובתנאי שקיבל מינוי מלא לתפקיד זה.

ימולא בידי מפקד היחידה בדרגת סא"ל לפחות / אע"ב :

תאריך	מ"א / מ' עובד	שם מלא	דרגה	תפקיד	חתימה

ימולא בידי רמ"ד האזרחים בסמכות :

תאריך	מ"א / מ' עובד	שם מלא	דרגה	תפקיד	חתימה

שם הוראה : תכנית תגמול למנהלים – תוספת ניהול	מספר : 50-96	כותב ההוראה : מדור שכר
עמוד 12 מתוך 12	תאריך עדכון אחרון : 13/07/2025	